

DBwV 2025



Unabhängig. Schlagkräftig. Zuverlässig.

TÄTIGKEITS- BERICHT

DES BUNDESVORSTANDS

2021 bis 2025

22. Hauptversammlung

17. bis 21. November 2025 in Berlin

Unabhängig. Schlagkräftig. Zuverlässig.



#GemeinsamStark

Die 22. Hauptversammlung steht unter einem besonderen Stern. Anders als bei vergangenen Amtszeiten haben wir dieses Mal keine Parallelität mehr zu den Wahlperioden des Deutschen Bundestages und damit der amtierenden Bundesregierung. Es trifft sich aber gut, dass der amtierende Verteidigungsminister der einzig Verbliebene mit Vorerfahrungen aus der vorherigen Legislaturperiode ist. Denn die Aufgaben und Herausforderungen für die Bundeswehr sind, man hätte es kaum gedacht, von sehr groß zu noch größer geworden.

Dabei ist der Druck keinesfalls geringer geworden. Mit den nach wie vor enormen sicherheitspolitischen Herausforderungen war es gut, dass sich die Koalitionspartner einig geworden sind, auch wenn der ambitionierte Zeitplan nicht gänzlich gehalten werden konnte. Die geopolitischen Entwicklungen orientieren sich eben nicht nach deutschen Befindlichkeiten. Auch die enormen Zukunftsaufgaben für die Bundeswehr duldeten und dulden keinen Aufschub. Insofern war es richtig und wichtig, dass sich des Themas schon vor Zustandekommen der neuen Koalition angenommen wurde. Es muss sich aber weiterhin weisen, wie Strukturen und Prozesse geändert werden, um einen tatsächlich spürbaren und frühzeitigen Effekt zu erreichen.

Es hat sich einmal mehr gezeigt, wie bedeutsam es ist, als Verband vor der Welle zu sein. Denn ohne unsere frühzeitigen und detaillierten Forderungen wäre es vermutlich nicht gelungen, die PS rechtzeitig auf die Straße zu bringen. Das sogenannte „Artikelgesetz Zeitenwende“ hat so trotz Ampel-Aus kein spätes Stoppschild gesehen, wie fast alle anderen offenen Gesetzgebungsverfahren. Die Sache stand für dieses wichtige Gesetzgebungsverfahren im Sinne der Menschen der Bundeswehr ausnahmsweise im Vordergrund. Das zeigt einmal mehr, dass wir als Verband einiges richtig gemacht haben. Ob es um die inner- und außerverbandliche Vernetzung geht, eine gute programmatische Vorbereitung oder die Wirkungsmacht auf allen Ebenen: Wir tragen Verantwortung für unsere Mitglieder nicht erst wenn es hart auf hart kommt, sondern vorausschauend und anhaltend zu jeder Zeit!

Deshalb sind wir umso dankbarer, dass sie, unsere Mitglieder, es genau so sehen. Mit mittlerweile gut 206.000 von ihnen ist uns etwas gelungen, um das uns viele andere Verbände wie Gewerkschaften beneiden: Wir gewinnen zahlenmäßig dazu. Die damit verbundenen Effekte können gar nicht groß genug geschätzt werden. Einerseits, weil es uns eine Unabhängigkeit ermöglicht, die uns zu einem einmaligen Akteur im Umfeld der Bundeswehr macht. Andererseits, weil die soziale Mächtigkeit so auch unseren Gesprächspartnern und anderen Interessensvertretern bewusst ist und sie entsprechend danach handeln. Zugleich ist all das eine sehr gute Ausgangslage für die Arbeit des kommenden Bundesvorstandes.

Immerhin werden, wie bereits eingangs angedeutet, erstmalig nicht finanzielle Restriktionen die Zukunft der Bundeswehr

bestimmen. Stattdessen wird es dank der Grundgesetzänderung vom März 2025 darum gehen, dass schnellstmöglich, aber hoffentlich auch bestmöglich, die Kriegsfähigkeit der Bundeswehr erreicht und die Verteidigungsfähigkeit deutlich erhöht wird. Die Neuorientierung innerhalb des Bündnisses macht dies zwingend notwendig und unsere Partner erwarten zurecht mehr vom einwohner- und wirtschaftsstärksten Land Europas. Auf der anderen Seite derselben Medaille bedeutet das aber auch, dass die Probleme beim Personal und Material umso deutlicher zu Tage treten werden. Die Bundeswehr hat keine Zeit, um zur Ruhe zu kommen.

Der Deutsche BundeswehrVerband wird kurz vor seinem 70-jährigen Jubiläum stärker gebraucht denn je. Denn so dringend und zwingend die Aufstellung als Bundeswehr der Zeitenwende ist, es ist eben nicht mit einem Handstreich von oben getan. Letztlich hängt das Gelingen nicht nur von Menschen ab, sondern Menschen müssen auch im Mittelpunkt bei Anpassungen und Entwicklungen stehen, um sie erfolgreich umsetzen zu können. Bei der verbandlichen Begleitung aller Vorhaben kommt es auf den DBwV mit seinen vielen hundert Mandatsträgern in der Fläche, auf allen Ebenen, ob in Kameradschaften, in Landesverbänden, in Verbandsgremien und Arbeitsgruppen an. Sie sind es, die Verantwortung übernehmen. Für den Verband, für die Bundeswehr und darüber hinaus auch für die Gesellschaft.

Ihnen gebührt der Dank für die errungenen und noch ausstehenden Erfolge des Deutschen BundeswehrVerbandes. Gemeinsam werden wir die Chancen wahrnehmen und den Risiken trotzen, die auf uns zukommen werden.

*Ihr
André Wüstner*



Oberst André Wüstner,
Bundesvorsitzender

Vorwort des Bundesvorsitzenden	2	IV. Internationale Zusammenarbeit		F. Gesellschaft und Stiftungen	
Bundesvorstand und Satzungsorgane	6	EUROMIL	32	Förderungsgesellschaft des Deutschen Bundeswehrverbandes mbH	100
A.Schwerpunkte der Verbandspolitik	8	CESI	32	Heinz-Volland mildtätige Stiftung des Deutschen Bundeswehrverbandes (HVMS)	104
B.Allgemeine Verbandsarbeit	14	EDB	33	Soldaten- und Veteranen-Stiftung (SVS)	105
I. Schwerpunktveranstaltungen auf Bundesebene		Rück- und Ausblick auf europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik	33	G. Schulungs- und Bildungseinrichtung	
2022	15	V. Verbandssyndikus / Rechtsschutz	34	Das Bildungswerk des DBwV (BdW)	106
2023	16	C. Arbeit des Bundesvorstands		H. Sachstand zu den Beschlüssen der 21. Hauptversammlung	
2024	21	Bundesvorstand	40	I. Sicherheits- und Gesellschaftspolitik	110
2025	24	Bundesgeschäftsführung	47	II. Beteiligungsrechte und Gleichstellung	116
II. Öffentlichkeitsarbeit		Ausschüsse, Arbeits- und Projektgruppen	47	III. Dienst- und Laufbahnrecht	118
Medienarbeit des DBwV: Kommunikation nach innen und außen	26	Zusammenarbeit mit Satzungsorgane	62	IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete	134
Das Verbandsmagazin: Innovativ im digitalen Zeitalter	27	D. Bundesgeschäftsstelle		V. Versorgung und Beihilfe	152
Internet und App: Dreh- und Angelpunkt der verbandlichen Kommunikation	27	Aufstellung	64	VI. Betreuung und Fürsorge	164
Social Media: Reichweite und Engagement in Echtzeit	28	Die politischen Abteilungen inkl. dem SG TO, Abteilung Personal, Abteilung IT und Datenschutz	64	VII. Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit (sowie der FWDL)	180
Sonderpublikationen, Kampagnen und weitere Kommunikationsformate	29	E. Struktur und Entwicklung des Verbands		VIII. Besondere Angelegenheiten der Reservistendienst Leistenden	191
III. Nationale Zusammenarbeit		Gliederung	72	IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten	196
Bundestag und Bundesregierung	30	Organisation	74	X. Bundeswehr und Gesellschaft	210
Bundeswehr	30	Der Schatzmeister und der kaufmännische Bereich	75	XI. Verbandsorganisation	215
Parteien, Gewerkschaften, Verbände und weitere Organisationen	31	Haushalt und Finanzen	76		
		Der kaufmännische Bereich im DBwV	80		



Bundесvоrstand und Satzungsgrerien

Bundесvorsitzender	Oberst André Wüstner
Erster Stellvertreter des Bundесvorsitzenden	Stabsfeldwebel a.D. Thomas Schwappacher
Zweiter Stellvertreter des Bundесvorsitzenden	Oberstleutnant i.G.Marcel Bohnert
Schatzmeister	Hauptmann a.D. Jörg Greiffendorf
Justitiar	Major d.R. Christian Sieh
Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte	Oberstabsfeldwebel Sascha Altenhofen
Vorsitzender Fachbereich Besoldung, Haushalt und Laufbahnrecht	Oberstleutnant i.G. Dr. Detlef Buch
Vorsitzender Fachbereich Zivile Beschäftigte	Klaus-Hermann Scharf
Vorsitzender Heer	Oberstleutnant Robert Thiele
Stv. Vorsitzender Heer	Oberstabsfeldwebel a.D. Frank Heidemann
Vorsitzender Luftwaffe	Oberstabsfeldwebel Heiko Stotz
Stv. Vorsitzender Luftwaffe	Oberleutnant Hülya Süzen
Vorsitzender Marine	Fregattenkapitän Marco Thiele
Stv. Vorsitzender Marine	Oberstabsbootsmann a.D. Roy Meinhard
Vorsitzender Sanitätsdienst	Oberstabsfeldwebel Stefan Sprengers
Stv. Vorsitzende Sanitätsdienst	Oberstabsfeldwebel Jürgen Kronschnabl
Vorsitzender Streitkräftebasis	Oberstabsfeldwebel Josef Kistler (bis März 2025) Oberstabsfeldwebel Karl-Uwe Hahn (ab März 2025)
Stv. Vorsitzender Streitkräftebasis	Oberstabsfeldwebel Karl-Uwe Hahn (bis März 2025) Oberstabsfeldwebel Ronny Schlenzig (ab März 2025)
Vorsitzender Ressourcenbereiche	Hauptmann a.D. Kai-Ingo Behnke
Stv. Ressourcenbereiche	Oberstleutnant Andreas Geckeis
Stv. Ressourcenbereiche	Hauptmann a.D. Burghard Marwede
Vorsitzender Cyber- und Informationsraum	Oberstabsbootsmann Holger Weihe



Bundесvоrstand und Satzungsgrerien

Stv. Vorsitzender Cyber- und Informationsraum	Technischer Regierungsamtsinspektor Bernd Kaufmann
Vorsitzender Ehemalige, Reservisten und Hinterbliebene (ERH)	Hauptmann a.D. Ingo Zergiebel
Stv. Vorsitzender ERH	Hauptmann a.D./Stabshauptmann d.R. Ernst Wendland
Landесvorsitzender Nord	Oberst Thomas Behr
Landесvorsitzender Ost	Hauptmann a.D. Uwe Köpsel (bis Mai 2023) Hauptmann Ralf Baasch (ab Mai 2023)
Landесvorsitzender Süddeutschland	Stabsfeldwebel a.D. Gerhard Stärk (bis Juli 2023) Oberstleutnant a.D. Josef Rauch (ab Juli 2023)
Landесvorsitzender West	Oberstleutnant Lutz Meier (bis September 2024) Stabsfeldwebel Volker Keil (ab September 2024)
Revisoren	Hauptmann a.D. Andreas Kannengießer (Geschäftsführender Revisor) Stabsfeldwebel a.D. Andreas Priesemann (Stv. Geschäftsführender Revisor)
Verbandsschiedskommission	Oberstleutnant a.D. Holger Fitzner Oberstabsfeldwebel a.D. Uwe Karsten Stabshauptmann a.D. Walter Proneth Oberst a.D. Wolfgang Rabach Stabsfeldwebel a.D./ Oberstabsfeldwebel d.R Hartmut von Steimker Stabsfeldwebel a.D. Hans-Jürgen Kuschal (Vorsitzender) Oberstabsfeldwebel a.D. Christian Nüßlein (Stv. Vorsitzender bis Oktober 2023) Oberstabsfeldwebel Enrico Lindhorst (Stv. Vorsitzender ab Oktober 2023) Stabskorporal Sebastian Dikall Stabsfeldwebel Stephan Lenk Oberstabsfeldwebel Armin Pietsch Oberfeldwebel Tatiana Schmidt



Kaum eine Amtsperiode des Bundesvorstandes ist von so heftigen Ereignissen weltpolitischen Ausmaßes geprägt gewesen, wie die ablaufende. Selten war eine Amtszeit so sehr geprägt vom Grundsatz: Leben in der Lage.

Der Angriff Russlands auf die Ukraine, die anschließend ausgerufene Zeitenwende und schließlich der Machtwechsel in den USA mit seinen Folgen für die Nato und die Verteidigung Europas sowie die weitere Unterstützung der Ukraine markieren tiefe Zäsuren nicht nur für die Bundeswehr, sondern auch für Deutschland und Europa. Die Streitkräfte müssen in kurzer Zeit von einer Armee im Einsatz zu einer Armee der Landes- und Bündnisverteidigung transformiert werden. Deutschland ist gegenüber der Nato weitreichend

lands auszulösen. Zu den „Großthemen“ des DBwV gehören in dieser Zeit die notwendige und nachhaltige Finanzierung der Bundeswehr über das mit der Zeitenwende beschlossene Sondervermögen hinaus, die Verdeutlichung der Voraussetzungen für die wehrtechnische Industrie, die für die Ausrüstung der Bundeswehr notwendigen Kapazitäten aufbauen zu können, aber auch die Optimierung des Beschaffungswesens an sich. Dazu gehört die Forderung nach einer schnellen Nachbeschaffung des Materials der Streitkräfte, die an die Ukraine abgegeben wurden, aber auch die Beschreibung der zwingenden Handlungsnotwendigkeit beim zügigen Auf- und Ausbau der notwendigen militärischen Infrastruktur. Im Zentrum der DBwV-Kommunikation stand und steht die dramatische Personallage der Bundeswehr. Aktives Personal und Nachwuchsperspektive stehen in keinem Verhältnis zu dem Bedarf, den die deutschen Verpflichtungen gegenüber der Nato mit sich bringen und der für Bewältigung der Herausforderungen nötig ist.

Mit diesem Vorgehen synchronisierte der DBwV stets die Mitgliederinteressen, artikuliert durch die Beschlüsse der 21. Hauptversammlung, gegenüber Bundesregierung und Bundestag. Von der wirkungsgleichen und systemgerechten Übertragung des Tarifabschlusses auf die Besoldungs- und Versorgungsempfänger bei gleichzeitiger Einführung der auch die Ruhegehaltsfähigkeit von diversen Stellenzulagen bis hin zum Artikelgesetz Zeitenwende (Gesetz zur weiteren Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft und zur Änderung von Vorschriften für die Bundeswehr), der Verband hat bei allem stets die unmittelbaren Interessen seiner Mitglieder im Blick. Sogar noch nach dem Bruch der Regierungskoalition schaffte es der DBwV ins Artikelgesetz Zeitenwende bis dahin als undurchsetzbar geltende Zielsetzungen einzubringen.

Hierzu zählen u.a.

- die Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen für die Soldaten,
- weitreichende Verbesserungen bei der Einsatzversorgung,
- die grundsätzliche Anerkennung, dass besondere zeitliche Belastungen ein erhöhtes Versorgungsniveau im Schadensfall rechtfertigen können sowie
- die Zahlbarmachung von zeitlichen Belastungen in Auslandsdienststellen ins Gesetz zu bringen.

Versorgung Abschaffung Hinzuverdienstgrenzen

Der DBwV konnte mit dem Artikelgesetz eine Kernforderung des Versorgungsrechts durchsetzen: Die Abschaffung aller Hinzuverdienstgrenzen für Soldaten, die mit Erreichen einer

Altersgrenze oder wegen einer Dienstunfähigkeit, die auf einer WDB beruht, zur Ruhe gesetzt worden sind, ihre Hinterbliebenen und die Empfänger von Übergangsgebührrnissen.

Einsatzversorgung weiter ausgebaut und verbessert

Mit dem Artikelgesetz Zeitenwende erfolgte eine Erweiterung der Definition der besonderen Auslandsverwendung um sonstige Verwendungen im Ausland, bei denen Auslandszuschläge zur Abgeltung immaterieller Belastungen wegen der Auswirkungen eines bewaffneten Konflikts oder AVZ zur Abgeltung hoher immaterieller Belastungen, insbesondere durch bürgerkriegsähnliche Auseinandersetzungen, terroristische Handlungen, außerordentliche Gewaltkriminalität, Piraterie, Minen oder vergleichbare gesundheitliche Gefährdungen, gezahlt werden.

Damit verbunden ist auch eine Erweiterung der Einsatzversorgung auf diese Verwendungen!

Einem Einsatzunfall gleichgestellt ist zukünftig auch ein Unfall, der durch die Erhebung oder Auswertung von Video, Bild- und Tondokumenten aus einem Einsatzgebiet im sog. „Reachback-Verfahren“ erlitten wurde.

Verbesserte Leistungen für SaZ bei Einsatzunfällen und besonderer Gefährdung

Soldaten haben nunmehr auch dann ein Anspruch auf ein Unfallruhegehalt, wenn der Dienstunfall im Status eines Soldaten auf Zeit erlitten und die Dienstunfähigkeit erst im Zeitpunkt des Status einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten festgestellt wurde.

Es erfolgte eine Erhöhung der Ausgleichszahlung gem. § 90 Abs. 2 SVG von bisher 30.000,- € auf 50.000,- €; ferner eine Erhöhung für Soldaten auf Zeit um 7.500,- € (bisher 6.000,- €) für jedes vor dem Einsatzunfall zurückgelegte Dienstjahr als Soldat, für jeden weiteren vor dem Einsatzunfall vollendeten Dienstmonat um 625,- € (bisher 500,- €). Für FWDL und RDL entsprechende Anhebung für jeden vor dem Einsatzunfall vollendeten Dienstmonat um 625,- €.

Neu eingeführt wird eine Kompensationszahlung analog § 90 SVG für Soldaten, die nicht im Status Berufssoldat verwendet werden, wenn sie sich bei der Dienstausbübung einer damit verbundenen besonderen Lebensgefahr ausgesetzt haben und infolge dieser Gefährdung in der Gesundheit nachhaltig geschädigt sind und dienstunfähig aus dem Dienst ausscheiden müssen.



Mission Seele 2023

Der DBwV trug in der Vergangenheit wiederholt und maßgeblich dazu bei, eine adäquate Einsatzversorgung zu schaffen und diese stetig auszuweiten. 2020 entwickelte der DBwV erstmals das Positionspapier „Mission Seele“, das zahlreiche Forderungen für eine Verbesserung der Einsatzversorgung in Richtung Politik und BMVg adressiert. Da viele dieser Forderungen nach drei Jahren noch immer nicht erfüllt waren, legte der DBwV nach und veröffentlichte eine erweiterte Neuauflage des Forderungspapiers. Schließlich fanden einige der Forderungen Einzug in den Veteranenantrag, den die Fraktionen SPD, Union, Grüne und FDP zusammen erarbeiteten und der im April 2024 mehrheitlich vom Deutschen Bundestag beschlossen wurde. Eine Teil-Umsetzung der Forderungen erfolgte im Januar 2025 im Artikelgesetz Zeitenwende. Das ist ein wichtiger Verbandserfolg, der einmal mehr beweist, dass sich ein langer Atem auszahlt.

Dienst-, Disziplinar- und Strafrecht Soldatische Arbeitszeit

Der DBwV konnte erreichen, dass der unausweichlichen Ausweitung des sogenannten Dienstes außerhalb des Grundbetriebes (DaG, § 30c Abs. 4 SG) durch das Artikelgesetz Zeitenwende auch eine gewisse Ausweitung der Versorgung für Unfälle bei diesen Tätigkeiten gegenübergestellt wurde. Aus Sicht des DBwV besteht danach zwar noch kein angemessenes Verhältnis von Ausweitung der arbeitszeitrechtlichen Ausnahme und Gesundheitsschutz, die versorgungsrechtlichen Veränderungen weisen aber ungeachtet der bestehenden Kritik an der Ausweitung des DaG insgesamt in die richtige Richtung.

Der DBwV war schon im Vorfeld eingeladen, punktuell in der ministeriellen Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der soldatischen Arbeitszeit mitzuwirken. In diesem Rahmen sowie in diversen direkten Abstimmungen mit dem Ministerium konnten die Positionen des Verbandes, etwa die Forderung nach dem Wegfall der 5-Stunden-Regel bei Mehrarbeit oder nach einem besseren Ausgleich für Rufbereitschaftszeiten eingebracht werden, die auf positiven Widerhall stießen. Mit der 2. SAZV-Änderungsverordnung im Jahr 2022 wurden die Anerkennung von Dienstreisezeiten zu 1/3, sowie die Möglichkeit der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden bei Pflege naher Angehöriger eingeführt. Ferner konnten die zuvor erprobten Regelungen zu Langzeitkonten verstetigt werden, wobei eine vorher bestehende Beschränkung für die Entnahme von Guthaben in den letzten drei Jahren vor der Zuruhesetzung beseitigt werden konnte. In der Durchführungsvorschrift, der AR A-1420/34, konnte allgemein auf eine höhere Klarheit sowie eine Evaluierung der zwischenzeitlich aufgenommenen Konkretisierungen zu den Tätigkeiten im DaG hingewirkt werden. Inhaltlich konnten



Der Deutsche BundeswehrVerband hat den gesamten Prozess des Gesetzgebungsverfahrens sehr eng begleitet. So konnten wichtige verbandspolitische Forderungen umgesetzt werden.

militärische Verpflichtungen eingegangen und stationiert an der Nato-Ostflanke eine neu aufzustellende Brigade. Für den DBwV war und ist es in dieser Zeit einer der vorrangigen Aufgaben, in der Öffentlichkeit die sicherheitspolitische Bedrohungslage deutlich zu machen und gleichzeitig Betroffenheit für die Dimension der entsprechenden Herausforderungen für die Bundeswehr und die Verteidigungsfähigkeit Deutsch-



die Wiedergutschrift von Zeiten bei Erkrankung während einer Freistellung vom Dienst (FvD) zum Ausgleich von DaG, eine weitere Flexibilisierung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit und nicht zuletzt auch eine allgemeine Vergütungsmöglichkeit für anerkannte Zeiten der Rufbereitschaft erreicht werden.

Beschleunigte Entfernung von Extremisten aus der Bundeswehr

In enger Abstimmung zwischen DBwV und Ministerium konnte für die Statusgruppe der Soldaten verhindert werden, dass die von der Ampel-Koalition angestrebte Beschleunigung der Entfernung von Extremisten aus dem öffentlichen Dienst durch eine vollständige Umstellung des Disziplinarverfahrens umgesetzt wurde, wie es zuvor für die Statusgruppe der Beamten erfolgt war. Der zum Ende 2023 eingeführte § 46 Abs. 2a SG enthält eine konkret auf Extremismus beschränkte Entlassungsmöglichkeit mit angemessenen Hürden, die zudem für die ersten zwei Jahre unter dem Anwendungsvorbehalt des Ministeriums steht. Durch die Einflussnahme des DBwV konnten zudem verschiedene Regelungen zur Abfederung sozialer Härten nach einer solchen fristlosen Entlassung aufgenommen werden.

Novellierung der Wehrdisziplinarordnung

Nach der schon in der letzten Legislatur erreichten Erweiterung der Kammern bei den Truppendienstgerichten, werden die gerichtlichen Disziplinarverfahren künftig weiter beschleunigt werden können. Dies geht auf eine zum April 2025 in Kraft tretende Neufassung der Wehrdisziplinarordnung (WDO) zurück, die seit 2019 unter enger Beteiligung des DBwV erarbeitet wurde. Konkret konnte durch den DBwV etwa eine Frist für die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens nach Aufnahme der Ermittlungen durch die Wehrdisziplinaranwaltschaft erreicht werden. Insgesamt soll mit der Beschleunigung ein nachhaltigerer Erziehungseffekt durch die Nähe zur Dienstpflichtverletzung erreicht und der Soldat schneller von den negativen Begleiterscheinungen des bloßen Verfahrens befreit werden können. Ebenso wurden neue Verjährungs- und Tilgungsfristen aufgenommen. Aber auch die Disziplinarvorgesetzten werden durch die Einführung strenger Varianten für alle einfachen Disziplinarmaßnahmen gestärkt.

Sonderurlaub

Zum Februar 2024 konnte erreicht werden, dass sich nicht nur die Zahl der sogenannten Kind-krank-Sonderurlaubstage von 4 auf 8 verdoppelte, sondern dass der Anspruch nunmehr auch unabhängig von der Jahresarbeitsentgeltgrenze

besteht. Zum Thema Urlaub und Sonderurlaub wurde zudem auf Bundesvorstandsebene eine Unterarbeitsgruppe der AG III und der AG IX eingerichtet.

Besoldung, Besoldungsnebengebiete BBVAnpÄndG 2023/2024

Deutliche Verbesserungen für den Bereich der Besoldung konnten zunächst mit dem „Gesetz zur Anpassung der Bundesbesoldung und Versorgung für die Jahre 2023 und 2024 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (BBVAnpÄndG 2023/2024)“ erreicht werden.

So wurde die Zahlung eines Inflationsausgleichs in Höhe von bis zu 3.000 Euro steuerfrei auch für Besoldungs- und Versorgungsempfänger ermöglicht. Zudem erhöhten sich zu März 2024 die Grundgehälter und die Grundgehaltsspannen beim Auslandszuschlag um einen Sockelbetrag von 200 Euro und sodann um 5,5 Prozent abzüglich der sogenannten Versorgungsrücklage um 0,2 Prozent, welche mit der Besoldungsanpassung 2023/2024 letztmalig zum Abzug kam.

Sowohl der Familienzuschlag als auch die Amtszulagen erfuhren eine Erhöhung um 11,3 Prozent. Zudem unterlagen auch die Werte der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung sowie der Soldatenmehrarbeitsvergütungsverordnung der Dynamisierung.

Weiterhin wurden folgende Zulagen (wieder) ruhegehaltfähig ausgestaltet:

- Zulage für militärische Führungsfunktionen (Vorbemerkung Nr. 4 der Anlage I zum BBesG)
- Zulage für Soldaten als Kompaniefeldwebel (Vorbemerkung Nr. 4a der Anlage I zum BBesG)
- Zulage für Beamte und Soldaten mit vollzugspolizeilichen Aufgaben (Vorbemerkung Nummer 9 der Anlage I zum BBesG)
- Zulage im maritimen Bereich (Vorbemerkung Nr. 9a der Anlage I zum BBesG)
- Zulage für Beamte und Soldaten im Einsatzdienst der Feuerwehr (Vorbemerkung Nr. 10 der Anlage I zum BBesG)
- Zulage für Beamte der Bundeswehr als Gebietsärzte sowie für Soldaten als Rettungsmediziner oder als Gebietsärzte (Vorbemerkung Nr. 11 der Anlage I zum BBesG)

Daneben wurde die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten nach §§ 3 bis 5 EZuLV, die Zulage für Tauchertätigkeit nach § 8 EZuLV sowie die Zulage für die Beseitigung von Munition aus den Weltkriegern nach § 23 EZuLV angehoben.

Die Erhöhung der Stellenzulage nach der Vorbemerkung Nr. 6 Absatz 1 Satz 3 der Anlage I zum BBesG für verantwortliche Luftfahrzeugführer, die mit der Berechtigung eines Kommandanten auf Flugzeugen verwendet werden, für die eine Mindestbesatzung von zwei Luftfahrzeugführern vorgeschrieben ist, wurde bis zum 31. Dezember 2027 verlängert. Eine entsprechende Verlängerung erfolgte auch bei der Zulage für Beamte und Soldaten bei dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge nach der Vorbemerkung Nr. 8c Absatz 1 der Anlage I und bei der Zulage für Beamte der Bundeswehr als Gebietsärzte sowie für Soldaten als Rettungsmediziner oder als Gebietsärzte nach Nr. 11 der Anlage I zum BBesG.

Artikelgesetz Zeitenwende

Im Bereich der Besoldung und Besoldungsnebengebiete brachte dies folgende Verbesserungen:

- Erhöhung der Vergütung für den Dienst außerhalb des Grundbetriebs („Ausnahmetatbestand“) von 91 Euro auf 101 Euro
- Wegfall der Konkurrenzregelung für den finanziellen Ausgleich zeitlicher Belastungen sowie Mehrarbeit neben Auslandsdienstbezügen
- Schaffung einer Vergütung für Soldaten mit besonderen Alarmierungsverpflichtungen im Rahmen nationaler oder multinationaler Verpflichtungen, für die eine ständige Erreichbarkeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit mit einer Rückkehrverpflichtung zur Dienststelle angeordnet wurde
- Schaffung neuer Stellenzulagen für Waffensystemoperateur HERON TP, Combat Controller sowie für die hydroakustische Aufklärung der Marine
- Möglichkeit zur Zahlung eines Ehepartnerzuschlags in Höhe von bis zu 18,6 Prozent des Grundgehalts aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 14 zur Altersversorgung für die mit am ausländischen Dienstort lebenden Ehepartnerinnen und Ehepartner von Soldaten und Beamten im Geschäftsbereich des BMVg, die nicht unter das Gesetz des Auswärtigen Dienstes fallen
- Anhebung des Auslandsverwendungszuschlags Stufe 1 von 48 Euro auf 54 Euro, Stufe 2 von 69 Euro auf 77 Euro, Stufe 3 von 85 Euro auf 93 Euro, Stufe 4 von 103 Euro auf 111 Euro, Stufe 5 von 123 Euro auf 131 Euro und Stufe 6 von 145 Euro auf 153 Euro
- Erhöhung der Werte des Auslandszuschlags und Erweiterung des Anwendungsbereichs auf Verwendungen zur Sicherstellung der Landes- und Bündnisverteidigung, wenn sich der Dienstort im unmittelbaren geografischen Einflussbereich zu einer kriegerischen Auseinandersetzung befindet und sich am Dienstort eine hohe Bedrohungslage durch militärische Gewalt kurzfristig entwickeln kann

- Anhebung des erhöhten Auslandszuschlags von 700 Euro auf 1.000 Euro

- Erhöhung der Prämien für Angehörige der Spezialkräfte der Bundeswehr nach § 43a BBesG
- Ausweitung des Anwendungsbereichs der Verpflichtungsprämie für Soldaten auf Zeit
- Schaffung der Möglichkeit für militärisches Personal, das nach einer Auslandsverwendung mit Erstattung der Umzugskosten in das Inland umgezogen ist, bei Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses, Trennungsgeld für das notwendige Pendeln zwischen Wohnort und Dienststätte zu gewähren
- Schaffung der Möglichkeit, bei Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses, Trennungsgeld über acht Jahre hinaus ohne Befristung zu gewähren
- Schaffung der Möglichkeit zur Gewährung von Reisebeihilfen auch Ledigen ohne eigene Wohnung im Geschäftsbereich des BMVg im gleichen Umfang wie Verheirateten unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Dienstortes und der persönlichen Situation des Betroffenen
- Erhöhung der Werte der Sanitätsdienstvergütungsverordnung

Amtsangemessene Alimentation

Die Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 zur amtsangemessenen Alimentation auch auf der Besoldungsebene Bund konnte zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht erfolgreich umgesetzt werden, obgleich dieses Gesetzgebungsvorhaben im gesamten Berichtszeitraum einen besonderen Schwerpunkt dargestellt hat. Nach mehreren Referentenentwürfen befindet sich das Gesetzgebungsvorhaben zum Redaktionsschluss offiziell im parlamentarischen Verfahren.

Betreuung und Fürsorge, Auslandseinsätze Teilzeitregelungen deutlich flexibilisiert

Die Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung wurden spürbar erweitert. So wurde die Genehmigungspraxis – insbesondere zur Begleitung von Angehörigen in der letzten Lebensphase – großzügiger gestaltet. Seit Januar 2025 erlaubt eine Änderung des Soldatengesetzes die Teilzeitbeschäftigung auch über die bisherige Begrenzung von zwölf Jahren hinaus sowie mit weniger als der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit. Zudem ist geplant, die bislang auf vier Zeitabschnitte beschränkte Teilzeitregelung zu flexibilisieren, um besser auf individuelle Lebenssituationen reagieren zu können.





Erweiterte Erstattung von Kinderbetreuungskosten bei dienstlicher Abwesenheit

Mit einer wichtigen Neuregelung wird Soldatinnen und Soldaten die Vereinbarkeit von Familie und Dienst weiter erleichtert: Künftig werden zusätzliche Kinderbetreuungskosten im Rahmen von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch dann erstattet, wenn diese Maßnahmen am Standort stattfinden. Damit wird eine bereits bestehende Regelung sinnvoll ausgeweitet und an die Lebenswirklichkeit der Betroffenen angepasst.

Finanzielle Entlastung bei Auslandsverwendungen

Soldatinnen und Soldaten mit Familien- oder Pflegeverantwortung erhalten künftig eine erweiterte Unterstützung: Entstehen durch Auslandsverwendungen unabdingbare Betreuungskosten, etwa für eine Familien- oder Haushaltshilfe, so werden diese nun erstattet – sofern keine anderweitige Rechtsgrundlage greift. Diese Regelung folgt dem Leitgedanken, Belastungen gerechter zu verteilen und familienbedingte Nachteile auszugleichen.

Gleichstellung von Zivilpersonal

Ein weiterer Fortschritt konnte bei der Unterstützung zivilen Personals erzielt werden: In Krisenlagen, einschließlich der Landes- und Bündnisverteidigung, wird zukünftig auch zivil Beschäftigten mit Sorge- und Pflegeaufgaben die Erstattung von Betreuungskosten gewährt. Damit wird ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung von zivilen und militärischen Angehörigen der Bundeswehr vollzogen.

Veteranenarbeit

Der nationale Veteranentag Deutschlands, der jedes Jahr um den 15. Juni herum gefeiert werden soll, wurde am 25. April 2024 mehrheitlich vom Deutschen Bundestag beschlossen. Diesem Beschluss war ein interfraktioneller Antrag vorausgegangen, an dem der DBwV vom ersten Augenblick an intensiv mitwirkte. Er ist – genau wie die Eröffnung des Veteranenbüros der Bundeswehr im Januar 2024 in Berlin – ein Meilenstein für die deutsche Veteranenbewegung sowie das Verhältnis zwischen Bundeswehr und Gesellschaft. Und er ist ein großer Verdienst des DBwV, der sich bereits seit Jahren für mehr gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung für alle aktiven sowie ehemaligen Bundeswehrangehörigen einsetzt. Bereits im Vorfeld des Bundestagsbeschlusses ist es dem DBwV gelungen, sich mit zahlreichen Akteuren der Veteranenbewegung in Form eines Veteranenflyers auf einen gemeinsamen Forderungskatalog zu einigen. Einer der Kernforderungen dieses Katalogs war auch die Etablierung eines

nationalen Veteranentages. Dass er so schnell in die Tat umgesetzt wurde, ist mitunter den Invictus Games 2023 in Düsseldorf zu verdanken. Sie boten den für Angehörige aus Bundeswehr und Gesellschaft erforderlichen Rahmen, in den Austausch zu gehen. Auch der DBwV war die gesamte Veranstaltungswoche über mit einem Stand vor Ort. Ferner engagierte er sich sichtbar als Sponsoringpartner, in dem er u.a. das komplette deutsche Team mit Sportbekleidung ausstattete.

Beteiligungsrechte, Zivile Beschäftigte SBG-Schulung ist Grundschulung und Erhöhung des Pauschalbetrags für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Das Rundschreiben „Kostenerstattung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sowie die hierfür notwendigen Freistellungen nach § 54 Abs. 1 BPersVG“ des Bundesministeriums des Inneren und für Heimat (BMI) vom 6. Mai 2022 -D2 30001/13#4 wurde aktualisiert. Der Pauschalbetrag für die Kostenerstattung bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 54 Abs. 1 BPersVG wurde von 150 Euro auf 250 Euro erhöht. Im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) wurde ausdrücklich klargestellt, dass Schulungen zu den Inhalten des Soldatenbeteiligungsgesetzes zum Grundschulungsbedarf zählen. Die Abteilung Recht unterstützte maßgeblich das Angebot des Bildungswerks des DBwV.

Gleichstellungsfortentwicklungsgesetz militärisches Personal (MilPersGleiFoG)

Mit Inkrafttreten am 24. Januar 2024 erfolgte eine grundlegende Neugestaltung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG). So wurden Regelungen zur Arbeitserleichterung für die militärischen Gleichstellungsbeauftragten geschaffen, wie die Vereinfachung und Verkürzung von Verfahrensabläufen sowie die Position der militärischen Gleichstellungsbeauftragten gestärkt.

Änderung der Streitkräfte-Bezirkspersonalräteverordnung (SKBPRV)

Infolge der laufenden Umstrukturierungen wurde mit zwei Änderungen der SKBPRV die gesetzgeberische Grundlage für Übergangszeiten von Bezirkspersonalräten aufzulösender Kommandos sowie die Bildung von Bezirkspersonalräten in den neu aufgestellten Kommandos geschaffen.

Drittes Gesetz zur Neuordnung des Wehrdisziplinarrechts und zur Änderung weiterer soldatenrechtlicher Vorschriften (3. WehrDiszNOG)

Das ab 1. April 2025 in Kraft getretene 3. WehrDiszNOG enthält Regelungen zur Digitalisierung im Soldatenbeteiligungsgesetz. Vertrauenspersonen (VP) sollen mittels Video- oder Telefonkonferenz Sprechstunden abhalten und an Beschlussfassungen in Sitzungen des Schlichtungsausschusses teilnehmen können. Vertrauenspersonenversammlungen erhalten die Möglichkeit des elektronischen Beschlussverfahrens. Die Übergangsamtszeit der VP wird auf drei Monate verlängert. Bei der Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens wird die Anhörung der VP in das gerichtliche Verfahren verlagert.

Verbesserungen bei der Personalentwicklung von Beamtinnen und Beamten

Die Bestimmungen zur Personalentwicklung von Beamtinnen und Beamten sind mit der Allgemeinen Regelung A1-1340/16 neugefasst und inhaltlich überarbeitet worden. Mit der Novellierung wurden unter anderem die verpflichtenden Verwendungswechsel im mittleren und gehobenen Dienst verringert. Eine ministerielle Verwendung im Bereich des höheren Dienstes wurde weiter ausgestaltet, um die Personalentwicklung zu fördern. Die Personalentwicklungskonzeption wird durch die Durchführungsvorschrift AR A1-/1340/16-5000 weitergehend konkretisiert und bildet damit die verbindliche und transparente Grundlage für die personalsachbearbeitenden Stellen.

Erweiterung der Sonderurlaubsverordnung bei Krankheit des Kindes

Die Sonderurlaubsverordnung wurde mit der Vierten Verordnung zur Änderung der Sonderurlaubsverordnung angepasst. Im Falle von Krankheit des Kindes erhalten Beamte und Beamtinnen befristet für den Zeitraum 2024 und 2025 bis zu 13 Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge für jedes Kind (für alle Kinder zusammengerechnet höchstens 30 Arbeitstage). Alleinerziehende erhalten für jedes Kind 26 Tage Sonderurlaub (für alle Kinder zusammengerechnet höchstens 60 Arbeitstage).

Soldaten auf Zeit, Reservisten und FWDL

Das Soldatenentschädigungsänderungsgesetz (SEÄG) schafft den lang ersehnten und stetig geforderten Anspruch auf schulische und berufliche Förderung sowie Übergangsgebühnisse und Übergangsbeihilfe für gescheiterte Laufbahnaufsteiger mit einer festgesetzten Mindestzeit von vier Jahren.

Neben der Ausweitung des Zeitraums für die Inanspruchnahme der Förderung auf bis zu neun Jahren nach der Dienstzeit können zukünftig sogenannte Basisqualifizierungen flexibel und ohne vorherige Beratung durchgeführt werden. Berufsorientierungspraktika können nunmehr nicht nur aufgeteilt, sondern zu einem Gesamtpraktikum über einen Monat verbunden werden.

Reservistendienstleistungen (RDL) werden – nicht zuletzt durch die Hartnäckigkeit des DBwV- bei den Ansprüchen der SaZ-Versorgung berücksichtigt.

Die Mindestleistungen für Reservisten wurden unter Mitwirkung des DBwV zum 1. Mai 2024 angehoben. Künftig wird bei der Berechnung der Unterhaltssicherungsleistungen für Versorgungsempfänger der kinderbezogene Anteil des Familienzuschlags zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen addiert und damit die bisherige Ungleichbehandlung beendet.

Über das Artikelgesetz „Zeitenwende“ werden Verpflichtungsprämien für SaZ flexibilisiert. Die bisherige gesetzliche Beschränkung auf einen Mangelbereich entfällt.

Des Weiteren wird die Höhe der Übergangsbeihilfe für SaZ 21 bis SaZ 25 und mehr gestaffelt, womit sie insgesamt signifikant steigt.

Für Reservisten können Heranziehungen zukünftig elektronisch und damit im Sinne der vom DBwV geforderten Vereinachung schneller erfolgen.

Den Beorderungsdienststellen wird gesetzlich erlaubt, mit ihren zugehörigen Reservisten in direkten Informationsaustausch zu treten. Das Band der Kameradschaft wird damit gestärkt.



Wissen kompakt: Für die Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (SaZ) der Bundeswehr beginnt nach dem Dienstzeitende eine neue berufliche Zukunft.





I. Schwerpunktveranstaltungen auf Bundesebene

Die Schwerpunktveranstaltungen auf Bundesebene des Deutschen Bundeswehrverbandes stellen ein zentrales Forum für Austausch, Information und Gemeinschaft dar – und das weit über den Mitgliederkreis hinaus. Hier kommen Soldatinnen und Soldaten zusammen, um sich mit den drängenden Fragen der Gegenwart auseinanderzusetzen und gemeinsam tragfähige Perspektiven für die Zukunft zu entwickeln. Fachlich hochkarätige Vorträge, engagierte Diskussionen sowie vielfältige Möglichkeiten zur Vernetzung machen diese Ver-

anstaltungen zu bedeutenden Ereignissen im Jahreskalender des Verbandes. Im Mittelpunkt stehen nicht nur die berufliche Weiterentwicklung und politische Einordnung, sondern auch das gelebte Miteinander und das Bewusstsein, Teil einer starken, wertgebundenen Gemeinschaft zu sein. Ob es um aktuelle sicherheitspolitische Herausforderungen oder die strategische Ausrichtung der Bundeswehr geht – hier wird das behandelt, was die Truppe bewegt, und die Zukunft mitgestaltet.



Foto: DBwV/Yann Bombeke

Im Juni 2022 fand der Parlamentarische Abend des DBwV erstmals im Berliner Museum für Kommunikation statt.



Beim Parlamentarischen Abend 2023 konnte der Bundesvorsitzende, Oberst André Wüstner, erneut prominente politische Gäste empfangen, unter ihnen Verteidigungsminister Boris Pistorius und den SPD-Vorsitzenden Lars Klingbeil.



Fotos: DBwV/Mario Flynn

Beim Parlamentarischen Abend 2024: Generalleutnant Martin Schelleis (Inspekteur SKB, links) im Gespräch mit dem Stellvertretenden Bundesvorsitzenden Oberstleutnant i.G. Marcel Bohnert.

Parlamentarische Abende

Die Parlamentarischen Abende des Deutschen Bundeswehrverbandes sind bedeutende Veranstaltungen, die den Dialog zwischen der Bundeswehr und der Politik fördern. Hier kommen Mitglieder des Verbandes, Entscheidungsträger und Abgeordnete zusammen, um über aktuelle Themen und Herausforderungen der Bundeswehr zu diskutieren. Diese Abende bieten eine wertvolle Plattform, um Anliegen und Perspektiven der Soldatinnen und Soldaten direkt in die politische Dis-

kussion einzubringen. Durch den Austausch von Informationen und Ideen wird nicht nur das Verständnis für die Belange der Bundeswehr gestärkt, sondern auch die Zusammenarbeit zwischen Militär und Politik gefördert. So tragen die parlamentarischen Abende entscheidend dazu bei, die Interessen der Bundeswehr und ihrer Angehörigen in der politischen Arena sichtbar zu machen. Und natürlich darf auch das ein oder andere Glas Wein nicht fehlen!



I. Schwerpunktveranstaltungen auf Bundesebene

Parlamentarischer Abend am 2. Juni 2022 im Museum für Kommunikation Berlin

So auch am 2. Juni, als sich mehr als 500 Gäste im Museum für Kommunikation zusammenfanden, um mit dem Bundesvorstand und zahlreichen Mitgliedern der Bundesregierung und des Parlaments angeregt in den Austausch zu treten.

Verteidigungsministerin Christine Lambrecht, Finanzminister Christian Lindner, die Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages, Eva Högl, sowie der Generalinspekteur der Bundeswehr, General Eberhard Zorn, und zahlreiche weitere hochrangige Persönlichkeiten waren der Einladung des Deutschen Bundeswehrverbandes gefolgt. In einem bemerkenswerten Zeichen der Geschlossenheit und Dialogbereitschaft waren sie sich einig: Gerade in Zeiten globaler Krisen und sicherheitspolitischer Herausforderungen ist der offene,

konstruktive Austausch unverzichtbar. Es braucht Orte, an denen nicht das Schweigen, sondern das gemeinsame Ringen um Lösungen im Vordergrund steht – Orte, an denen das Gespräch über Verteidigung, Sicherheit und unsere demokratischen Grundwerte Raum findet.

Das Museum für Kommunikation in Berlin – gegründet vor 150 Jahren als erstes Postmuseum der Welt – bot dafür einen ebenso symbolträchtigen wie geschichtsbewussten Rahmen. Im Herzen der Hauptstadt wurde es zum Schauplatz eines Dialogs, der in seiner Offenheit und Ernsthaftigkeit dem Geist demokratischer Verantwortung in besonderem Maße gerecht wurde.



Fotos: DBwV/Yann Bombeke

Das Museum für Kommunikation im Herzen Berlins bietet eine prachtvolle Kulisse für den Parlamentarischen Abend des Verbandes.



Die Parlamentarischen Abende des Verbandes bringen Politik und Militär zusammen: Hier der ehemalige Finanzminister Christian Lindner (FDP) mit dem Bundesvorsitzenden Oberst André Wüstner und Soldaten.



I. Schwerpunktveranstaltungen auf Bundesebene

„Spieße im Dialog“ vom 18.-20. Januar 2023 in Berlin

Premiere direkt nach den Weihnachtsferien: Bei der Tagung „Spieße im Dialog“ kamen vom 18. bis 20. Januar erneut Spieße zusammen, um in einer freien, entspannten Atmosphäre Probleme anzusprechen und gemeinsam mit dem Bundesvorstand Lösungen zu erarbeiten. Schwerpunkte der Veranstaltung waren die zahlreichen Workshops und der Dialog untereinander. So gingen die Teilnehmer den unterschiedlichsten

Problemen auf den Grund. Egal, ob es um die attraktivere Gestaltung der Laufbahn, die Entbürokratisierung, die neuen Ansprüche der „Generation Z“ oder die Motivation der Spieße ging – die Ergebnisse der Workshops wurden im Plenum vorgestellt und fleißig diskutiert. Wieder einmal wurde deutlich: Der Spieß ist eine der wichtigsten Personen in einer Kompanie.



Fotos: DBwV/Yann Bombeke

„Spieße im Dialog“: Drei Tage lang diskutierten die Kompaniefeldwebel bei der Spießtagung des DBwV über Sorgen und Nöte, brachten zum Ausdruck, wo der Schuh drückt. Der Verband wird sich für entsprechende Lösungen einsetzen.



Oberst André Wüstner, Bundesvorsitzender des Deutschen Bundeswehrverbandes, eröffnet die DBwV-Tagung „Spieße im Dialog“.



„Spieße im Dialog“: Im Januar 2023 versprach der Stellvertreter des Bundesvorsitzenden, Stabsfeldwebel a.D. Thomas Schwappacher, die Probleme der Spieße aufzugreifen und Lösungen zu finden.



„Die Mütter der Kompanie“ beim Format „Spieße im Dialog“ des DBwV: Spieße geben ständig Ideen und Impulse an Vorgesetzte weiter, leben Dinge vor und motivieren sich ständig neu.

I. Schwerpunktveranstaltungen auf Bundesebene

GA-Tagung vom 2.-3. März 2023 im Pullman Berlin Schweizerhof

Nicht nur mit den Spießen traten wir in den Austausch, auch das militärische Spitzenpersonal folgte der Einladung des Bundesvorstandes nach Berlin.

Vor rund 120 Generalen und Admiralen wurden die unterschiedlichen Sichtweisen von NATO und Nachrichtendienst-

ten, aber natürlich auch die des Generalinspektors General Eberhard Zorn auf die aktuelle politische Lage der Ende Februar 2022 ausgerufenen „Zeitenwende“ dargestellt. Eine Podiumsdiskussion mit prominenten Experten rundete die Veranstaltung ab.



Boris Pistorius bei seinem Vortrag während der DBwV-Tagung.



General Eberhard Zorn auf der „Tagung mit Spitzenpersonal“ des Deutschen Bundeswehrverbandes.



Generalleutnant Kai Rohrschneider (Abteilungsleiter Führung Streitkräfte) war ebenfalls als Redner auf der Tagung.



Von links: Politologe Prof. Dr. Johannes Varwick, Journalist Nikolaus Blome, Friedensforscherin Prof. Dr. Nicole Deitelhoff und der Bundesvorsitzende Oberst André Wüstner diskutieren über die von Bundeskanzler Scholz ausgerufenen Zeitenwende.



I. Schwerpunktveranstaltungen auf Bundesebene

Parlamentarischer Abend am 27. April 2023 im Museum für Kommunikation Berlin

Die eindrucksvolle Kuppel des Museums für Kommunikation hat den Ausschlag gegeben, sich erneut für diese Location für den Parlamentarischen Abend im April 2023 zu entscheiden.

Mehr als 70 Abgeordnete des Deutschen Bundestages folgten der Einladung des DBwV, zahlreiche Staatssekretäre, Generale und Admirale, Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaften waren Gäste eines Abends, der für die Anwesenden Vergnügen und Pflicht zugleich ist - ein Abend des Wiedersehens, der Verbindung und des Netzwerkens. Und zugleich auch der Abend der ersten großen Rede des neuen Verteidigungsministers, Boris Pistorius. Neben unserem Ehrengast konnten zahlreiche weitere hochrangige Persönlichkeiten aus Politik und Gesellschaft begrüßt werden – darunter auch die

Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages, Aydan Özoguz (SPD). Sie alle standen den anwesenden Soldatinnen und Soldaten als gefragte Gesprächspartnerinnen und -partner zur Verfügung. In engagierten Gesprächen warben Vertreterinnen und Vertreter der Truppe mit fundierten Argumenten für eine angemessene Ausstattung des Verteidigungshaushalts – ein Anliegen, das auf offene Ohren stieß.

Mit Lars Klingbeil (SPD) und Omid Nouripour (Bündnis 90/Die Grünen) gaben zudem zwei Parteivorsitzende aus dem politischen Zentrum Berlins dem Deutschen Bundeswehrverband die Ehre – ein starkes Signal für die Bedeutung des sicherheitspolitischen Dialogs in herausfordernden Zeiten.



Vor rund 500 Gästen sprachen beim Parlamentarischen Abend 2023 Verteidigungsminister Boris Pistorius (SPD) und der Bundesvorsitzende, Oberst André Wüstner.



Parlamentarischer Abend 2023: Kanzleramtschef Wolfgang Schmidt (r.) und Verteidigungsstaatssekretär Nils Hilmer (2.v.r.) im Gespräch mit einsatzverehrten Soldatinnen und Soldaten.



Gut gelaunte Gäste beim Parlamentarischen Abend des DBwV: Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann (FDP), Vorsitzende des Verteidigungsausschusses, der Bundesvorsitzende Oberst André Wüstner, Verteidigungsminister Boris Pistorius (SPD), Britta Haßelmann (Fraktionsvorsitzende Bündnis 90/Die Grünen) und ihre Stellvertreterin Agnieszka Brugger.



Oberst André Wüstner bei seiner Rede beim Parlamentarischen Abend im April 2023.

I. Schwerpunktveranstaltungen auf Bundesebene

Invictus Games vom 4.-16. September 2023 in Düsseldorf

Es war wohl der emotionale Höhepunkt des Jahres 2023: Die Invictus Games in Düsseldorf, welche durch den DBwV als Institutional Partner unterstützt wurden. In zahlreichen Sportarten wie Bogenschießen, Sitzvolleyball, Radfahren oder Schwimmen traten kriegsversehrte Soldatinnen und Soldaten gegeneinander an. Das deutsche Team war mit 37 Teilnehmerinnen und Teilnehmern bei den Spielen vertreten, dar-

unter DBwV-Mitglied Maik Mutschke, der die Silbermedaille im Kugelstoßen holte. Viele Mandatsträger, darunter auch zahlreiche Bundesvorstandsmitglieder waren vor Ort, unterstrichen so die Bedeutung dieser Spiele für die Soldatinnen und Soldaten, die Veteraninnen und Veteranen und für die Bundeswehr insgesamt. Am Ende war klar: Wertschätzung der Kameradinnen und Kameraden geht uns alle an.



Die Invictus Games in Düsseldorf, hier ein Bild von der Eröffnungsfeier, waren ein emotionaler Höhepunkt des Jahres 2023.



Zahlreiche Veranstaltungen fanden am Rande der Invictus Games statt, als institutioneller Partner der Spiele war der DBwV dabei.



Die Athletinnen und Athleten gaben alles und begeisterten die Zuschauer.



I. Schwerpunktveranstaltungen auf Bundesebene

DBwV in der Reflexion vom 27.-29. September 2023 in Potsdam

Zum ersten Mal in der Geschichte lud der Verband zur Tagung „DBwV in der Reflexion“ ein. 180 Mandatsträger aus TruKa, StoKa und ERH sowie Mitglieder der Landesverbände und des Bundesvorstandes aus der ganzen Republik versammelten sich Potsdam, um in zahlreichen Workshops

ihre Erfahrungen mitzuteilen, sich auszutauschen und am Ende mit dem Gefühl nach Hause zu fahren, ein klein bisschen was dazugelernt, aber auch Veränderungen angestoßen zu haben.

Fotos: DBwV/Fabian Matzerath



Oberst André Wüstner, Bundesvorsitzender, begrüßte 180 Mandatsträger in Potsdam. Ergebnisoffen und ohne Denkverbote, das war die Philosophie bei „DBwV in der Reflexion“. Ein Format, das für die zukünftige Arbeit wichtige Impulse brachte.



Die Kommunikation in den Kameradschaften wird moderner und digitaler: Oberstleutnant a.D. Thomas Sohst erklärt die neue Technik, die ab 2024 flächendeckend beim DBwV eingeführt werden soll.



Der DBwV in der Reflexion: In Potsdam trafen sich 180 Mandatsträger aus den Kameradschaften, um gemeinsam an der Weiterentwicklung des Verbandes zu arbeiten.



Stabsfeldwebel Thomas Schwappacher, 1. Stellv. Bundesvorsitzender, bei der Einweisung.

Foto: DBwV/Janosh Sagawe

I. Schwerpunktveranstaltungen auf Bundesebene

Veteranenkongress vom 20.-22. Februar 2024 in Berlin

Unter der Schirmherrschaft von Bundestagspräsidentin Bärbel Bas fand im Februar 2024 auf Initiative des DBwV der erste Veteranenkongress statt. Vertreter von 21 Vereinen und Verbänden waren zusammengekommen, um eine gemeinsame Stimme für die Veteranenbewegung zu finden. Die Forderungen der Frauen und Männer, die in den unterschiedlichsten Einsätzen und Missionen waren, schlossen die Einführung eines Veteranentags, die Etablierung einer

Gedenkkultur sowie die Förderung der öffentlichen Debatte ein. Zwei Tage lang wurde in Gegenwart diverser Fachpolitiker und aufmerksam begleitet von den Hauptstadtmedien diskutiert, gearbeitet, gerungen – und das erreicht, was der stellvertretende Generalinspekteur Generalleutnant Markus Laubenthal eingangs gewünscht hatte: „Angriffsschwung“ für die Veteranen-debatte.

Fotos: DBwV/Sarina Flachmeier



Eine gemeinsame Stimme für die Veteranenbewegung: Teilnehmer des Veteranenkongresses 2024



Ehemalige Schirmfrau und Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Bärbel Bas (SPD).



Generalleutnant Marcus Laubenthal, stellvertretender Generalinspekteur der Bundeswehr.



† Oberst a.D. Bernhard Gertz.



Der Austausch mit den Abgeordneten des Bundestages: Oberstleutnant i.G. Marcel Bohnert (von links), Merle Spelberg (Bündnis 90/Die Grünen), Nils Gründer (FDP), Johannes Artl (SPD) und Kerstin Vieregge (CDU)



Winfried Nachtwei (Bündnis 90/Die Grünen) und Experte für Friedens- und Sicherheitspolitik.



I. Schwerpunktveranstaltungen auf Bundesebene

Verbandstag vom 13.-14. März 2024 in Berlin

Mitte März 2024 war es wieder soweit - Mitglieder des Bundesvorstands und die Landesvorstände kamen zum Verbandstag zusammen. Dieses bedeutende Gremium des DBwV, das zweitwichtigste nach der Hauptversammlung, tagte vom 13. bis 14. März in Berlin. Auf der Agenda standen nicht nur die Umsetzung der Beschlüsse der 20. Hauptversammlung, die aktuellen verbandspolitischen Fragen, sondern auch die Belange des Vereins DBwV selbst. Es wurden zusätzlich auch

alle Themen der Tagung „DBwV in der Reflexion“ und deren Bearbeitung bzw. Umsetzung breit vorgestellt. Highlight der Tagung war ein Vortrag mit Aussprache des renommierten Präsidenten des Verfassungsschutzes Thüringen, Stephan J. Kramer, zum Umgang mit Extremismus. Der Bundesvorsitzende Oberst André Wüstner machte damit eindeutig klar: Extremismus- nicht mit uns!!!



Einstimmig nehmen die Teilnehmer eine „Positionierung des Verbandstages zu Extremismus und Demokratiefeindlichkeit“ an.



Major d.R. Christian Sieh, Justitiar des Verbandes.



Bundesvorsitzender Oberst André Wüstner (rechts) und sein Stellvertreter Stabsfeldwebel Thomas Schwappacher.

Fotos: DBwV/Mario Frjyn



I. Schwerpunktveranstaltungen auf Bundesebene

Parlamentarischer Abend am 14. März 2024 im Museum für Kommunikation Berlin

Aller guten Dinge sind drei- so war unser Gedanke, als wir am 14. März erneut ins Museum für Kommunikation zum „Klassentreffen“ einluden. Schon die Gästeliste bewies die Strahlkraft des Deutschen BundeswehrVerbands: Um ihn kommt niemand herum, wenn es um die Menschen der Bundeswehr und damit um das Fundament deutscher Sicherheitspolitik geht

Zur hochkarätig besetzten Veranstaltung konnte der Bundesvorsitzende Oberst André Wüstner erneut Verteidigungsminister Boris Pistorius begrüßen. Dieser betonte in seiner Rede die konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit

mit dem DBwV. Neben ihm waren Generalinspekteur General Carsten Breuer ebenso dabei wie sein Stellvertreter Generalleutnant Markus Laubenthal. Die Inspektoren Generalleutnant Alfons Mais (Heer), Vizeadmiral Dr. Thomas Daum (CIR), Generalleutnant Martin Schelleis (SKB) und Generaloberstabsarzt Dr. Ulrich Baumgärtner (Sanitätsdienst) hatten die Einladung ebenfalls gern angenommen.

Einmal mehr bewies der Abend, wie außerordentlich wichtig unser aller Arbeit gerade in den heutigen Zeiten von Krieg und Krisen ist.



Der Stellvertreter des Bundesvorsitzenden, Stabsfeldwebel a.D. Thomas Schwappacher, begrüßt Markus Laubenthal, damals noch Generalleutnant und Stellvertreter der Generalinspekteur, zum Parlamentarischen Abend 2024.



Auch 2024 folgten mehr als 500 Menschen der Einladung zum Parlamentarischen Abend des Verbandes im Berliner Museum für Kommunikation.



Das Museum für Kommunikation bietet eine prachtvolle Kulisse, sodass sich der Verband entschied, auch 2024 seinen Parlamentarischen Abend dort auszurichten.

Fotos: DBwV/Mario Frjyn



I. Schwerpunktveranstaltungen auf Bundesebene

2. Veteranenkongress vom 10.-11. September 2025 in Berlin

Nach dem Riesen-Erfolg vom Vorjahr zündete der DBwV 2025 die nächste Stufe und organisierte den 2. Veteranenkongress. Im Steigenberger Hotel am Kanzleramt diskutierten mehr als 120 Teilnehmer unter der Schirmherrschaft von Bundestagspräsidentin Julia Klöckner die berechtigten Anliegen und Bedürfnisse der Frauen und Männer, die unserem Land in einer Vielzahl von Einsätzen und Missionen gedient haben. Aufmerksam begleitet von der Hauptstadt-Presse kamen die Teilnehmer mit etlichen Fachpolitikern ins Gespräch und hörten Vorträge von ausgewiesenen Experten wie dem Historiker Professor Sönke Neitzel und Generalleutnant André Bodemann, Stellvertretender Befehlshaber des Operati-

ven Führungskommandos der Bundeswehr und Kommandeur Territoriale Aufgaben.

Neben den Ausblicken auf künftige Vorhaben wie beispielsweise der Veteranenausweis war ein Schwerpunkt der Rückblick auf den ersten Nationalen Veteranentag – einen Meilenstein der Veteranenpolitik und ein erster großer gemeinsamer Erfolg. Unterm Strich: Die deutsche Veteranenbewegung hat mächtig Fahrt aufgenommen, die Debatte geht weiter – und die Verankerung der Veteraninnen und Vertanen in der Gesellschaft wird immer stärker. Die Veteranenpolitik wird mit Leben gefüllt, Tag für Tag!



Die Veteranenkultur befindet sich im Aufbruch! Nach dem erfolgreichen Auftakt des ersten Veteranenkongresses im vergangenen Jahr, ist es nun unsere gemeinsame Aufgabe, weiter voranzuschreiten und die Zukunft zu gestalten. Auch beim ersten Veteranentag im Juni 2025 war der Verband stark beteiligt.

Hashtags für Social Media:

#Veteranenkongress #Veteranenkultur #Veteranenpolitik #Veteranentag #GemeinsamStark

I. Schwerpunktveranstaltungen auf Bundesebene

„Spieße im Dialog“ vom 14.-16. Oktober 2025 in Potsdam

Bewährtes auszubauen und zu verbessern – das gehört seit Jahrzehnten zu den Erfolgsrezepten des DBwV. Diesem Motto entsprechend lud der Verband nach zwei Jahren Pause erneut rund 100 Spieße zum konstruktiven Austausch. In bester kameradschaftlicher Atmosphäre wurden gemeinsam mit Mitgliedern des Bundesvorstands in mehreren Workshop-Runden aktuelle Anliegen und konkrete Themen bearbeitet. Unter anderem ging es dabei um die Rolle der Spieße in der Zeitenwende und ihren Blick auf eine mögliche Reaktivierung der Wehrpflicht.

Einmal mehr zeigte sich bei diesem gelungenen Format, dass die Spieße in der Bundeswehr eine entscheidende Rolle spielen: Einerseits haben sie ein einzigartiges Lagebild, das sie ungefiltert an den DBwV herantragen können, andererseits sind sie in ihrer Rolle als „Mutter der Kompanie“ die idealen Multiplikatoren und können als solche die frisch gewonnen Erkenntnisse direkt in der Truppe verbreiten. Den Nutzen dieser Situation haben einmal mehr die Menschen der Bundeswehr!

Foto: Bundeswehr/Kai-Axel Döpke



Ihre gelbe Kordel tragen sie mit Stolz: Die Spieße der Bundeswehr. Der BundeswehrVerband engagiert sich seit vielen Jahren für die Belange der Kompaniefeldwebel.



II. Öffentlichkeitsarbeit

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (PrÖ) Allgemein

Die vergangenen vier Jahre waren gekennzeichnet von rasanten Entwicklungen in Medien und Kommunikation. Das gilt generell, das gilt für die Bundeswehr und natürlich auch für den Deutschen Bundeswehrverband. Und die Entwicklung geht weiter: Digitale Plattformen und soziale Netzwerke gewinnen an Bedeutung und die Anforderungen an glaubwürdige, transparente und schnelle Kommunikation sind höher denn je. Gedruckte „klassische“ Medien sind weiter auf dem Rückzug. Der Verband hat darauf rechtzeitig reagiert und bietet Mitgliedern die Option, das Magazin „Die Bundeswehr“ online zu lesen. Die Zahl der Online-Leser steigt. Dennoch möchte immer noch eine deutliche Mehrheit das Magazin in gedruckter Form lesen.

Zugleich ist die Bundeswehr verstärkt in das öffentliche Interesse gerückt – sei es durch sicherheitspolitische Entwicklungen oder die Reaktivierung der Landes- und Bündnisverteidigung.

Die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Deutschen Bundeswehrverbandes hat in dieser Zeit eine zentrale Rolle dabei gespielt, die Aufgaben und Veränderungen innerhalb der Bundeswehr den Verbandsmitgliedern und der Öffentlichkeit zu vermitteln, die Herausforderungen zu beschreiben und die Interessen der Mitglieder auch öffentlich zu kommunizieren.

1. Medienarbeit des DBwV: Kommunikation nach innen und außen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt auf eine vielseitige Medienstrategie, um seine Mitglieder umfassend zu informieren und gleichzeitig in der öffentlichen Wahrnehmung präsent zu sein. Die Kommunikation erfolgt sowohl intern als auch extern über verschiedene Kanäle. Während die interne Kommunikation sicherstellt, dass Mandatsträger und



Oberst André Wüstner in der Talkshow Markus Lanz (oben) und im ZDF-Morgenmagazin.



II. Öffentlichkeitsarbeit

Mitglieder stets über aktuelle Entwicklungen, verbandspolitische Positionen und servicerelevante Themen informiert sind, stellt die externe Kommunikation sicher, dass der Verband nach außen „mit einer Stimme spricht“ und dass jeder, der eine Frage an den Verband stellt, umgehend die passende Antwort erhält - und dass diese Antwort mit der Linie und den Interessen des Verbandes übereinstimmt. Schon immer war DBwV ein gefragter und kompetenter Gesprächspartner für die Medien. In der aktuellen Situation mit dem russischen Überfall auf die Ukraine und der Zeitenwende mit all ihren Facetten hat das Gewicht des Verbandes noch einmal zugenommen. Themen, die früher als „Quotengift“ galten, werden heute ganz selbstverständlich in wichtigen Talkrunden im Fernsehen besprochen. Der Verband, zumeist vertreten durch den Bundesvorsitzenden, war wiederholt Gast in den Sendungen von Maybrit Illner, Anne Will, Markus Lanz und „hart aber fair“ und war zudem regelmäßig in allen wichtigen Medien vertreten. So wird sichergestellt, dass relevante Themen in der politischen und gesellschaftlichen Debatte präsent bleiben und dass Verbandspositionen dann öffentlich aufscheinen, wenn es hilfreich und zweckmäßig erscheint.

2. Das Verbandsmagazin: Innovativ im digitalen Zeitalter



Das Verbandsmagazin „Die Bundeswehr“ ist eine der zentralen Informationsquellen für Mitglieder. Mit einer modernen und ansprechenden Gestaltung sowie einer inhaltlich ausgewogenen Mischung aus Fachartikeln, Interviews und

Hintergrundberichten bietet es einen tiefgehenden Einblick in die sicherheitspolitischen Themen, die den Verband bewegen, bildet das Wirken der Mandatsträger ab und zeigt schließlich das Vereinsleben im DBwV. Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Magazins in Richtung digitaler Formate stellt sicher, dass Inhalte sowohl in Printform als auch online zugänglich sind. Dadurch wird eine maximale Reichweite erzielt und der Informationsfluss an die Mitglieder optimiert. Das Magazin ist schließlich Werbeträger und Informationsquelle über die Arbeit und die Vorhaben des Verbandes für Politik und Administration im politischen Berlin.

3. Internet und App: Dreh- und Angelpunkt der verbandlichen Kommunikation

Die digitale Präsenz des DBwV bildet das Rückgrat der modernen Kommunikationsstrategie. Die Verbands-Website (www.dbwv.de) dient als zentrale Plattform für aktuelle Nachrichten, Hintergrundberichte und serviceorientierte Inhalte. Ergänzend dazu bietet die DBwV-App eine mobile und benutzerfreundliche Plattform, die es Mitgliedern ermöglicht, jederzeit auf relevante Informationen zuzugreifen. Die App des Deutschen Bundeswehrverbandes ist erst vor vier Jahren auf den Markt gekommen. Sie ermöglicht es, alle Vorteile des Verbandes auf dem Smartphone zu nutzen. Die Zahl der Downloads liegt bei über 90.000 (Stand April 2025) und sie steigt kontinuierlich. Die digitalen Kanäle werden kontinuierlich optimiert und um neue Funktionen erweitert, um den Anforderungen einer sich wandelnden Medienlandschaft gerecht zu werden.





II. Öffentlichkeitsarbeit

4. Social Media:

Reichweite und Engagement in Echtzeit

Soziale Netzwerke sind ein unverzichtbares Instrument der modernen Verbandskommunikation. Der DBwV nutzt Plattformen wie Facebook, Instagram und LinkedIn, um seinen Mitgliedern und weiteren Interessierten Informationen zur Verfügung zu stellen und mit ihnen in den Dialog zu treten.

Die Interaktion in Echtzeit ermöglicht eine schnelle Reaktion auf aktuelle Entwicklungen und eine aktive Beteili-

gung an sicherheits- und verteidigungspolitischen Debatten. Durch zielgruppenspezifische Inhalte und multimediale Formate wie Videos, Infografiken und Live-Streams wird die Reichweite stetig ausgebaut.

Bei Facebook hat der DBwV mittlerweile knapp 40.000 Follower, bei Instagram sind es 12.300 (Stand September 2025)



II. Öffentlichkeitsarbeit

5. Sonderpublikationen, Kampagnen und weitere Kommunikationsformate

Ergänzend zu den regelmäßig erscheinenden Publikationen setzt der DBwV auf themenspezifische Sonderpublikationen und Kampagnen, um aktuelle Herausforderungen gezielt zu adressieren. Auch innovative Kommunikationsformate wie Podcasts tragen dazu bei, die Mitglieder aktiv einzubinden und Wissen in ansprechender, zeitgemäßer Form zu vermitteln.

In der vergangenen Legislaturperiode hat der Verband eine Imagekampagne unter dem Hashtag #EinerFürAlle durchge-

führt. Anders als frühere Aktionen dieser Art wurden dabei auch die digitalen Kanäle des Verbandes genutzt, so dass diese Kampagne das Prädikat „multimedial“ zurecht trägt.

Sie hatte nicht nur das Ziel, die Sichtbarkeit des Verbandes in der gesamten Republik zu bekommen. Wir wollten auch Mitglieder zu Wort kommen lassen – denn diese sind schließlich unsere besten Markenbotschafter.





III. Nationale Zusammenarbeit



Foto: picture alliance/dpa/Michael Kappeler

Eine Kraftanstrengung in politisch turbulenten Zeiten: Der Bundestag hat das „Artikelgesetz Zeitenwende“ beschlossen.

Der DBwV spielt eine zentrale Rolle in der deutschen Verteidigungspolitik und erweitert zunehmend seinen Einflussbereich als Interessensvertretung aller Menschen der Bundeswehr. Damit eine Interessenvertretung erfolgreich agieren kann, ist eine enge Vernetzung mit einer Vielzahl an Akteuren erforderlich, die die politischen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse beeinflussen. Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit allen wesentlichen Schlüsselakteuren ist einer der Gründe für die politischen Erfolge des DBwV.

1. Bundestag und Bundesregierung

Der Bundestag ist vom Volk direkt gewählt. Damit ist das Parlament in besonderer Weise demokratisch legitimiert. Der Bundestag ist für die Gesetzgebung zuständig und beschließt - unter Beteiligung des Bundesrates - alle Gesetze, die in den Kompetenzbereich des Bundes fallen. Die Bundeswehr ist als „Parlamentsarmee“ direkt von den Entscheidungen des Bundestages abhängig. Laut Grundgesetz hat das Parlament die Budgethoheit und auf diese Weise Kontrolle über die Streitkräfte. Auch deshalb ist die Zusammenarbeit mit dem Parlament für den DBwV unverzichtbar.

Ein wichtiger Teil der Arbeit von Bundestagsabgeordneten findet in den jeweiligen Ausschüssen statt. Der DBwV arbeitet

vorrangig mit den Mitgliedern des Verteidigungsausschusses zusammen, da diese eine wesentliche Rolle bei allen die Bundeswehr betreffenden Gesetzen spielen. Aber auch mit dem Innen- und Haushaltsausschuss hält der Verband enge Fühlung, den auch hier fallen wichtige gesetzliche Entscheidungen für die Menschen der Bundeswehr.

Die Erarbeitung und Einbringung einer Gesetzesvorlage durch die Bundesregierung erfolgt durch das zuständige Ressort. Um eigene Forderungen und Vorstellungen in den jeweiligen Gesetzesentwurf noch vor einem Kabinettsbeschluss einfließen zu lassen, arbeitet der DBwV mit den zuständigen Ministerien, meist dem Bundesministerium der Verteidigung, aber auch dem Bundesinnenministerium und dem Bundesfinanzministerium zusammen. Sowohl bei der Entwurfsentstehung wie auch im Rahmen der formalen Verbändebeteiligung steht der DBwV in intensivem und fruchtbarem Austausch mit der Bundesregierung.

2. Bundeswehr

Der DBwV hat naturgemäß einen engen Draht mit dem Spitzenpersonal der Bundeswehr. Der Austausch zwischen dem Verband und der Führung der Bundeswehr spielt eine entscheidende Rolle, um die geplanten Vorhaben und Projekte

III. Nationale Zusammenarbeit

des Verbands mit den strategischen Zielen der Bundeswehr in Einklang zu bringen. Durch diesen Dialog erhält der Bundesvorstand kontinuierlich Informationen über die Entscheidungsprozesse innerhalb der Bundeswehr. Regelmäßig organisiert der DBwV Tagungen, zu denen sowohl militärische als auch zivile Führungskräfte der Bundeswehr eingeladen werden. Diese Treffen bieten eine wertvolle Plattform für den Austausch von Ideen und Informationen und fördern die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Ebenen der Bundeswehr und dem Verband.

3. Parteien, Gewerkschaften, Verbände und weitere Organisationen

Wesentlich für die verbandliche Arbeit ist der regelmäßige Austausch mit Akteuren außerhalb von Parlament und Regierung. Die verbandliche Kommunikation mit den Parteien läuft parallel zu der mit den Bundestagsfraktionen. Ein tiefgehender Austausch mit den demokratischen Parteien ist unverzichtbar. Durch Veranstaltungen in den Parteizentralen sowie durch Gespräche mit den Parteispitzen wird in den politischen Parteien ein verstärktes Bewusstsein für die spezifischen Bedürfnisse und Besonderheiten der Menschen in der Bundeswehr geschaffen. Auf Ebene der Länder pflegen unsere Landesverbände den Kontakt zu Parteien auf Landesebene. Auf diese Weise können wichtige Themen und Vorschläge erfolgreich kommuniziert und in die Breite der Meinungsbildung der Parteien eingebracht werden, was sich wiederum auf die Entscheidungen der Parteispitzen auswirkt.

Der Austausch mit Personalvertretungen, andere Gewerkschaften, anderen Verbänden und weiteren Organisationen ist essenziell, um in der ganzen Breite des gesellschaftlichen Spektrums für die Anliegen der Menschen der Bundeswehr zu werben, gemeinsame Zielsetzungen zu identifizieren und diese gemeinsam voranzubringen. Das eigene Netzwerk zu erweitern und bei möglichst vielen Akteuren das verteidigungspolitische Bewusstsein zu stärken, ist eine ständige Aufgabe des DBwV.

Bundesvorsitzender Oberst André Wüstner bei der öffentlichen Anhörung zum „Artikelgesetz Zeitenwende“.



Foto: DBwV/Sarina Flechsmeyer





IV. Internationale Zusammenarbeit



Mitglieder der Europa-Community und des Bundesvorstands bei der 131. EUROMIL Generalversammlung in Brüssel, Belgien

Der DBwV ist aktuell Mitglied in drei europäischen Dachverbänden.



EUROMIL

Der Deutsche Bundeswehrverband ist stolz darauf, seit über fünf Jahrzehnten ein aktives und engagiertes Mitglied der European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) zu sein. In dieser Zeit hat der DBwV nicht nur die Entwicklung und die Ziele von EUROMIL tatkräftig unterstützt, sondern auch durch zahlreiche ehrenamtliche Tätigkeiten in den verschiedenen Gremien von EUROMIL zur Stärkung der Verbandsarbeit beigetragen. Diese langjährige Mitgliedschaft zeugt von einem tiefen Engagement für die Belange der Soldatinnen und Soldaten in Europa.

Ein herausragendes Beispiel für die aktive Mitgestaltung innerhalb von EUROMIL ist die Ernennung von Hauptmann a.D. Jörg Greiffendorf zum Vizepräsidenten während des 5. EUROMIL-Kongresses im Jahr 2016. Seine Expertise und sein Einsatz tragen maßgeblich dazu bei, die Stimme der militärischen Gemeinschaft auf europäischer Ebene zu stärken. Darüber hinaus hat Hauptmann a.D. Ingo Zergiebel, Vorsitzende der ERH, seit Mai 2025 die verantwortungsvolle Position eines Revisors übernommen, was die wichtige Rolle des DBwV innerhalb der Organisation weiter festigt.

Der DBwV pflegt zudem enge Kontakte zu den 40 Mitgliedsverbänden von EUROMIL, die sich über 23 europäische Länder erstrecken. Diese weitreichenden Verbindungen ermöglichen einen fruchtbaren Austausch von Ideen und Best Practices, die letztlich allen Mitgliedsverbänden zugutekommen. EUROMIL selbst ist in verschiedenen internationalen

Institutionen und Organisationen aktiv und hat sich einen respektablen Platz erarbeitet. So genießt EUROMIL beispielsweise den Partizipationsstatus beim Europarat und ist als Interessenvertreter beim Europäischen Parlament akkreditiert. Diese Anerkennung unterstreicht die Bedeutung von EUROMIL als Stimme der militärischen Gemeinschaft in Europa.

Darüber hinaus pflegt EUROMIL wertvolle Kontakte zur Europäischen Kommission, zum Europäischen Rat sowie zur NATO. In diesen Beziehungen konzentriert sich die Organisation auf wesentliche Themen wie die Grund- und Menschenrechte der Angehörigen der Streitkräfte, wobei das Koalitionsrecht für Soldatinnen und Soldaten besonders im Fokus steht.

Im Rahmen des sozialen Dialogs strebt EUROMIL weiterhin danach, als Sozialpartner anerkannt zu werden. Dies würde es ermöglichen, die Interessen der Menschen in den Streitkräften gegenüber den politischen Entscheidungsträgern in Brüssel gebündelt und mit einer starken Stimme zu vertreten. Der DBwV und EUROMIL setzen sich somit unermüdlich für die Rechte und das Wohlergehen der Soldatinnen und Soldaten ein und tragen aktiv zur Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen bei.

CESI



Der DBwV ist seit zwölf Jahren Vollmitglied der European Confederation of Independent Trade Unions (CESI). Die CESI vertritt mehr als sechs Millionen Mitglieder des öffentlichen Dienstes aus über 20 Ländern, zu denen trotz des besonderen Status ebenfalls Soldatinnen und Soldaten zählen. Der DBwV wurde bis Ende 2024 im Vorstand der CESI durch Oberstleutnant a.D. Thomas Sohst vertreten. Er war zugleich Präsident der Expertenkommission Verteidigung. Die Aufgaben hat Regierungsoberamtsrat Sebastian Käding übernommen.

Die CESI vertritt die Interessen sowohl spartenweise als auch spartenübergreifend. Über diese Sparten ist die CESI Mitglied in mehreren Sozialen Dialogen, in denen die Konsultation der Vertreter der europäischen Dachgewerkschaften mit den europäischen Arbeitgeberorganisationen und Vertretern von Kommission und Parlament über gesetzliche Regelungen sozialer Rechte erfolgt.

Spartenübergreifend beteiligt sich der DBwV an den Diskussionen zur Gleichstellung, zur medizinischen Versorgung so-

IV. Internationale Zusammenarbeit

wie zur Arbeitszeitregelung, was durch Vertreter des DBwV aus dem soldatischen und zivilen Bereich wahrgenommen wird.

Auf Grund der sicherheitspolitischen Entwicklung in Europa in den vergangenen Jahren, hat sich auch das Thema Verteidigung und Sicherheit zu einem solchen spartenübergreifenden Thema entwickelt. Diese Entwicklung wurde durch einige Beschlüsse beim letzten Congress (der Hauptversammlung der CESI) Ende 2024 manifestiert. Diese Beschlüsse wurden maßgeblich durch die Delegation des DBwV vorbereitet. Das spartenübergreifende Thema von Sicherheit und Verteidigung wird bei dem zweimal jährlich stattfindenden Europäischen Runden Tisch der Verteidigung in Brüssel öf-



Der Beauftragte für Europa im Bundesvorstand, Hauptmann a.D. Jörg Greiffendorf mit dem neuen Präsidenten der Expertenkommission CESI, Regierungsoberamtsrat Sebastian Käding, Jana Bartole und Oberstleutnant a.D. Thomas Sohst.

fentlichkeitswirksam gelebt. Hieran nehmen Abgeordnete des Europäischen Parlaments sowie Stakeholder zum Thema teil. Das Interesse von Europaabgeordneten an dieser Form der Teilhabe an Sicherheitspolitik ist groß. Diese Runden sind geeignet, um deutlich zu machen, dass sicherheitspolitische Vorhaben auf europäischer Ebene, die zunehmend über den Bereich von Organisation und Rüstung hinausgehen, auch eine soziale Dimension haben, die mitgedacht werden muss. Der DBwV hat sich einen festen und anerkannten Platz in der CESI erarbeitet.

EBD

Der DBwV engagiert sich bei der Europäischen Bewegung Deutschland (EBD), dem größten europapolitischen Netzwerk in Deutschland mit über 200 Mitgliedern, darunter gemeinnützige Organisationen, private Unternehmen, politische Parteien, staatsnahe Institutionen und Verbände. Die Schwerpunkte der Arbeit des DBwV liegen in der Sicherheits- und Verteidigungspolitik sowie im Haushaltsrecht, besonders

im Versorgungsrecht und „Pensionsrecht“ des öffentlichen Dienstes. Die EBD unterstützt ihre Mitglieder mit Informationen und Kooperationsmöglichkeiten auf europäischer Ebene. In der jährlich stattfindenden Mitgliederversammlung der EBD werden politische Forderungen festgelegt, die die Grundlage für die Arbeit der EBD bilden.

Rück- und Ausblick auf europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik

Vor dem Hintergrund der angespannten geopolitischen Lage gewinnt die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene mit unseren europäischen Partnern immer mehr an Bedeutung. In vielen Bereichen müssen wir zukünftig in Europa noch näher zusammenrücken, gemeinsam Lösungen erarbeiten und umsetzen. Wie wichtig verlässliche Partnerschaften in diesen Zeiten sind, zeigt sich angesichts der multiplen globalen Krisen immer deutlicher.

In Anbetracht des Krieges in der Ukraine und der sich wandelnden transatlantischen Partnerschaft mit den USA, ist eine intensivierte Zusammenarbeit zwischen den europäischen Staaten, den nationalen Streitkräften und den europäischen Institutionen zentral.

Die europäische Zusammenarbeit, vor allem im Bereich der Sicherheits- und Verteidigungspolitik, muss sich in den kommenden Jahren intensiv weiterentwickeln, um der sich wandelnden Weltordnung adäquat begegnen zu können.

Dadurch ist die Zusammenarbeit von DBwV mit unseren europäischen und internationalen Partnern strategisch von äußerster Wichtigkeit. Der DBwV setzt sich stets dafür ein, dass die Interessen seiner Mitglieder auch auf europäischer Ebene gehört, diskutiert und umgesetzt werden.

Dazu gehört, dass sich der DBwV weiterhin konstruktiv für die Anerkennung der Soldatinnen und Soldaten und die Durchsetzung ihrer sozialen Rechte einsetzt, die sicherheitspolitische Diskussion auf EU-Ebene vorantreibt und Verteidigung als ein bereichsübergreifendes Thema etabliert, insbesondere durch den Europäischen Runden Tisch der Verteidigung.

Der DBwV wird sich auch weiterhin dafür einsetzen, sicherheits- und verteidigungspolitische Aspekte in die europapolitischen Debatten zu integrieren und auf Missstände hinzuweisen.

Die zunehmende Relevanz von Sicherheits- und Verteidigungspolitik verdeutlicht, dass sicherheitspolitische Entscheidungen in Zukunft nicht nur aus militärischer, sondern auch aus arbeits- und sozialpolitischer Perspektive betrachtet werden müssen.





V. Verbandssyndikus



Foto: DBwV/Sanna Flachmeier

v.l.: Robert Klute, Jeannette Schlösser und Major d.R. Christian Sieh, Justitiar und Verbandssyndikus..

Der Arbeitsbereich des Verbandssyndikus unterstützt die Unternehmensleitung und die Organisationseinheiten der Geschäftsstellen in allen rechtlichen Fragen; auch die Spitzengremien des Verbandes greifen auf Basis der einschlägigen Ordnung bzw. bei Bedarf auf den Verbandssyndikus zu. Im Rahmen rechtlicher Auseinandersetzungen vertritt er den Verband auch nach außen.

Neben der Erläuterung, Pflege und Weiterentwicklung der verbandlichen Ordnungen sowie der Erstellung und Prüfung

von Verträgen obliegen dem Arbeitsbereich insbesondere Aufgaben des betrieblichen Projektmanagements, in der laufenden Amtsperiode etwa die Entwicklung des DBwV-Campus und die Implementierung des Digitalen Antragswesens.

Teil des Arbeitsbereichs ist das Sekretariat der Unternehmensleitung; organisatorisch ist dem Verbandssyndikus außerdem das Sachgebiet Rechtsschutz unterstellt.

Sachgebiet Rechtsschutz (RS)

Der Zuständigkeitsbereich des Sachgebiets Rechtsschutz umfasst die Administration des verbandlichen Rechtsschutzes. Dies beinhaltet insbesondere die Prüfung und Kontrolle der Kostenabrechnungen für die verbandlichen Rechtsschutzleistungen, die von den durch unsere Mitglieder beauftragten Rechtsanwälten erbracht werden. Darüber hinaus obliegt dem Sachgebiet die Überprüfung und Durchsetzung der Einhaltung der in der Rechtsschutzordnung festgelegten Vorgaben für den Fortbestand des gewährten Rechtsschutzes. Des Weiteren erfolgt die satzungsgemäße Bearbeitung von Kündigungen und Beitragsrückständen.

Das Netzwerk der Vertragsanwälte des Verbandes wird in enger Zusammenarbeit mit dem Justitiar durch das Sachgebiet Rechtsschutz betreut. Zudem unterstützt das Sachgebiet den Justitiar bei der Organisation, Planung und Durchführung der jährlichen Vertragsanwaltstagung. Das Sachgebiet fungiert außerdem als Ansprechpartner für den Rechtsausschuss und übermittelt diesem relevante Statistiken und Informationen zum Rechtsschutzaufkommen im Verband.

V. Rechtsschutz

Der verbandliche Rechtsschutz ist eine der wichtigsten Leistungen im Rahmen der Mitgliedschaft im Deutschen BundeswehrVerband und kann in allen Angelegenheiten gewährt werden, die im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis als Soldat, Beamter oder Arbeitnehmer der Bundeswehr stehen. Er dient in erster Linie der Abwehr von Benachteiligungen sowie zur Durchsetzung berechtigter Anliegen des Einzelnen und ist eine Solidarleistung aller Mitglieder des Verbandes. Es liegt auf der Hand, dass der mit dem Rechtsschutz zum Ausdruck kommende Rückhalt der Solidargemeinschaft ein wesentliches Argument für die Begründung und auch den Erhalt der Mitgliedschaft ist.

Grundlage für die Gewährung des verbandlichen Rechtsschutzes ist die Rechtsschutzordnung in der Fassung vom 25. Februar 2014. Danach kann Rechtsschutz als kostenfreier Beratungsrechtsschutz, als Einzelrechtsschutz sowie in Musterverfahren von verbandspolitischer Bedeutung gewährt werden.

Der Beratungsrechtsschutz beinhaltet die Erstberatung, die in Gestalt einer mündlichen oder schriftlichen Rechtsauskunft durch die Vertragsanwälte des Verbandes und/oder durch die Fachreferate der Abteilung Recht wahrgenommen wird. Der Einzelrechtsschutz in außergerichtlichen und gerichtlichen Verfahren umfasst die Übernahme von Anwalts- und Gerichtskosten und bildet insofern den Schwerpunkt der Tätigkeit des Sachgebiets Rechtsschutz. Musterverfahren haben über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung und werden dazu genutzt, auf regulatorische Defizite hinzuweisen; Verfahren dieser Art sind damit auch ein wichtiges Instrument zur Unterstützung der Verbandspolitik.



Foto: Shutterstock

Eine tragende Säule des verbandlichen Rechtsschutzes ist das bestehende Netz der Vertragsanwälte, das im Berichtszeitraum aufgrund altersbedingter Personalwechsel eine Verjüngung erfahren hat. Darüber hinaus wurde der Kreis der Vertragsanwälte um zwei Stellen ergänzt, um den gestiegenen Anforderungen der Mitgliedschaft zu entsprechen und die Verfügbarkeit hochqualifizierter rechtlicher Unter-

stützung weiter zu verbessern. Gegenwärtig arbeitet der Verband mit 20 Vertragsanwälten in 14 Vertragsanwaltskanzleien zusammen, die über die gesamte Bundesrepublik verteilt sind, darunter unverändert zwei hochspezialisierte Partner mit bundesweiter Zuständigkeit für Beteiligungsrechte bzw. Wehrdienstbeschädigungen aufgrund psychischer Einschränkungen (insb. PTBS).

Während jedes Mitglied ohne Weiteres Anspruch auf den Beratungsrechtsschutz hat, bedarf die Gewährung von Einzelrechtsschutz in allgemeinen und in Musterverfahren eines Antrags und der Bewilligung. Hierüber entscheidet der Rechtsausschuss des Deutschen BundeswehrVerbandes, dessen Mitglieder vom Bundesvorstand regelmäßig zu Beginn einer Amtsperiode berufen werden.

Im Berichtszeitraum wurde der Rechtsausschuss teilweise neu besetzt: Der langjährige Vorsitzende, Oberstabsfeldwebel a.D. Harald Schmitt, stand nach der 21. Hauptversammlung nicht für eine weitere Berufung zur Verfügung. Zu seinem Nachfolger wurde Oberstabsbootsmann a.D. Hagen Liedtke bestimmt, der dem Rechtsausschuss ebenfalls schon viele Jahre angehört. Als Ersatzmitglied hinzugetreten ist Oberst i.G. Andreas Chacón Blazquez.

Im Berichtszeitraum gehörten dem Rechtsausschuss damit an:

Oberstabsbootsmann a.D. Hagen Liedtke (Vorsitzender)
Oberstleutnant a.D. Franz-Xaver Betz
Oberfeldarzt Bettina Piekarek
Stabshauptmann a.D. Wolfgang Tillmann
Oberst i.G. Andreas Chacón Blazquez (Ersatzmitglied).

Der Rechtsausschuss tagt wöchentlich und trat im Berichtszeitraum zu insgesamt 207 Sitzungen zusammen. Die Sitzungen des Rechtsausschusses fanden aufgrund der räumlichen Distanz sowohl in Präsenz als auch digital statt. Wie die Statistik belegt, wurde und wird der Rechtsschutz von der Mitgliedschaft weiterhin intensiv in Anspruch genommen. Seit der 21. Hauptversammlung wurden 6.340 Anträge bearbeitet, und der Rechtsausschuss befasste sich durchschnittlich mit 31 Anträgen je Sitzung.

Inhaltliche Schwerpunkte im Berichtszeitraum waren vor allem Angelegenheiten des Disziplinar- und Strafrechts, dienst- und laufbahnrechtliche Streitigkeiten sowie Fragen des Statusrechts und der Sicherheitsüberprüfung, daneben Wehrdienstbeschädigungs- und andere versorgungsrechtliche Verfahren; weitere Anträge betrafen u.a. die Besoldung einschließlich des Zulagenwesens, die Aus- und Weiterbildung bzw. die Berufsförderung von Soldaten auf Zeit, die Unterhaltssicherung von Reservistendienst Leistenden, besondere Angelegenheiten der Arbeitnehmer und der Beamten, die Beteiligungsrechte sowie Fragen im Zusammenhang mit





V. Rechtsschutz



Foto: Erwin Wodicka - wodicka@on.at

Rechtsberatung ist unmittelbare Hilfe für unsere Mitglieder.

Betreuung und Fürsorge.

Auf dem Feld der Straf- und Disziplinarverfahren gab es dabei gegenüber dem Vorbericht keine wesentlichen inhaltlichen Änderungen. Außergewöhnlich waren allein die Verfahren im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und insbesondere der Duldungspflicht bezüglich der Impfung, daneben eine Häufung von Verfahren wegen mutmaßlicher Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Unverändert machten Straf- und Disziplinarverfahren rund die Hälfte des Gesamtaufkommens der eingegangenen Rechtsschutzanträge aus.

Im Laufbahnrecht bildeten Verfahren auf Beförderung vor Erreichen der jeweils einschlägigen Mindestdienstzeit einen Schwerpunkt, und dies insbesondere in Bezug auf die Beförderung zum Stabsfeldwebel noch innerhalb der 16 Jahre seit der Ernennung zum Feldwebel. Die Verfahren sind noch nicht rechtskräftig abgeschlossen, die bisher ergangene Rechtsprechung weist aber darauf hin, dass Mindestdienstzeiten, die den Regelbeurteilungszeitraum von zwei Jahren überschreiten und also tatsächlich keine Bewährungszeiten (mehr) darstellen, nicht mit dem grundgesetzlich verankerten Leistungsprinzip nach § 3 Abs. 1 des Soldatengesetzes (SG) vereinbar sind.

Zudem gab es erwartungsgemäß eine hohe Zahl an Verfahren im Zusammenhang mit der zum 31. Juli 2021 erfolgten Einführung des neuen Beurteilungssystems. Schwerpunkte

bildeten hier Fragen der richtigen Vergleichsgruppenbildung, der inneren Plausibilität sowie der Anwendung der Richtwertvorgaben zur Einhaltung eines hierarchieebenen-übergreifenden Beurteilungsmaßstabes insbesondere in Klein- und Kleinstvergleichsgruppen.

Das Statusrecht war vor allem geprägt von Verfahren von Mitgliedern, denen die Übernahme zum Berufssoldaten trotz entsprechenden Leistungsbildes unter Verweis auf die Altersgrenzen nach § 48 der Bundeshaushaltsordnung (BHO) versagt wurde. Hier konnte über die Verfahren immerhin erreicht werden, dass die Zeiten eines unmittelbar vor der begehrten Übernahme bestehenden Dienstverhältnisses nunmehr auf die nach der Rechtsprechung erforderliche Gesamtdienstzeit von mindestens 15 Jahren angerechnet werden. Eine vom DBwV unterstützte Verfassungsbeschwerde mit dem Ziel, auch Zeiten zuvor abgeschlossener Wehrdienstverhältnisse zur Anrechnung zu bringen, wurde nicht zur Entscheidung angenommen.

Auf dem Feld des Dienstrechts haben Verfahren mit Sicherheitsbezug im Berichtszeitraum zugenommen. Insbesondere führen möglicherweise aufgrund der neuen geopolitischen Lage angepasste Bewertungsmaßstäbe dazu, dass langjährig unproblematische oder jedenfalls geduldete Sachverhalte nunmehr zur Feststellung eines Sicherheitsrisikos führen. Dazu gehört u.a. der Umgang mit (Zweit-) Staatsangehörigkeiten

V. Rechtsschutz

der betroffenen oder gerade auch mitbetroffener Personen, welche der Liste von Staaten mit besonderen Sicherheitsrisiken zugeordnet sind. Auch der sicherheitsrechtliche Umgang mit der Einstufung der Partei Alternative für Deutschland (AfD) durch die Verfassungsschutzämter des Bundes und der Länger war im Berichtszeitraum als neuartig zu verzeichnen. Darüber hinaus sind im Dienstrecht Anfragen und Verfahren in Bezug auf die Anerkennung bzw. Bewertung von Zeiten als Arbeitszeit sowie zum Dienst außerhalb des Grundbetriebes nach § 30c Abs. 4 SG während der Corona-Amtshilfe und der Ausbildung ukrainischer Soldaten erwähnenswert.

Im Versorgungsrecht bildeten Rechtsschutzanträge in Verfahren zur Anerkennung einer Wehrdienstbeschädigung (WDB) den Schwerpunkt; dies betrifft sowohl Gesundheitsschäden rein physischer Natur als auch solche aufgrund psychischer Beeinträchtigungen. Häufig war und ist nicht die eigentliche Anerkennung, sondern die Höhe des GdS im Streit. Die Verfahrensdauern für die behördliche Anerkennung haben sich gegenüber dem letzten Berichtszeitraum zwar merklich verkürzt, allerdings sind immer noch überlange Verfahrensdauern vor den Sozialgerichten zu beklagen. Dieser Zustand führt verständlicherweise zu erheblicher Verärgerung bei den Betroffenen. Einen geringen Anteil nehmen Anträge zur Anerkennung von zivilen Ausbildungszeiten und hauptberuflichen Tätigkeiten ein.

Nachdem das Bundesverwaltungsgericht nunmehr endgültig zugunsten der Soldaten entschieden hat, dass auch Einsatz-

zeiten vor dem 1. Dezember 2002 als doppelt ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkennungsfähig sind, hat sich das Fallaufkommen in der zweiten Hälfte des Berichtszeitraums deutlich reduziert. Lediglich hinsichtlich der Zurruhe-setzungen vor dem 13. Dezember 2011 bestand noch gesetzgeberischer Handlungsbedarf, der inzwischen im Sinne der Betroffenen umgesetzt wurde.

Ein ausgesprochener Schwerpunkt im Rahmen des versorgungsrechtlichen Beratungsrechtsschutzes war erneut die Unterstützung im Zusammenhang mit dem Versorgungsausgleich bei Anpassungsanträgen und gerichtlichen Abänderungsanträgen in Verwaltungsverfahren bzw. vor Gericht. Da der Versorgungsausgleich als familienrechtliches Rechtsgebiet dem Einzelrechtsschutz (im Sinne einer finanziellen Unterstützung gerichtlicher Verfahren) aus Satzungsgründen nicht zugänglich ist, erhalten Betroffene vom Fachreferat auf die jeweilige Fallkonstellation zugeschnittene Schriftsatzmuster zur selbständigen Einreichung von Anträgen bei der Verwaltung oder bei Gericht.

Einen Schwerpunkt im Bereich der Besoldung bildeten wie in jedem Berichtszeitraum diverse Rückforderungsverfahren. So wurden etliche Mitglieder mit der Rückzahlung der Erschwer-niszulage für Sprengstoffentschärfer und -ermittler nach § 11 der Erschwer-niszulagenverordnung (EZuIV) konfrontiert. Andere erhielten Zahlungsaufforderungen, nachdem infolge des 7. Besoldungsänderungsgesetzes Stufenfestsetzungen falsch übergeleitet wurden. Im Rahmen der Corona-Amtshil-

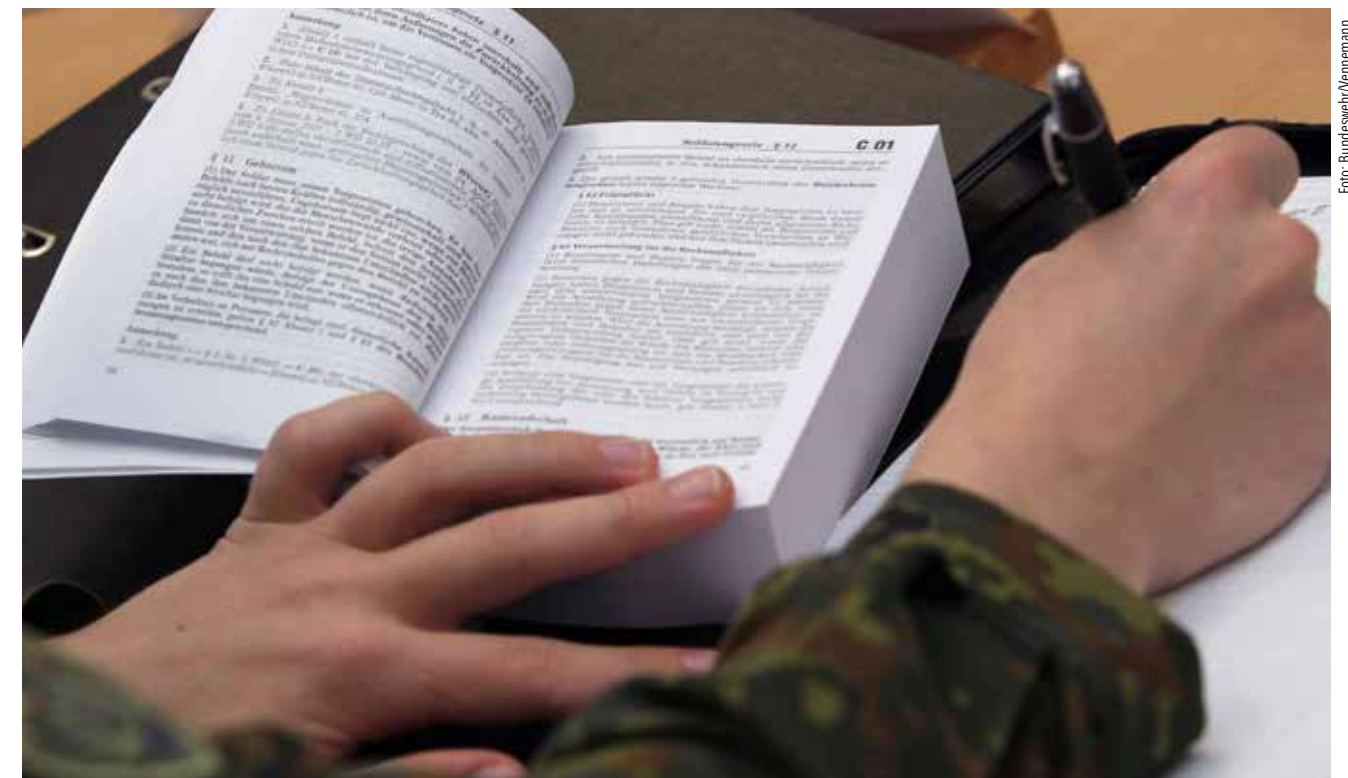


Foto: Bundeswehr/Vennemann





V. Rechtsschutz

fe wurde in einer Vielzahl von Fällen zu Unrecht der Ausnahmetatbestand angeordnet, sodass der dafür ausgezahlte Zuschlag ebenfalls zurückgefordert wurde.

Zur Umzugskostenvergütung und zum Trennungsgeld gab es vor allem Anfragen zum sogenannten Optionsmodell und zur Jahresausschlussfrist nach § 9 der Trennungsgeldverordnung (TGV). Immer wiederkehrende Fragen betrafen darüber hinaus die amtsangemessene Alimentation und deren Umsetzung, hier insbesondere bezüglich der ursprünglich geplanten Änderungen des Familienzuschlags.

Mit dem Gesetz zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für die Jahre 2023 und 2024 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (BBVAnpÄndG 2023/2024) wurde die Ruhegehaltfähigkeit einiger Stellenzulagen (wieder) eingeführt. Insoweit hatten die Mitglieder vor allem Fragen zu den notwendigen Voraussetzungen.

Auf dem Gebiet der beruflichen bzw. universitären Aus- und Weiterbildung während der Dienstzeit führten häufig Unstimmigkeiten im Zusammenhang mit Prüfungsergebnissen zu Rechtsanfragen. Unsicherheiten in Bezug auf die Teilnahmevoraussetzungen und zur Kostenerstattung von geförderten Maßnahmen sowie deren Widerruf beschäftigten Soldaten auf Zeit im Bereich des Berufsförderungsdienstes weit über ihr Dienstzeitende hinaus.

Vermehrt anwaltliche Hilfe benötigten Betroffene, die sich aufgrund dienstlicher oder privater Veränderungen einer Brutto-Rückforderung ihrer zuvor als Einmalzahlung gewährten Verpflichtungsprämie in Höhe von mehreren tausend Euro ausgesetzt sahen. Fragen rund um die Folgen einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses als Soldat auf Zeit, insbesondere mit Blick auf die möglichen Ansprüche der Berufsförderung, der Übergangsgebühnisse und der Übergangsbeihilfe waren in diesem Berichtszeitraum unverändert hoch. Die Beratung der Reservisten betraf im Wesentlichen die Leistungsgewährung nach dem Unterhaltssicherungsgesetz bzw. deren Rückforderung im Einzelfall, die Ausgestaltung der im Jahr 2021 eingeführten Grundbeorderung sowie die Möglichkeiten der Heranziehung zu bzw. Zurückstellung von Reservisten Dienstleistungen.

Seit 2009 ist der verbandliche Rechtsschutz auch für Arbeitnehmer und Beamte der Bundeswehr zugänglich. Das Rechtsschutzaufkommens ist im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum erneut stark angestiegen, was den ebenfalls gestiegenen Mitgliederzahlen zugeschrieben werden kann. Im aktuellen Zeitraum ist ein besonderer Themenschwerpunkt im Bereich des Rechtsschutzes jedoch nicht eindeutig erkennbar. Vielmehr zeigt sich, dass eine Vielzahl von unterschiedlichen Themen die Interessen und Anliegen der Tarifbeschäftigten sowie der Beamten betreffen.

Bei den Tarifbeschäftigten standen Eingruppierung, Umgruppierung und Rückgruppierung, Arbeitszeitregelungen, Schichtarbeit (insbesondere Pausenzeiten und das Zusammenwirken unterschiedlicher Schichtmodelle), Urlaub bzw. Urlaubsverfall sowie Versetzungen, oft im Zusammenhang mit Umstrukturierungen und persönlichen Wünschen nach Versetzungen (TVUmBw), im Fokus. Bei den Beamten betrafen die rechtlichen Auseinandersetzungen vor allem Laufbahnaufstiege, Beförderungen, Beurteilungen und die Anrechnung von Vorbeschäftigungs- und Probezeiten auf die Stufenlaufzeit, sowie Urlaub und Urlaubsverfall.

Auf dem Feld der Beteiligungsrechte waren Themen wie die Zuständigkeit der Personalvertretungen bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen und Versetzungen durch Umstrukturierungen und Neuaufstellungen von Kommandos zentral. Ein weiteres Thema war die Anfechtung von Wahlen.

Im Vergleich zu anderen Rechtsgebieten war in Fragen der Betreuung und Fürsorge, in Bezug auf Einsätze und Missionen oder die gesetzlichen Schutzaufgaben eine verhältnismäßig geringe Anzahl an Rechtsschutzanträgen zu verzeichnen. Die überwiegende Zahl der Anträge betraf Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Dienstunfähigkeit. Darüber hinaus sind Fragen zur unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung von Bedeutung; dies umfasst sämtliche rechtlichen Fragestellungen, die von der korrekten Krankmeldung über die Leistungen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung bis hin zu Problemen mit der Heilfürsorge (insbesondere Kostenerstattung), der ärztlichen Behandlung und den behandelnden Ärzten reichen.

In Grundsatzangelegenheiten wurden im vergangenen Berichtszeitraum mehr als zehn Musterverfahren fortgeführt, die regelmäßig Gegenstand der medialen Berichterstattung sind. Naturgemäß handelt es sich dabei überwiegend um „Langläufer“, da vielfach erst eine höchstrichterliche Entscheidung die gewünschte Klärung im Grundsatz bringt. Im vorliegenden Berichtszeitraum wurden keine neuen Musterverfahren aufgenommen.

Zusammenfassend lässt sich erneut feststellen, dass der Rechtsschutz des Verbandes unverändert ein wichtiges und vor allem auch wirksames Instrument zur Durchsetzung der Interessen seiner Mitglieder war und ist. Dabei ist auch im aktuellen Berichtszeitraum gelungen, das Kostenniveau im Wesentlichen zu halten, ohne an der Qualität der erbrachten Leistungen Abstriche vornehmen zu müssen.

Das insgesamt hohe Fallaufkommen unterstreicht nicht nur die Bedeutung des verbandlichen Rechtsschutzes, sondern belegt auch ein steigendes Selbstbewusstsein gegenüber dem Dienstherrn: Die Angehörigen der Bundeswehr sind statusübergreifend und bis in die höchsten Laufbahnen hinein immer weniger bereit, dienstliche Benachteiligungen und



V. Rechtsschutz

vermeintliche Ungerechtigkeiten widerspruchslös hinzunehmen – und stellen sich nicht selten auch für Verfahren zur Verfügung, von deren Ausgang erst nachfolgend Betroffene profitieren. Im Sinne der Interessen der Solidargemeinschaft insgesamt ist diese Entwicklung zu begrüßen.

Rechtsschutz-Statistik für den Berichtszeitraum 01.06.2021 bis 31.05.2025

Rechtsgebiet	Musterprozess	Voll-RS	Ablehnung	Gesamt
Disziplinarverfahren	0	1289	762	2061
Dienst- und Laufbahnrecht	0	1194	651	1861
WDB	0	640	212	853
Strafverfahren	0	380	268	563
Besoldung	0	349	79	431
Besoldungsgebiete	0	180	38	218
Beihilfe	0	5	3	8
Sonstiges	0	150	101	255
Summen	0	4187	2114	6340

Im Berichtszeitraum wurden 77 Rechtsschutzanträge ziviler Beschäftigter behandelt.

Wegen unzureichender Mitwirkung, ausstehender Mitgliedsbeiträge oder aus anderen formalen Gründen mussten 39 Anträge in der Bearbeitung zurückgestellt werden; diese werden in der Darstellung nicht berücksichtigt.

Im Zuge der Berufungen gegen die ablehnenden Entscheidungen des Rechtsausschusses wurde durch den Bundesvorstand in 261 Fällen im Nachgang Rechtsschutz gewährt. Diese sind ebenfalls nicht in der Darstellung aufgeführt.



Bundesvorstand

Bundesvorstand

Der Bundesvorstand besteht gem. § 26 Abs. 1 der Satzung aus 29 Mitgliedern, die mit Ausnahme der vier Landesvorsitzenden von der Hauptversammlung gewählt und vom Bundesvorsitzenden geführt werden.

Dem Bundesvorstand obliegt die Umsetzung der Beschlüsse der Hauptversammlung. Neben der Verwaltung des Verbandsvermögens ist er für die jährliche Haushaltsaufstellung sowie für die konkrete Mittelverwendung verantwortlich.

Im Berichtszeitraum hat der Bundesvorstand 23 ordentliche und fünf außerordentliche Bundesvorstandssitzungen durchgeführt. Die Ergebnisse seiner Arbeit sind den anderen Kapiteln dieses Tätigkeitsberichts, insbesondere dem Sachstandsbericht, zu entnehmen.

Zur Bewältigung seiner vielfältigen Aufgaben hat der Bundesvorstand eine interne Geschäftsverteilung vorgenommen und außerdem eine Reihe von Ausschüssen und Arbeitsgruppen eingesetzt

Darüber hinaus hat er intern die folgende Aufgabenverteilung zur Begleitung von Fachthemen festgelegt:

Erster Stellvertreter des Bundesvorsitzenden

Ehrungswesen (bis Juli 2023 Zuständigkeit beim ehem. Landesvorsitzenden Süddeutschland)
Junger DBwV
Kompaniefeldwebel

Zweiter Stellvertreter des Bundesvorsitzenden

Ansprechpartner Auslandseinsätze
Sprachmittler (mit dem Vorsitzenden Zivile Beschäftigte)

Schatzmeister

Europa
Militärseelsorge

Justitiar

Dienstrecht der Soldaten
Rechtsschutz und Rechtsschutz Plus
Satzungs- und Ordnungsfragen
Digitales Antragswesen
Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte
Gleichstellung

Vorsitzender Fachbereich Zivile Beschäftigte

Arbeits- und Tarifrecht
Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr (mit dem Stv. Vorsitzenden Ressourcenbereiche (Pers))
Brandschutzkräfte der Bundeswehr (mit dem Vorsitzenden Ressourcenbereiche (IUD))
Dienstrecht der Beamten
Sprachmittler (mit dem 2. Stv. des Bundesvorsitzenden)

Vorsitzender Marine

Familienbetreuungsorganisation

Vorsitzender Sanitätsdienst

Psychische Erkrankungen (PTBS)

Vorsitzender Ressourcenbereiche (IUD)

Brandschutzkräfte der Bundeswehr (mit dem Vors. Zivile Beschäftigte)

Stv. Vorsitzender Ressourcenbereiche (AIN)

Beschaffungswesen

Stv. Vorsitzender Ressourcenbereiche (Pers)

Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr (mit dem Vors. Zivile Beschäftigte)

Auf dieser Grundlage hat der Bundesvorstand im Berichtszeitraum in Zuständigkeit einzelner Mitglieder eine Vielzahl herausgehobener Veranstaltungen geplant und sowohl in Präsenz als auch in hybrider bzw. rein digitaler Form durchgeführt (Auszug):

2022:

21.-22.02. Klausurtagung Vorstand Heer mit BPR beim KdoH, Berlin

27.04. Halbjahresgespräch Vorstand Heer mit KdoH UAbt G1, Berlin

11.-13.05 Seminar AP AE (BdW) (2. Stv. des Bundesvorsitzenden)

02.06. Fachtagung Beteiligungsrechte des SanD (Vorsitzender Sanitätsdienst)

02.06. Fachtagung Beteiligungsrechte des Vors Lw (Vorsitzender Luftwaffe)

Bundesvorstand

02.06. Tagung mit Einsatzveteranen und Verwundeten (2. Stv. des Bundesvorsitzenden)

02.06. Fachtagung der Beteiligungsrechte Vorstand SKB (Vorsitzender Streitkräftebasis)

02.06. Informationsveranstaltung zur Aktuellen Verbandspolitik im Kontext zum Ressourcenbereich, Berlin (Vorstand RB)

02.- 03.06. Zielgruppentagung Vorstand CIR (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)

07.-08.06. Workshop Technik, Koblenz (Stv Vorsitzender AIN)

08.06. Workshop Beschaffung, Koblenz (Stv Vorsitzender AIN)

22.-23.06. Infotagung Luftwaffe (Vorsitzender Luftwaffe)

20.07. IACE (Vorsitzender Luftwaffe)

24.-25.08. Zielgruppentagung Vorstand SKB für den Bereich KdoSKB und unterstellte Dienststellen (Vorsitzender Streitkräftebasis)

24.-25.08. Zielgruppentagung Vorstand Heer „Zeitenwende für das Deutsche Heer“, Aumühle/Hamburg

29.-30.08. Zielgruppentagung Vorstand SKB für den Bereich Logistik (Vorsitzender Streitkräftebasis)

30.-31.08. Zielgruppentagung Vorstand SKB für den Bereich Feldjäger (Vorsitzender Streitkräftebasis)

31.08.- 01.09. Fachtagung Vorstand Heer „Personalratswahlen im Heer“, Braunschweig

07.-08.09. Fachtagung Sanitätsdienst (Vorsitzender Sanitätsdienst)

28.-29.09. Fachtagung mit Vertrauenspersonen in der Bw (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)

05.-06.10. Fachtagung Vorstand Heer „Weiterentwicklung Soldatenarbeitszeit im Heer“, Berlin

11.-12.10. Fachtagung Zivile Beschäftigte (Vorsitzender FB ZivB)

12.-13.10. S1-Infotagung (Vorsitzender Fachbereich Besoldung/ Haushalt/Laufbahnrecht)

24.-26.10. Tagung Vorstand Sanitätsdienst und der AG Gesundheitsfachberufe in der DGWMP (Vorsitzender Sanitätsdienst)

24.-27.10. Zielgruppentagung Vorstand Heer mit Vertrauenspersonen des Heeres, Berlin

25.-27.10. Zielgruppentagung „Zukunft ERH“ (Vorsitzender Ehemalige, Reservisten, Hinterbliebene)

02.-03.11. Zielgruppentagung Vorstand SKB für den Bereich des neuaufzustellenden TerrFüKdoBw (Vorsitzender Streitkräftebasis)

04.11. Gesprächsrunde mit AL III BAPersBw (Vorsitzender Fachbereich Besoldung/ Haushalt/Laufbahnrecht)

07.-08.11. Zielgruppentagung Vorstand SKB für den Bereich BMVG und unterstellte Dienststellen (Vorsitzender Streitkräftebasis)

09.-11.11. Seminar AP AE (BdW) (2. Stv. des Bundesvorsitzenden)

23.11. Halbjahresgespräch Vorstand Heer mit KdoH, Berlin

23.-24.11. Tagung mit Mannschaftsdienstgraden, Berlin (1. Stv Bundesvorsitzender u. Stv Vorsitzender Pers)

30.11.-02.12. Fachtagung Sanitätsdienst + OffzMilFD (Vorsitzender Sanitätsdienst)

01.12. Abstimmungsgespräch „SAZV im Heer“ Vorstand Heer mit KdoH G1, Berlin



Bundesvorstand

12.-14.12.	Fachtagung Marine (Vorsitzender Marine)	24.-25.04.	Zielgruppentagung Vorstand SKB für den Bereich ABC-Abwehr (Vorsitzender Streitkräftebasis)
15.12.	Fachtagung Vorstand Heer „Zukunft SAZV im Heer“, Berlin	24. - 26.04.	Zielgruppentagung Erinnerungs- & Gedenkkultur (Vorsitzender Luftwaffe)
2023:		26.-27.04.	Rehatagung (Vorsitzender Sanitätsdienst)
	12.-13.01.	27.04.	Planung Personalratswahlen Marine 2024 (Vorsitzender Marine)
06.-07.02.	Zielgruppentagung Vorstand SKB für den Bereich Kraftfahrwesen (Vorsitzender Streitkräftebasis)	27.04.	Fachtagung SKB - Verbesserung der Laufbahngruppe Uffz. (Vorsitzender Streitkräftebasis)
07.02.	Besprechung Wahl 9. GVPA im Bereich (Vorsitzender Streitkräftebasis)	27.04.	Informationsveranstaltung zur Aktuellen Verbandspolitik im Kontext zum Ressourcenbereich, Berlin (Stv Vorsitzender Pers)
22. - 23.02.	Zielgruppentagung Zivile Beschäftigte der Luftwaffe (Vorsitzender Luftwaffe)	27.-28.04.	Tagung Luftwaffe mit Beteiligungsgremien (Vorsitzender Luftwaffe)
28.02.	Besprechung Wahlgremium für die Wahl BPR beim TerrFüKdoBw (Vorsitzender Streitkräftebasis)	20.05.	Sitzung Projektteam HPR-Wahl 2024 (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)
02.03.	Tagung mit Einsatzveteranen und Verwundeten (2. Stv. des Bundesvorsitzenden)	12.-13.06.	Fachtagung mit den Schwerbehindertenvertretungen in der Bw (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)
02.-04.03.	CIR Tagung mit Spitzenpersonal (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)	12.-14.06.	Tagung der Vertrauenspersonen des OrgBer CIR (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)
13.-15.03.	Fachtagung Marine (Vorsitzender Marine)	13.06.	Informationsveranstaltung Vorstand Heer mit InspH und RefLtr HUT BMVg, Berlin
15.-17.03.	Seminar AP AE (BdW) (2. Stv. des Bundesvorsitzenden)	14.06.	Fachtagung Marinemusik (Vorsitzender Marine)
21.-22.03.	Fachtagung Vorstand Heer mit Projektteam Heer Personalratswahlen 2024, Berlin	14.06.	Fachtagung Vorstand Heer mit KdoH G1 Grds, Berlin
26.03.	Zielgruppentagung CIR (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)	14.-16.06.	Tagung mit Kompaniefeldwebel des OrgBer CIR (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)
27.03.	Abstimmungsgespräch mit Mandatsträgern zur GVPA-Wahl 2023 (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)	15.06.	Workshop Technik, Koblenz (Stv Vorsitzender AIN)
11.-12.04.	Zielgruppentagung des Vorstandes SKB für den Bereich Streitkräfteamt (Vorsitzender Streitkräftebasis)		



Bundesvorstand

17.06.	Maritime Gesprächskreise (Vorsitzender Marine)	13.-14.09.	Workshop Infrastruktur, Berlin (Vorsitzender RB)
26.-27.06.	Fachtagung mit den Gleichstellungs- beauftragten und Gleichstellungs- vertrauensfrauen in der Bw (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)	18.-19.03.	Zielgruppentagung RB Anteil Pers, Bonn (Stv Vorsitzender Pers)
28.-29.06.	Einweisung Projektleiter und stv. Projektleiter für die Personalratswahl 2024 (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)	21.-23.09.	Fachtagung Sanitätsdienst (Vorsitzender Sanitätsdienst)
03.-05.07.	Fachtagung Sanitätsdienst (Vorsitzender Sanitätsdienst)	26.09.	Projektteam Personalratswahlen Marine 2024 (Vorsitzender Marine)
06.07.	Weiterbildung der neu gewählten Vertrauenspersonen beim 9. GVPA (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)	26.-27.09.	FBO-Tagung 2023 (Vorsitzender Marine)
10.07.	Abstimmungsgespräch SAZV und Personal (Vorsitzender Fachbereich Besoldung/ Haushalt/Laufbahnrecht)	04.-05.10.	Fachtagung mit den Personalräten in der Bw (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)
20.07.	IACE (Vorsitzender Luftwaffe)	11.- 12.10.	S1-Infotagung (Vorsitzender Fachbereich Besoldung/ Haushalt/Laufbahnrecht)
24.07.	Treffen Projektteam BPR Wahl Marine (Vorsitzender Marine)	16.-17.10.	Fachtagung mit den Vertrauens- personen in der Bw (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)
31.07.	Sitzung Projektteam Personalratswahlen 2024 (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)	17.-18.10.	Fachtagung Zivile Beschäftigte (Vorsitzender FB ZivB)
17.-18.08.	Projektgruppe PR Wahlen SanD (Vorsitzender Sanitätsdienst)	18.-20.10.	Seminar AP AE (BdW) (2. Stv. des Bundesvorsitzenden)
23.-24.08.	Zielgruppentagung Vorstand Heer „Das Heer in der Zeitenwende“, Aumühle/Hamburg	23.-24.10.	Informationsveranstaltung CIR 2.0 (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)
29.08.	Gespräch KdoCIR (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)	25.-26.10.	Zielgruppentagung des Vorstandes SKB für den Bereich Militärmusik (Vorsitzender Streitkräftebasis)
05.09.	Fachtagung Vorstand Heer mit KdoH G1 Grds, Berlin	04.11.	Ehemaligentreffen Luftwaffe Birkenfeld (Vorsitzender Luftwaffe)
06.-07.09.	Zielgruppentagung Vorstand Heer mit Vertrauenspersonen des Heeres, Berlin	07.11.	Fachtagung Vorstand Heer mit KdoH G1 Grds, Berlin
09. - 11.09.	Fachtagung Marine (Vorsitzender Marine)	07.-08.11	Zielgruppentagung des Vorstandes SKB für den Bereich BMVG und unterstellte Dienststellen (Vorsitzender Streitkräftebasis)
12.-13.09.	Fachtagung Vorstand Heer mit Projektteam Heer Personalratswahlen 2024, Berlin	21.11.	Informationsveranstaltung Insp. CIR (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)



Bundesvorstand

22.11.	Informationsveranstaltung im Marinearsenal Rostock (Vorsitzender FB ZivB)	06.02.	Fachtagung Vorstand Heer mit KdoH G1 Grds, Berlin
29.-30.11.	Fachtagung Vorstand Heer mit Projektteam Heer Personalratswahlen 2024, Berlin	19. - 21.02.	Fachtagung Marine (Vorsitzender Marine)
29.-30.11.	Mannschaftstagung, Berlin (1. Stv Bundesvorsitzender u. Stv Vorsitzender Pers)	21.02.	Sitzung Projektgruppe PR Wahlen KdoSanDst Bw (Vorsitzender Sanitätsdienst)
29.11.-01.12.	Zielgruppentagung des Vorstandes SKB für den Bereich BMVG und unterstellte Dienststellen (Vorsitzender Streitkräftebasis)	21. - 23.02.	Zielgruppentagung Luftwaffe (Vorsitzender Luftwaffe)
06.12.	Veteranenrunde (Verbänderunde) (2. Stv. des Bundesvorsitzenden)	27.02.	Veranstaltung Zusammenziehung der HPR-Kandidaten Statusgruppe Beamten und Arbeitnehmer (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)
07.12.	Seemannssonntag zur Kandidatenwerbung PR Wahlen 2024 M (Vorsitzender Marine)	14.03.	Zielgruppentagung des Vorstandes CIR (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)
12.12.	Informationsveranstaltung Vorstand Heer mit InspH und RefLtr HUT BMVg, Berlin	13.-15.03.	Seminar AP AE (BdW) (2. Stv. des Bundesvorsitzenden)
12.12.	Informationsveranstaltung Vorstand Heer mit InspH und RefLtr HUT BMVg, Berlin	15.03.	Finale Besprechung zu den Personalratswahlen mit den Kandidaten aus den Bereichen IUD, AIN und Pers, Berlin (Vorstand RB)
2024:			
08.01.	Wahlgremium BPR Marine (Vorsitzender Marine)	18.-20.03.	Tagung der Vertrauenspersonen des OrgBer CIR (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)
10.01.	Gesprächsrunde Vorstand Heer mit InspH „Brigade Litauen“, Berlin	25.03.	VTC Wahlkampf und Wahlplakate (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)
16.-17.01.	Fachtagung Vorstand Heer „Personalratswahlen 2024 im Heer“, Erkner	02.-03.04.	Zielgruppentagung RB Anteil AIN, Ransbach-Baumbach (Stv Vorsitzender AIN)
17.01.	AG Luftwaffe im GVPA (Vorsitzender Luftwaffe)	08.-09.04.	Zielgruppentagung RB Anteil IUD, Berlin (Vorsitzender IUD)
18.01.	Wahlgremiumssitzung BizBw (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)	09.04.	Fachtagung Vorstand Heer mit KdoH G1 Grds, Berlin
18.01.	Wahlgremiumssitzung BPR CIR (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)	10.-11.04.	Social Media „Push Event“ (2. Stv. des Bundesvorsitzenden)
23.-25.01.	CIR-Konvent (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)	03.06.	Informationsveranstaltung Vorstand Heer mit InspH und RefLtr HUT BMVg, Berlin
25. - 26.01.	Projektgruppe PR Wahlen SanD (Vorsitzender Sanitätsdienst)	03.-05.06.	Fachtagung Vorstand Heer mit Beteiligungsgremien des Heeres, Berlin

Bundesvorstand

05.-06.06.	Fachtagung Gesundheitsfachberufe (Vorsitzender Sanitätsdienst)	26.-27.08.	Fachtagung mit den Schwerbehindertenvertretungen in der Bw (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)
10.06.	Fachtagung Vorstand Heer mit KdoH G1 Grds, Berlin	27.-28.08.	Klausurtagung Vorstand Heer, Berlin
10.-12.06.	Tagung mit Kompaniefeldwebel des OrgBer CIR (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)	28.08.	Besuch Zentrum Innere Führung CSEL Geilenkirchen (Vorsitzender Luftwaffe)
17.06.	Zielgruppentagung Vorstand Heer mit Fraktion DBwV im BPR beim KdoH, Berlin	05.09.	Arbeitsgespräch Vorstand Heer mit InspH „Artikelgesetz Zeitwende“, Berlin
18.-19.06.	Zielgruppentagung RB Anteil AIN, Ransbach-Baumbach (Stv Vorsitzender AIN)	17.-18.09.	Workshop Technik, Ransbach-Baumbach (Stv Vorsitzender AIN)
18.-19.06.	FBO-Tagung 2024 (Vorsitzender Marine)	23.09.	Besprechung Thema AEZ (Vorsitzender Fachbereich Besoldung/ Haushalt/Laufbahnrecht)
02.07.	Arbeitsbesprechung der Vorstände SKB & SanD - Verbandspolitische Positionen für das UKdo (Vorsitzender Streitkräftebasis)	30.09.-01.10.	Fachtagung mit den Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsvertrauensfrauen in der Bw (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)
02.07.	Gesprächsrunde mit Vertretern Bundesvorstand zum ArtGesZw (Vorsitzender Fachbereich Besoldung/ Haushalt/Laufbahnrecht)	01.10.	VTC mit den Landesverbänden zu den Themen ArtGesZw und AEZ (Vorsitzender Fachbereich Besoldung/ Haushalt/Laufbahnrecht)
08.-09.07.	Workshop Stv Vorsitzender Heer zur Stärkung der Laufbahn der Uffz m.P., Berlin	15.-16.10.	S1-Infotagung (Vorsitzender Fachbereich Besoldung/ Haushalt/Laufbahnrecht)
09.07.	Tagung CIR (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)	15.-17.10.	Tagung mit OffMilFd (Vorsitzender Sanitätsdienst)
10.07.	Tagung CIR „Feststellung der Einführungsreife“ (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)	23.-24.10.	Workshop Stv Vorsitzender Heer zur Stärkung der Laufbahn der Uffz m.P., Berlin
16.07.	Maritimes Expertengespräch (Vorsitzender Marine)	28.-30.10.	Fachtagung mit Personalräten in der Bw (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)
30.07.	Fachtagung Vorstand Heer mit KdoH G1 Grds, Berlin	05.-06.11.	Fachtagung Vorstand Heer mit Beteiligungsgremien des Heeres, Berlin
14.-15.08.	Zielgruppentagung Vorstand Heer „Das Heer in der Zeitenwende“, Aumühle/Hamburg	13. -15.11.	Tagung Familie und Dienst 2024 (Vorsitzender Marine)
22.08.	Zielgruppentagung Vorstand Heer mit Beratergruppe Spieße InspH, Berlin	13.-15.11.	Seminar AP AE (BdW) (2. Stv. des Bundesvorsitzenden)



Bundesvorstand

18.-19.11.	Fachtagung mit den Schwerbehinderten-vertretungen in der Bw (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)	10.-11.04.	Social Media „Push Event“ (2. Stv. des Bundesvorsitzenden)
18.-21.11.	Zielgruppentagung CIR 2.0 (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)	28.-30.04.	Fachtagung mit den Gleichstellungs-beauftragten und Gleichstellungsvertrauensfrauen (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)
27.-29.11.	Tagung mit Mannschaftsdienstgraden, Berlin (1. Stv Bundesvorsitzender u. Stv Vorsitzender Pers)	29.-30.04.	Informationsaustausch Vorstand Heer mit KdoH Abt Pers Ausb Org, Berlin
02.-03.12.	Besprechung des Wahlgremiums für die BPR-Wahl (Vorsitzender Streitkräftebasis)	05.05.	Informationsveranstaltung Vorstand Heer mit InspH und RefLtr HUT BMVg, Berlin
03.12.	Koordinierungsbesprechung Vorstand Heer mit KdoH Zentrale Zielsteuerung, Berlin	07.-08.05.	Zielgruppentagung Vorstand Heer mit Vorständen und Sprechern von Beteiligungsgremien des Heeres, Hamburg
03.12.	Informationsveranstaltung Vorstand Heer mit InspH und RefLtr HUT BMVg, Berlin	26.-27.05. (geplant)	Zielgruppentagung SKB (Vorsitzender Streitkräftebasis)
05.12.	Tagung mit Einsatzveteranen und Verwundeten (2. Stv. des Bundesvorsitzenden)	24.-25.06.	Workshop Infrastruktur, Berlin (Vorsitzender RB)
2025:		24.-26.06.	Fachtagung mit den Schwerbehindertenvertretungen in der Bw (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)
21.-23.01	CIR Konvent (Vorsitzender Cyber- und Informationsraum)	23.-24.07. (geplant)	Workshop Technik, Ransbach-Baumbach (Stv Vorsitzender AIN)
04.-05.02.	Zielgruppentagung Vorstand Heer mit Vertrauenspersonen des Heeres, Berlin	13.-14.08.	Zielgruppentagung Vorstand Heer „Zukunft Heer“, Dassendorf/Hamburg
05.-07.02.	Fachtagung Gesundheitsfachberufe (Vorsitzender Sanitätsdienst)	02.-03.09.	Fachtagung Vorstand Heer mit Beteiligungsgremien des Heeres, Berlin
12.02.	Tagung „Starke Frauen in der Bundeswehr – 25 Jahre Kreil-Urteil“ (2. Stv. des Bundesvorsitzenden)	06.-07.10.	Zielgruppentagung SKB (Vorsitzender Streitkräftebasis)
27.02.	Gesprächsrunde Vorstand Heer mit BMVG Referat EBU I 6, Berlin	14.- 15.10.	S1-Infotagung (Vorsitzender FB HBL)
10.-12.03.	Zielgruppentagung RB Anteil IUD, Berlin (Vorsitzender IUD)	14.-15.10.	Zielgruppentagung Vorstand Heer, Hannover
31.03.	Informationsveranstaltung Vorstand Heer mit KpFw des Heeres, Delitzsch	20.-22.10. (geplant)	Fachtagung mit Personalräten in der Bw (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)
01.-04.04.	Präsentation DBwV/ERH auf dem 14. Deutschen Seniorentag (Vorstand ERH)	22.-23.10. (geplant)	Fachtagung mit Vertrauenspersonen in der Bw (Vorsitzender Fachbereich Beteiligungsrechte)
09.-11.04.	Seminar AP AE (BdW)		

Bundesvorstand

22.-24.10. (geplant)	Tagung mit Mannschaftsdienstgraden, Berlin (1. Stv Bundesvorsitzender u. Stv Vorsitzender Pers)
27.-29.10. (geplant)	Zielgruppentagung RB Anteil Pers, Bonn (Stv Vorsitzender Pers)

Bundesgeschäftsführung

Die Bundesgeschäftsführung (BGF) ist das politische Beratungsgremium des Bundesvorsitzenden. In seinen über 11 Sitzungen hat die BGF sich mit den aktuellen verbandspolitischen Schwerpunktthemen auseinandergesetzt und den Bundesvorsitzenden so bei der Umsetzung der Beschlüsse des Bundesvorstands unterstützt.

Gemäß § 28 der Satzung bestimmt der Bundesvorstand aus seinen Reihen die Mitglieder der BGF. Diese sind in der ablaufenden Amtsperiode des Bundesvorstands

- Oberstlt i.G. Dr. Detlef Buch, Vors. FB BHL,
- OStFw Sascha Altenhofen, Vors. FB BetRe,
- FKpt Marco Thiele, Vors. M,
- StFw Volker Keil, Landesvorsitzender West, der im Januar 2025 diese Position von Oberstlt Lutz Meier, bis Ende August 2024 Landesvorsitzender West, übernommen hat.

Ausschüsse, Arbeits- und Projektgruppen

Haushalts- und Finanzausschuss



Leiter:
Hptm a.D. Jörg Greiffendorf



Mitglieder:
Oberstlt i.G. Dr. Detlef Buch
OStBtsm a.D. Roy Meinhard
OStFw Stefan Sprengers
Hptm a.D. Uwe Köpsel (bis Mai 2023)
Oberstlt a.D. Josef Rauch (ab März 2025)

Auftrag und Ergebnis:
Der Haushalts- und Finanzausschuss (HauFi) berät den Bundesvorstand in Angelegenheiten der Vermögensverwaltung, der Haushaltsaufstellung und der Mittelverwendung (§ 27 Abs. 1 der Satzung) und bereitet dessen Entscheidungen auf diesem Gebiet vor. Der HauFi ist dabei insbesondere zuständig für

- die Bewertung der Quartals- und Jahresauswertungen (betriebswirtschaftliche Auswertung),
- die Bewertung von Budgetan- und -nachmeldungen sowie von Zusatzbudgets,
- Änderungen der Haushaltsordnung oder des Kapitels „Kassenwesen“ in der Organisationsweisung
- Beschaffungs- und Instandsetzungsvorhaben, über die der Bundesvorstand zu entscheiden hat.

Der HauFi informiert den Bundesvorstand laufend über seine Arbeit und berichtet hierzu regelmäßig in dessen Sitzungen unter einem eigenen Tagesordnungspunkt. Innerhalb seiner Zuständigkeit bereitet er die Entscheidungen des Bundesvorstands vor, gibt Beschlussempfehlungen ab und zeigt Maßnahmen zur Steigerung der Kostentransparenz.

Zusätzlich wurden in dieser Legislaturperiode auch die Landesverbände über die Haushalts- und Finanzlage des DBwV im Rahmen des sogenannten „HauFi Plus“ einmal jährlich informiert und hatten die Möglichkeit, sich einzubringen.

Sitzungen:
10.03.2022
10.05.2022
14.06.2022
06.09.2022
08.11.2022 (HauFi Plus)
17.01.2023
14.03.2023
11.05.2023
27.06.2023
04.09.2023
07.-08.11.2023 (HauFi Plus)
16.01.2024
27.02.2024
09.04.2024
04.06.2024



Bundesvorstand

13.08.2024
05.-06.11.2024 (HauFi Plus)
07.01.2025
11.03.2025
29.04.2025
01.07.2025
02.09.2025
08.-09.10.2025 (HauFiPlus)
08.-09.11.2025 (Haushaltsausschuss HV)

Arbeitsgruppe Sicherheits- und Verteidigungspolitik, Einsätze und Missionen, Europa (AG I)



Leiter
Oberstlt i.G. Marcel Bohnert (links)
Hptm a.D. Jörg Greiffendorf (rechts)

Mitglieder:
Hptm Ralf Baasch
Hptm a.D. Kai-Ingo Behnke
OStBtsm Michael Dittrich
StFw a.D. Gerd Dombrowski
OStFw Dieter Götz
OStFw Karl-Uwe Hahn
OstFw Stefan Sprengers
Oberstlt. Robert Thiele
OStFw Heiko Stotz
FKpt Marco Thiele
OStBtsm Holger Weihe
Hptm Alexander Dreiser
OStFw a.D. Rudolf Schmelzer (bis Mai 2025)
Hptm a.D. André Häusler (ab Mai 2025)

Ständiger Gast:
Dr. Michael Rudloff
Projektbeauftragter Verbandsgeschichte

Auftrag und Ergebnis:
Der Bundesvorstand hat in der vorherigen Amtsperiode eine Neubestimmung der Sachgebiete zur 21. Hauptversammlung vorgenommen und ein neues Sachgebiet I mit dem Titel „Sicherheits- und Verteidigungspolitik, Einsätze und Missionen, Europa“ eingerichtet. Die dazugehörige AG I hat den Auftrag, die verbandspolitische Begleitung aller ihr zugeordneten Beschlüsse der 21. Hauptversammlung sicherzustellen, zu dokumentieren und im Rahmen von Leitanträgen zur 22. Hauptversammlung fortzuschreiben. Sie unterrichtet den Bundesvorstand regelmäßig über alle wesentlichen Entwicklungen auf dem Gebiet, erarbeitet übergreifende Positionierungen und befasst ihn erforderlichenfalls mit eigenen Beschlussanträgen.

Die AG I hat im Berichtszeitraum in wechselnden Formaten Informationsveranstaltungen auf Bundesebene durchgeführt. Inhaltliche Schwerpunkte der AG I sind Fragen zu Einsätzen und Missionen der Bundeswehr im In- und Ausland, zur Nachbereitung und Aufarbeitung vergangener Einsätze, zur angemessenen Ausbildung und Ausstattung der Soldatinnen und Soldaten insbesondere in Vorbereitung auf Einsätze und Missionen und zu europarelevanten Themenbereichen.

Im Fokus der Arbeit stand einerseits die Beobachtung der Aufarbeitung des Afghanistan-Einsatzes durch die Enquete Kommission des Deutschen Bundestages. In diesem Kontext erfolgte auch die finanzielle Unterstützung des Ortskräftekongresses Afghanistan durch den DBwV in den Jahren 2022, 2023 und 2024. Ebenfalls erfolgte eine Teilnahme des 2. Stv. BV und Co-AG-Leiters an diesem Kongress, der vom Partnerschiffsnetzwerk Ortskräfte durchgeführt wurde, um die Unterstützung des DBwV gegenüber den verbliebenen Ortskräfte zu unterstreichen und die Wichtigkeit der Thematik gegenüber der Politik zu betonen. Der DBwV setzte sich dabei stets für adäquate Lösungen ein und sprach sich dafür aus, grundsätzliche Strategien zu erarbeiten, wie der zukünftige Umgang mit Ortskräften und lokalen Beschäftigten, seitens der Bundesrepublik Deutschlands zu erfolgen hat.

Des Weiteren wirkte die AG I bei einer Neuaufstellung der Konzeptionen zum Themenfeld Themenverantwortliche und Ansprechpartner Auslandseinsätze mit. Hierbei wurde u.a. eine Namensanpassung beschlossen, die auf aktuelle Umstände in der Sicherheits- und Verteidigungspolitik zurückzuführen ist. Um zukünftig sicherzustellen, dass der DBwV weiterhin für alle seine Mitglieder da ist, sollen nicht nur Auslandseinsätze umfasst werden.

Daher änderten sich die Bezeichnungen in Themenverantwortliche Einsätze und Missionen und Ansprechpartner Einsätze und Missionen. In diesem Sinne wurden auch die Konzeption der AG I und die darauf aufbauenden Konzeptionen zur Themenverantwortlichkeit und den Ansprechpartnern überarbeitet und auf die veränderte Auftragslage der Bundeswehr angepasst.

Bundesvorstand

deswehr angepasst. Auch ein Informationsflyer für künftige Ansprechpartner wurde erstellt und entsprechend angepasst. Aktiv begleitet wurden darüber hinaus Thematiken wie die Litauen-Brigade und die Debatte zur Wehr-/ Dienstpflicht. Die AG wird weiterhin sie sicherheits- und verteidigungspolitische Lage im Auge behalten und Beschlüsse dementsprechend anpassen.

Auch wurden neue Leitanträge für die kommende Hauptversammlung 2025 erarbeitet, die sich ebenfalls auf die aktuelle sicherheitspolitische Lage beziehen.

Im Bereich Europa wurden in regelmäßigen Abständen Community-Sitzungen organisiert, zu denen auch externe Gäste wie die EBD-Präsidentin Dr. Anna Maija Mertens eingeladen wurden. Weiterhin pflegte der DBwV eine enge Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen EUROMIL, CESI und EBD. Der DBwV ist aktiv an den Veranstaltungen der EBD beteiligt und arbeitet auf europäischer Ebene mit seinen Partnern zusammen und treibt die verbandspolitische Arbeit auch auf europäischer Ebene voran.

Sitzungen:
23.-14.06.2022
15.08.2023
01.09.2025
28.-29.10.2024

Arbeitsgruppe Beteiligungsrechte (AG II)



Leiter
OStFw Sascha Altenhofen

Mitglieder:
Oberstlt i.G. Dr. Detlef Buch
Klaus-Hermann Scharf
OStFw a.D. Frank Heidemann
OStFw Heiko Stotz
FKpt Marco Thiele

OStFw Karl-Uwe Hahn
OStFw Stefan Sprengers
OStBtsm Holger Weihe
Hptm a.D Kai-Ingo Behnke
Oberstlt Andreas Geckeis
Hptm a. D. Burghard Marwede
OStFw Oliver Sekuli
(Stellvertretend für den LV Nord)
Hptm Christian Weber
(Stellvertretend für den LV Ost)
StHptm Heiko Schäfer
(Stellvertretend für den LV West)
Hptm a.D. Oliver Hartmann
(Stellvertretend für den LV Süddeutschland)
OStBtsm a.D. Hauke Pauls
(Beauftragter für Beteiligungsrechte LV Nord)
Hptm Matthias Merte
(Beauftragter für Beteiligungsrechte LV Ost)
OStFw a.D. Ralph Bender
(Beauftragter für die Beteiligungsrechte LV Süddeutschland)
StFw Simone Wiesener
(Beauftragte für die Beteiligungsrechte LV West)
O i.G. Andreas Chacon Blazquez
Hptm Sebastian Habicht

Auftrag und Ergebnis:
Die AG Beteiligungsrechte (AG II) hat den Auftrag, die verbandspolitische Begleitung aller ihr zugeordneten Beschlüsse der 21. Hauptversammlung sicherzustellen, zu dokumentieren und im Rahmen von Leitanträgen zur 22. Hauptversammlung fortzuschreiben. Sie unterrichtet den Bundesvorstand regelmäßig über alle wesentlichen Entwicklungen auf dem Gebiet der Beteiligungsrechte, erarbeitet übergreifende Positionierungen und befasst ihn erforderlichenfalls mit eigenen Beschlussanträgen.

Die AG II hat im Berichtszeitraum in wechselnden Formaten Informationsveranstaltungen auf Bundesebene durchgeführt. Inhaltliche Schwerpunkte der AG II sind Fragen zur Mitarbeitervertretung für Personalräte, Betriebsräte, Vertrauenspersonen, Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, militärische und zivile Gleichstellungsbeauftragte sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretungen aller Stufen.

Im Fokus der Arbeit der AG stand insbesondere die Begleitung der regelmäßigen Wahlen der Gremien der Vertrauenspersonen zu den Vertrauenspersonenausschüssen der TSK/ MilOrgBereiche und des Gesamtvertrauenspersonenausschuss im Juni 2023, der Personalratswahlen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Geschäftsbereich des BMVg von März bis Mai 2024 sowie die Begleitung der Vorbereitungen für die Wahlen in dem jeweils zum 01.04.2025 neu aufgestellten Unterstützungskommando der Bundeswehr und Operativen Führungskommando der Bundeswehr.





Bundesvorstand

Des Weiteren wirkt die AG II bei Gesetzgebungs-, Verordnungs- und Erlassvorhaben sowohl des BMVg als auch des BMI hinsichtlich der Beteiligungsrechte beratend mit und bringt sich durch die Erarbeitung von Verbandserklärungen im Rahmen der Verbandsbeteiligung ein. Wesentliche Schwerpunkte lagen bei zwei Änderungen der Streitkräfte-Bezirkspersonalräteverordnung (SKBPRV), die infolge von Umstrukturierungen bei der Aufstellung des Territorialen Führungskommandos der Bundeswehr und des Unterstützungskommandos der Bundeswehr sowie des Operativen Führungskommandos der Bundeswehr erforderlich wurden.

Aktiv begleitet wurde darüber hinaus das „Gleichstellungsfortentwicklungsgesetz militärisches Personal“ (MilPersGleiFoG), welches eine grundlegende Modernisierung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG) darstellt. Durch das „Dritte Gesetz zur Neuordnung des Wehrdisziplinarrechts und zur Änderung weiterer soldatenrechtlicher Vorschriften“ (3. WehrDiszNOG) erfolgten Anpassungen im Soldatenbeteiligungsgesetz insbesondere zur Digitalisierung der Arbeit der Interessenvertreter.

Eingesetzt hatte sich die AG II zudem für eine Erhöhung der Kostensätze bei Schulungen sowie eine Anpassung der Vorgaben zu Freistellungen von Personalratsmitgliedern. Eine Umsetzung erfolgte durch eine Überarbeitung des Rundschreibens „Kostenerstattung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sowie die hierfür notwendigen Freistellungen nach § 54 Abs. 1 BPersVG“ des BMI vom 06.05.2022 -D2 30001/13#4. Das Rundschreiben stellt eine Hilfe für Personalräte und Vertrauenspersonen bei der Durchsetzung ihrer Schulungsansprüche und Freistellungen dar.

Sitzungen:

25.-26.04.2022
24.-25.01.2023
27.-28.06.2023
29.-30.01.2024
27.03.2024 (WebEx)
21.-22.05.2024
25.-26.11.2024
24.02.-26.02.2025
23.06.-24.06.2025

Arbeitsgruppe Dienst- und Laufbahnrecht (AG III)



Leiter

Maj d.R. Christian Sieh (links)
Oberstlt i.G. Dr. Detlef Buch (rechts)

Mitglieder:

Oberstlt Robert Thiele
OLt Hülya Sützen
OSTBtsm a.D. Roy Meinhard
StFw Josef Kistler (bis März 2025)
OSTFw Stefan Sprengers
OSTBtsm Holger Weihe
Hptm a.D. Burghard Marwede
FKpt Jens Tischer
Hptm Alexander Dreiser
StFw a.D. Matthias Schneider
Hptm a.D. Michael Grothe
Vertreter HPR BMVg
Vertreter GVPA

Auftrag und Ergebnis:

Die AG Dienst- und Laufbahnrecht (AG III) hat den Auftrag, die verbandspolitische Begleitung aller ihr zugeordneten Beschlüsse der 21. Hauptversammlung zu koordinieren, zu dokumentieren und im Rahmen von Leitträgen zur 22. Hauptversammlung fortzuschreiben. Sie unterrichtet den Bundesvorstand regelmäßig über alle wesentlichen Entwicklungen auf dem Gebiet des Dienst- und Laufbahnrechts, erarbeitet übergreifende Positionierungen und befasst ihn erforderlichenfalls mit eigenen Beschlussanträgen.

Im Einvernehmen mit den Leitern anderer Arbeitsgruppen übernimmt die AG III außerdem eine entsprechende Verantwortung für überwiesene Beschlüsse aus anderen Sachgebieten.

Die grundsätzlich einmal im Jahr stattfindende Informationsveranstaltung auf Bundesebene für S1-Personal behandelt Fragen der Personalführung sowie die Personallage und -entwicklung.



Bundesvorstand

Zur Weiterentwicklung des (Sonder-) Urlaubsrechts wurde im Jahr 2024 eine Unterarbeitsgruppe der AG III und der AG IX eingerichtet, die bisher vorbereitend die bestehenden Problemfelder zusammengetragen hat.

Aufgrund der naturgemäß großen Schnittmenge von dienst- und laufbahnrechtlichen Fragen, werden alle einschlägigen Themen grundsätzlich in enger Abstimmung beider AG-Leiter bearbeitet; die Federführung wird themen- und vorhabenbezogen einvernehmlich bestimmt.

Inhaltliche Schwerpunkte der vergangenen vier Jahre waren die soldatische Arbeitszeit einschließlich des Urlaubs- und Sonderurlaubs, die Novellierung der Wehrdisziplinarordnung, die sachgerechte Umsetzung des Vorhabens der Ampel-Koalition, Extremisten schneller aus dem öffentlichen Dienst zu entfernen, die Frage des Umgangs mit Soldaten, die einen angestrebten Laufbahnwechsel mangels fachlicher Eignung nicht absolvieren können, die Planstellen- bzw. Beförderungssituation einschließlich der Frage der Mindestdienstzeiten, die Umsetzung der Feststellungen der ministeriellen „Taskforce Personal“, sowie die Begleitung des Artikelgesetzes Zeitenwende hinsichtlich der o.g. Themen.

In Bezug auf die Arbeitszeit ging es dabei vor allem um die Begleitung der Vorschriftenüberarbeitung und die Abwehr einer übereilten und umfassenden Ausdehnung des Dienstes außerhalb des Grundbetriebes (DaG, § 30c Abs. 4 SG). Erreicht werden konnten aber auch die Wiedergutschrift von Zeiten bei Erkrankung während einer Freistellung vom Dienst (FvD) zum Ausgleich von DaG, eine weitere Flexibilisierung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit und eine allgemeine Vergütungsmöglichkeit für anerkannte Zeiten der Rufbereitschaft über die Regelungen der Sanitätsdienstvergütungsverordnung (SanDVergV) hinaus.

Hinsichtlich der von einer Entlassung gemäß § 55 Abs. 4 SG wegen fehlender fachlicher Eignung Bedrohten, konnte erreicht werden, dass diesen künftig Übergangsgebühren und BFD-Ansprüche erhalten bleiben.

Im Bereich der Planstellen- und Beförderungssituation konnte durch den besonderen Einsatz des DBwV die zuvor gefährdete Regelbeförderung der Offizieranwärter zum Leutnant erreicht werden.

Das Thema der Mindestdienstzeiten konnte vor allem im Rechtsschutz vorangetrieben werden, wird aber weiterhin im Fokus der AG stehen. Immer mehr Gerichte haben die Rechtswidrigkeit dieser Zeiten festgestellt, soweit sie den Bewährungszeitraum von zwei Jahren überschreiten.

Untergeordnet waren auch die Themen der Altersgrenze für die Ernennung und Umwandlung gemäß § 48 BHO, hinsichtlich derer die Umsetzung der dazu positiven Rechtsprechung

eingefordert werden konnte, des Sicherheitsüberprüfungsrechts sowie des Umgangs mit der gesellschaftlichen Teillegalisierung des Konsums von Cannabis Gegenstand der Beratungen in der AG.

Schließlich wurden auch in der vergangenen Legislatur jährlich, basierend auf der Zuständigkeit für das Laufbahnrecht der Soldaten, der Einzelplan 14 zum Bundeshaushalt in Bezug auf den Personalhaushalt ausgewertet und auf dieser Basis eine eigene Personalhaushaltsforderung erarbeitet und veröffentlicht, die insbesondere zum Haushalt 2025 auf breiten Widerhall stieß und das Bewusstsein für die extrem angespannte Personal- aber auch Beförderungssituation in der Politik nachhaltig geschärft hat.

Unter Federführung der beiden Leiter sind zudem die Leitträge „Laufbahnrecht“, „BS-Vario“, „Beförderung“, „Anhebung des Planstellenumfanges in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere“, „Beurteilung“ „Soldatische Arbeitszeit – Grundbetrieb“, „Soldatische Arbeitszeit – Dienst außerhalb des Grundbetriebes“, „Soldatische Arbeitszeit – elektronische Arbeitszeiterfassung“, „Novellierung der Wehrdisziplinarordnung“, „Urlaubsrecht“ sowie „Planbare Zurruesetzung“ zur 22. Hauptversammlung entstanden.

Sitzungen:

10.6.2022 (Konstituierung)
11.-12.10.2022
23.6.2023 (Sondersitzung)
10.-11.10.2023
21.2.2024 (UAG Urlaub)
16.-17.10.2024

Arbeitsgruppe Besoldung und Besoldungsnebengebiete (AG IV)



Leiter:

Oberstlt i.G. Dr. Detlef Buch





Bundesvorstand

Mitglieder:

Klaus-Hermann Scharf
Oberstlt Robert Thiele
FKpt Marco Thiele
OStFw Stefan Sprengers
StFw Josef Kistler (bis März 2025)
TRAI Bernd Kaufmann
Hptm a.D. Burghard Marwede
FKpt Jens Tischer
Oberstlt Kai Schlegel
Hptm a.D. Roland Ehrenberger
OStFw a.D. Andreas Voigt
OStFw Heiko Stotz
OStFw Sascha Altenhofen
Oberstlt Thomas Huhndorf

Auftrag und Ergebnis:

Die AG Besoldung und Besoldungsnebengebiete (AG IV) hat den Auftrag, die verbandspolitische Begleitung aller ihr zugeordneten Beschlüsse der 21. Hauptversammlung zu koordinieren, zu dokumentieren und im Rahmen von Leitanträgen zur 22. Hauptversammlung im Bedarfsfall fortzuschreiben. Sie unterrichtet den Bundesvorstand über alle wesentlichen Entwicklungen auf dem Gebiet der Besoldung und Besoldungsnebengebiete. Außerdem erarbeitet die AG IV übergreifende Positionierungen und fasst erforderlichenfalls die notwendigen Beschlussanträge.

Besoldungsrechtlich begleitete die AG IV insbesondere die Übertragung des Tarifabschlusses 2023 auf die Besoldungs- und Versorgungsempfänger mit dem BBVAnpÄndG 2023/2024. Mit der Gewährung eines Inflationsausgleichs von bis zu 3.000 Euro auch an Versorgungsempfänger und Freiwillig Wehrdienstleistende konnte sich der Deutsche Bundeswehrverband erfolgreich durchsetzen. Ein weiterer wichtiger Fortschritt konnte mit diesem Gesetz durch die (Wieder) Einführung der Ruhegehaltfähigkeit ausgewählter Stellenzulagen erzielt werden.

Weiterhin beschäftigte sich die AG IV mit dem Gesetz zur weiteren Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft und zur Änderung von Vorschriften für die Bundeswehr. Trotz der schwierigen Haushaltslage wurden wichtige Verbesserungen erreicht, so insbesondere durch den Wegfall von Konkurrenzen von zeitlichen Mehrbelastungen zu Auslandsdienstbezügen, der Erhöhung des Ausnahmetatbestandszuschlags, der Schaffung neuer Zulagen und einer Alarmierungsvergütung. Auch im Bereich der Auslandsdienstbezüge und im Bereich des Trennungsgeldrechts konnten bedeutende Fortschritte erzielt werden.

Die Legislaturperiode war zudem geprägt von der Absicht, die Erschwerniszulagenverordnung zu überarbeiten und mittels eines Gesetzes die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation auf Bundesebene

umzusetzen. Diese Themen verfolgte die AG IV intensiv, eine Umsetzung war zum Zeitpunkt der Berichterstattung allerdings noch nicht zu verzeichnen.

Sitzungen:

9. Mai 2022
2. September 2022
29. September 2022
16. Mai 2023
20. Oktober 2023
1. August 2024

Arbeitsgruppe Versorgung und Beihilfe (AG V)



Leiter:

Hptm a.D. /StabsHptm d.R. Ernst Wendland (links)

Stv. Leiter:

Hptm a.D. Ingo Zergiebel (rechts)

Mitglieder:

Hptm a.D. Michael Scholz †
Hptm a.D. Joachim Wohlfeld
StFw a.D. / OStFw d.R. Frank Udo Reiche
OStFw a.D. Bernhard Hauber
OStFw a.D. Rudolf Schmelzer
Hptm a.D. Guido Hedemann
RAmtm Jens Scheer

Auftrag und Ergebnis:

Die AG Versorgung und Beihilfe (AG V) bearbeitet und priorisiert alle den Aufgabengebieten zuzuordnenden Beschlüsse der 21. Hauptversammlung. Des Weiteren dokumentiert sie diese und schreibt sie im Rahmen von Leitanträgen zur 22. Hauptversammlung fort. Der AG Vorsitzende berichtet im Bundesvorstand regelmäßig über alle wesentlichen Entwicklungen aus dem Sachgebiet. Sind AG-übergreifende Positionen gefordert und Beschlussanträge nötig, werden diese durch den AG-Vorsitzenden eingebracht.

Bundesvorstand

Im Einvernehmen mit den Leitern anderer Arbeitsgruppen übernimmt die AG außerdem eine Bearbeitung und die Verantwortung für überwiesene Beschlüsse aus anderen Sachgebieten.

Versorgungsrechtlich begleitete die AG V insbesondere das Gesetzgebungsverfahren zum Soldatenentschädigungsgesetz (SEG) als eigenständige Regelung für Soldaten sowie das sog. „Artikelgesetz Zeitenwende“. Beide Gesetzgebungsverfahren sind inzwischen abgeschlossen, das SEG tritt zum 01.01.2025 in Kraft, die sich aus dem Artikelgesetz Zeitenwende ergebenden Änderungen teilweise rückwirkend zum 01.01.2025, überwiegend aber zum 01.04.2025.

Der DBwV konnte umfangreiche Verbesserungen erreichen, so z.B. eine deutliche Anhebung der Sätze für die bisherige Grundrente, zukünftig eine Versorgung von WDB auf dem Niveau der gesetzlichen Unfallversicherung, Vereinfachungen und Übergangsregelungen zur Besitzstandswahrung.

Mit dem Artikelgesetz Zeitenwende wurden maßgebliche versorgungsrechtliche Forderungen des DBwV umgesetzt, allen voran rückwirkend zum 01.01.2025 die Abschaffung aller Hinzuverdienstgrenzen für Soldaten, die mit Erreichen einer Altersgrenze oder wegen einer Dienstunfähigkeit, die auf einer WDB beruht, zur Ruhe gesetzt worden sind, ihre Hinterbliebenen und die Empfänger von Übergangsgebührrnissen. Dies gilt sowohl für Einkünfte aus einer Anschlussbeschäftigung in der Privatwirtschaft als auch für sogenanntes Verwendungseinkommen für eine Verwendung im öffentlichen Dienst. Damit haben sich die jahrzehntelangen Bemühungen des DBwV zur Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen ausgezahlt, insbesondere auch durch die Kontaktaufnahme zu den großen Wirtschaftsverbänden (u.a. DIHT, BDA, ZDH aber auch DSTGB, der sich die Position des DBwV in der Sachverständigenanhörung zu eigen gemacht hat!)

Neben der politischen Forderung zur Anerkennung von Einsatzzeiten auch vor dem 01.12.2002 als doppelt ruhegehaltfähig führte die Unterstützung vieler betroffener Kameraden durch die Gewährung von Rechtsschutz für gerichtliche Klageverfahren, schließlich zu einem großen Erfolg: Das BVerwG entschied höchststrichterlich zugunsten der Soldaten.

Im Bereich der Beihilfe lag der Schwerpunkt neben der politischen Begleitung der fortlaufenden Änderungen der Beihilfeleistungen erneut auf der Kritik an den zwischenzeitlich wieder erheblich angestiegenen Bearbeitungszeiten. Durch eine massive Intervention beim BMI konnte einerseits die Verlängerung der bisherigen Jahresfrist zur Einreichung auf drei Jahre sowie zeitnah eine Normalisierung der Antragsbearbeitung und Auszahlung der Beihilfen erreicht werden. Durch die AG V wird im ständigen Austausch mit dem BVA auch kontinuierlich die Reform des Verfahrens (z.B. Direkt-

abrechnung, Digitalisierung) konstruktiv begleitet. Dies wird auch zukünftig ein Dauerauftrag sein.

Sitzungen:

28.02. - 02.03.2022
20.03. - 21.03.2023
13.11. - 14.11.2023
15.04. - 17.04.2024 (im Veteranenheim Hamburg)
28.04. - 29.04.2025

Arbeitsgruppe Betreuung und Fürsorge (AG VI)



Leiter:

FKpt Marco Thiele

Mitglieder:

OStFw a.D. Frank Heidemann
OLt Hülya Sützen
Hptm a.D. Ingo Zergiebel
OStFw Karl-Uwe Hahn
OStFw Stefan Sprengers
OStBtsm Holger Weihe
Hptm a.D. Kai-Ingo Behnke
Vertreter der Landesverbände:
Ltd RDir a.D. Ferdinand Hansen
(Vertreter LV-Mitglied)
Hptm Jens-Uwe Pollok
(Vertreter: Hptm Christian Weber)
OStFw a.D. Harald Lott
StFw a.D. Dirk Siebert
Vertreter der Beteiligungsgremien:
(durch AG-Leiter)
Hptm Matthias Merte

Ständige Gäste und Gäste:

Referat WB 5 Stefanie Jensch
Oberstlt i.G. Dr. Detlef Buch
OStFw Sascha Altenhofen
Hptm a.D./StHptm d.R. Ernst Wendland





Bundesvorstand

Auftrag und Ergebnis:

Die Arbeitsgemeinschaft Betreuung und Fürsorge (AG VI) hat den Auftrag, die verbandspolitische Begleitung aller ihr zugeordneten Beschlüsse der 21. Hauptversammlung zu koordinieren, zu dokumentieren und im Rahmen von Leitanträgen zur 22. Hauptversammlung fortzuschreiben. Sie informiert den Bundesvorstand regelmäßig über wesentliche Entwicklungen im Bereich Betreuung und Fürsorge, erarbeitet übergreifende Positionierungen und bringt bei Bedarf eigene Beschlussvorschläge ein. Die Erwartungshaltung der Mitgliedschaft an die Arbeit der AG ist weiterhin hoch.

Im Berichtszeitraum befasste sich die AG VI intensiv mit der weiteren Entwicklung des Modells „bewirtschaftete Betreuung (Modell Casino). Die AG begleitete kritisch die Umsetzung und Weiterentwicklung der Pilotstandorte und setzte sich für eine langfristige Sicherung wirtschaftlicher und qualitativ hochwertiger Betreuungseinrichtungen ein. Die Notwendigkeit einer erneuten Wirtschaftlichkeitsprüfung aller Standorte sowie Fragen der Nutzung durch Ehemalige wurden ebenso adressiert wie strukturelle Defizite an weniger frequentierten Standorten.

Ein zentrales Anliegen bleibt die Professionalisierung der Betreuung. Die AG VI spricht sich erneut mit Nachdruck für die Schaffung eines eigenen Verwendungsbereichs „Betreuung“ innerhalb der Bundeswehr aus. Erste konzeptionelle Überlegungen zur Unterteilung in event- und sozialorientierte Laufbahnen wurden vorgelegt. In diesem Zusammenhang wurde auch die Rolle der Betreuungsfeldweibel sowie die Betreuung im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung intensiv diskutiert. Die Einführung flexibler Strukturen zur Betreuung in besonderen Lagen (z. B. an der Front, in Litauen oder im Schützengraben) wurde angestoßen.

Die Umwandlung der ehemaligen Freizeitbüros in Betreuungsbüros wurde weiterhin begleitet. Dabei wurden vor allem strukturelle Schwächen, Personalmangel und das teils fehlende Verständnis der Betreuungsbüros als Informations- und Beratungsstellen thematisiert. Positiv wurde der regelmäßige Austausch unter den Betreuungsbüro-Leitungen und die Synergieeffekte daraus hervorgehoben.

Die Stärkung der Familienbetreuungsorganisation (FBO) war weiterhin ein wiederkehrender Tagesordnungspunkt. Insbesondere mit Blick auf die zunehmenden Anforderungen im Rahmen internationaler Einsätze und die gestiegene Mobilität wurde auf die Notwendigkeit einer verlässlichen und anpassungsfähigen FBO hingewiesen. Haushaltsmittel für notwendige Anschaffungen wurden vermehrt bewilligt, was als Erfolg der kontinuierlichen verbandspolitischen Arbeit gewertet werden kann.

Auch infrastrukturelle Mängel in den Liegenschaften – etwa die unzureichende WLAN-Versorgung, lange Umsetzungszeiten bei Baumaßnahmen oder mangelnde Unterbringungska-

pazitäten – wurden erneut thematisiert. Einzelne Fortschritte sind mittlerweile erkennbar, etwa durch bessere Bedarfsplanungen oder konkrete Bauvorhaben wie das geplante Betreuungsgebäude in Litauen.

Insgesamt zeigt sich, dass die enge Zusammenarbeit mit politischen Entscheidungsträgern, den zuständigen Referaten des BMVg und den Akteuren vor Ort weiterhin zu spürbaren Verbesserungen im Bereich der Betreuung und Fürsorge führt. Die AG VI wird auch künftig Impulse setzen, um diesen bedeutenden Themenkomplex im Sinne der Mitglieder und ihrer Angehörigen weiterzuentwickeln.

Sitzungen:

10.6.2022
17. - 19.10.2022
22. - 24.3.2023
23. - 25.10.2023
18. - 20.03.2024
21. - 23.10.2024
20. - 22.01.2025
20. - 21.05.2025
03. - 05.11.2025

Arbeitsgruppe Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit (sowie der FWDL) (AG VII)



Leiter:

Hptm a.D. Burghard Marwede

Mitglieder:

OSTFw a.D. Frank Heidemann
OLt Hülya Sützen
OSTBtsm a.D. Roy Meinhard
Klaus-Hermann Scharf
StFw Josef Kistler

Bundesvorstand

TRAi Bernd Kaufmann
OSTFw Jürgen Kronschnabel
StFw a.D. Gerd Dombrowski
OSTFw a.D. Bernhard Knopf
StFw Tino Nicolai
OSTFw a.D. Stefan Hinrichsen
OSTFw a.D. Jürgen Schreier
OSTFw a.D. Jürgen Gemmer
OSTFw d.R. Daniel Hartwig
Oberstlt a.D. Peter Götze
StFw a.D. Gabriela Raue
Hptm a.D. Guido Hedemann
OSTFw Gerhard Krämer
OSTGefr Marcus Meissner

Auftrag und Ergebnis:

Die AG Soldaten auf Zeit (AG VII) hat den Auftrag, die verbandspolitische Begleitung aller ihr zugeordneten Beschlüsse der 21. Hauptversammlung zu koordinieren, zu dokumentieren und im Rahmen von Leitanträgen zur 22. Hauptversammlung fortzuschreiben.

Sie unterrichtet den Bundesvorstand regelmäßig über alle wesentlichen Entwicklungen auf dem Gebiet der Angelegenheiten der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie der Freiwillig Wehrdienst Leistenden, erarbeitet übergreifende Positionierungen und befasst ihn erforderlichenfalls mit eigenen Beschlussanträgen.

Im Einvernehmen mit den Leitern anderen Arbeitsgruppen übernimmt die AG VII außerdem eine entsprechende Verantwortung für überwiesene Beschlüsse aus anderen Sachgebieten.

Die AG VII führt grundsätzlich einmal jährlich eine Fachtagung Mannschaften auf Bundesebene durch, bei der neben Fachvorträgen prominenter Referenten aus Bundeswehr und Politik in Workshops Ideen zur Verbesserung der Zielgruppe erarbeitet werden.

Die AG bearbeitete gemäß den Beschlüssen der 21. Hauptversammlung die Anliegen der Soldaten auf Zeit, insbesondere auf dem Gebiet der schulischen und beruflichen Förderung.

Ihren Schwerpunkt legte die AG VII auf die Fragestellungen rund um die Eingliederung der SaZ in das Zivilleben. Bei der Begleitung des Gesetzgebungsverfahrens zum Soldatenentschädigungsänderungsgesetz (SEÄG) konnte auf wesentliche Verbesserungen für die Betroffenen hingewirkt werden.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zum 01. Januar 2025 haben gescheiterte Laufbahnaufsteiger mit einer vierjährigen Dienstzeit im Fall ihrer Entlassung nunmehr Zugriff auf die erdienten Ansprüche wie Berufsförderung, Übergangsge-

bühnisse und Übergangsbeihilfe.

Darüber hinaus werden vorherige Reservedienstleistungen bei der Berechnung der SaZ-Versorgungsansprüche berücksichtigt und Verfahrensabläufe durch Digitalisierungen vereinfacht.

Die AG pflegte den fachlichen Austausch mit dem BMVg und dem BAPersBw, um vermehrt Möglichkeiten herauszuarbeiten, wie militärisch erworbene Fertigkeiten und Fähigkeiten zivilberuflich nutzbar anerkannt werden können. Eine Aufgabe, die trotz der positiven Entwicklungen auf dem Binnenarbeitsmarkt der Bundeswehr zukünftig an Bedeutung gewinnt.

Durch die Einbindung der jeweiligen SaZ-Sonderbeauftragten in den Landesverbänden gelang es der AG VII, unmittelbare Erfahrungswerte der regionalen Ebene zu den Entwicklungen auf den Gebieten des Berufsförderungsdienstes und der Bundeswehrfachschulen aufzunehmen.

Die Sonderbeauftragten verantworten als Teil der AG und unter der Leitung des AG-Leiters den DBwV-Messestand auf der zweimal jährlich stattfindenden Online-Messe SOL-DATA. Eine Art Jobmesse für ausscheidende SaZ mit bis zu 10.000 Besuchern.

Weiterhin wurden die Änderungen für SaZ im Artikelgesetz zum Artikelgesetz zur sogenannten „Zeitenwende“ vorangebracht. Die Ausweitung der Einmalzahlung zum Ende der SaZ-Zeit bis zum 15fachen der Bezüge des letzten Monats, ist hierbei nur ein signifikanter Fortschritt.

Gleichsam beschäftigte sich die AG erneut mit den zeitlosen Fragen der Personalgewinnung, der beruflichen Bildung, der militärischen sowie der zivilberuflichen Ausbildung und die verbesserte Wirksamkeit des Binnenarbeitsmarkts Bundeswehr (BiAMBw).

Insgesamt wurden in mehreren Sitzungen mit entsprechenden Vertretern des BMVg und BAPersBw tragfähige Konzeptvorschläge und Empfehlungen entwickelt.

Sitzungen:

23. – 24.03.2022
17.10.2022
20. – 21.11.2023
19. – 20.02.2024
16. – 17.09.2024
03. – 04.02.2025





Bundesvorstand

Arbeitsgruppe Besondere Angelegenheiten der Reservistendienst Leistenden (AG VIII)



Leiter:

Hptm a.D. Ingo Zergiebel

Stv. Leiter:

Hptm a.D./ StHptm d.R. Ernst Wendland

Mitglieder:

OStFw a.D. Gerd-Josef Bopp
Hptm a.D. Steffen Braun
OStFw Karl-Uwe Hahn
OStFw a.D. Bernhard Hauber
OStFw a.D. Frank Heidemann
TRAI Bernd Kaufmann
OStFw Jürgen Kronschnabl
Hptm a.D. Burghard Marwede
OStBtsm a.D. Roy Meinhard
Hptm a.D. Michael Scholz †
OLt Hülya Sützen
Hptm a.D. Guido Hedemann

Auftrag und Ergebnis:

Die AG Reservedienstleistende (AG VIII) bearbeitet und priorisiert alle den Aufgabengebieten zugeordneten Beschlüsse der 21. Hauptversammlung. Des Weiteren sind diese zu dokumentieren und im Rahmen von Leitanträgen zur 22. Hauptversammlung fortzuschreiben. Der AG-Vorsitzende berichtet im Bundesvorstand regelmäßig über alle wesentlichen Entwicklungen aus dem Sachgebiet. Sind AG-übergreifende Positionen gefordert und Beschlussanträge nötig, werden diese durch den AG-Vorsitzenden eingebracht. Im Einvernehmen mit den Leitern anderer Arbeitsgruppen übernimmt die AG außerdem eine Bearbeitung und die Verantwortung für überwiesene Beschlüsse aus anderen Sachgebieten.

Die AG hält enge Verbindung zu den zuständigen Themenverantwortlichen im BMVg, BAPersBw, SKA KompZResAngelBw sowie den übrigen Mitgliedern im Beirat Reservistenarbeit des VdRBw.

Schwerpunkt der Arbeit der AG war in dieser Legislatur die Begleitung der Umsetzung der konzeptionellen Grundlage der Reserve – die Strategie der Reserve (SdR). Allen voran galt es, die Entwicklungen und Auswirken der 2021 eingeführten Grundbeordnung (GBO) zu beobachten und frühzeitig auf mögliche Fehlentwicklungen hinzuweisen.

Die AG ist im zukünftigen Aktualisierungsprozess der SdR eng eingebunden und über die regelmäßigen Sachstandgespräche mit dem ministeriellen Federführer zudem an der Umsetzung beteiligt.

Darüber hinaus gelang es, u.a. finanzielle Verbesserungen wie die Anhebung der Mindestleistungen für Reservisten auf den Weg zu bringen und auf die Beseitigung bestehender Ungleichbehandlungen bei Leistungen für Versorgungsempfänger im Unterhaltssicherungsgesetz hinzuwirken.

Begleitend erfolgte die Beteiligung an verschiedenen Sitzungen des Beirates Reservistenarbeit beim VdRBw, in denen gemeinsam mit zahlreichen Interessenvertretern auf dem Gebiet der Reserve Verbesserungen und Projekte angestoßen wurden.

Der AG-Leiter vertritt den Deutschen Bundeswehrverband im Beirat, welcher zweimal jährlich tagt.

Sitzungen:

12.04.2022
13.04.2022
27.11.2023
28.11.2023
19.11.2024
20.11.2024

Arbeitsgruppe Besondere Angelegenheiten der Zivilen Beschäftigten (AG IX)



Leiter:

Klaus-Hermann Scharf

Bundesvorstand

Mitglieder:

Maj d.R. Christian Sieh
Oberstlt i.G. Dr. Detlef Buch
TRAI Bernd Kaufmann
LRDir a.D. Ferdinand Hansen
RAmtm Jörg Simon
(bis Mai 2023)
ROAR Sebastian Käding
(ab Mai 2023)
RAI Alexander Träsch
RAR'in Beate Osan
BrdOAR Christian Frey
Marcel Knebel
TRAmtm Christian Laute
(bis Ende 2024)
Thomas Scharf
(bis Mai 2024)
Beate Serfling
(ab Juni 2024)

Auftrag und Ergebnis:

Die AG Zivile Beschäftigte (AG IX) ist damit beauftragt, die verbandspolitische Begleitung aller ihr zugeordneten Beschlüsse der 21. Hauptversammlung zu koordinieren, zu dokumentieren und im Rahmen von Leitanträgen zur 22. Hauptversammlung fortzuschreiben. Sie unterrichtet den Bundesvorstand regelmäßig über alle wesentlichen Entwicklungen auf dem Gebiet des Dienst- und Laufbahnrechts für Beamtinnen und Beamte, des Arbeits- und Tarifrechts für Arbeitnehmer sowie des Sozialrechts. Außerdem erarbeitet die AG IX übergreifende Positionierungen und fasst erforderlichenfalls die notwendigen Beschlussanträge.

Die AG IX berät außerdem in Gesetzgebungs-, Verordnungs- und Erlassvorhaben sowohl des BMVg als auch des BMI mit Bezug zu den zivilen Dienst- und Arbeitsverhältnissen und wirkt an der Vorbereitung verbandlicher Stellungnahmen im Rahmen der Verbändebeteiligung mit. Im Einvernehmen mit den Leitern anderer Arbeitsgruppen übernimmt die AG IX außerdem eine entsprechende Verantwortung für überwiesene Beschlüsse aus anderen Sachgebieten.

Die AG IX führt grundsätzlich einmal jährlich eine Fachtagung auf Bundesebene für zivile Mitglieder vorwiegend aus den Beteiligungsgremien durch, wobei der inhaltliche Schwerpunkt auf Fragen zu Belangen der Zivilbeschäftigten in der Bundeswehr liegt. Neben der Erarbeitung und Fortschreibung der Leitanträge zur 22. Hauptversammlung lagen weitere Schwerpunkte der Tätigkeit der AG IX insbesondere in der Ausarbeitung der Tiefenagenda „Bundeswehr in Zivil #WirGestaltenUnserMorgen“ sowie der stetigen Evaluierung des Konzepts „Mitgliedergewinnung zivile Beschäftigte“ und der Personalentwicklungskonzeptionen der Arbeitnehmer und Beamten.

Besonders hervorzuheben ist hierbei das neue Personalentwicklungskonzept der Beamten mit unter anderem verringerten Verwendungswechseln, welches nunmehr zusätzlich mit einer Durchführungsvorschrift konkretisiert wurde.

Weiterhin nahm die AG IX zu dem Gesetz zur Beschleunigung der Disziplinarverfahren in der Bundesverwaltung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften sowie zur Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung kritisch Stellung und konnte über die Corona-Pandemie hinaus für die Beamten einen befristet erhöhten Sonderurlaub für Kinderkrankentage erreichen. Für die Tarifbeschäftigten auf den schwimmenden Einheiten der Marine konnte die außertarifliche Gewährung der maritimen Zulage erreicht werden.

Sie erarbeitete zusammen mit dem Vorsitzenden des Fachbereichs Besoldung/Haushalt/Laufbahnrecht die verbandlichen Forderungen zur Tarif- und Besoldungsrunde 2023 und 2025 und begleitet die Umsetzung der Ergebnisse. Als ständiges Mitglied der im Bundesministerium der Verteidigung gegründeten Arbeitsgemeinschaft (AG) Zukunft Tarifbeschäftigte, die das Ziel verfolgt, die Potentiale der Tarifbeschäftigten für die Aufgabenerfüllung der Bundeswehr mit Transparenz in den Organisationsgrundlagen auszuschöpfen und den Personalbedarf der Bundeswehr im Rahmen der Zeitenwende mit Tarifbeschäftigten zu decken, konnte im Bereich des Kommandos Sanitätsdienst ein Karriereweg für Tarifbeschäftigte erstellt und ausgearbeitet werden.

In Zusammenarbeit mit der AG Zukunft Tarifbeschäftigte konnte zudem erreicht werden, dass in der Warnowwerft in Rostock Arbeitnehmer nur auf Wunsch verbeamtet wurden, ansonsten die Dienstposten für Tarifbeschäftigte erhalten werden konnten. Zusätzlich setzte sie sich für die Verlängerung des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) ein, welcher bis zum 31.12.2027 gültig ist. Die AG IX erarbeitete zudem ein umfangreiches Positionspapier für den Bundesvorstand zu Dienstposten und Dienstpostenbesetzungen in der Bundeswehrverwaltung (Art. 87b GG). Die Personalratswahlen 2024 sowie die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung 2022 und 2024 wurden von der AG IX aktiv begleitet. Außerdem berichtet die AG IX regelmäßig zu aktuellen Themen der Zivilbeschäftigten der Bundeswehr in den Verbandsmedien.

Sitzungen:

19.-20.05.2022
10.-11.10.2022
16.-17.10.2023
25.-26.09.2024
11.-12.06.2024
25.-26.03.2025





Bundesvorstand

Arbeitsgruppe Bundeswehr und Gesellschaft
(AG X)



Leiter:
Oberstlt i.G. Marcel Bohnert

Mitglieder:
Hptm a.D. Jörg Greiffendorf
Oberstlt Robert Thiele
OLt Hülya Sützen
FKpt Marco Thiele
OStBtsm Holger Weihe
OStFw Jürgen Kronschnabl
OStFw Karl-Uwe Hahn
Hptm a.D. Kai-Ingo Behnke
Hptm a.D. Ingo Zergiebel
Hptm a.D. Ernst Wendland
Oberst Thomas Behr
StFw Volker Keil
(bis 2024)
OStFw a.D. Rudolf Schmelzer
(seit 2024)
StFw a.D. Franz Jung
StFw a.D. Frank-Udo Reiche
Hptm a.D. Uwe Köpsel

Ständiger Gast:
Dr. Michael Rudloff
Projektbeauftragter Verbandsgeschichte

Auftrag und Ergebnis:
Der Bundesvorstand hat in der vorherigen Amtsperiode eine Neubestimmung der Sachgebiete zur 21. Hauptversammlung vorgenommen und ein neues Sachgebiet X mit dem Titel „Bundeswehr und Gesellschaft“ eingerichtet. Es umfasst Themen, die zuvor überwiegend in den Sachgebieten I, II und VI verortet waren. Die AG „Bundeswehr und Gesellschaft“ (AG X) hat den Auftrag, die verbandspolitische Begleitung aller ihr zugeordneten Beschlüsse der 21. Hauptversammlung sicherzustellen, zu dokumentieren und im Rahmen von Leitanträgen zur 22. Hauptversammlung fortzuschreiben.

Sie unterrichtet den Bundesvorstand regelmäßig über alle wesentlichen Entwicklungen auf dem Gebiet, erarbeitet übergreifende Positionierungen und befasst ihn erforderlichenfalls mit eigenen Beschlussanträgen.

Die AG X hat im Berichtszeitraum in wechselnden Formaten Informationsveranstaltungen auf Bundesebene durchgeführt. Inhaltliche Schwerpunkte der AG X sind Fragen zur Inneren Führung, Veteranenpolitik, zu Anerkennung und Gedenken, Öffentlichkeitsarbeit/Jugendoffiziere, Geschichte und Militärseelsorge.

Im Fokus der Arbeit der AG stand, die Bundeswehr stärker in die Gesellschaft zu integrieren und sie insgesamt sichtbarer zu machen. Dies geschah in erster Linie durch eine intensive Begleitung der Invictus Games, die im September 2023 erstmals in Deutschland stattfanden. Hierfür wurde ein hohes Sonderbudget vom Bundesvorstand genehmigt, um beispielsweise das gesamte deutsche Team mit Trikots auszustatten. Der Einsatz zahlte sich aus. So war der DBwV die gesamte Woche der Veranstaltung präsent vor Ort und konnte zahlreiche Neumitglieder verzeichnen.

Des Weiteren wirkte die AG X beim interfraktionellen Antragsverfahren zur Einführung eines nationalen Veteranentages mit. Durch einen vom DBwV initiierten Schulterschluss der zuvor zersplitterten Veteranenbewegung und der Ausrichtung des öffentlichkeitswirksamen ersten nationalen Veteranenkongresses unter Schirmfrauschaft der damaligen Bundestagspräsidentin Bärbel Bas wurden die zuvor in der AG X abgestimmten Forderungen an die zuständigen politischen Akteure gerichtet. Diese wurden gehört und größtenteils umgesetzt. Im gesamten Berichtszeitraum wurden, insbesondere zur Vorbereitung des ersten nationalen Veteranentages am 15. Juni 2025, Kontakte zum zuständigen Referat im BMVg sowie der Leitung des im Januar 2024 eingeweihten Veteranenbüros in Berlin und zu den Berichterstattern der verschiedenen Bundestagsfraktionen gehalten und gepflegt.

Aktiv begleitet wurde darüber hinaus das Themenfeld der Militärseelsorge. Der Themenverantwortliche pflegt Kontakt zu den wichtigsten Akteuren. Wichtigster Arbeitsmuskel ist die mindestens zweimal jährlich tagende Militärseelsorge-Runde mit DBwV-Mitgliedern sowie externen geladenen Gästen und Referenten. Eine Präsenztagung erfolgte im Februar 2024.

Sitzungen:
24.-25.05.2022
18.-19.07.2023
22.09.2025
29.-30.10.2024

Bundesvorstand

Projektgruppe Brandschutzkräfte der
Bundeswehr



Leiter:
Hptm a.D. Kai-Ingo Behnke (links)
Klaus-Hermann Scharf (rechts)

Mitglieder:
Oberstlt Benjamin Bergmann
HBrdMstr Frank Bier
HBrdMstr Christian Biermann
BrdAR Thomas Buchwald
BrdAmtfr Doreen Engel
BrdOAR Christian Frey
Hptm Sven Geiskämper
HptBrdMstr Dirk Hertel
OStFw Thomas Hüls
HptBrdMstr Michael Lehr
OStFw Thomas Leniger
BrdOAR Oliver Nitsch
Hptm René Pabst
HBrdMstr Michael Otten
OBrdMstr Christian Rehborn
BrdOAR Philipp Sansoni
HptBrdMstr Ronny Schlieter
HptFw Marcus Schwandt
Hptm Robert Wustrack

Auftrag und Ergebnis:
Um die kritische Auseinandersetzung mit aktuellen Themen aus dem Alltag der Brandschutzkräfte zu ermöglichen und um einen Dialog zwischen den Interessenvertretern und Kontakten aus dem militärischen und politischen Raum zu führen, hat der DBwV die Projektgruppe Brandschutzkräfte eingerichtet. Der originäre Auftrag der Projektgruppe ist die Betreuung der Zielgruppe Brandschutzkräfte der Bundeswehr und die Wahrung ihrer Interessen. Durch die Wahl der Leiter ist gewährleistet, dass sich sowohl die militärischen als auch die zivilen Brandschutzkräfte der Bundeswehr vertreten fühlen. Die Leiter unterrichten regelmäßig den Bundesvorstand. Durch die Projektgruppe wurde erfolgreich ein Forderungspapier erarbeitet und fortgeschrieben. In dessen Umsetzung konnte unter anderem bereits erreicht werden,

dass die Feuerwehrdienstzulage auch hauptamtliches, für den Einsatzdienst ausgebildetes Personal erhält. Außerdem wird nunmehr untergesetzlich geregelt, dass unterstützendes Personal von den Wachen die Zulage behält. Über die aktuellen Entwicklungen aus dem Bereich der Brandschutzkräfte der Bundeswehr informiert die Projektgruppe regelmäßig durch den Newsletter „Blaulicht-Info“. Darüber hinaus wurden die Personalratswahlen in enger Abstimmung durch die Projektgruppe begleitet und auf allen Ebenen die gesetzten Ziele erreicht. Die Projektgruppe tauscht sich kontinuierlich über anvisierte Strukturänderungen und Umstrukturierungsmaßnahmen des Brandschutzes innerhalb der Bundeswehr aus. Im Fokus steht hierbei die Eruierung.

Sitzungen:

18.-19.05.2022
24.-26.10.2022
20.-21.03.2023
24.-26.10.2023
14.-15.02.2024
23.-25.10.2024
07.-09.07.2025

Projektgruppe Gleichstellungsbeauftragte/
Gleichstellungsvertrauensfrauen



Leiter:
OStFw Sascha Altenhofen

Mitglieder:
je einer Vertreterin/ einem Vertreter der zuständigen Referate R4/R5 Abt Recht den Gleichstellungsbeauftragten/ Gleichstellungsvertrauensfrauen, namentlich
Hptm Daniela Tomuzia, EinsFüKdoBw
Oberstlt Michaela Frömmichen, PlgABw
Hptm Maria Eck, 1. PzDiv
Hptm Anja Sittinger, Kdo RegSanUstg
OTA Yvonne Schrödel, SanAkBw
Oberstlt Astrite Schneider, BAPersBw
FtlArzt Dr. Jessica Ritter, MarKdo





OSTFw Sandra Lotze, Stab EinsFüBer 2
HptFw Sophia Eggert, SanStffEins
StBtsm Beatrice Buschmann, SanÜstgZ
StHptm Claudia Schalling, KdoGesVersBw

Auftrag und Ergebnis:

Mit der Projektgruppe Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsvertrauensfrauen (GleiB/GleiVF) soll innerhalb des DBwV ein regelmäßiger Austausch erfolgen und Wirkungsbereich geschaffen werden, um die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern bzw. Soldatinnen und Soldaten in den Dienststellen durch regelmäßigen Erfahrungsaustausch und gemeinsame Ideenfindungen weiter voranzutreiben. Im Fokus der Projektgruppe steht dabei der Umgang mit Vielfalt wie Alter, Behinderung, ethnische und kulturelle Zugehörigkeit, Geschlecht/Geschlechtsidentität, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft und dessen zeitgemäße Weiterentwicklung innerhalb der Bundeswehr.

Die Projektgruppe hatte das Gleichstellungsfortentwicklungsgesetz militärisches Personal (MilPersGleiFoG), welches am 24.01. 2024 in Kraft getreten ist, aktiv und mit wertvollen konstruktiven Vorschlägen begleitet. So gelang mit dem MilPersGleiFoG eine grundlegende Modifizierung des SGleiG mit dem Ziel den Anteil von Soldatinnen in allen Bereichen der Streitkräfte anzuheben. Des Weiteren wurden für die militärischen Gleichstellungsbeauftragten Regelungen zur Arbeitserleichterung geschaffen wie die Vereinfachung und Verkürzung von Verfahrensabläufen sowie die Position der militärischen Gleichstellungsbeauftragten gestärkt.

Sitzungen:

18.-19.12.2023
16.-17.12.2024
17.-18.03.2025
25.-26.06.2025

Projektgruppe Beschaffungswesen mit Schwerpunkt auf Rüstung und Technik



Leiter:
Oberstlt Andreas Geckeis

Mitglieder:

Oberstlt Jonathan Albe
KptLt Christian Peter Haardt
Oberstlt Frank Nowak
OSTFw Sascha Odelga
OSTFw Stefan Weiß
TRDir Bernhard Arnold
TROAR Thomas Augustin
TRAR Helmut Blankeford
RAR'in Sabine Inge Georg
TRAR Wolfgang Klasik
TRAi Waldemar Kliwer
TAR'in Christina Krznaric
RDir Marco Konzer
TROAR John-Henry Niepmann
TRDir Jens Obermeyer
TRAmtm Michael Peetz
TROAR Hans-Christian Schroeder
RAR Jörg Simon
Jennifer Weigelt
TRAi Erhard Woltmann

Auftrag und Ergebnis

Das sicherheitspolitische Umfeld Deutschlands hat sich im Februar 2022 grundlegend geändert. Der international verurteilte Einmarsch russischer Streitkräfte in die Ukraine und somit ein Krieg in dieser Dimension mitten in Europa war in der heutigen Zeit undenkbar. Mit der Regierungserklärung im Rahmen der Sondersitzung des Deutschen Bundestages am 27.02.2022 wurde eine Zeitenwende der deutschen Sicherheitspolitik verkündet. Die Landes- und Bündnisverteidigung hat einen neuen Stellenwert erlangt.

Ein Kernthema der Regierungserklärung war die massive Erhöhung der finanziellen Ausstattung der Bundeswehr mittels eines Sondervermögens sowie eine nachhaltige Erhöhung des Verteidigungshaushalts. Die zusätzlichen Mittel sollen für die Behebung der Ausrüstungsmängel und Fehlbestände in der Bundeswehr verwendet werden.

Dieser Prozess und generell das Beschaffungswesen der Bundeswehr muss vom DBwV eng begleitet werden, um Fehlentwicklungen zumindest eine nachvollziehbare Gegenposition entgegensetzen zu können; parallel bedarf es verstärkter und vor allem statusübergreifend ausgerichteter Bemühungen um das Personal des Bundesamts für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (BAAINBw) sowie seiner nachgeordneten Dienststellen mit einem besonderen Fokus auf die „Techniker“, letzteres in noch engerer Abstimmung mit dem Verband des Technischen Dienstes der Bundeswehr e.V. (IGBI), mit dem der DBwV eine förmliche Kooperation unterhält.

Zur Erarbeitung von Positions- bzw. Forderungspapieren zur Beschleunigung und zur Weiterentwicklung des Beschaffungswesens und der Beschaffungsorganisation der Bundes-

wehr auch unter den Gesichtspunkten der Personalentwicklung und des Personalmanagements der Bundeswehr werden zwei Projektgruppen - „Rüstung“ und „Technik“ - eingesetzt, denen neben sachverständigen Verbandsvertretern auch Vertreter von IGBI angehören. Dies dient der Kontaktpflege und des Netzwerkausbaus im Bereich des technischen Personals der Bundeswehr.

Sitzungen:

07. – 08.06.2022
15.06.2023
17. – 18.09.2024
23. – 24.07.2025

Projektgruppe Junger DBwV



Leiter:
StFw a.D. Thomas Schwappacher

Mitglieder:

Maj d.R. Christian Sieh
StFw a.D. Gerd Dombrowski
OSTFw Dieter Götz
Hptm Alexander Dreiser
OSTFw a.D. Rudolf Schmelzer
StFw Tino Nicolai
StHptm Heiko Schäfer
OSTG Tanja Litz
Maj Daniel Brunner

Auftrag und Ergebnis

Die Projektgruppe Junger DBwV wurde mit dem Ziel ins Leben gerufen, junge Mitglieder gezielt in die verbandliche Arbeit einzubinden, ihre Perspektiven und Anliegen sichtbar zu machen und ihnen den Einstieg in ein ehrenamtliches Engagement zu erleichtern. Damit soll eine nachhaltige Verjüngung des Verbands auf Mandatsträgerebene sowohl intern als auch extern gefördert werden. Die Projektleitung liegt beim 1. Stellvertretenden Bundesvorsitzenden. Die Landesverbände werden jeweils durch ihre Beauftragten oder die stellvertretenden Landesvorsitzenden vertreten.

Zur Stärkung der Sichtbarkeit und Identifikation wurde beschlossen, dem Jungen DBwV eine feste Rubrik im Verbandsmagazin zu widmen. Ergänzend erfolgte eine mediale Begleitung über die Social-Media-Kanäle des DBwV, etwa durch Interviews und themenbezogene Beiträge.

Unter der Leitung des 1. Stellvertretenden Bundesvorsitzenden fanden regelmäßige digitale Austauschtreffen sowie im August 2023 eine erste Präsenzveranstaltung in der Bundesgeschäftsstelle statt. Im Fokus standen die Aktivierung junger Mitglieder für ein Mandat sowie die gezielte Unterstützung junger Mandatsträger. In diesem Rahmen wurde auch ein Imagefilm produziert und Interviews mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern geführt, die wertvolle Einblicke in ihre Erwartungen und Wünsche an den Verband gaben. Die Ergebnisse wurden in den Verbandsmedien weiterverbreitet.

Im Februar 2025 kamen die stellvertretenden Landesvorsitzenden und Länderbeauftragten erneut mit dem 1. Stellvertretenden Bundesvorsitzenden zusammen, um die strategische Weiterentwicklung des Projekts zu beraten. Ein zentrales Ergebnis dieser Zusammenkunft war die gemeinsame Einschätzung, dass der Projekterfolg maßgeblich von einer bereichs- und ebenenübergreifenden Zusammenarbeit abhängt. Infolgedessen wurde beschlossen einen Leitantrag zum Projekt Junger DBwV, zur 21. Hauptversammlung zu erarbeiten. Damit wird der klare Wille unterstrichen, junge Mitglieder und Mandatsträger künftig noch stärker in die Verbandsarbeit zu integrieren und das Ziel zu erreichen, dass der DBwV auch weiterhin attraktiv für all seine Mitglieder bleibt. Durch die angestoßene Neustrukturierung der Projektgruppe und die Erstellung des Leitantrages Junger DBwV, soll jungen Mandatsträgern das verbandliche Leben und Wirken zugänglicher und erlebbar gemacht und die bestehende Bindung ausgebaut werden. Auch wird die Nachwuchsgewinnung gefördert, was essentiell für die Zukunftssicherung des DBwV ist. Daher wurde sich darauf geeinigt, dass die Zielgruppe alle Mitglieder unter 30 Jahren umfasst.

Sitzungen:

21.01.2021
04.08.2021
23.10.2021
05.05.2022
29.-30.08.2023
16.11.2023
11.02.2025





Bundesvorstand

Zusammenarbeit mit Satzungsorganen

Verbandsschiedskommission

Die Verbandsschiedskommission (VSK) sorgt als unabhängiges Satzungsorgan dafür, dass innerverbandliche Streitigkeiten möglichst rasch und nach Möglichkeit noch innerhalb des Verbandes gelöst werden können. Nach der Schiedsordnung des Deutschen Bundeswehrverbandes ist eine Klage vor dem Vereinsgericht erst dann möglich, wenn das innerverbandliche Schiedsverfahren abgeschlossen ist.

Die VSK entscheidet auf Antrag oder nach einer Anfechtung insbesondere über die Rechtmäßigkeit von Verbandsausschlüssen, Amtsentbindungen, Amtsenthebungen und Wahlen sowie über sonstige Beschwerden gegen Vorstandsbeschlüsse oder das individuelle Verhalten einzelner Mitglieder und Mandatsträger. Um die Unabhängigkeit der VSK zu gewährleisten, dürfen ihre Mitglieder gemäß unserer Satzung kein Mandat auf Landes- und Bundesebene ausüben.

Zur Vermeidung von Konfliktfällen nehmen Mitglieder der VSK außerdem beratend an den verbandlichen Großveranstaltungen, wie der Hauptversammlung, den Verbandstagen und den Landesversammlungen teil.

Die VSK ist ausschließlich der Hauptversammlung verantwortlich, unterrichtet aber auch den Bundesvorstand regelmäßig und bei Notwendigkeit während der Amtsperiode im Rahmen einer Bundesvorstandssitzung über ihre Tätigkeit. Der Vorsitzende der VSK nimmt an den Bundesvorstandssitzungen teil.

Darüber hinaus obliegt die laufende Zusammenarbeit dem Justitiar, der die VSK für den Bundesvorstand regelmäßig über alle relevanten Vorgänge und insbesondere über die Beschlüsse unterrichtet, die Ausgangspunkt eines Verfahrens werden könnten (Verbandsausschlüsse und Amtsentbindungen).

Während der Amtsperiode hat der Bundesvorstand im Zuge der Personalratswahlen in einigen Fällen den Verbandsausschluss und das Ruhen der Mitgliedsrechte beschlossen (Mandat auf konkurrierenden Listen); in einigen dieser Fälle wurden bereits beantragte respektive laufende Ausschlussverfahren vorzeitig durch Kündigungen der Betroffenen beendet. Die VSK wurde in allen Fällen durch den Justitiar beteiligt. Über Amtsentbindungen hatte der Bundesvorstand während der Amtsperiode einmal zu entscheiden.

In den beantragten Überprüfungen der Beschlüsse des Bundesvorstandes konnte die VSK in keinem der genannten Verfahren Verstöße gegen die Satzung bzw. Schiedsordnung feststellen.

Revisoren

Auftrag

Die Tätigkeit der Revisoren ist darauf gerichtet, finanziellen Schaden vom Verband abzuwenden. Sie sind allein der Hauptversammlung verantwortlich.

Die Revisoren haben jederzeit das Recht und halbjährlich die Pflicht, das Haushalts-, Finanz- und Rechnungswesen des Verbandes auf Grundlage der Revisionsordnung zu prüfen. Sie prüfen dabei insbesondere:

- ob die Finanzmittel satzungsgemäß, sparsam und wirtschaftlich verwendet werden,
- ob die erforderlichen Ordnungen erlassen sind und eingehalten werden,
- das Vermögen des Verbandes ordnungsgemäß verwaltet wird,
- die Kassen ordnungsgemäß geführt werden,
- den Leistungsaustausch / Zuwendungen mit den verbundenen Unternehmen und Organisationen - nicht aber das Haushalts-, Finanz- und Rechnungswesen dieser.

Die Revisionsordnung gibt vor, einmal in den vier Jahren die Ausgaben des Verbandes querschnittlich zu betrachten.

Die Revisoren unterrichten den Bundesvorstand regelmäßig mittels Revisionsbericht über die Prüfergebnisse. Zudem nimmt der Geschäftsführende Revisor in beratender Funktion an den Sitzungen des Bundesvorstands teil. Die Revisoren sind auf diese Weise jederzeit über alle haushaltsrelevanten Entscheidungen informiert.

Themen der Revisionen

Ein durchgängiges mehrjähriges Thema waren die Immobilien des DBwV. Teilthemen waren:

- Kauf / Renovierung von Landesgeschäftsgestellen mit den zugehörigen Verträgen, den Mittelabflüssen für Anschaffungs- und Anschaffungsnebenkosten einschließlich Möblierung und IT
- Bewirtschaftung aller Immobilien, dabei eine Betrachtung der Betriebskosten der Landesgeschäftsstellen



Bundesvorstand



Die Gruppe der Revisoren ist das prüfende Element im Deutschen Bundeswehrverband.

Periodisch wurden geprüft die 21. Hauptversammlung, die Landesversammlungen 2023, der Verbandstag 2024, der Parlamentarischer Abend 2024, Landestagungen im Bezirk etc.

Umfangreich gestaltete sich die Revision der Invictus Games 2023, des Themas Betreuungsreisen Auslandskameradschaften, Kosten für den Veteranenkongress und das Social Media Push Event, Eventorientierte Mitgliedergewinnung, etc.

Spezialthemen waren die DBwV-App, German Army Golf Trophy 2021, Gründung der Arche.

Zu den Standardthemen gehörten:

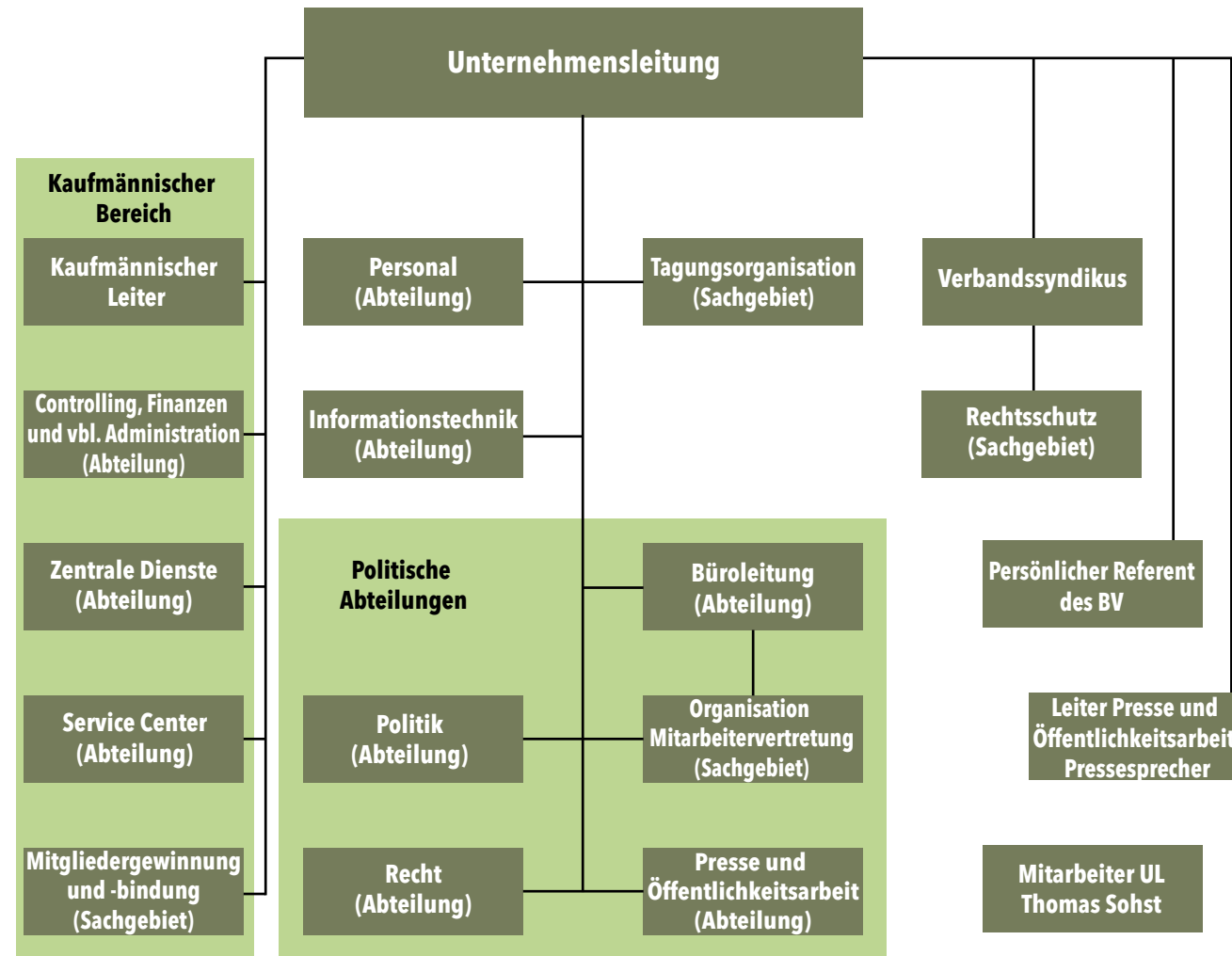
- die Abrechnungen der Veranstaltungen der Landesverbände und der Ebene Bund
- die Abrechnungen ausgewählter Kameradschaften (StOKa, TruKa, KERH)
- die Abrechnungen querschnittlich ausgewählter Mandatsträger aller Ebenen

Einen Satzungsauftrag bedienten wir mit dem Einblick in die Jahresabschlüsse 2021-2024, den Informationen zur Budgetaufstellung, der Budgetbewirtschaftung, einschließlich des Instrumentes Zusatzbudget.

Die Berichterstattung der Ergebnisse unserer Tätigkeit ist unsere Aufgabe in der Hauptversammlung.



Aufstellung



Die politischen Abteilungen inkl. dem SG TO, Abteilung Personal, Abteilung IT und Datenschutz

In den Bereich der politischen Abteilungen fallen die Abteilungen, die im Schwerpunkt die verbandspolitische Arbeit des DBwV unterstützen. Das sind neben der Büroleitung (BL) insbesondere die Abteilungen Politik (Pol), Recht (R) und Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (PrÖ). Ebenfalls sind hier

die Organisationseinheiten Pressesprecher des Verbandes und der Persönliche Referent des Bundesvorsitzenden zusammengefasst, welche beide außerhalb dieser Struktur direkt der Unternehmensleitung unterstellt sind.

Aufstellung

Morgenrunde

Was ist seit gestern passiert? Was läuft politisch? Geht der Bundesvorsitzende heute vor die Kameras? An welcher Stellungnahme arbeitet die Rechtsabteilung aktuell? Das alles und noch viel mehr wird jeden Tag um Punkt 09:00 Uhr besprochen - im Kreis der Morgenrunde.

Dieses Treffen der Leiter der politischen Abteilungen, zu denen im Bundeswehrverband die Abteilung Politik, die Büroleitung, die Abteilung Recht und die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit gehören, ist Auftakt und Fixpunkt des Tages zugleich. Persönlicher Referent, Pressesprecher, Chefredakteur und der Geschäftsführer des Bildungswerkes gehören ebenfalls zum Kreis der Teilnehmer dieser regelmäßigen Konferenzen.

Seit vielen Jahren ist die Morgenrunde eine der wichtigsten Zusammenkünfte der Hauptamtlichkeit im DBwV, wenn nicht die wichtigste.

Presseschau, Überblick über die Aufgaben des Tages, Koordinierung der Termine des Bundesvorsitzenden und seiner

Stellvertreter sowie Themenüberblick für die notwendige Berichterstattung des Verbandes und die Veröffentlichungen über die Verbandsarbeit sind hier die Themen.

Aufgaben, die von den Teilnehmern aus der Morgenrunde mitgenommen werden, finden sich später auf den Schreibtischen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilungen. Die direkte Kommunikation in der Morgenlage schafft einen schnellen Überblick über die Lage und die kurzfristig und mittelfristig zu erledigenden Aufgaben: Alle sind auf demselben Stand, zur selben Zeit. Jeder weiß, was die anderen tun.

Selbstverständlich werden aus der Morgenrunde heraus der Bundesvorsitzende und weitere zuständige Bundesvorstandsmitglieder schnell und umfassend über wichtige Lagen und Lageänderungen informiert.

Ebenso werden die Teilnehmer der Morgenlage regelmäßig über aktuelle Themen und ihre Entwicklung durch den Bundesvorsitzenden und den Bundesvorstand insgesamt in Kenntnis gesetzt.



Tag für Tag erstellen die Spitzen der politischen Abteilungen ein aktuelles Lagebild: Frederik Koch, Oliver Krause, Katharina Fechner, Sebastian Lohmüller, Kristina Haase, Frank Jungbluth, Jan Meyer und Fritz von Korff (v.l.n.r.).





Aufstellung

Abteilung Büroleitung (BL)

Die Mitarbeiter dieser Abteilung kümmern sich um die organisatorischen Angelegenheiten des Bundesvorsitzenden, der beiden Stellvertretenden Bundesvorsitzenden, der Fachbereichsvorsitzenden sowie der TSK- und Organisationsbereichsvorstände. Sie ist der Dreh- und Angelpunkt für die Kommunikation innerhalb des Verbandes; speziell durch die Sekretariate zwischen den Vorständen und den jeweiligen Abteilungen und durch die Büroleiterin zwischen dem Bundesvorsitzenden und den politischen Abteilungen.

Ferner liegt im Verantwortungsbereich der Büroleitung die Planung, Koordinierung sowie die Vor- und Nachbereitung von Gremiensitzungen (z.B. Bundesvorstandssitzungen). Zudem ist sie federführend im Bereich der Großveranstaltungen auf Bundesebene (beispielsweise Parlamentarischer Abend oder General-/Admiraltagung).

Seit Januar 2023 ist das Sachgebiet Organisation Mitarbeitervertretung der Büroleitung unterstellt. Die Aufgabe des

Sachgebiets liegt zentral in der Unterstützung des Vorsitzenden des Fachbereiches Beteiligungsrechte bei allen organisatorischen Maßnahmen sowie im Bedarfsfall bei der organisatorischen Unterstützung des Vorsitzenden des Fachbereiches Zivile Beschäftigte.

Der Schwerpunkt liegt in der Administration der Beteiligungsgremien auf ministerieller Ebene und, nach Bedarf, der Mitarbeitervertretungen und Sondervertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten mil./ziv. und des Vertreters der Menschen mit Behinderung.

Die zentrale Aufgabe zielt auf die Gremien der Personalräte, Vertrauenspersonen, Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen, Mandatsträger in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen und die Gleichstellungsbeauftragten im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Verteidigung, bei Anfragen auf Unterstützung auch bis auf die Ortsebene.



(v.l.n.r.): Lisa Köhler, Ariane Bachmann, Rebecca Riemer, Abteilungsleiterin der BL Kristina Haase, Ute Brückner und Frederik Koch.



(v.l.n.r.): Martin Schulte, Bianca Suluyan, Manuel Patanè und Paul Seraphim (es fehlt Stephan Benndorf)..

Aufstellung

Abteilung Politik (Pol)

Die Unterstützung des Bundesvorstandes bei der Umsetzung der verbandspolitischen Schwerpunkte und Bundesvorstandsbeschlüsse ist die bestimmende Aufgabe der Abteilung Politik. Dabei geht es um die Planung und Umsetzung aller Maßnahmen der Lobbyarbeit gegenüber Regierung und Parlament sowie anderen relevanten Akteuren zur Beeinflussung der Meinungsfindungs- und Entscheidungsprozesse. Wesentlich sind dabei ein einheitliches und geordnetes Vorgehen und eine synchronisierte Kommunikation aller verbandlichen Akteure auf sämtlichen Ebenen des Verbandes.

Die Abteilung pflegt zur Unterstützung der Arbeit des Bundesvorstands ein hauptamtliches Netzwerk im politischen

Raum und hält auch losgelöst von verbandlichen Einzelmaßnahmen die Verbindung zu den wesentlichen Akteuren.

Neben der Begleitung der verbandspolitischen Prozesse hat die Abteilung auch inhaltliche Aufgaben. Dazu gehören die Themen der Sachgebiete I und X, Sicherheits- und Verteidigungspolitik, Einsätze und Missionen, Europa sowie Bundeswehr und Gesellschaft.

Die Abteilung unterstützt zudem die auf der europäischen Ebene engagierten Mandatsträger des Verbandes und ist für die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen der Bundesgeschäftsleitung verantwortlich.



Sie begleiten auf hauptamtlicher Seite das politische Wirken des Verbandes: (v.l.n.r.) Philipp Lüpnitz, Wiebke König, Jasmina Perske, Tsetseg Undrakhbayar, Abteilungsleiter Fritz von Korff, Jana Bartole und Charlotte Kuhnt (es fehlt: Katja Gersemann).





Aufstellung

Abteilung Personal (Pers)

Die Abteilung Personal ist für das Personalmanagement und die Gehaltsbuchhaltung des Verbandes zuständig. Der Berichtszeitraum war durch die Weiterentwicklung der sehr guten Arbeitsbedingungen als attraktive Grundlage der Arbeitsverhältnisse zum Erhalt der zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit um Fach- und Führungskräfte am Standort Berlin geprägt. Abteilungsintern konnte die Leitung der Abteilung

aufgrund des Renteneintritts des Abteilungsleiters erfolgreich nachbesetzt werden.

Die Abteilung Personal führt außerdem eine Reihe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne direkte Zuordnung, so beispielsweise, das Unterstützungspersonal für die Stiftungen des Verbandes.

Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (PrÖ)

Die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist verantwortlich für die Medien des Verbandes. Dazu gehören das monatliche Verbandsmagazin „Die Bundeswehr“ sowie die digitalen Kanäle – von der Website und dem internen Mitgliederbereich (Community) bis hin zu Social-Media-Auftritten.

Je nach Thema arbeitet die Abteilung eng mit dem Bundesvorstand und den Fachabteilungen des Verbandes zusammen, um relevante Inhalte gezielt zu veröffentlichen. Darüber hinaus wird über eigene sowie externe Veranstaltungen mit

Verbandsbezug berichtet. Bei Kampagnen und Sonderveröffentlichungen stimmt sich die Abteilung PrÖ eng mit den Abteilungen Politik und Recht ab, um gezielte Inhalte zu kommunizieren und die Verbandskommunikation strategisch weiterzuentwickeln. Im vergangenen Berichtszeitraum hat sich die Abteilung teilweise neu aufgestellt, um den wachsenden Anforderungen im Bereich Print, Social Media und Online noch besser gerecht zu werden – mit frischer Expertise und innovativen Ansätzen.

Foto: DBwV/Frank Jungbluth



(v.l.n.r.): Sascha Eutebach, Abteilungsleiterin Katharina Fechner, Eva Krämer und Gunnar Kruse.



(v.l.n.r.): Antonia Wolf, Anja Wolf, stellv. Abteilungsleiter Frank Jungbluth, Sarina Flachsmeier und Yann Bombeke.

Aufstellung

Abteilung Recht (R)

Die Abteilung Recht verantwortet die Rechtsberatung und den Rechtsschutz für Verbandsmitglieder in allen Angelegenheiten mit unmittelbarem Bezug zu einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit der Bundeswehr und bildet die Schnittstelle zu den externen Vertragsanwälten des DBwV.

Darüber hinaus obliegt der Abteilung Recht die konzeptionelle Grundlagenarbeit der Verbandspolitik: Durch die Erarbeitung von Stellungnahmen zu Gesetz- und Verordnungsentwürfen stellt sie die Einbeziehung des DBwV im Rahmen der Beteiligung von Zivilgesellschaft und Verbänden an

Gesetzgebungsprozessen gem. § 47 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien sicher.

Mitarbeiter der Abteilung Recht begleiten auf Wunsch Mandatsträger zu Gesprächsterminen im politisch-parlamentarischen Raum, unterstützen Veranstaltungen des DBwV auf Bundes- bzw. Landesverbandsebene durch Vorträge und informieren Mitglieder und Mandatsträger regelmäßig über Gesetzesänderungen und aktuelle Rechtsprechung durch Fachbeiträge in Verbandsmagazin und gesonderten Mandatsträgerinformationen.

Foto: DBwV/Sarina Flachsmeier



Stellvertretend für die Abteilung die Referatsleitungen: (v.l.n.r.) Alexander Karnop, Anika Scharlau, Jens Körting, Juliane Richter, Abteilungsleiter Sebastian Lohmüller, Elena Nothelle und Tino Taute.

Abteilung Informationstechnologie (IT)

Die Mitarbeiter der IT-Abteilung betreuen den gesamten Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie unter stetiger Prüfung und Optimierung sicherheits- und datenschutzrechtlicher Grundsätze in Verbindung mit dem Einsatz technologischer Werkzeuge zur Unterstützung der Abteilungen und Mandatsträger mit verbandseigener Hardware in ihren jeweiligen Tätigkeitsschwerpunkten.

Sie verantwortet die strategische Planung, Implementierung und Wartung aller IT-Systeme und -Infrastrukturen, um Effizienz, Sicherheit und Innovation zu unterstützen und zu gewährleisten.

Aktuell wird die IT von sechs Vollzeit- und zwei Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, sowie einem Auszubildenden betreut, unterteilt in die Bereiche IT-Service & -Support, MS Dynamics NAV Support & Entwicklung, Infrastruktur und Administration. Darin enthalten ist ein Auszubildender, dessen Programm im August 2022 als Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung begann und mit erfolgreichem Abschluss 2025 in der IT übernommen wurde.

Seit der letzten Hauptversammlung, 2021, wurden insgesamt 389 neue Notebook- und PC-Systeme konfiguriert und übergeben. Im Rahmen des geplanten Hardware-Erneue-





Aufstellung

rungszyklus fand zudem der Wechsel auf Windows 11 statt. Dabei wurden auch die vorhandenen Schutzmaßnahmen, einschließlich einer erweiterten Firewall und verbesserter Speichersysteme, weiter ausgebaut.

Die Infrastruktur, einschließlich der seit 2017/2018 im Einsatz befindlichen Server- und Drucksysteme, wurde im Rahmen des geplanten Austauschprogramms 2024/2025 erheblich erneuert. Der Lebenszyklus der Systeme wurde optimal ausgereizt, um die wirtschaftlichen Belastungen dieser Investitionen zu minimieren. Der Wechsel auf das aktuelle Windows Server Betriebssystem, Windows Server 2025, begann bereits Ende 2024. Neben den Windows Server-Systemen betreibt der DBwV auch zahlreiche Dienste auf Basis ausgewählter Linux-Systeme.

Die Einrichtung verschlüsselter Verbindungen (über eine sogenannte VPN-Einwahl) zum DBwV Netzwerk, stellt weiterhin eine sichere und weitestgehend flexible Möglichkeit für mobile Tätigkeiten dar, die um weitere Schutzmaßnahmen ergänzt wurde.

Für die bessere und komfortablere Kommunikation mit Videokonferenzen, wurden die BGSt. und alle LGSt. mit umfangreicher, neuwertiger und professioneller Videokonferenztechnik ausgestattet. Insbesondere die großen Konferenzräume in der BGSt. Berlin sind mit modernen und dennoch flexiblen Lösungen ausgestattet worden. Mit der Einführung von OpenTalk als primäres Videokonferenzsystem wird erstmals eine flächendeckende, einheitliche und Ende-zu-Ende verschlüsselte Videokonferenzlösung im DBwV etabliert.

Nach dem technisch zwingend notwendigen Wechsel von der Mitgliederverwaltung, VEWA, zum aktuell eingeführten System, MS Dynamics NAV in 2020, kümmern sich die Projekt- und Arbeitsgruppen aktuell um die Vorbereitung zum Upgrade auf die neueste Version dieses Systems: MS Dynamics 365 Business Central, welches zum 01.01.2026 starten wird.

Seit der Einführung von MS Dynamics NAV, welches als Echtzeitsystem auch ein vollständig integriertes Finanz- und Rechnungswesen beinhaltet, müssen keine separaten Finanzsysteme mit komplexen Schnittstellen bedient werden.

Zudem ist es gelungen, zielführende Ressourcen im DBwV zu verpflichten, so dass die Betreuung und DBwV-spezifische Anpassungen des Systems mittlerweile fast vollständig in Eigenregie des DBwV durchgeführt werden können.

Für die Migration und Wechsel zur neuen Version, stehen dem DBwV wieder altbekannte Ressourcen des externen Dienstleisters zur Verfügung, welcher auch zur Einführung der neuen Mitgliederverwaltung zum Einsatz kam.

Ein weiterer Meilenstein stellt das Projekt „PKam – Portal Kameradschaften“ als eine wichtige Weiterentwicklung für die digitale Zusammenarbeit und Kommunikation innerhalb der Kameradschaften dar. Durch die webbasierte Plattform können Mandatsträger effizient und sicher miteinander arbeiten.

Die wichtigsten Aspekte dieses Projekts beinhalten:

1. Skalierbarkeit und Flexibilität: Das System ist so aufgebaut, dass es bei Bedarf leicht erweitert werden kann, um den Anforderungen der Kameradschaften gerecht zu werden.
2. DSGVO-Konformität und Sicherheit: Ein besonderer Fokus wurde auf den Datenschutz, die Datensicherheit, sowie die Einhaltung der DSGVO gelegt, um eine sichere Nutzung der Plattform zu gewährleisten.
3. Nutzerfreundlichkeit und Zugänglichkeit: Die E-Mail-Konten sowie integrierten Office-Anwendungen sind benutzerfreundlich und bieten eine hohe Funktionalität, auch für die gleichzeitige Nutzung und Bearbeitung von Dokumenten.
4. Erweiterte Funktionen: Neben den grundlegenden Funktionen wie E-Mail und Dokumentenverwaltung sind auch Videokonferenzen und eine elektronische Kassenabrechnung integriert, was die Plattform zu einem umfassenden Werkzeug für die Kameradschaften macht.
5. Testphase und Feedback: Die Lösung wurde durch umfangreiche Tests und das Feedback aus verschiedenen Kameradschaften verfeinert und als moderne und benutzerfreundliche Alternative zu Hardwarelösungen bewertet.

Die Möglichkeit zur Nutzung der Plattform auf verschiedenen Geräten (inkl. SmartPhones) und die Zwei-Faktor-Authentifizierung zur Sicherstellung der Datensicherheit bieten zusätzliche Vorteile für die Nutzer.

Aufstellung

Sachgebiet Tagungsorganisation (TO)

Das Sachgebiet Tagungsorganisation ist für die organisatorische Planung und Durchführung von Veranstaltungen auf Bundesebene zuständig. Die Veranstaltungsabrechnung und die Bearbeitungen der Reisekosten der Teilnehmer gehören

zum Gesamtprozess. Die Buchung von Einzelreisen mit entsprechender administrativer Nachbearbeitung, sowie die Verwaltungen des Tagungsbereichs in der Bundesgeschäftsstelle sind weitere Aufgaben.



(v.l.n.r.): Josefine Siebert, Antje Jakob, Jennifer Guse, Sven Deba und Isabelle Matthieu (Es fehlt Claudia Kühne).

Datenschutz

Die Organisationsstruktur des Datenschutzes im DBwV und seiner verbundenen Unternehmen und Organisationen hat sich bewährt. Auf der Arbeitsebene erhält der Verband mit Rechtsanwalt Dr. Stefan Drewes (DPA Drewes Privacy Advice) als Datenschutzbeauftragter sachkundige Beratung; erste Ansprechstelle im Haus ist Oliver Krause als Datenschutzkoordinator, der seit diesem Jahr zudem von Jennifer Plonus in administrativen Angelegenheiten unterstützt wird. Mandatsträgerseitig liegt der Datenschutz im Bereich des Schatzmeisters und damit im kaufmännischen Bereich, wo das Gros der datenschutzrelevanten Arbeitsschritte stattfinden.

Neben diversen tagesaktuellen Vorgängen ist in der Sache insbesondere die Einrichtung des DBwV-Campus berichtsre-

levant. Damit wurde dem Beschluss der 21. Hauptversammlung Rechnung getragen, wonach für alle Mandatsträger eine jährliche Datenschutzausbildung (online) bereitzustellen ist (Beschluss XI/06). Der Campus ist somit eine Ergänzung zu den bestehenden Mandatsträgerschulungen (Präsenzveranstaltungen). Erwähnenswert ist zudem, dass der administrative Aufwand im Bereich Datenschutz unternehmensintern durch eine Ergänzung der Kündigungsbestätigung reduziert werden konnte. Im Rahmen der Kündigung formulierte Auskunfts- und Löschgesuche werden nun standardisiert abgearbeitet. Aktuelles Großprojekt ist die Erstellung und Implementierung eines Löschkonzepts im Rahmen des Wechsels auf Microsoft Business Central.





I. Gliederung

Der Deutsche BundeswehrVerband ist eine zentral geführte Organisation. Die Umsetzung der durch die Hauptversammlung verabschiedeten Beschlüsse obliegt dem Bundesvorstand. Dieser wird unterstützt durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesgeschäftsstelle. Zur Durchfüh-

rung der regionalen Verbandsaufgaben ist der Deutsche BundeswehrVerband in vier Landesverbände, die im Auftrag der Bundesebene agieren, gegliedert. Die Landesverbände sind in Bezirke untergliedert.



I. Gliederung

Landesverband Nord:

- Bezirk 1 Schleswig-Holstein Nord
- Bezirk 2 Schleswig-Holstein Süd/
Freie und Hansestadt Hamburg
- Bezirk 3 Niedersachsen Nord/
Freie Hansestadt Bremen (Jade/Weser)
- Bezirk 4 Niedersachsen Ost (Heide)
- Bezirk 5 Niedersachsen Süd
- Bezirk 6 Niedersachsen West

Landesverband West:

- Bezirk 1 Köln-Bonn
- Bezirk 2 Rhein-Ruhr-Maas
- Bezirk 3 Westfalen
- Bezirk 4 Ostwestfalen-Lippe
- Bezirk 5 Oberhessen
- Bezirk 6 Südhessen-Vorderpfalz
- Bezirk 7 Saar-Nahe-Westpfalz
- Bezirk 8 Rheinland

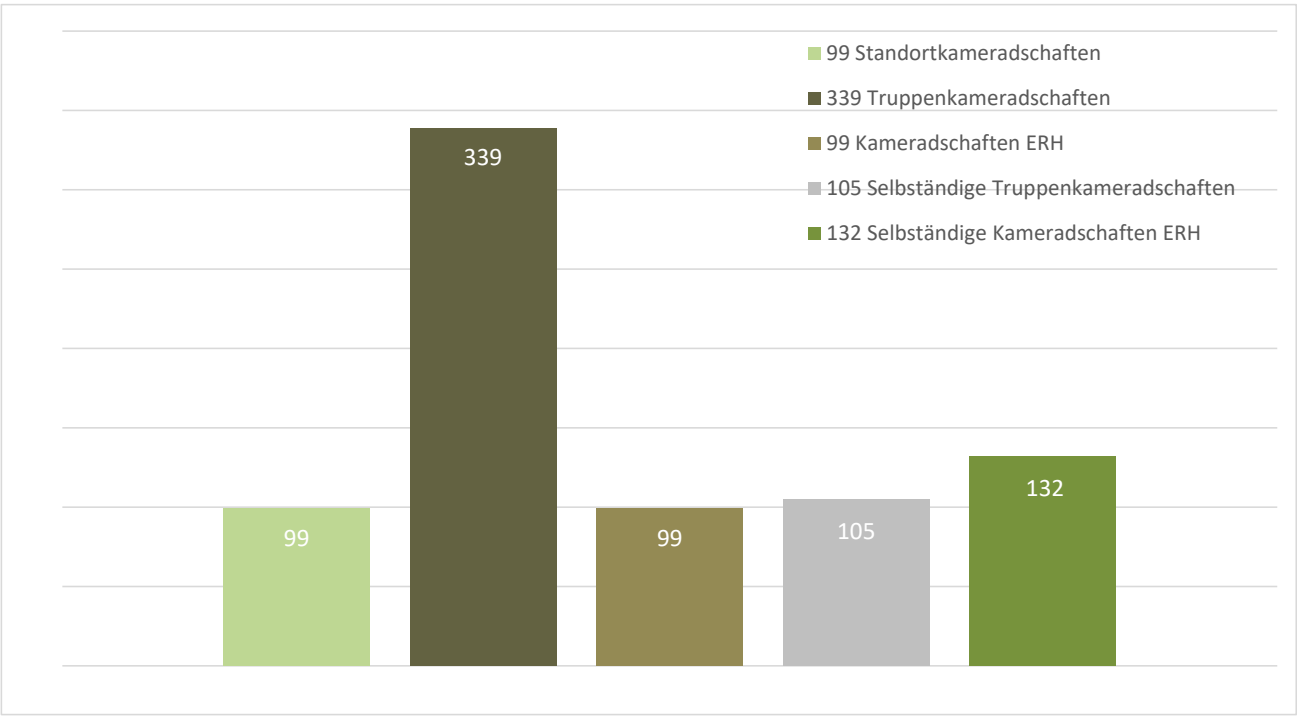
Landesverband Süddeutschland:

- Bezirk 1 Franken
- Bezirk 2 Oberpfalz - Oberfranken
- Bezirk 3 Altbayern
- Bezirk 4 Oberbayern
- Bezirk 5 Bairisch Schwaben
- Bezirk 6 Donau-Neckar-Bodensee
- Bezirk 7 Baden
- Bezirk 8 Neckar-Tauber-Jagst

Landesverband Ost:

- Bezirk 1 Freistaat Thüringen
- Bezirk 2 Freistaat Sachsen
- Bezirk 3 Berlin/Brandenburg
- Bezirk 4 Sachsen-Anhalt
- Bezirk 5 Mecklenburg-Vorpommern

Mit Stand Januar 2025 verfügte der Verband über eine Basisorganisation von 774 abrechnungsberechtigten Kameradschaften, die sich aufgliedern in:





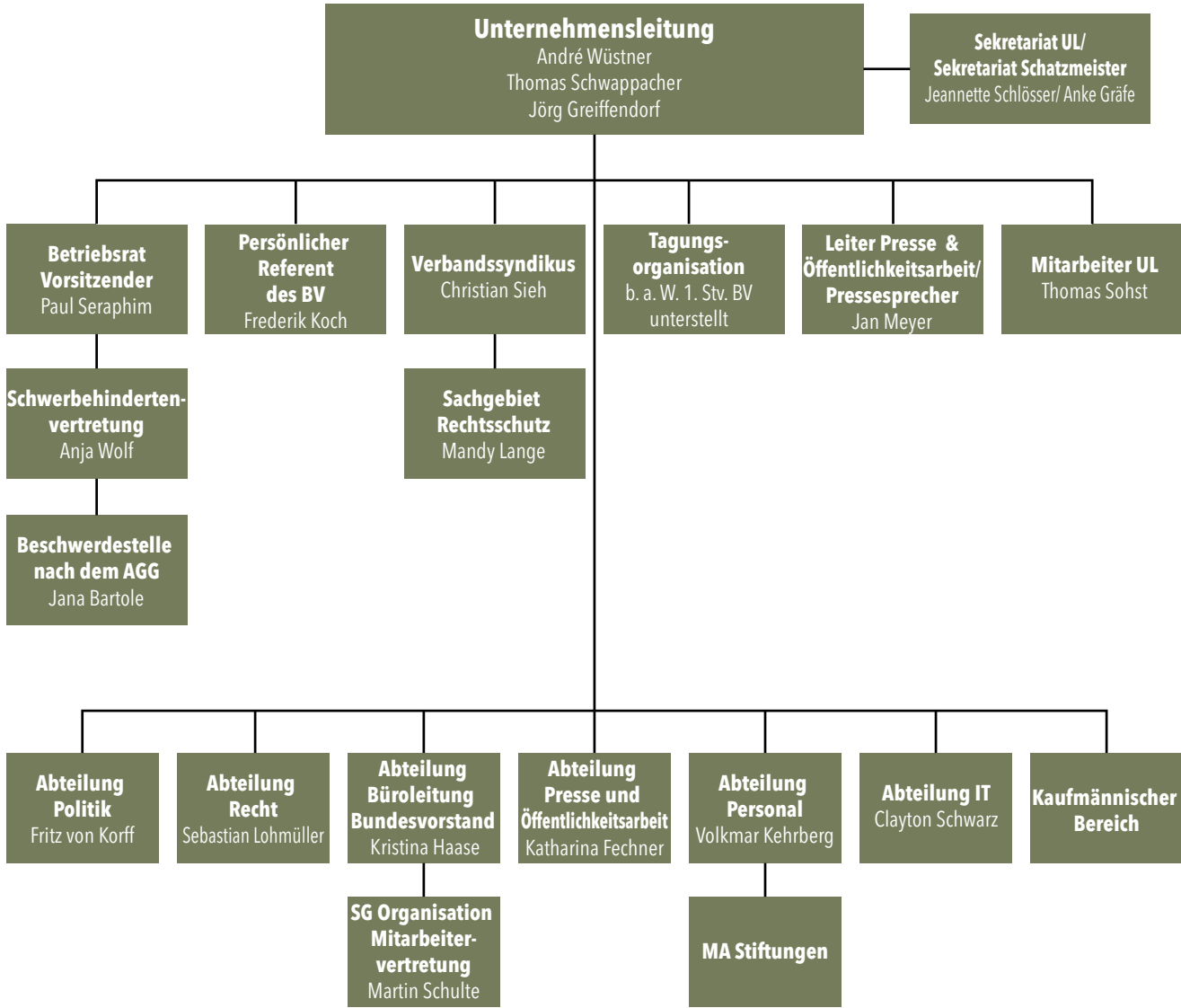
II. Organisation

Verbandsorganisatorische Struktur des Deutschen Bundeswehrverbandes

Die Unternehmensleitung ist der gesetzliche Vorstand des DBwV und zur gerichtlichen und außergerichtlichen Vertretung des Verbandes berufen. Sie leitet die Geschäftsstellen des Verbandes und übt die Arbeitgeberrechte gegenüber dem hauptamtlichen Personal aus.

In personellen, kaufmännischen und rechtlichen Fragen wird die Unternehmensleitung unmittelbar unterstützt vom Abteilungsleiter Personal, der kaufmännischen Leitung und dem Verbandssyndikus.

Ihre Steuerungsfunktion gegenüber den Beschäftigten der Bundesgeschäftsstelle übt die Unternehmensleitung über die Leiterinnen und Leiter der Abteilungen und Sachgebiete aus, die sich überwiegend einem politischen und einem kaufmännischen Bereich zuordnen lassen; weitere Organisationseinheiten und auch Einzelpersonen sind ihr aus strukturellen Gründen unmittelbar zugeordnet, etwa die Abteilungen Personal und IT, das Sachgebiet Tagungsorganisation, die Mitarbeiter der Stiftungen, der Pressesprecher oder der Persönliche Referent des Bundesvorsitzenden.



III. Der Schatzmeister und der kaufmännische Bereich

Einleitend bin ich als Schatzmeister sehr dankbar, dass die Delegierten der 21. HV eine Beitragsanpassung beschlossen haben, die den damals vor uns liegenden Aufgaben und der prognostizierten Preisentwicklung, der Stabilität und Kampagnenfähigkeit unseres DBwV Rechnung getragen hat.

Die Notwendigkeit, über Rücklagen die Handlungsfähigkeit des DBwV zu sichern und zu stärken, wurde voll mitgetragen. Die unvorhersehbaren Entwicklungen in der Welt auch mit starken Änderungen in den Zins- und Preisentwicklungen konnte so ohne wesentliche Einschränkungen in der Vereinstätigkeit begegnet werden.

Die Aufträge der 21. HV haben wir umfassend erfüllt, wie Sie dem Tätigkeitsbericht für die 22. HV und dem darin enthaltenen Zahlenwerk entnehmen können. Im Einzelnen ist es uns, dank der Unterstützung unserer Mitglieder, gelungen, alle im Rahmen der 21. HV diskutierten Ziele zu erreichen:

- weitere Stärkung der Kampagnenfähigkeit des DBwV
- IT-Unterstützung für alle Kameradschaften
- Vorsorge für außerordentliche Verbandsveranstaltungen
- online gestützte Aus – und Weiterbildung der Mandatsträger
- Investitionen in alle Landesgeschäftsstellen
- Ermöglichung von Zukunftsprojekten für unseren Verband bis auf Ebene der Basisorganisation

Diese finanzielle Entwicklung nachvollziehbar und transparent zu gestalten, war ebenfalls Ziel meiner zweiten Amtszeit als Schatzmeister unseres DBwV. Mit der Durchführung des jährlichen „Haushalts- und Finanzausschusses PLUS“ – der mit je vier Mitgliedern aus den Landesverbänden besetzt wurde – ist eine detaillierte jährliche Information zur finanziellen Situation des DBwV erfolgt.

Es konnten im Rahmen von jährlich stattfindenden Treffen Fragen gestellt, neue Projekte und Positionen diskutiert werden. Die Budgetierung der Mittel für das Folgejahr umfasst mittlerweile alle Bereiche des DBwV.

Transparenz war Auftrag und ist uns im Kaufmännischen Bereich Verpflichtung.

Wir haben – und hier möchte ich unseren hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Bundes- und Landesebene ganz herzlich für das nicht selbstverständliche Engagement danken – bereits einige Neuerungen auf den Weg gebracht.

Die Modernisierung der Verfahren und Prozesse wurde begonnen und ist weiter auf der Agenda.

Weiterhin werden wir notwendigerweise unsere Mitgliederverwaltung 2025 auf ein neues Fundament stellen müssen: Microsoft Business Central – eine Weiterentwicklung des bisher genutzten Microsoft Navision.

Details werden Ihnen bei der Vorstellung der Abteilungen des kaufmännischen Bereiches aufgezeigt.

Jetzt heißt es, dranzubleiben – für die Zeit nach der 22. HV haben wir uns vorgenommen, die begonnenen Wege weiter auszubauen und uns auch auf der Ebene der Basisorganisation weiter zukunftsfest zu machen.

Ich würde mich freuen, wenn ich dazu weiter auf Ihre geschätzte Unterstützung als Delegierte der 22. HV zählen dürfte.

Ihr



Hauptmann a.D. Jörg Greiffendorf, Schatzmeister



III.1. Haushalt und Finanzen

Die 21. Hauptversammlung erteilte dem Bundesvorstand für den Berichtszeitraum folgende Haushaltsermächtigung:

1. Personal 44%

1.1 Löhne/Gehälter u. Soziale Abgaben

1.2 Sonstige Personalkosten
2. Betrieb 16%

2.1 Büro- und Gebäude

2.2 Betriebs- und Geschäftsausstattung

2.3 Informationstechnologie

2.4 Fuhrpark

2.5 Sonstiges
3. Verein 37%

3.1 Veranstaltungen

3.2 Reisen
- 3.3 Verbandsmagazin/Internet/Soziale Medien

3.4 Publikationen

3.5 Serviceleistung/Mitgliedergewinnung- betreuung

3.6 Bundesebene

3.7 Spenden/Zuwendungen/Mitgliedschaften

3.8 Landesebene

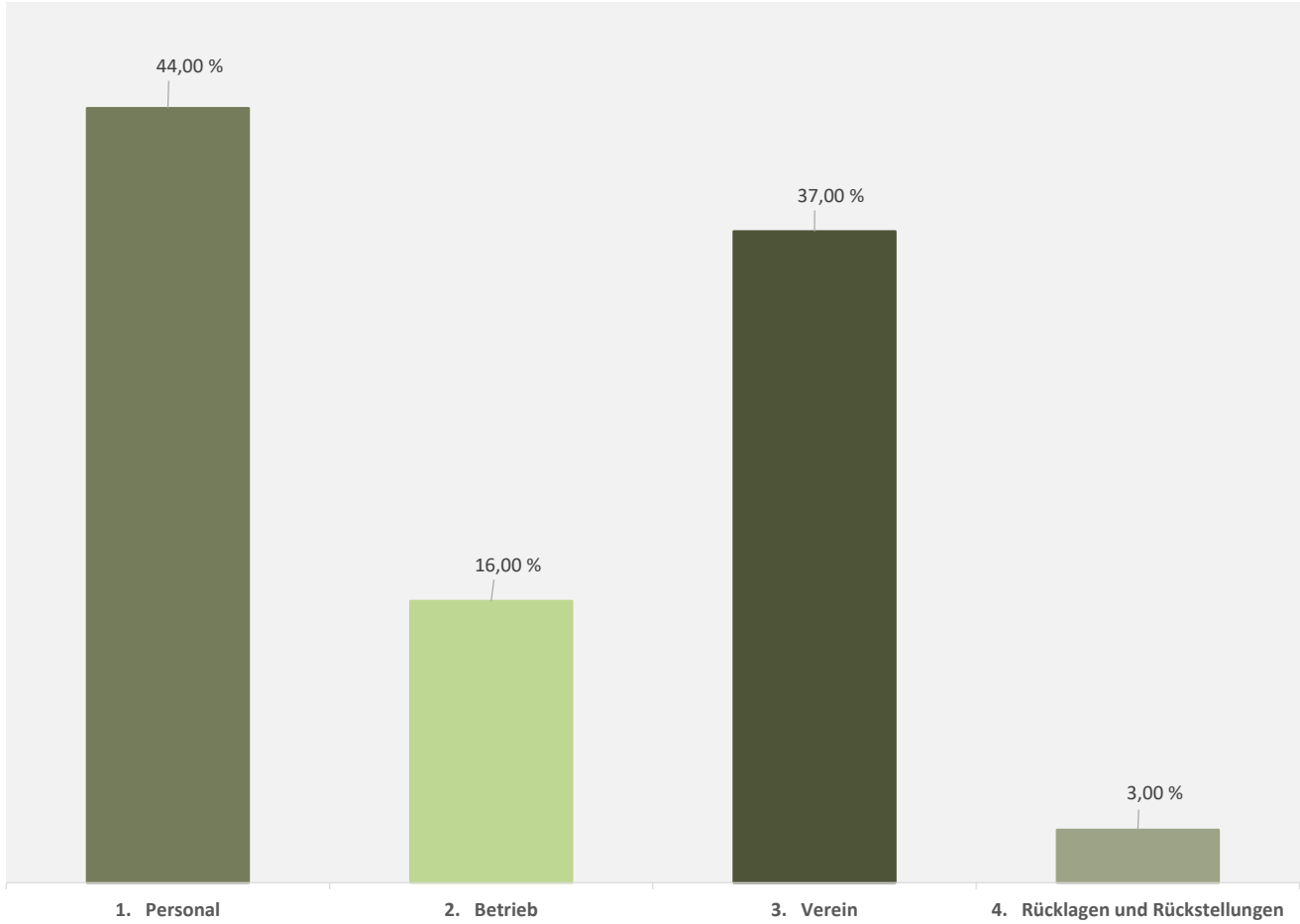
3.9 Kameradschaften
4. Rücklagen und Rückstellungen 3%

4.1 Rücklagen Veranstaltungen

4.2 Rücklagen Verbandsarbeit

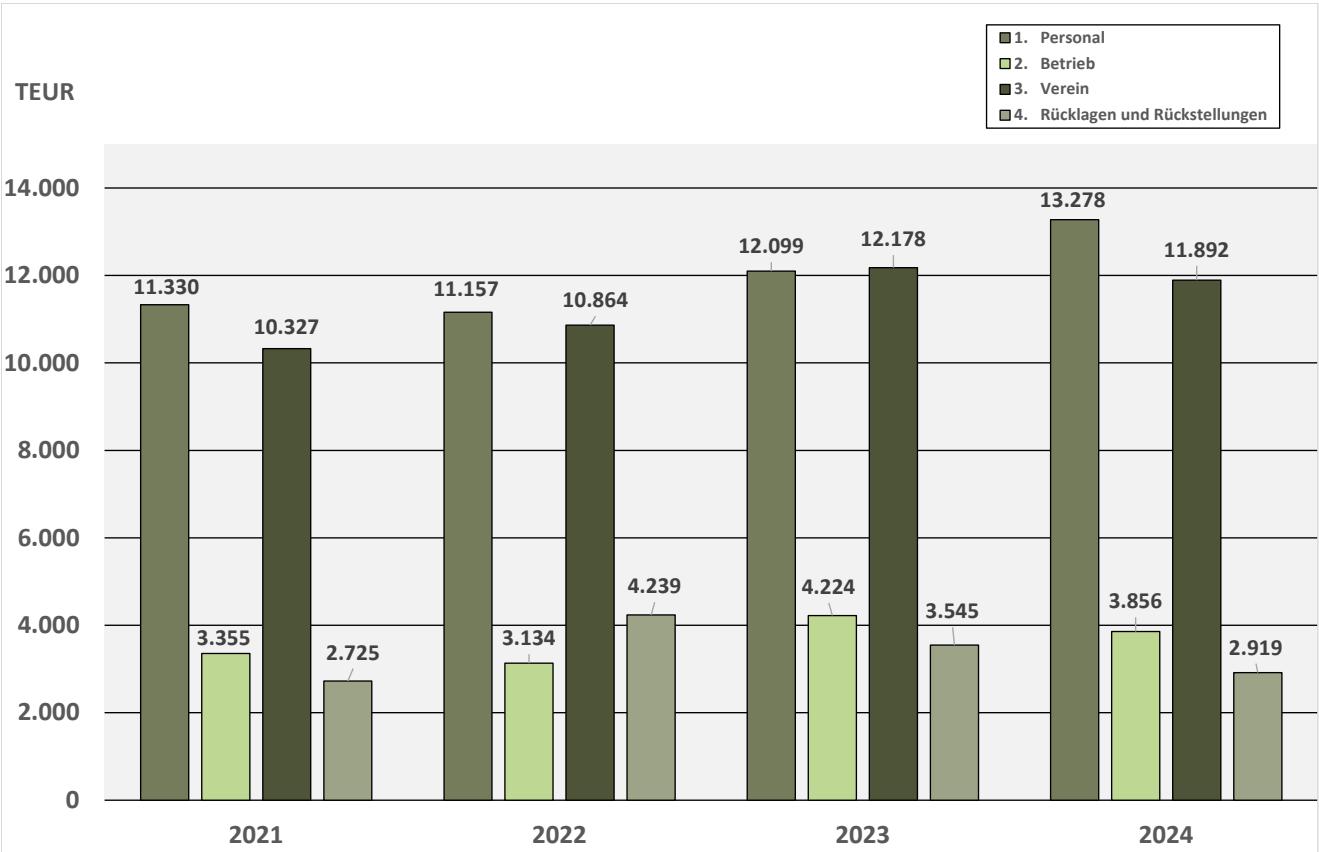
4.3 Rückstellungen Sozialplan/ATZ/LAZK

4.4 Sonstige Rückstellungen



III.1. Haushalt und Finanzen

Berichtszeitraum 2021 bis 2024 Jahreshaushaltsübersicht





III.1. Haushalt und Finanzen

Berichtszeitraum Dezember 2021 bis 2024 Jahreshaushaltsübersicht

Im Zeitraum von 2021 bis 2024 wurden die Haushaltsmittel ordnungsgemäß durch die entsprechenden Jahresabschlüsse nachgewiesen. Die erteilte Haushaltsermächtigung wurde im Berichtszeitraum vollständig eingehalten. Durch die Anpassung der Mitgliedsbeiträge konnten die gestiegenen Kosten in allen Bereichen innerhalb des vorgegebenen Rahmens kompensiert werden.

Es galt, die bestehenden Rücklagen zu sichern und nach Möglichkeit auszubauen. Die finanzielle Stabilität des Deutschen Bundeswehrverbandes war von zentraler Bedeutung. Durch

eine vorausschauende Finanzplanung und die Anpassung der Mitgliedsbeiträge hat der Verband seine Handlungsfähigkeit gesichert und die Grundlage für eine nachhaltige Entwicklung gelegt.

Die Grafik der Haushaltsübersicht zeigt die Aufwendungen für Personal (Position 1.), für Betrieb und Verwaltung (Position 2.) und Verein (Position 3.) sowie die eingestellten Rücklagen (unter Position 4.), die Erträge (unter Position 5.) und das Jahresergebnis (unter Position 6.).

Haushaltsgruppe	Beschluß	2021		2022		2023		2024	
Kostenarten	21. HV	Ist-Verbrauch		Ist-Verbrauch		Ist-Verbrauch		Ist-Verbrauch	
	%		in %		in %		in %		in %
		TEUR	Basis 5.1	TEUR	Basis 5.1	TEUR	Basis 5.1	TEUR	Basis 5.1
1.1 Löhne/Gehälter u. Soziale Abgaben etc.		-11.164	40,3	-11.010	38,1	-11.851	37,6	-13.120	42,0
1.2 Sonstige Personalkosten		-166	0,6	-147	0,5	-248	0,8	-157	0,5
1. Personal	44,0	-11.330	40,9	-11.157	38,6	-12.099	38,4	-13.278	42,5
2.1 Büro- und Gebäude		-784	2,8	-870	3,0	-1.395	4,4	-1.133	3,6
2.2 Betriebs- und Geschäftsausstattung		-673	2,4	-402	1,4	-362	1,2	-567	1,8
2.3 Informationstechnologie		-788	2,9	-920	3,2	-1.336	4,2	-1.244	4,0
2.4 Fuhrpark		-231	0,8	-247	0,8	-280	0,9	-320	1,0
2.5 Sonstiges		-879	3,2	-695	2,4	-851	2,7	-592	1,9
2. Betrieb	16,0	-3.355	12,1	-3.134	10,8	-4.224	13,4	-3.856	12,3
3.1 Veranstaltungen		-2.842	10,3	-1.427	4,9	-2.681	8,6	-2.047	6,5
3.2 Reisen		-257	0,9	-360	1,2	-415	1,3	-482	1,5
3.3 Verbandsmagazin / Internet / Soziale Medien		-1.459	5,2	-1.480	5,1	-1.194	3,8	-1.047	3,3
3.4 Publikationen		-191	0,7	-228	0,8	-223	0,7	-157	0,5
3.5 Serviceleistung / Mitglieder-gewinnung- betreuung		-3.566	12,9	-4.442	15,4	-5.035	16,0	-5.368	17,2
3.6 Bundesebene		-349	1,2	-365	1,3	-379	1,2	-375	1,2
3.7 Spenden / Zuwendungen / Mitgliedschaften		-681	2,5	-1.314	4,5	-1.018	3,2	-1.115	3,6
3.8 Landesebene		-442	1,6	-442	1,5	-472	1,5	-456	1,5
3.9 Kameradschaften		-539	1,9	-806	2,8	-761	2,4	-844	2,7
3. Verein	37,0	-10.327	37,2	-10.864	37,5	-12.178	38,7	-11.892	38,0



III.1. Haushalt und Finanzen

4.1 Rücklagen Veranstaltungen		472	1,7	-1.072	3,7	26	0,1	-818	2,6
4.2 Rücklagen Verbandsarbeit		-3.630	13,1	-3.590	12,4	-4.039	12,8	-4.200	13,4
4.3 Rückstellungen Sozialplan / ATZ / LAZK		283	1,0	272	0,9	315	1,0	57	0,2
4.4 Sonstige Rückstellungen		150	0,5	151	0,5	152	0,5	2.042	6,5
4. Rücklagen und Rückstellungen	3,0	-2.725	9,8	-4.239	14,6	-3.545	11,2	-2.919	9,3
5.1 Mitgliedsbeiträge	100,0	27.704	100,0	28.926	100,0	31.477	100,0	31.236	100,0
5.2 Vermietung und Verpachtung		23	0,1	42	0,1	54	0,2	55	0,1
5.3 Sonstige		158	0,6	520	1,8	240	0,7	217	0,7
5.4 Beteiligungen		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5.5 Kapitalanlagen		11	0,0	32	0,1	468	1,5	678	2,2
5. Erträge		27.896	100,7	29.520	102,0	32.239	102,4	32.187	103,0
6. Vorläufiges Ergebnis		160	0,6	127	0,4	193	0,6	242	0,8

Entwicklung der Kapitalanlagen

Die Entwicklung der Vermögensgegenstände des Deutschen Bundeswehrverbandes im Zeitraum von 2021 bis 2024 zeigt eine kontinuierliche Steigerung. Seit der letzten Legislaturperiode ist die Bilanzsumme gestiegen, was die finanzielle Stabilität des Verbandes unterstreicht.

Im Berichtszeitraum haben wir unter anderem im Bereich der Grundstücke und Gebäude in allen vier Landesverbänden in die Geschäftsstellen investiert.

Im Jahr 2024 wurde innerhalb der Aktiva eine strategische Umverteilung vorgenommen. Aufgrund der sinkenden Zinssätze im Bereich der Festgelder hat der Deutsche Bundeswehrverband sein Vermögen wachstumsorientiert auch in Wertpapiere angelegt. Diese Entscheidung war nötig, um das Vermögen bestmöglich zu erhalten und gleichzeitig das Risiko zu minimieren.

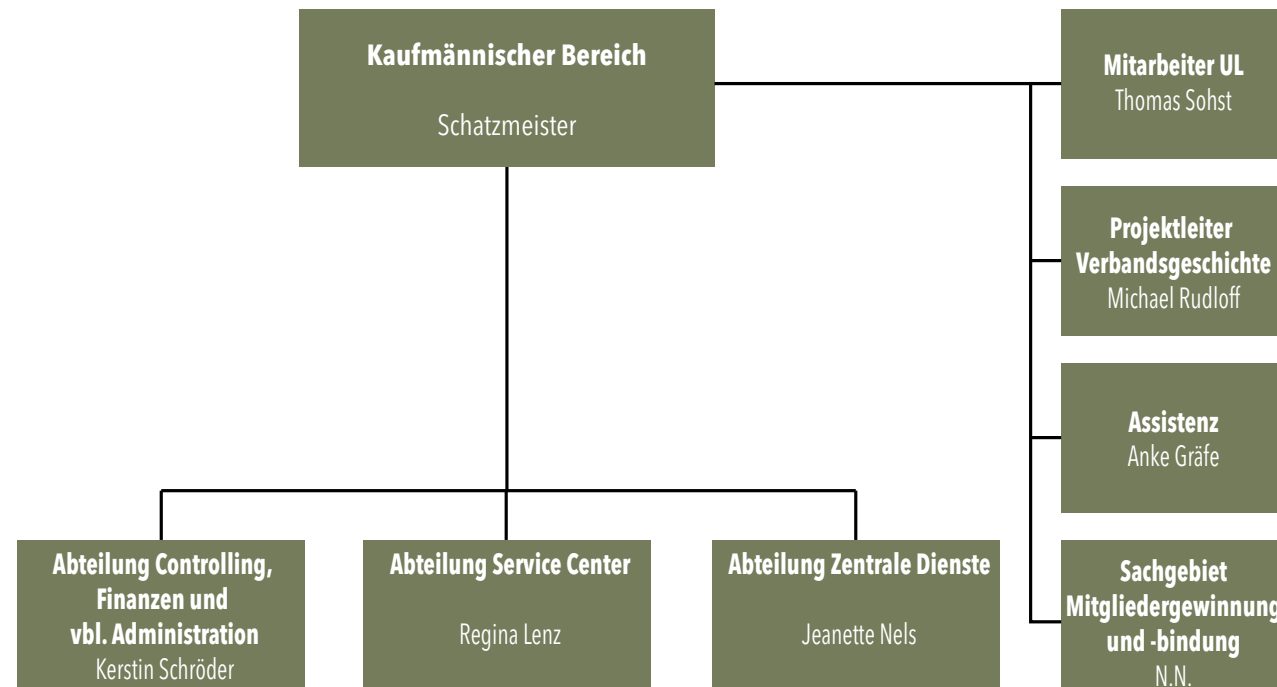
Bezeichnung	Stand	Anteil	Stand	Anteil	Stand	Anteil	Stand	Anteil
	2021	in %	2022	in %	2023	in %	2024	in %
1. Grundstrücke u. Gebäude*	24.235.241 €	53	25.141.355 €	51	25.731.928 €	50	25.336.176 €	47
2. Beteiligungen	162.258 €	0	163.000 €	0	163.000 €	0	163.000 €	0
3. Wertpapiere**	5.468.918 €	12	5.472.676 €	11	5.493.751 €	11	8.577.095 €	16
4. Bankguthaben u. Termingelder	15.583.351 €	34	18.967.630 €	38	20.333.658 €	39	19.669.522 €	37
Gesamt	45.449.768 €	100	49.744.660 €	100	51.722.336 €	100	53.745.793 €	100

* Diese Werte sind um die jährlichen Abschreibungen gekürzt und enthalten auch die Anlagen im Bau.
** Bewertet nach dem Niederstwertprinzip.



III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

Aufbau des kaufmännischen Bereiches im Deutschen BundeswehrVerband



III.2.1. Die Abteilung Controlling, Finanzen und Administration (CFA)

Die Legislaturperiode war für die Abteilung Controlling, Finanzen und Administration (CFA) geprägt durch Optimierung und Ausbau. Mit Engagement haben wir im Dialog mit Beteiligten die neu eingeführten Prozesse optimiert und die Nutzung der neu installierten Werkzeuge intensiviert.

Ein besonderes Beispiel unserer Fortschritte ist das zentral genutzte Reisekostentool, das nun allen Mandatsträgern auf Bundes- und Landesebene sowie den Mitarbeitern online zur Verfügung steht. Der Zugriff ist jederzeit von jedem Ort möglich. Die Abrechnungszeit wurde maximal reduziert und beträgt im Idealfall nur 1 Tag. Um das Ziel zu erreichen haben wir gemeinsam umfangreiche Schulungen durchgeführt und auch vor Ort Unterstützungsarbeit geleistet. Ihre Mitarbeit, Unterstützung und Hinweise waren ein unverzichtbarer Teil in diesem Prozess, dafür danken wir Ihnen allen recht herzlich.

Die Verbundenheit mit unseren Kameradschaften ist für uns stets von besonderer Bedeutung. Unsere engagierten Mitarbeiter haben sich vor Ort in der Fläche den Mandatsträgerschulungen zu den Themen der Organisationsweisung

gewidmet. Dies war für uns ein unverzichtbarer Bestandteil und eine Herzensangelegenheit im Aufbau und in der Pflege wertvoller Beziehungen zu unseren geschätzten Kameradinnen und Kameraden. Insbesondere in den Jahren der Wahlen ist dies ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit, es unterstützt bei der Bearbeitung der Kassenabrechnungen. Diese werden gegenwärtig überwiegend digital eingereicht und bearbeitet. Aktuell befassen wir uns mit der Einführung einer vereinfachten Online-Kassenabrechnung. Wir befinden uns im Aufbau der Testphase und gehen davon aus, dass wir zeitnah auch eine Online-Version einführen können. Die Onlineversion soll für alle Kameradschaften eine transparente und zeitgemäße Kassenabrechnung ermöglichen. Wie immer werden wir Sie zu gegebener Zeit informieren und schulen. Wer keine Möglichkeit zur Onlineabrechnung hat, kann natürlich weiterhin die Kassenabrechnung in Papierform oder als PDF-Dokument per Mail einreichen.

Im Bereich des Finanz- und Rechnungswesens wurde die Nutzung der digitalen Archive wesentlich optimiert. So sind wir auch hier in der Lage, getreu dem Motto „Ein unkomplizierter, transparenter Zugriff zu jeder Zeit von jedem Ort“ den



III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV



Ihre Ansprechpartner in der Abteilung Controlling, Finanzen und Administration (CFA): Timo Langbein, Nancy Ehnert, Ramona Mlodoch, Daniela Frick, Abteilungsleiterin Kerstin Schroeder, Annett Meyer-Buck, Eva Eutebach, Daniela Melzer, Petra Müller und Tom Gemeinhardt (v.l.).

Dokumentenzugriff flexibel zu gewährleisten. Dies hat allen Nutzern, im Rahmen von Betriebs-, Kassen und Revisionsprüfungen eine erhebliche Weiterentwicklung verschafft.

In der Finanzplanung und -kontrolle haben wir die Möglichkeiten für alle Verantwortungsbereiche deutlich erweitert und differenziert. Auch hier wurden zahlreiche Schulungen durchgeführt, die wir gemeinsam erfolgreich gemeistert haben. Dies war ein entscheidender Meilenstein. Ein umfassender, aber wenn nötig auch detaillierter Überblick über die Finanzmittel mit klarem Blick in die Zukunft unter Berücksichtigung diverser Faktoren ist als Entscheidungsgrundlage für diejenigen die Verantwortung tragen unerlässlich.

Die Abteilung Controlling, Finanzen und Administration (CFA) steht als verlässlicher Ansprechpartner in allen betriebswirtschaftlichen Fragen bereit.

Mit Sorgfalt und Präzision haben wir in der vergangenen Legislaturperiode die wesentlichen Themen vorangebracht. Wir wollen die betriebswirtschaftlichen Prozesse im Deutschen Bundeswehr Verband e. V. auch zukünftig kontinuierlich durch Weiterentwicklung verschlanken. Wo immer möglich soll Bürokratie abgebaut werden.



III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

III.2.3. Die Abteilung Service Center (SC)

Organisatorische Struktur, Veränderungen und Personalentwicklung

Nach dem Weggang von Herrn Thomas Becker, dem bisherigen Abteilungsleiter des Service Centers, übernahm Frau Regina Lenz, die zuvor als Stellvertreterin tätig war, im Januar 2023 die Leitung der Abteilung. Um die Führungsstruktur der Abteilung zu stärken, wurde diese in eine dreiköpfige Führungsspitze erweitert.

Zum einen wurde die Position „Referent für Betriebsabläufe und Administration Service Center“ neu geschaffen. Zu seinen Aufgaben gehören die laufende Überwachung und Weiterentwicklung der bestehenden Prozesse sowie die Erstellung von Statistiken. Der Schwerpunkt hat sich von rein rückblickenden Analysen hin zur vorausschauenden Prognose der Mitgliederentwicklung und der strategischen Ausrichtung der Abteilung Service Center verlagert. Für diese Aufgabe konnte mit Herrn Martin Brockmann-Rolf ein externer Experte gewonnen werden, der frische Perspektiven und Impulse in die Prozesse der Abteilung einbringt.

Zum anderen konnte mit Herrn Jan Zillich ein erfahrener Mitarbeiter weiterentwickelt werden, der seit mehreren Jahren Teil des Teams ist und maßgeblich zum Neuaufbau sowie zur Weiterentwicklung der Abteilung nach ihrer Verlagerung von Bonn nach Berlin beigetragen hat. Er hat sich als fachlich kompetenter Teamleiter innerhalb der Abteilung etabliert.

In Abwesenheit der Abteilungsleiterin übernehmen Herr Brockmann-Rolf und Herr Zillich die Stellvertretung.



Ihre Ansprechpartner im Service Center: Martin Brockmann-Rolf, Abteilungsleiterin Regina Lenz und Jan Zillich. (v.l.)

Im Zuge der Umstellung der Mitgliederverwaltung von der Software Vewa auf Microsoft Dynamics NAV wurde im Jahr 2022 die NAV-Nutzerbetreuung eingerichtet. Diese begleitet auch das bevorstehende Upgrade auf Business Central im Januar 2026. Dieser Fachbereich fungiert als Schnittstelle zwischen der Abteilung IT und allen verbundenen Organisationseinheiten. In enger Zusammenarbeit mit der Abteilung IT vermitteln zwei Mitarbeiterinnen des Service Centers die Prozesse im Schwerpunkt an die KeyUser der jeweiligen Organisationsbereiche – sowohl in Einzelberatungen als auch in Weiterbildungsformaten. Darüber hinaus sind sie für die Koordination von Weiterentwicklungen zuständig, um die Nutzung von NAV – künftig BC – kontinuierlich zu optimieren.

Verantwortlichkeiten der Abteilung

Jeder Sachbearbeiter ist für das sogenannte Kerngeschäft verantwortlich. Dieses umfasst die Bearbeitung von Mitgliedsanträgen, Änderungsmeldungen, Kündigungen, die Aktualisierung der Veränderungslisten (die uns über das Mitgliederlistenportal erreichen) sowie die Erstellung von Finanzamtsbescheinigungen. Außerdem gehört die telefonische Betreuung der drei Hotlines für Mitglieder zu den Aufgaben:

- Fragen rund um die Mitgliedschaft: 030-259 260-2888
- Fragen zu nicht dienstrechtlichen Angelegenheiten: 030-259 260-2333
- Fragen zu dienstrechtlichen Angelegenheiten: 030-259 260-2222.

Bei den Fragen zu dienstrechtlichen Angelegenheiten (Durchwahl -2222) werden die Anrufe zunächst vom Service Center für die Rechtsabteilung angenommen. Dabei erfolgt stets eine Überprüfung auf Aktualität der Mitgliedsdaten, gefolgt von der Aufnahme des Anliegens. Anschließend wird die Anfrage elektronisch an die Rechtsabteilung weitergeleitet, die die eigentliche Rechtsberatung durchführt.

Neben dem Kerngeschäft gibt es in der Abteilung weitere Fachbereiche, die von kleineren Teams betreut werden. Diese Teams, abhängig von Fähigkeiten und Neigungen der Mitarbeiter, sind mindestens dreifach besetzt. Zu den Fachbereichen gehören u.a.:

- Verbuchung und Prüfung von Zahlungseingängen (Beitragsmanagement)
- Einzug der Mitgliedsbeiträge (in Zusammenarbeit mit der Abteilung CFA)
- Mahn- und Inkassowesen



III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

Fotos: DBwV/Sanna Flachmeier



Ihre Ansprechpartner im Service Center.

- Todesfallwesen
- Ehrungswesen
- Betreuung des Mitgliederlistenportals (im Portal Kameradschaften)
- Ermittlung neuer Anschriften bei Postrückläufern
- Betreuung der Community-Gruppe „Das Service Center informiert“
- Betreuung des Accounts „service@“
- Erstellung der Begrüßungsschreiben
- Erledigung der umfangreicheren Korrespondenz

Seit der Einführung der Mitgliederverwaltungssoftware Microsoft Dynamics NAV im Jahr 2018 wurden nach der letzten Hauptversammlung Ende 2021 zahlreiche Maßnahmen umgesetzt. Ziel war und ist es, den Service und das Angebot für unsere Mitglieder und Kameradschaften zu verbessern, mehr Transparenz in unseren Prozessen und der Kommunikation zu schaffen sowie die Qualität und Verfügbarkeit der Mitgliedsdaten nachhaltig zu steigern.

Erreichte Meilensteine und eingeführte Maßnahmen

- **12/2021 – Einführung der Instant-Mitgliedschaft:** Mit dieser erhalten Neumitglieder mit Anlage ihrer

Mitgliedschaft in der DBwV-Datenbank sofort Zugriff auf nahezu¹ alle Leistungen – und nicht erst ab dem Monat, ab dem sie ihren Beitrag zahlen. (¹Ausgenommen sind die Rechtsberatung und die Diensthaftpflichtversicherung: Hier steht der Service erst ab dem Tag nach dem Beitritt zur Verfügung, um zu verhindern, dass jemand allein aufgrund eines Versicherungsfalles Mitglied wird.)

- **seit 01/2021 – Mitgliederlistenportal (MLP):** stetige Anpassung bestehender und Implementierung neuer Liste entsprechend der Bedürfnisse der Kameradschaften
- **07/2022 – Erste Beitragsanpassung im neuen System:** Der Ablauf verlief reibungslos und ohne größere Schwierigkeiten.
- **seit 07/2022: Regelmäßige Kontaktaufnahme mit Mitgliedern per E-Mail:** Ziel ist es, die Aktualität unserer Mitgliedsdaten sicherzustellen. Dazu versenden wir regelmäßig standardisierte Informationsschreiben, anhand derer wir die Daten auf den neuesten Stand bringen.
- **09/2022 – Einführung der sog. „Schnellerfassungsmaske“:** Dieses Tool ermöglicht es den Mitarbeitern im Außendienst und Mandatsträgern auf Landesebene, Änderungen selbst und unmittelbar in der Mitgliederdatenbank vornehmen.
- **12/2022 – Einrichtung einer zentralen Ansprechstelle für Kameradschaften auf Landesebene:** Die Mandatsträger der Kameradschaften können sich mit



III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

ihren Anliegen, die die VBA oder das Service Center betreffen, direkt an ihren Landesansprechpartner der VBA oder an die Abteilungsleiterin des Service Centers wenden. Es besteht ein enger Austausch zwischen VBA und Service Center, so dass Themen in beide Richtungen schnell und zielgerichtet an die zuständigen Stellen weitergeleitet und bearbeitet werden.

- **seit 03/2023 – Regelmäßige Informationsweitergabe an die Kameradschaften:** Ziel ist es, die Transparenz zu optimieren, verlässlich über Neuerungen und Veränderungen in der Mitgliederverwaltung zu berichten.
- **04/2023 – Gründung der Gruppe „Das Service Center informiert“ in der Community:** Hier werden regelmäßig aktuelle Informationen und Neuigkeiten rund um die Mitgliedschaft veröffentlicht.
- **05/2023 – Implementierung der „FAQ Service Center“:** Hier werden häufig gestellte Fragen rund um die Mitgliedschaft leicht verständlich beantwortet.
- **seit 06/2023 – Einführung verschiedener Formulare:**
 - o Formular „Elternzeit“: Antrag auf Beitragsreduzierung während der Elternzeit
 - o Formular „Beamte in der Ausbildung“: Antrag auf Beitragsreduzierung für die Dauer der Laufbahnausbildung als Beamtenanwärter bzw. ziviler Auszubildender
 - o Formular „Vorsorge Todesfall“: Mit diesem Formular können Mitglieder ihre Wünsche im Falle ihres Ablebens mitteilen, beispielsweise eine Kontaktperson und ob eine Ver-

öffentlichung in der Gedenkenliste im Verbandsmagazin erfolgen soll.

- o Formular „Pflegegrad“: Antrag auf Beitragsreduzierung ab Pflegegrad 2
- o Formular „Wahlkameradschaft für Ehemalige“: Mitglieder im persönlichen Status ERH haben die Möglichkeit, ihre Kameradschaft nach Belieben zu wechseln.
- **09/2023 – Überarbeitung der Widerrufsbelehrung:** Durch die neue Version ist die Regelung nun klarer formuliert und es treten weniger Probleme im Umgang mit den Mitgliedern auf.
- **12/2023 – Abgabe sog. Niezahler an Inkasso:** Jetzt werden alle offenen Mitgliedsbeitragsforderungen nach der letzten Mahnstufe – mit wenigen Ausnahmen – an Creditreform zur Eintreibung übergeben. Dadurch konnten die offenen Forderungen deutlich weiter reduziert werden.
- **04/2024 – Überarbeitung der „Broschüre Schnellhilfe“:** Eine kompakte Übersicht zu häufigen Fragen und wichtigen Informationen rund um die Arbeit des Service Centers für Mandatsträger und hauptamtliche Mitarbeiter. Sie ist zu finden in der Gruppe „Mandatsträger im DBwV“, im Unterordner „103 Informationen der Abteilung Service Center“
- **09/2024 – Zusammenführung der Statusgruppen Hinterbliebene und Angehörige:** Die beiden Statusgruppen wurden zusammengeführt, da hinsichtlich der Betreuung der Mitglieder keine wesentlichen Unterschiede bestehen.



**FAQ
Service Center**



**Community:
Das Service Center informiert**

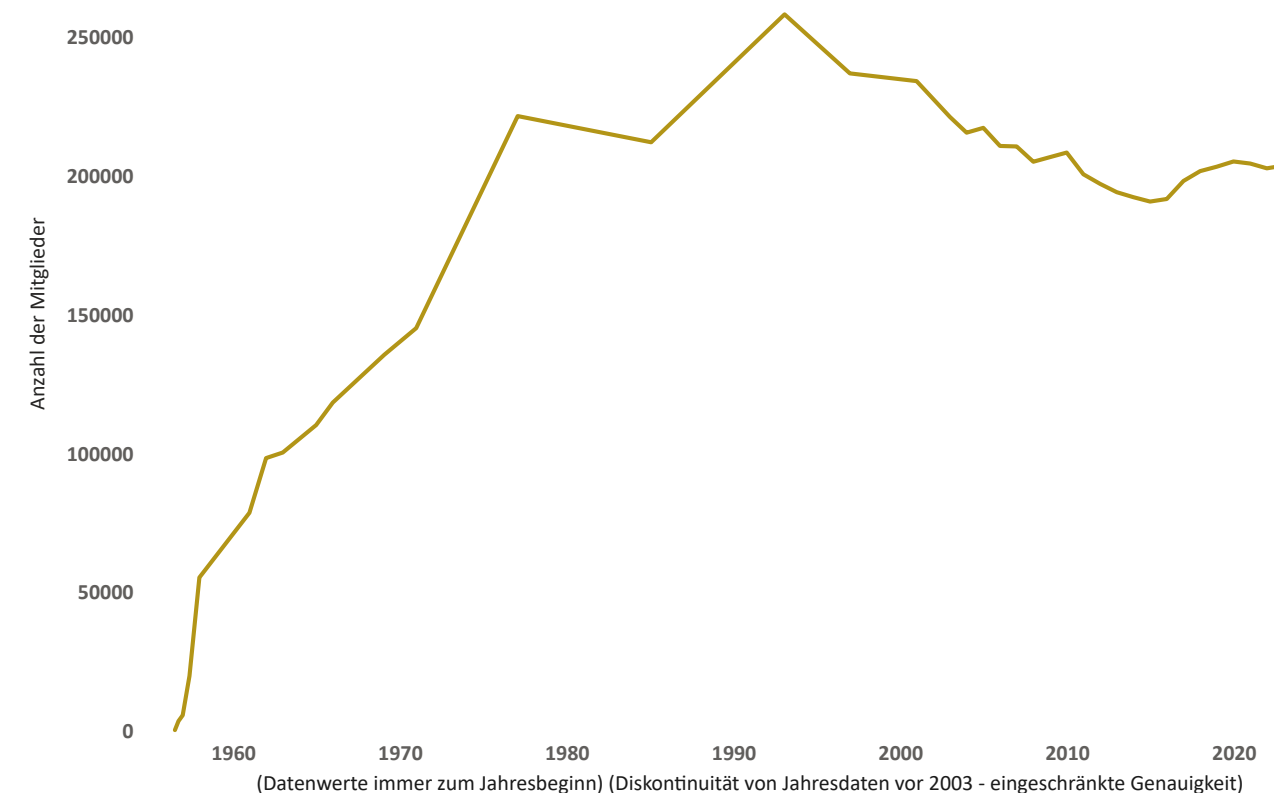


III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

Mitgliederbestandsentwicklung seit 1956

Wie der Entwicklung der Mitgliederzahlen zu entnehmen ist, haben sich diese seit der Hauptversammlung 2021 im DBwV trotz der Reduzierung der Personalstärke in der Bundeswehr stabil gehalten.

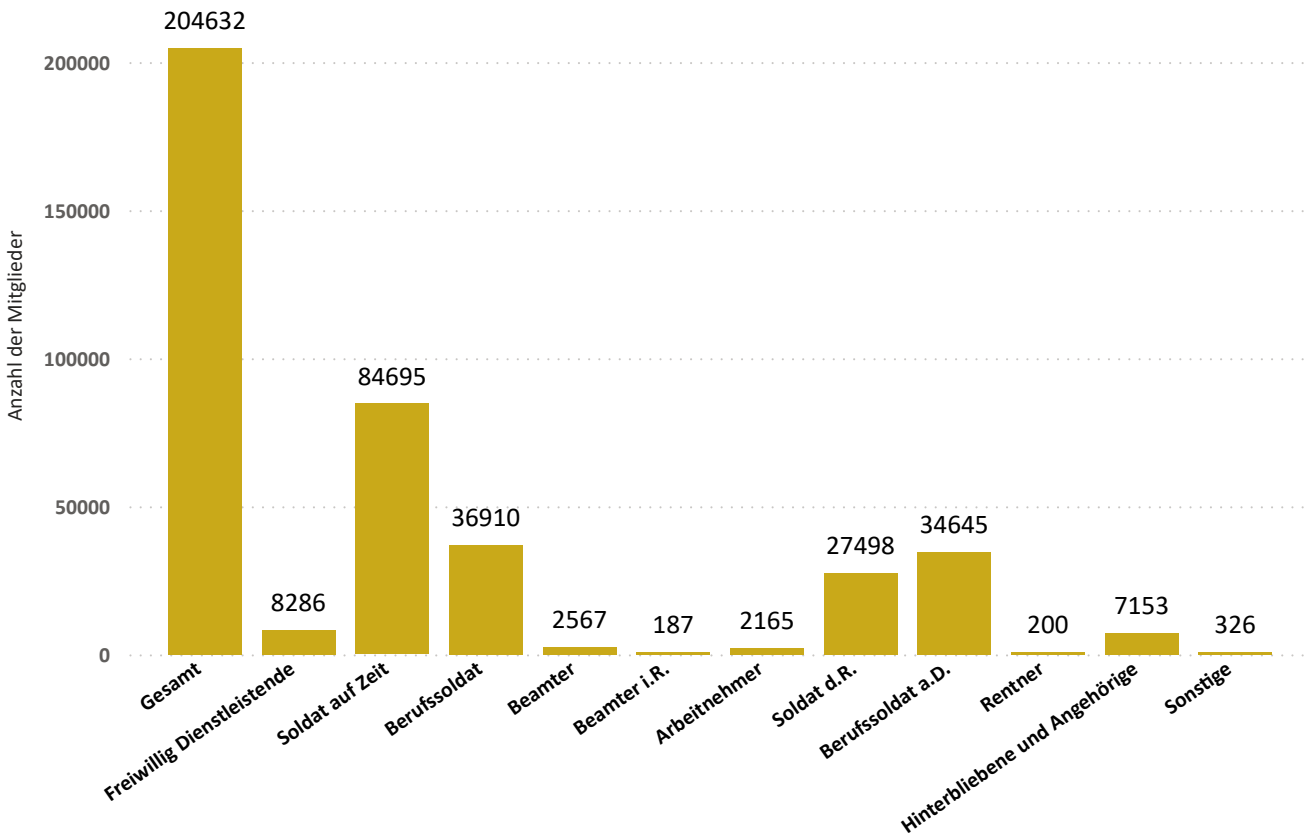
Sie bewegen sich weiterhin auf einem ähnlichen Niveau wie zu Jahresbeginn 2021 und spiegeln damit eine positive Kontinuität wider.





III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

Mitgliederbestand zum 01.07.2025 nach Statusgruppen



Mitgliederbestandsentwicklung nach Statusgruppen

Statusgruppe	Juli 2021	%	Juli 2022	%	Juli 2023	%	Juli 2024	%	Juli 2025	%
Freiwillig Dienstleistende	2859	1,4	4063	2,0	5862	2,9	7162	3,5	8286	4,0
Soldat auf Zeit	88271	43,7	87301	43,1	86358	42,6	85118	41,8	84695	41,4
Berufssoldat	33843	16,8	34869	17,2	35932	17,7	37136	18,2	36910	18,0
Beamter	1619	0,8	1801	0,9	2027	1,0	2315	1,1	2567	1,3
Beamter i.R.	137	0,1	153	0,1	158	0,1	169	0,1	187	0,1
Arbeitnehmer	1524	0,8	1698	0,8	1860	0,9	2096	1,0	2165	1,1
Soldat d.R.	29353	14,5	29107	14,4	28072	13,8	27441	13,5	27498	13,4
Berufssoldat a.D.	36859	18,3	36029	17,8	35032	17,3	34438	16,9	34645	16,9
Rentner	123	0,1	131	0,1	142	0,1	158	0,1	200	0,1
Hinterbliebene und Angehörige	4568	2,3	6855	3,4	6983	3,4	7120	3,5	7153	3,5
Sonstige	2746	1,4	378	0,2	361	0,2	343	0,2	326	0,2
Gesamt	201902		202385		202787		203496		204632	

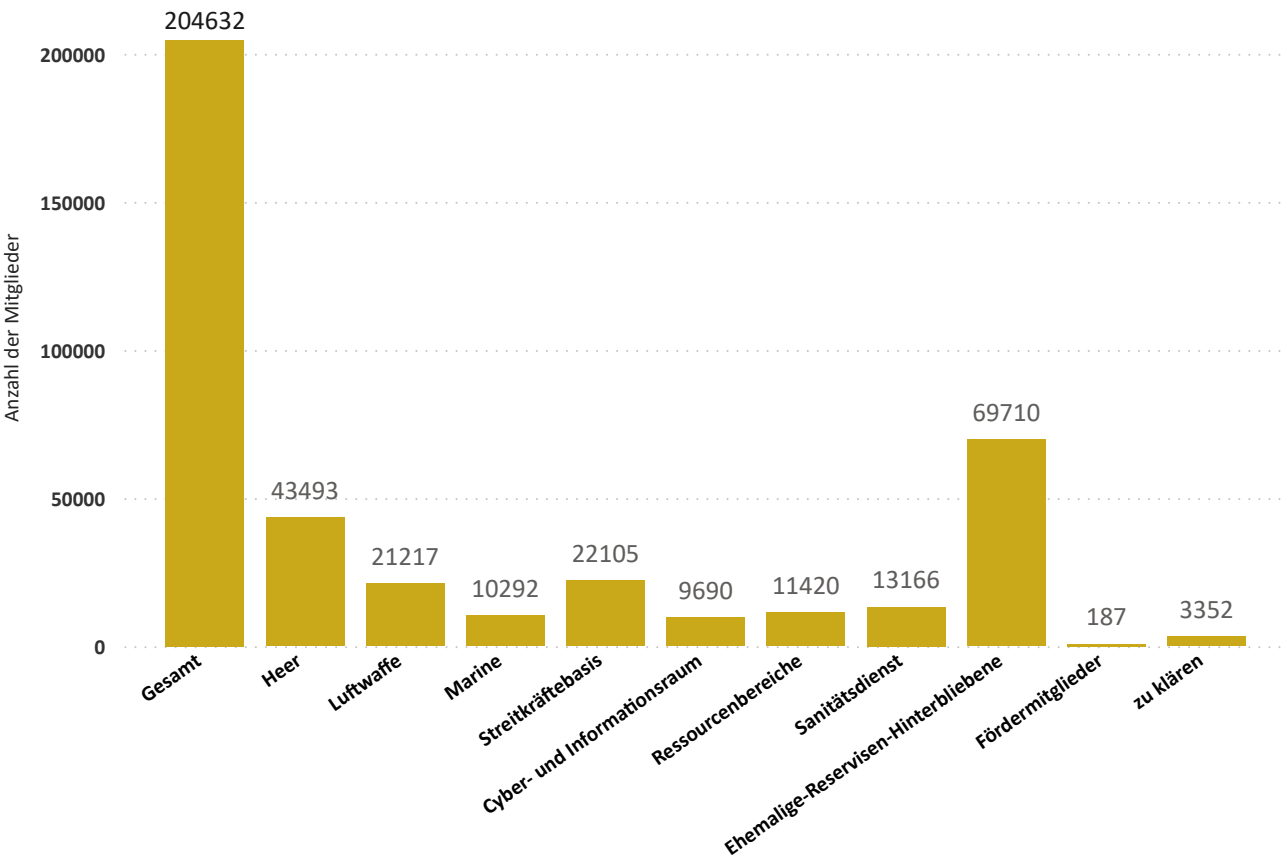
III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

Mitgliederbestand zum 01.07.2025 nach Org.DBwV

Wie den Entwicklungen der Mitgliederzahlen zu entnehmen ist, haben sich die Mitgliederzahlen der Statusgruppe ERH (Ehemalige, Reservisten und Hinterbliebene) seit der letzten Hauptversammlung im Jahr 2021 verringert. Gleichzeitig ist die Gesamtzahl der Mitglieder im DBwV insgesamt leicht angestiegen.

Ein Grund hierfür liegt in der Beendigung von Mitgliedschaften innerhalb der Statusgruppen SaZ (Soldat auf Zeit) und FWD (Freiwillig Dienstleistende), die jeweils bis zu einem Jahr vor bzw. nach dem Erreichen des Datums „Dienstzeitende“ erfolgen.

Auftragsgemäß wurde gem. eines Beschlusses der letzten Hauptversammlung eine Projektgruppe eingerichtet, die derzeit Maßnahmen entwickelt, um diesem Trend entgegenzuwirken und die Mitgliederbindung weiter zu stärken.





III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

Mitgliederbestandsentwicklung nach Org.DBwV

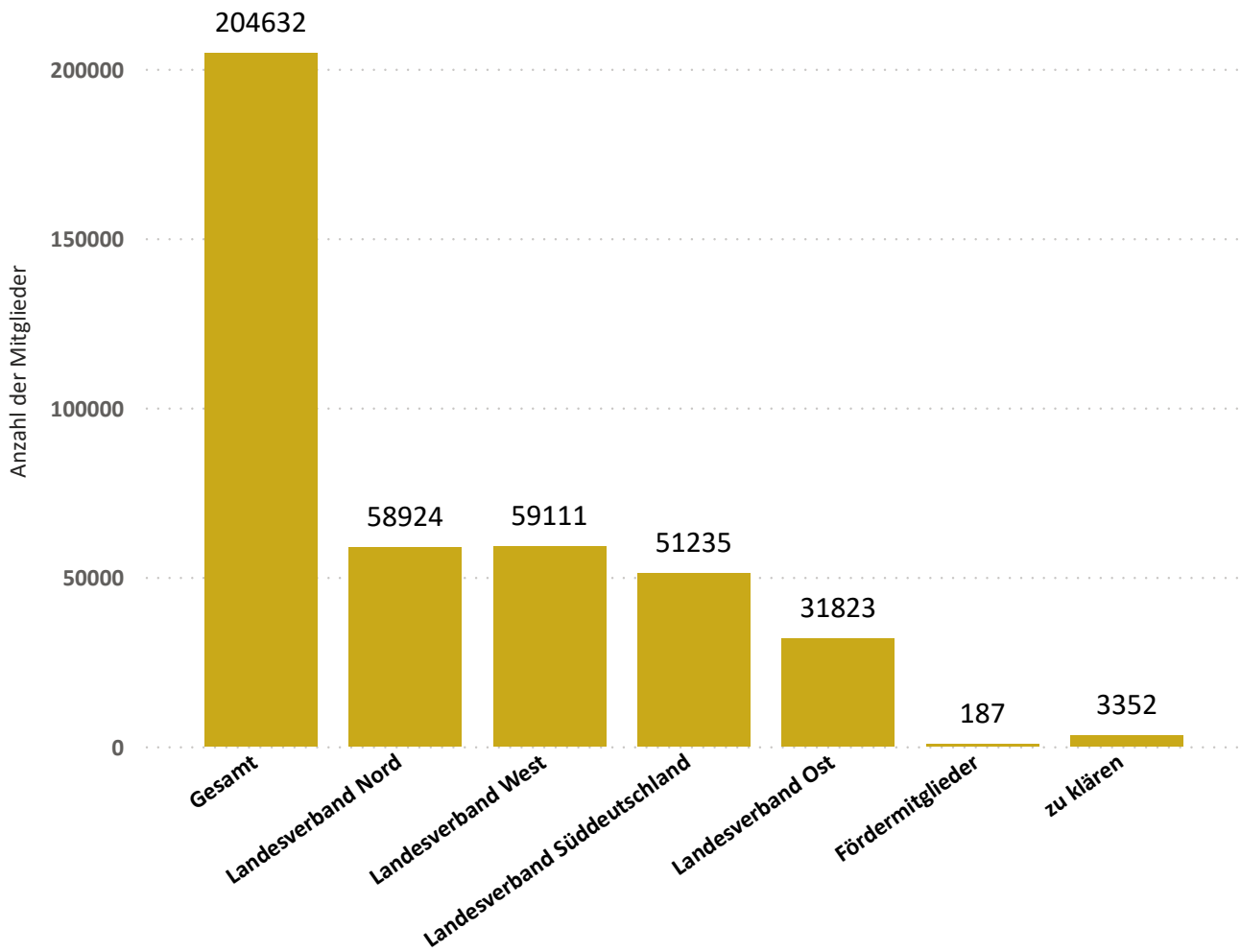
Org.DBwV	Juli 2021	%	Juli 2022	%	Juli 2023	%	Juli 2024	%	Juli 2025	%
Heer	39353	19,5	40091	19,8	41129	20,3	42136	20,7	43493	21,3
Luftwaffe	19288	9,6	19453	9,6	19627	9,7	20121	9,9	21217	10,4
Marine	9259	4,6	9317	4,6	9494	4,7	9791	4,8	10292	5,0
Streitkräftebasis	26324	13,0	20453	10,1	21272	10,5	22249	10,9	22105	10,8
Cyber- und Informationsraum	8385	4,2	8725	4,3	8876	4,4	9007	4,4	9690	4,7
Ressourcenbereiche	4403	2,2	10754	5,3	10845	5,3	11348	5,6	11420	5,6
Sanitätsdienst	11543	5,7	11789	5,8	12172	6,0	12664	6,2	13166	6,4
Ehemalige-Reservisten-Hinterbliebene	73549	36,4	72571	35,9	70411	34,7	69350	34,1	69710	34,1
Fördermitglieder	0	0,0	0	0,0	222	0,1	206	0,1	187	0,1
zu klären	9797	4,9	9232	4,6	8739	4,3	6624	3,3	3352	1,6
Gesamt	201901		202385		202787		203496		204632	

Mitgliederbestandsentwicklung nach Landesverband

Landesverband	Juli 2021	%	Juli 2022	%	Juli 2023	%	Juli 2024	%	Juli 2025	%
Landesverband Nord	55652	27,6	55823	27,6	56311	27,8	57373	28,2	58924	28,8
Landesverband West	56285	27,9	56501	27,9	56969	28,1	57790	28,4	59111	28,9
Landesverband Süddeutschland	50654	25,1	50888	25,1	50649	25,0	50950	25,0	51235	25,0
Landesverband Ost	29415	14,6	29675	14,7	29898	14,7	30555	15,0	31823	15,6
Ausland	124	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Fördermitglieder	20	0,0	261	0,1	222	0,1	204	0,1	187	0,1
zu klären	9752	4,8	9237	4,6	8738	4,3	6624	3,3	3352	1,6
Gesamt	201902		202385		202787		203496		204632	

III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

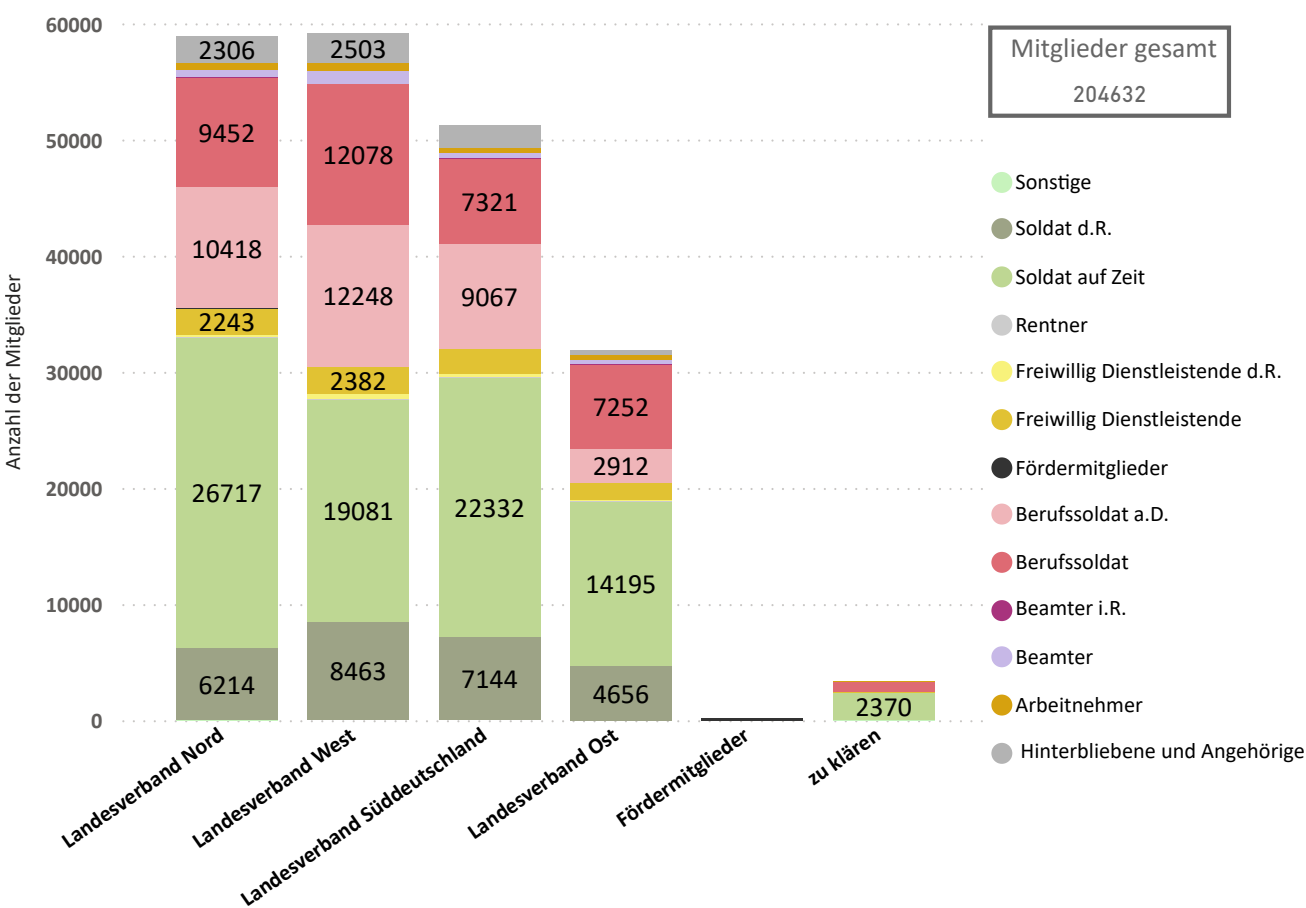
Mitgliederbestand zum 01.07.2025 nach Landesverband





III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

Mitgliederbestand zum 01.07.2025 nach Landesverband und Statusgruppe



Mitgliederbestand zum 01.07.2025 nach Landesverband und Statusgruppe

Hauptstatus	LVNord	LV West	LV Süddeutschland	LV Ost	Fördermitglieder	zu klären	Gesamt
Freiwillig Dienstleistende	2243	2382	2114	1448	0	99	8286
Soldat auf Zeit	26717	19081	22332	14195	0	2370	84695
Berufssoldat	9452	12078	7321	7252	0	807	36910
Beamter	572	1061	491	415	0	28	2567
Beamter i.R.	57	72	38	20	0	0	187
Arbeitnehmer	651	698	412	360	0	44	2165
Freiwillig Dienstleistende d.R.	206	393	289	133	0	0	1021
Soldat d.R.	6214	8463	7144	4656	0	0	26477
Berufssoldat a.D.	10418	12248	9067	2912	0	0	34645
Rentner	54	90	37	19	0	0	200
Hinterbliebene und Angehörige	2306	2503	1950	394	0	0	7153
Fördermitglieder	3	1	0	14	187	1	206
Sonstige	31	41	40	5	0	3	120
Gesamt	58924	59111	51235	31823	187	3352	204632

III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

Statistik Ehrungen

Das Ehrungswesen des DBwV unterteilt sich in zwei Bereiche. Im Bereich der verbandlichen Ehrungen finden sich verschiedene Ehrungsarten mit unterschiedlicher Gewichtung wieder (vom Anerkennungsschreiben bis zum Ehrenvorsitz).

Im Bereich der Treueurkunden wird die lange Zugehörigkeit des Mitgliedes im DBwV gewürdigt. Auslösend für die Ehrung ist jeweils das Erreichen von 25, 40, 50 und 60 Jahren Mitgliedschaft.

Im Jahr 2026 sind erstmals Ehrungen für Mitglieder mit einer Mitgliedschaftsdauer von 70 Jahren geplant.

Zum Ehrungswesen gehört ebenfalls die Auszeichnungen für langjährige Mandatstätigkeit. Hierbei werden Mitglieder gewürdigt, die sich durch ihr Engagement und ihre langjährige Mandatstätigkeit verdient gemacht haben. Auslösend für die Auszeichnung ist jeweils das Erreichen von 20, 30, 40 und 50 Jahren Mandatstätigkeit.

In diesem Jahr werden erstmals zwei Auszeichnungen für 60 Jahre Mandatstätigkeit übergeben.

Ehrung	Dienstgrad	Vorname	Nachname	Datum der Übergabe
Ehrenvorsitzender	Hauptmann a.D.	Andreas	Steinmetz	16.12.2021
Ehrenvorsitzender	Oberstabsfeldwebel a.D.	Jürgen	Görlich	16.12.2021

Ehrung	Dienstgrad	Vorname	Nachname	Datum der Übergabe
Ehrenmitglied	Oberst a.D.	Karlheinz	Fietz	18.06.2025
Ehrenmitglied	Oberstabsfeldwebel a.D.	Rudolf	Schmelzer	14.05.2025
Ehrenmitglied	Hauptmann a.D.	Hans-Walter	Teßler	11.07.2023
Ehrenmitglied	Oberstleutnant a.D.	Bertram	Hacker	11.07.2023
Ehrenmitglied	Stabsfeldwebel a.D.	Gerhard	Stärk	11.07.2023
Ehrenmitglied	Hauptmann a.D.	Joachim	Wohlfeld	11.05.2023
Ehrenmitglied	Hauptmann a.D.	Uwe	Köpsel	11.05.2023
Ehrenmitglied	Oberstabsfeldwebel a.D.	Peter	Strauß	05.05.2023
Ehrenmitglied	Oberstabsfeldwebel a.D.	Uwe	Schenkel	05.05.2023
Ehrenmitglied	Oberstabsfeldwebel a.D.	Harald	Schmitt	12.05.2022
Ehrenmitglied	Hauptmann a.D.	Albrecht	Kiesner	16.12.2021
Ehrenmitglied	Hauptmann a.D.	Andreas	Steinmetz	16.12.2021
Ehrenmitglied	Oberstabsfeldwebel a.D.	Andreas	Hubert	16.12.2021
Ehrenmitglied	Oberstabsfeldwebel a.D.	Armin	Komander	16.12.2021
Ehrenmitglied	Oberstabsfeldwebel a.D.	Jürgen	Görlich	16.12.2021
Ehrenmitglied	Oberstleutnant a.D.	Wolfgang	Demsat	16.12.2021
Ehrenmitglied	Stabsfeldwebel a.D.	Norbert	Frühwald	16.12.2021
Ehrenmitglied	Oberstleutnant a.D.	Andreas	Brandes	01.09.2021



III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

Verbandliche Ehrungen	Landesverband Nord	Landesverband West	Landesverband Süddeutschland	Landesverband Ost	Gesamt
Verdienstnadel Bronze	100	121	116	89	426
Verdienstnadel Silber	39	51	79	42	211
Verdienstnadel Gold	35	34	42	32	143
Dankurkunde des LV	14	27	41	42	124
Buch mit Widmung des LV	11	16	33	24	84
Dankurkunde des BV	42	13	9	19	83
Buch mit Widmung des BV	1	1	16	12	30
Verbandsplakette des DBwV	7	9	2	5	23
Ehrenmitglied des DBwV	5	3	6	4	18
Ehrenvorsitzender des DBwV	0	1	1	0	2
Anerkennungsschreiben des BV	0	0	0	1	1
Gesamt	254	276	345	270	1145

Auszeichnungen	Landesverband Nord	Landesverband West	Landesverband Süddeutschland	Landesverband Ost	Gesamt
Medaille 20 Jahre Mandat	35	9	31	21	96
Medaille 30 Jahre Mandat	12	9	25	11	57
Medaille 40 Jahre Mandat	12	5	14	1	32
Medaille 50 Jahre Mandat	6	5	11	0	22
Medaille 60 Jahre Mandat	0	1	1	0	2
Gesamt	65	29	82	33	209

Treueurkunden	Urkunde 25 Jahre	Urkunde 40 Jahre	Urkunde 50 Jahre	Urkunde 60 Jahre	Gesamt
2021	1239	616	551	431	2837
2022	2408	1174	1310	784	5676
2023	2375	1238	1222	1086	5921
2024	2138	1226	1291	1033	5688
bis 08/2025	1231	607	759	774	3371
Gesamt	9391	4861	5133	4108	23493

Foto: DBwV/Zacharie Scheurer

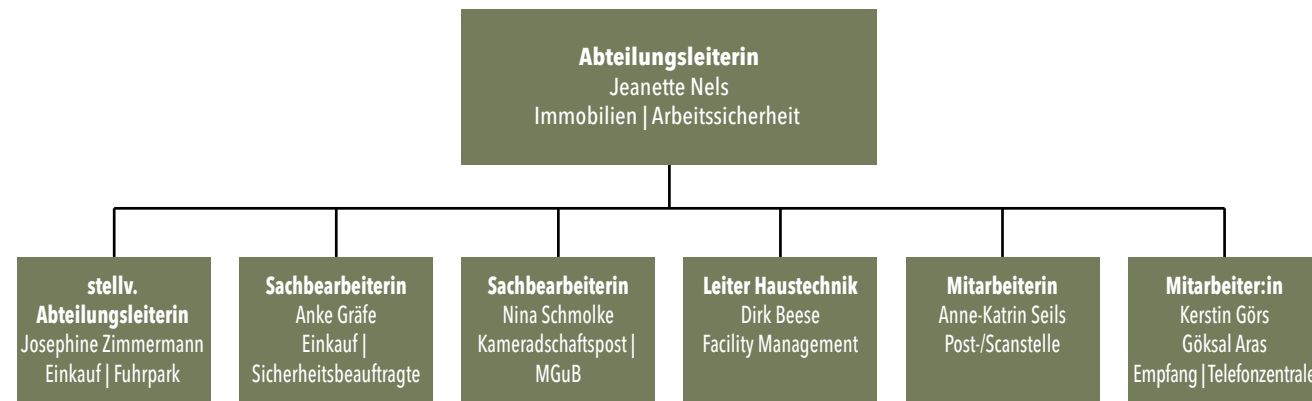


Die Rückansicht der Berliner Bundesgeschäftsstelle.



III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

III.2.4. Die Abteilung Zentrale Dienste (ZD)



Die Abteilung Zentrale Dienste verantwortet zentrale infrastrukturelle Leistungen des Unternehmens. Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche Aufgaben erfolgreich umgesetzt und optimiert. Neben den Schwerpunkten in den Bereichen Immobilienmanagement, Einkauf, Fuhrpark, Kameradschaftspost sowie Mitgliedergewinnung und -bindung betreut die Abteilung auch die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Brandschutz, Haustechnik, Poststelle, Empfang sowie die Telefonzentrale. Diese breite Zuständigkeit gewährleistet einen reibungslosen Ablauf der täglichen Betriebsorganisation und leistet einen wichtigen Beitrag zur unternehmensweiten Servicequalität.

Immobilienmanagement

Im Bereich Immobilien wurde die Verwaltung und Betreuung von insgesamt 800 m² Wohnfläche sowie 6.200 m² Bürofläche sichergestellt. Neben dem operativen Gebäudemanagement wurden umfangreiche Projekte zur Standortoptimierung realisiert. Die komplette infrastrukturelle, organisatorische und logistische Koordination der Umbau- und Umzugsmaßnahmen in unseren vier Landesgeschäftsstellen wurde durch die Abteilung ZD übernommen. Die Umzüge und Baumaßnahmen erfolgten termingerecht und ohne nennenswerte Störungen des laufenden Betriebs. Die Umbauten umfassten sowohl technische Modernisierungen als auch Maßnahmen zur Flächenoptimierung.

Fuhrpark

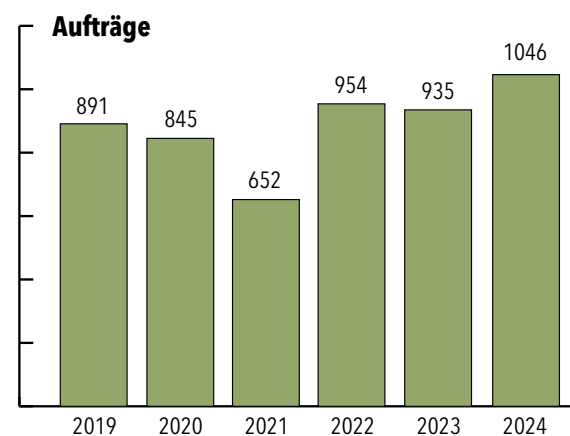
Aktuell verwaltet die Abteilung ZD einen Fuhrpark mit 25 Fahrzeugen, die sich sowohl im Eigentum als auch im Leasing befinden. Durch effektives Kostenmanagement und regelmäßige Überprüfungen der Fahrzeugauslastung wurde der Fuhrpark wirtschaftlich optimiert.

Einkauf

Ein besonderer Fokus lag auf der Optimierung der Beschaffungsprozesse. Durch gezielte Ausschreibungen, Vertragsverhandlungen und Bündelung von Bedarfen konnten seit Einführung Einsparungen in Höhe von über 1,5 Mio. Euro erzielt werden. Die Digitalisierung von Einkaufsprozessen wurde weiter vorangetrieben und die Lieferantenbasis strategisch überarbeitet. Auch zukünftig werden wir unsere Einkaufsstrategien weiterentwickeln, um nachhaltige Strukturen zu schaffen und gezielt Einsparpotentiale zu realisieren – ganz nach dem Motto: „Klug beschafft ist halb gespart“.

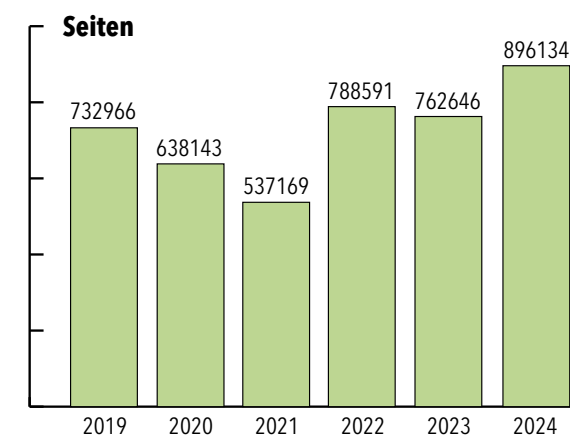
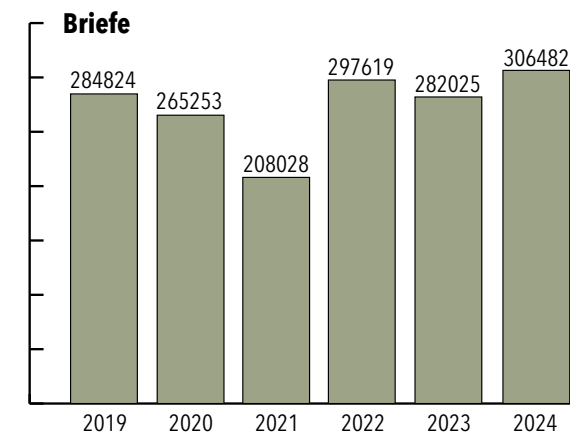
Kameradschaftspost

Im Bereich der Kameradschaftspost wurden im Berichtszeitraum 3.587 Aufträge bearbeitet. Dies entsprach einem Versandvolumen von ca. 1.094.154 Briefen.



Die vorliegenden Grafiken veranschaulicht die Entwicklung der Aufträge, Briefe und Seiten im Zeitraum von 2019 bis 2024. Während im Jahr 2021 in allen drei Bereichen ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen war – bedingt durch die

III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV



Auswirkungen der COVID-19-Pandemie – ist ab 2022 eine erfreuliche Erholung und Stabilisierung erkennbar.

Insbesondere im Jahr 2024 wurden mit erstmals über 1.000 Aufträgen, 306.000 Briefen und 896.000 Seiten nahezu Höchstwerte erreicht.

Wir freuen uns über diese positive Entwicklung, denn sie zeigt, dass die Kommunikation unserer Kameradschaften auf

einem konstant hohen Niveau stattfindet – ein Zeichen für Vertrauen, Engagement und starke Zusammenarbeit.

Mitgliedergewinnung und -bindung

Ein wichtiger Fortschritt wurde im Bereich der mitgliederorientierten Kommunikation erzielt: Durch die Entwicklung und Einführung einheitlicher Broschüren, Flyer und Präsentationen im Sinne des Corporate Designs und deren ständige Aktualisierung wurde die Außendarstellung des Unternehmens deutlich professionalisiert. Diese Maßnahmen tragen nachhaltig zur Markenbildung sowie zur systematischen Mitgliedergewinnung bei und schaffen eine klare Wiedererkennbarkeit in allen Regionen. Die enge Abstimmung mit den Fachabteilungen sicherte dabei sowohl inhaltliche Qualität als auch visuelle Konsistenz.

Die Abteilung Zentrale Dienste hat im Berichtszeitraum durch klare Strukturen, effiziente Prozesse und kostenbewusstes Handeln einen wesentlichen Beitrag zur Stabilität und Leistungsfähigkeit des Unternehmens geleistet. Die Breite der betreuten Aufgabenfelder zeigt die zentrale Rolle der Abteilung im täglichen Betrieb. Für die kommenden Jahre stehen folgende Zielsetzungen im Fokus:

- Weitere Optimierung interner Abläufe
- Digitalisierung und Automatisierung von Standardprozessen
- Reduktion von Betriebskosten durch gezielte Maßnahmen
- Stärkere bereichsübergreifende Zusammenarbeit

Durch diese Maßnahmen soll die Abteilung Zentrale Dienste auch künftig einen messbaren Mehrwert für das Unternehmen schaffen – effizient, modern und serviceorientiert.



Abteilung Zentrale Dienste: (v.l.n.r.) Dirk Beese, Kerstin Görs, Anke Gräfe, Göksal Aras, Nina Schmolke, Abteilungsleiterin Jeanette Nels, Josephine Zimmermann und Anne-Katrin Seils.



III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

III.2.5. Verbandsgeschichte



Fotos: DBwV

In Munster wird der Verband gegründet: 55 engagierte Soldaten sind es, die am 14. Juli 1956 im Wirtschaftsgebäude 4 der Kaserne in Munster-Lager zusammenkommen und den Deutschen BundeswehrVerband (DBwV) gründen.

Bedeutung der Geschichte für das Selbstverständnis des DBwV

Am 14. Juli 2026 wird der Deutsche BundeswehrVerband auf eine siebzigjährige Geschichte zurückblicken. 55 Soldaten – Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaften – legten im niedersächsischen Munster den Grundstein für die erste erfolgreiche Interessenvertretung der Soldaten. Heute engagieren sich über 20.000 Mitglieder im DBwV. Die Erfolge, die bei der Vertretung der Rechte der Menschen in Bundeswehr in den zurückliegenden Jahrzehnten errungen wurden, sind dem Einsatz zahlreicher ehrenamtlicher Mandatsträger und hauptamtlicher Mitarbeiter zu verdanken. Die Dokumentation und Präsentation der Geschichte der erfolgreichen Vertretung sozialer und politischer Interessen durch den DBwV seit 1956 leisten einen nicht zu unterschätzenden Beitrag für die Wahrnehmung des Verbandes in der Gesellschaft und ebenso für dessen Selbstverständnis und die Motivation seiner Mitglieder.

Die Sammlung von Zeugnissen der Verbandsgeschichte, die Bewahrung von Erzählungen und die Beschreibung historischer Wegmarken durch den Projektbeauftragten sind nicht durch antiquarisches Interesse motiviert. Vielmehr bietet sie ein Werkzeug, das Identität stiftet, Orientierung bietet und Menschen inspiriert. Das Bewusstsein für die historische Entwicklung ihrer Bewegung, ihrer Ideale und Erfolge bietet eine Quelle für die Motivation der Mandatsträger und Mitarbeiter des DBwV. Vermittelt werden soll der Stolz, Teil einer Bewegung zu sein, deren Erfolge Persönlichkeiten zu verdanken sind, die durch Mut und Opferbereitschaft den DBwV aus bescheidenen Anfängen zur anerkannten Spitzenorganisation der Menschen in der Bundeswehr geformt haben. Diesem Ziel dient die Einführung der neu in den DBwV eingetretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Geschichte des Verbandes im Rahmen der regelmäßigen „Onboardings“.

III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

Neben dem Beitrag zur Identitätsstiftung innerhalb des DBwV geht es der Geschichtsarbeit auch darum, die Stellung und Ziele des Verbandes in die Gesellschaft zu vermitteln. Trotz der Bedeutung des DBwV als Spitzenorganisation der Soldaten mit hoher Mitgliederzahl und wichtigen Einfluss- und Mitwirkungsrechten sind Darstellungen zur Geschichte der Interessenvertretung der Menschen in der Bundeswehr auch im 70. Jahr ihrer Existenz überschaubar. Sie entstanden vor allem innerhalb des DBwV. Einen fundierten Überblick enthält die zwischen 1970 und 2003 in mehreren jeweils überarbeiteten Auflagen veröffentlichte Gesamtdarstellung des DBwV durch den langjährigen Justitiar Dr. Hermann Giesen. Chroniken, Einzeldarstellungen und Erinnerungsberichte der Gründer und von Zeitzeugen wurden in aufwändig gestalteten Festschriften aus Anlass „runder“ Jubiläen zum 20., 25., 30., 40. und 50. Jahrestag herausgegeben. Wegmarken der Verbandsgeschichte veröffentlichte der Verband anlässlich seines 65. „Geburtstages“ 2021. Diese Publikationen dienen vor allem der innerverbandlichen Kommunikation und Selbstvergewisserung.

Sicherung des schriftlichen Gedächtnisses des DBwV

Zur Sicherung, Sammlung, Auswertung und Präsentation verbandsgeschichtlicher Quellen hatte der Bundesvorstand im Juli 2018 den Historiker Dr. Michael Rudloff zum Projektleiter Geschichte berufen. Ausschlaggebend für die Entscheidung zu diesem Zeitpunkt waren zwei Gründe, die mit dem vollständigen Umzug der Bundesgeschäftsstelle nach Berlin im Zusammenhang standen.

1. Knapp ein halbes Jahrhundert, von 1970 bis 2018, wurde der DBwV aus der Bundesgeschäftsstelle in der Bonner Südstraße geführt. Der Umzug nach Berlin besiegelte auch das Ende des Bonner Standortes, der bis Ende 2019 abgewickelt wurde. Er beschleunigte den Generationswechsel der hauptamtlichen Mitarbeiter. Das in Bonn über Generationen weitergegebene Wissen um Tradition und Selbstverständnis der Interessenvertretung der Menschen in der Bundeswehr, um Persönlichkeiten, die dem Verband geprägt und ihm ein Gesicht gegeben haben, drohte verloren zu gehen. Die Zeit drängte, Erinnerungen der Protagonisten der Gründungs- und Aufbauphase des DBwV an wichtige Wegmarken und Aktionen zu sichern. Besonders Anekdoten und Geschichten, die Beschreibung von Motiven der Akteure machen Geschichte lebendig und wirksam. Der Kontext des gesammelten Bildmaterials lässt sich nur mit Unterstützung der Zeitzeugen ermitteln. In privaten Haushalten aufbewahrte Korrespondenzen, Protokolle, Fotos und Informationsmaterial sollten vor einer möglichen Vernichtung bewahrt werden. Gerade auf der Ebene der Kameradschaften sind

wichtige Quellen für die Geschichte unwiederbringlich verloren gegangen.

2. Geklärt werden musste der zukunftssichere Verbleib des schriftlichen Gedächtnisses des DBwV, das in der Bonner Bundesgeschäftsstelle in einem eigenen Archiv aufbewahrt wurde. Bereits im September 1980 war die Abgabe von Archivmaterial des DBwV an das Militärarchiv Freiburg vertraglich vereinbart worden. Dennoch war der im Keller der Bonner Bundesgeschäftsstelle abgelegte Aktenbestand seitdem auf 135 lfm angewachsen. Eine Fortführung in Berlin wäre unter wirtschaftlichen wie inhaltlichen Gesichtspunkten nicht sinnvoll gewesen.

Durch den Projektbeauftragten erfolgte eine Sichtung und Sicherung des nicht für eine Verlagerung nach Berlin vorgesehenen Archivbestandes des DBwV. Der Vertrag mit dem Bundesarchiv / Militärarchiv Freiburg wurde erneuert und das



Seit Dezember 1956 gibt der DBwV monatlich die Zeitschrift „Die Bundeswehr“ heraus. Mit einer Auflage von rund 146 000 Exemplaren und einem Umfang von über 100 Seiten ist sie heute, im 65. Jahr ihres Erscheinens, das größte deutsche Soldatenmagazin. Weit über die Verbandsmitglieder hinaus erreicht das Fachorgan zahlreiche Leser im politischen Raum, in der militärischen Führung und in gesellschaftlichen Institutionen. Die gesammelten Jahrgänge bilden eine wichtige Quelle der Verbandsgeschichte.





III.2. Der kaufmännische Bereich im DBwV

geltende Bundesarchivgesetz angepasst. Am 13. November 2019 wurden die Aktenordner in Bonn an das Bundesarchiv übergeben und mit dem bereits in Freiburg vorhandenen Bestand zusammengeführt. Er enthält u.a. Tätigkeitsberichte, Erhebungen des Verbandes zu verschiedenen Themen, Presseartikel, Vorbereitungen auf Tagungen und Hauptversammlungen, Bauzeichnungen und Rechnungen sowie Unterlagen für die Gebäude des DBwV und umfasst nun den gesamten Zeitraum seit der Verbandsgründung im Jahr 1956. Nach erfolgter Bewertung und Verzeichnung der abgegebenen Akten wurde ein Findbuch generiert und dem DBwV übermittelt. Der Bestand ist nun vollständig über das Archivportal „Invenio“ recherchierbar. Die durch den DBwV mit dem Bundesarchiv vereinbarten Bestellbeschränkungen und Datenschutzauflagen sind in der Datenbank hinterlegt. Alle Datenträger wurden separiert und in Koblenz in das digitale Magazin übertragen.

Als Ansprechpartner des DBwV für das Militärarchiv Freiburg bestehen die Aufgaben des Projektverantwortlichen auf der Grundlage des Vertrags in der

- weiteren Sammlung und Sicherstellung von Unterlagen zur Geschichte des DBwV, der Sichtung und Klärung, welche Unterlagen an das Bundesarchiv /

Militärarchiv Freiburg abzugeben sind und welche im Original in der Bundesgeschäftsstelle des DBwV in Berlin aufbewahrt werden sollen.

- Nutzung und Ergänzung des Bestandes sowie Aktualisierung des Findbuchs zum Bestand BW 46, in regelmäßiger Konsultation mit dem zuständigen Sachbearbeiter des Bundesarchivs über Zugänglichkeit, Nutzungsanträge Dritter.
- Abstimmung über die Kassierung von als nicht archivwürdig markierten Unterlagen, die erst nach einer vorherigen Sichtung und Bewertung durch den Projektverantwortlichen erfolgen darf.

Aufbewahrung wichtiger Zeugnisse aus der Geschichte des DBwV in der Bundesgeschäftsstelle

Wertvolle Zeugnisse der DBwV-Geschichte, die zum Teil aus dem Besitz der Verbandsgründer stammen, werden in der Berliner Bundesgeschäftsstelle zur Pflege der Tradition aufbewahrt. Dazu gehören u.a. die Urschrift des Protokolls der Gründungsversammlung vom 14. Juli 1956, der Auszug aus dem Vereinsregister, Briefe der Gründer, Ausbildungsunterlagen aus Munster-Lager, Fotoalben aus der Gründungszeit



Einmalige Dokumente der Geschichte des DBwV aus dem Besitz von Gründungsmitgliedern werden in der Berliner Bundesgeschäftsstelle aufbewahrt.

des Verbandes (z.T. mit eingelegten Negativen), Gästebücher, Rundschreiben und Berichte über Reisen zur Mitgliederwerbung, Bildsammlungen, Mitgliedsausweise und Delegiertenkarten zur Ersten Hauptversammlung, sowie die Kartei der 55 Gründungsmitglieder mit deren Aufnahmeanträgen. Wichtige Erkenntnisse über die Motivation und die charakterlichen Eigenschaften der „Verbandspioniere“ vermitteln die in mehreren Ordnern erhaltenen Aufzeichnungen und persönlichen Notizen des damaligen 2. Vorsitzenden des DBwV, Oberfeldwebel Robert Bathke (1914 – 2005). Ergänzungen dieser Sammlung von Erinnerungstücken erfolgten durch Zeitzeugen und deren Angehörige, durch Kameradschaften Ehemaliger, Reservisten und Hinterbliebener bzw. den Landesverbänden des DBwV. Der Schreibtisch des Gründungsvorsitzenden des DBwV aus der Bonner Geschäftsstelle, der zwischenzeitlich in dem Traditionsraum im Soldatenheim in Munster aufbewahrt worden ist, wurde in die Bundesgeschäftsstelle Berlin überführt. Es wird geprüft, wie diese Erinnerungstücke innerhalb des DBwV präsentiert werden können, etwa in einer Vitrine in dem der Tradition gewidmeten Raum Bonn. Von der ersten Ausgabe der Verbandszeitschrift „Die Bundeswehr“ vom Dezember 1955 wurde in kleiner Auflage ein Reprint hergestellt.

Eine künftige Geschichtsschreibung wird mit dem Problem konfrontiert, dass Immer weniger Dokumente in analoger Form vorliegen. Es gilt, nach Wegen zu suchen, wie elektronische und digitale Unterlagen für eine Weiterführung der Verbandsgeschichtsschreibung archiviert und der Nutzung zugänglich gemacht werden. Ein virtuelles Archiv, das neben Dokumenten, Protokollen und Rundschreiben sowie Fotos eine Datenbank der Gründungsmitglieder, Vorsitzenden und Ehrenvorsitzenden sowie von ausgewählten Mandatsträgern enthält befindet sich im Aufbau.

Zusammenarbeit mit der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Neben dem Erfassen und Sichern der Quellen steht die Aufarbeitung der Geschichte des DBwV und die Präsentation der Ergebnisse in Publikationen, Vorträgen, Ausstellungen im Mittelpunkt der Arbeit des Projektbeauftragten. Der Projektbeauftragte gestaltet öffentlich zugängliche Bildungsangebote, hält Vorträge zum Ringen um das Koalitionsrecht der Soldaten, zur Geschichte des DBwV sowie zu militärgeschichtlichen Themen und organisiert Führungen. Soweit es mit vertretbarem Aufwand möglich ist, beantwortet er Fragen von Mitgliedern und Mandatsträgern mit Bezug zu historischen Themen. Mit entsprechenden Bildungsangeboten unterstützt er die Arbeit des Bildungswerkes des DBwV und den Freundeskreis Zentrum Innere Führung in Koblenz.

Stationen und Traditionen des DBwV stellt der Verbandsbeauftragte seit August 2020 in einer festen Rubrik des Mit-

gliedermagazins „Die Bundeswehr“ vor – zunächst in einer Artikelserie aus Anlass des 65. Gründungsjubiläums. Die Geschichtsserie 2022 war dem fünfzigjährigen Bestehen von EUROMIL gewidmet. Seitdem erscheinen die Beiträge zu bemerkenswerten Ereignissen und prägenden Persönlichkeiten der Historie des DBwV unter der Logo „Zeitgeschichte“. Die thematischen Beiträge werden nach Verfügbarkeit durch historische Titelblätter des Verbandsmagazins ergänzt, welche wesentliche Seiten der Arbeit des DBwV in den zurückliegenden Jahrzehnten widerspiegeln.

Unter der Mitwirkung der Zeitzeugen und Mandatsträgern konnte noch unter den Bedingungen der Corona-Zeit ein ca. zehnminütiger Imagefilm zur Geschichte des DBwV produziert werden, der entscheidende Wegmarken des Verbandes ansprechend dokumentiert und einordnet. Er steht weiterhin online und – ergänzt durch Interviews auf DVD - für die Bildungsarbeit zur Verfügung. In Vorbereitung auf das 70. Verbandsjubiläum im Juli 2026 wird eine Ausstellung den Weg des Verbandes von den bescheidenen Anfängen zur erfolgreichen Interessenvertretung und sicherheitspolitischem Player vermitteln. Standortkameradschaften und Kameradschaften Ehemaliger, Reservisten und Hinterbliebener können diese über die Bundesgeschäftsstelle beziehen.



Die erste eigene Bundesgeschäftsstelle des DBwV befand sich in der Bonner Wilhelmstraße 23a.



I. Förderungsgesellschaft des Deutschen BundeswehrVerbandes mbH



Die Förderungsgesellschaft des Deutschen BundeswehrVerbandes mbH (FöG)

1. Allgemeines zur FöG

Die Förderungsgesellschaft des Deutschen BundeswehrVerbandes (FöG) steht seit dem Jahr 1977 für das Schließen von Versorgungslücken und für attraktive Mitgliedervorteile. Sie fördert und unterstützt die Interessen des Deutschen BundeswehrVerbandes (DBwV). Daneben wickelt die FöG den wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb für den DBwV ab, den ein steuerprivilegierter Berufsverband nicht oder nur eingeschränkt wahrnehmen darf. Sie ist als Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) organisiert, mit dem alleinigen Gesellschafter DBwV

Die Organe der FöG mbH sind:

A) Die Gesellschafterversammlung.

Der alleinige Gesellschafter DBwV wird vertreten durch seinen gesetzlichen Vorstand, die Unternehmensleitung.

B) Die Geschäftsführung

Die Geschäftsführung der FöG mbH wurde bis November 2024 durch Dr. Norbert Günster wahrgenommen. Seit Dezember 2024 ist als Geschäftsführer Christian Singer von der Gesellschafterversammlung bestellt. Als Prokuristin vertritt Janine Neubert den Geschäftsführer in allen Geschäftsbereichen.

2. Der Beirat der FöG

Der Beirat der FöG berät den Gesellschafter zur inhaltlichen und strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Der Beirat wird vom Gesellschafter berufen und besteht aus mindestens vier und maximal sechs Vertreter. Alle vier Landesverbände müssen im Beirat vertreten sein. Zum aktuellen Beirat der FöG sind berufen:

- Stabshauptmann a.D. Hartmut Schönmeier (Beiratsvorsitzender)
- Oberst Thomas Behr (Landesvorsitzender Nord)
- Oberstleutnant a.D. Josef Rauch (Landesvorsitzender Süddeutschland)
- Hauptmann Ralf Baasch (Landesvorsitzender Ost)
- Stabsfeldwebel Volker Keil (Landesvorsitzender West)

Der Beirat der FöG tagt, auf Einladung des Beiratsvorsitzenden und grundsätzlich mit Teilnahme des



I. Förderungsgesellschaft des Deutschen BundeswehrVerbandes mbH

Geschäftsführers, mindestens vier Mal im Jahr. Die Sitzungen werden jeweils protokolliert. Das Protokoll wird dem Gesellschafter zur Verfügung gestellt.

3. Das Team der FöG

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FöG stehen bei allen Fragen zu den Angeboten, aber auch zur Information bei Vorsorgethemen jederzeit gerne zur Verfügung. Das Team FöG ist für die Mitglieder da:

Das Team der FöG gliedert sich in zwei Verantwortungsbereiche. Das Versicherungsteam steht in allen Fragen der Versicherung und Versorgung zur Verfügung. An das Assistenzteam kann man sich in allen Fragen der weiteren Angebote der FöG wenden.

A) Das Versicherungsteam der FöG

- Sylvia Austel
- Sibylle Kampa
- Marion Leschinski
- Janine Neubert

B) Das Assistenzteam der FöG

- Sandra Fiedler
- Susanne Olm
- Sabina Rosca (aktuell in Elternzeit)
- Mariella Tsoviacis



Das Team der Förderungsgesellschaft des DBwV mit ihrem Geschäftsführer Christian Singer.



I. Förderungsgesellschaft des Deutschen BundeswehrVerbandes mbH

4. Die Partner der FöG und die besonderen Angebote für Mitglieder

Das Angebot der FöG wurde auch in den Jahren seit der letzten Hauptversammlung erweitert, es umfasst auch die administrative Abwicklung wesentlicher Bausteine der Mitgliedschaft im DBwV, wie beispielsweise:

- Die obligatorische Diensthauptpflichtversicherung, die alle Mitglieder in einem aktiven Dienstverhältnis vor den finanziellen Folgen einer Schadenersatzforderung durch den Dienstgeber schützt.
- Die sogenannte Pflege-Assistance, die alle Mitglieder im Status Ehemalige, Reservisten und Hinterbliebene durch kurzfristige Hilfestellung zur Überbrückung einer Notlage im häuslichen Umfeld unterstützt.

Als neue Partner für die Mitglieder des DBwV konnten beispielsweise in jüngster Vergangenheit, mit nachfolgend beschriebenen Leistungen, gewonnen werden:

- In der FöG-Finanzwelt die C24-Bank mit Deutschlands bestem Girokonto. Der exklusive Vorteil für

Mitglieder: 50,00 Euro Startguthaben und sechs Monate Kostenfreiheit bei den Kontomodellen C24-Plus und C24-Max.

- In der FöG-Bildungswelt der Studienkreis mit dem Angebot der Profi-Nachhilfe für alle. Der exklusive Vorteil für Mitglieder: 11 Prozent Nachlass auf alle Laufzeitverträge.
- In der FöG-Mobilfunkwelt mit der Telekom und dem Angebot im besten 5G-Netz Deutschlands. Der exklusive Vorteil für Mitglieder: Mindestens 20 Prozent Nachlass auf Mobilfunktarife und mindestens 15% Nachlass auf Magenta zu Hause sowie exklusive Familientarife.

Mit bestehenden Partnern der FöG konnten neue Konditionen – immer im Sinne der Mitglieder des DBwV – verhandelt werden. Dazu nachfolgende Beispiele:

- In der FöG-Militärwelt mit dem ASMC-Bundeswehr-, Outdoor- und Campingshop. Der exklusive Vorteil für Mitglieder: 15 Prozent Nachlass auf alle Produkte im Onlineshop und in den Verkaufsstellen.

Die Partner der Förderungsgesellschaft:



I. Förderungsgesellschaft des Deutschen BundeswehrVerbandes mbH

- In der FöG-Finanzwelt mit der ABK-Bank und der PSD-Bank West. Der exklusive Vorteil für Mitglieder: 0,2 Prozent Zinsvorteil bei Verbraucherdarlehen.

Eine weitere Neuerung, exklusiv für die Mitglieder des DBwV, bietet unser Partner AXA/DBV mit dem sogenannten Starterpaket. Zu einem konkurrenzlos günstigen Monatsstarif und mit sehr guten Versicherungsleistungen wird eine wichtige Absicherung in den nachfolgenden Bereichen geboten:

- Privathaftpflichtversicherung – Deckungssumme 30 Mio. Euro.
- KaserneMobil – Hausratsabsicherung für die Menschen in der Bundeswehr in der Kaserne, auf Lehrgängen und wenn man im In- und Ausland Mobil sein muss.
- Auslandsreisekrankenversicherung – Ein Muss für alle Soldatinnen und Soldaten.

Die Partner der FöG stehen in Gänze für exklusive Vorteile für die Mitglieder im DBwV. In allen Vorteilswelten der FöG findet man attraktive und exklusive Angebote als Mitglied des DBwV. Der Internetauftritt der FöG (www.foeg.de/vorteilswelt) und die Community des DBwV bieten alle Informationen zu den Angeboten für unsere Mitglieder.

Auch in Zukunft wird die FöG konsequent daran arbeiten die Mitgliedschaft im DBwV noch attraktiver zu machen. Denn auch die FöG steht mit dem Gesellschafter DBwV für:

- „...eine starke Gemeinschaft!“
- „...spürbare und nachvollziehbare Mitgliedervorteile!“
- „...individuelle Betreuung und Begleitung!“

Die FöG FÜR DICH!



<https://www.foeg.de/>



II. Heinz-Volland mildtätige Stiftung des Deutschen BundeswehrVerbandes (HVMS)



Deutscher
BundeswehrVerband
Heinz-Volland-Mildtätige-Stiftung

Stiftungszweck

Die Heinz-Volland-Mildtätige Stiftung hat sich gemäß ihrer Satzung der Unterstützung hilfsbedürftiger Soldaten und ehemaliger Soldaten sowie deren Familienangehörigen und Hinterbliebenen verschrieben. Die Stiftung hilft insbesondere Menschen, die aufgrund ihrer körperlichen, geistigen oder seelischen Verfassung auf die Unterstützung anderer angewiesen sind.

Unsere Hilfe

Die Stiftung kann in vielen Fällen dazu beitragen, akute Notlagen zu lindern und Betroffenen neue Perspektiven zu eröffnen. Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche Anträge bewilligt und gezielte Hilfsmaßnahmen umgesetzt:

2021 – 122 Anträge
2022 – 16 Anträge
2023 – 18 Anträge
2024 – 10 Anträge

Unterstützungsleistungen

Im Rahmen der Einzelanträge, die durch die HVMS finanziell gefördert wurden, konnten unter anderem folgende Anliegen realisiert werden:

- Therapeutische Unterstützung für Kinder
- Möblierung einer Wohnung
- Stammzellengewinnung nach Lymphdrüsenkrebs
- Anschaffung eines Zuggeräts für einen Rollstuhl
- Übernahme von Kosten für Kinderbetreuung
- Finanzierung von Bautrocknerkosten nach Wasserschäden
- Installation eines Treppenlifts
- Zuschuss für eine Familienauszeit nach dem Verlust eines Kindes
- Übernahme von Nebenkostenabrechnungen
- Teilnahme an komplementärmedizinischen Therapiemaßnahmen
- Bereitstellung von IT-Ausstattung

Vorstand

Der Vorstand der Stiftung setzt sich im Berichtszeitraum wie folgt zusammen:

- **Vorsitzender:** Hptm a.D. Uwe Köpsel
- **Stellvertretender Vorsitzender:** FKpt Marco Thiele
- **Beisitzer:** OstFw a.D. Jürgen Görlich
- **Beisitzer:** Hptm a.D. Jörg Greiffendorf
- **Beisitzer:** OstFw Heiko Stotz



Viele Menschen haben durch die verheerende Hochwasserkatastrophe alles verloren. Die Heinz-Volland-Stiftung unterstützt jetzt die hilfsbedürftigen Soldatinnen und Soldaten.



III. Soldaten- und Veteranen-Stiftung (SVS)



Soldaten- und Veteranen-Stiftung

Seit ihrer Gründung im Jahr 2013 blickt die Soldaten- und Veteranen Stiftung (SVS) auf eine erfolgreiche Entwicklung zurück. In dieser Zeit hat die Stiftung zahlreiche Soldaten, Veteranen sowie deren Angehörige durch finanzielle und therapeutische Unterstützung begleitet und sich mit vielfältigen Projekten für die Stärkung des gesellschaftlichen Ansehens der Bundeswehr eingesetzt.

Das Engagement zahlreicher Förderer, Spender und Partner bildet dabei das unverzichtbare Fundament unserer Arbeit. Ihnen gilt unser besonderer Dank.

Unsere Kernbereiche

1. Einzelfallhilfe:

Wir leisten schnelle, unbürokratische Unterstützung für geschädigte Soldaten und deren Familien – insbesondere dann, wenn gesetzliche oder staatliche Hilfen nicht ausreichen oder greifen.

2. Betreuungsangebote:

Die SVS entwickelt und intensiviert vielfältige Betreuungsangebote für Veteranen und deren Angehörige. Dabei werden sowohl das Lebensalter als auch die individuellen Erfahrungen während und nach dem Dienstverhältnis berücksichtigt.

3. Öffentlichkeitsarbeit:

Wir fördern die gesellschaftliche Anerkennung von Soldaten und Veteranen, bauen Brücken zwischen Bundeswehr und Gesellschaft und stärken das Ansehen der Streitkräfte – auch im Kontext sicherheitspolitischer Entwicklungen.

4. Förderung einer Veteranenkultur:

Durch gezielte Aktivitäten und Veranstaltungen rücken wir die Anliegen und Verdienste von Veteranen in den öffentlichen Fokus. Ab dem 15. Juni 2025 beteiligt sich die SVS aktiv an Veranstaltungen zum Veteranentag.

Beispiele für Einzelfallhilfen

In den vergangenen Jahren konnte die SVS unter anderem folgende Unterstützungsleistungen ermöglichen:

- Übernahme von Anwaltskosten in WDB-Verfahren
- Finanzielle Unterstützung bei akuten Vermögensnotlagen
- Kostenübernahme für haushaltsnahe Dienstleistungen und therapeutische Sportausrüstung
- Finanzierung tiergestützter Therapien und komplementär-medizinischer Maßnahmen
- Unterstützung psychotherapeutischer Behandlungen

Unsere Mission

Die SVS versteht sich als Brückenbauer zwischen Bundeswehr und Gesellschaft. Gelebte Kameradschaft und gegenseitiges Vertrauen sind die Basis unserer gemeinnützigen und mildtätigen Arbeit. Wir leisten schnelle, unbürokratische Hilfe, fördern das Andenken an gefallene oder verwundete Kameraden und stärken durch öffentlichkeitswirksame Projekte sowie Kooperationen mit anderen Organisationen die Sichtbarkeit und Wirksamkeit der Stiftung.

Wir setzen auf die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Projekte und eine verstärkte Zusammenarbeit mit anderen Veteranenorganisationen und gesellschaftlichen Akteuren. Die Nutzung moderner Kommunikationswege und die stärkere Einbindung von Veteranen in die Öffentlichkeitsarbeit werden die Sichtbarkeit und Akzeptanz der Stiftung weiter erhöhen. Auch die politische Interessenvertretung für Veteranen und deren Familien bleibt ein strategisches Ziel.

Einzelfallhilfen im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum wurden folgende Anträge auf Einzelfallhilfe bewilligt:

- **2021:** 28 Anträge
- **2022:** 32 Anträge
- **2023:** 46 Anträge
- **2024:** 26 Anträge

Die Stiftung legt jährlich einen ausführlichen Tätigkeitsbericht vor.

Vorstand der Stiftung

Im Berichtszeitraum setzt sich der Stiftungsvorstand wie folgt zusammen:

- **Vorsitzender:** Hptm a.D. Uwe Köpsel
- **Stellvertretender Vorsitzender:** FKpt Marco Thiele
- **Beisitzer:** OstFw a.D. Jürgen Görlich
- **Beisitzer:** Hptm a.D. Jörg Greiffendorf
- **Beisitzerin:** OFw Tatiana Schmidt



Bildungswerk des Deutschen BundeswehrVerbandes (BdW)

Aufgaben, Organe und Personalstruktur

Das Bildungswerk des Deutschen BundeswehrVerbandes e.V. ist aus der Fusion der Karl-Theodor-Molinari-Stiftung (KTMS) mit dem Manfred-Grodzki-Institut für angewandte Innere Führung (MGI) im Herbst 2020 hervorgegangen. Sein Angebot umfasst im Schwerpunkt:

- individuell ausgeplante Seminare zur Persönlichkeitsbildung für Bundeswehrgruppen,
- Schulungen zu den Beteiligungsrechten,
- Alterssicherungsseminare für ausscheidende Berufssoldaten,
- Durchführung von öffentlichen Seminaren und Veranstaltungen zur politischen Bildung mit sicherheitspolitischen Themenschwerpunkten sowie
- Förderung von wissenschaftlichen Arbeiten mit Bundeswehrbezug.

Im Berichtszeitraum wurde ein neuer Vorstand gewählt. Die 3. Mitgliederversammlung wählte im Januar 2022

- Oberst André Wüstner zum Vorsitzenden,
- Stabsfeldwebel Thomas Schwappacher zum Stellvertretenden Vorsitzenden,
- Christian Singer zum Schatzmeister,
- Hauptmann a.D. Jörg Greiffendorf zum Beisitzer sowie
- Oberstabsfeldwebel Sascha Altenhofen zum Beisitzer.

Seit der 21. Hauptversammlung hat das Bildungswerk außerdem ein neues Kuratorium. Die 5. Mitgliederversammlung wählte im Mai 2024

- Konteradmiral Wilhelm Tobias Abry,
- Generalarzt Dr. Lale Bartoschek,
- Dr. Heiko Biehl,
- Generalleutnant André Bodemann,
- Oberstleutnant i.G. Anja Buresch-Hamann,
- Thorsten Jungholt,
- Oberst a.D. Ulrich Kirsch,
- Oberst a.D. Dr. Burkhard Köster,
- Dr. Gerd Landsberg,
- Prof. Dr. Ursula Münch,
- Prof. Dr. Ursula Schröder sowie
- Ministerialdirektor Dr. Jan Stöß

in das Kuratorium.

Hauptamtlich wurde ein motiviertes Team zusammengestellt, das über ein hohes Maß an Professionalität und Erfahrung verfügt. Zugleich arbeitet das Bildungswerk auf bewährte Weise mit engagierten externen Referenten im Bereich Beteiligungsrechte und Alterssicherung zusammen.



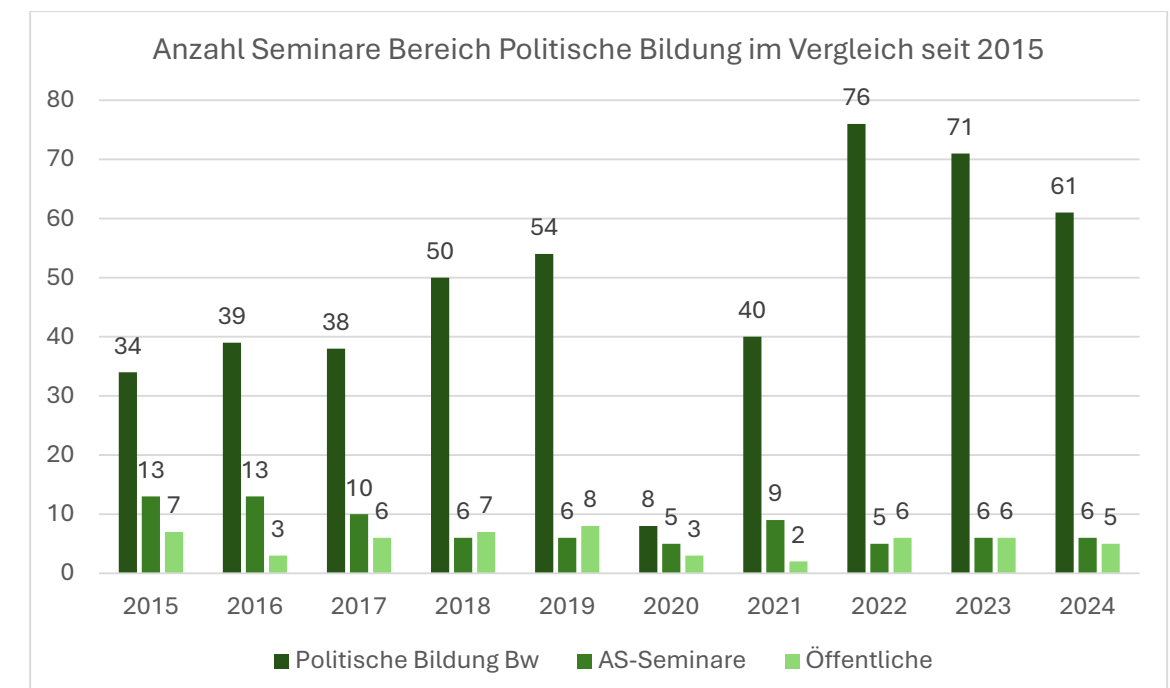
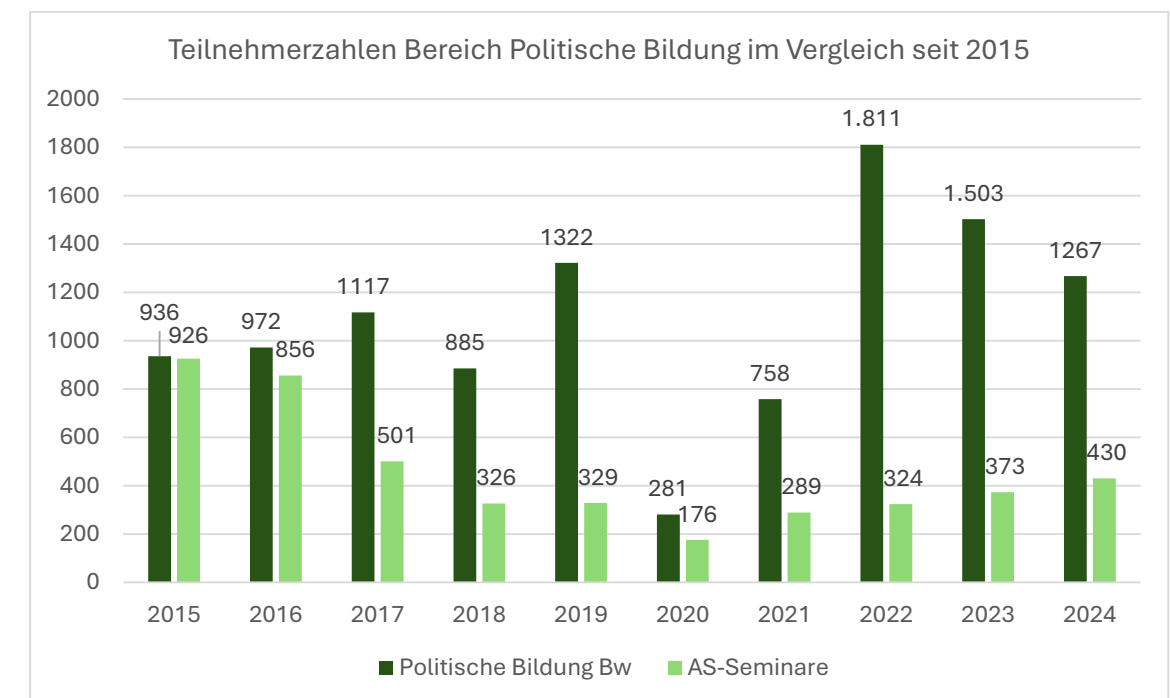
Generalleutnant Alfons Mais, Jamila Schäfer (B'90/Die Grünen), Oberst André Wüstner, DBwV-Bundesvorsitzender, General a.D. Riho Terras und Moderatorin Nora Müller (v.l.) auf dem Panel der 10. Königsbronner Gespräche.

Bildungswerk des Deutschen BundeswehrVerbandes (BdW)

Die Arbeit des Bildungswerks im Berichtszeitraum

Das Bildungswerk ist im Bereich politische Bildung gestärkt aus der Pandemie hervor gegangen. Auch in einem vergleichsweise schwachen Jahr 2024 ist es innerhalb des Netzwerks politische Bildung in der Bundeswehr der Bildungsträger mit den meisten Lernortseminaren und der höchsten Teilnehmerzahl.

Seine Seminare zur Alterssicherung werden von den Teilnehmern mit Bestnoten bewertet und sind aus Aushängeschild für den gesamten Verband. Zugleich hat das Bildungswerk bereits vor der Pandemie sein Angebot auf sechs Seminare pro Jahr begrenzt – auch, um den Dienstherrn nicht aus der Verantwortung zu entlassen.

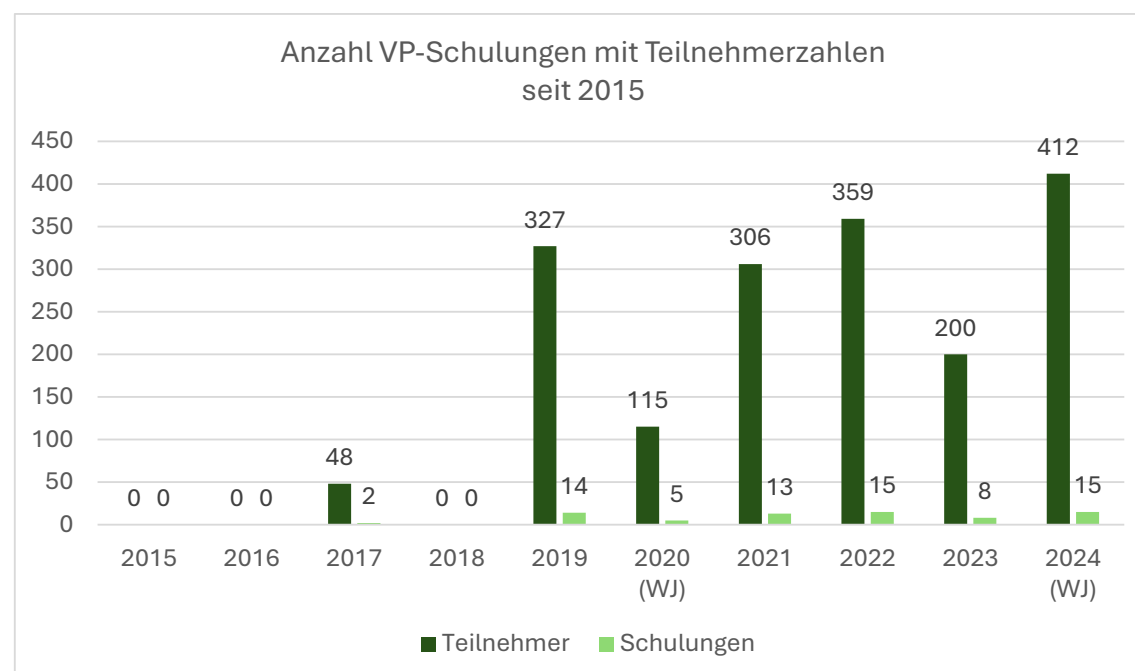
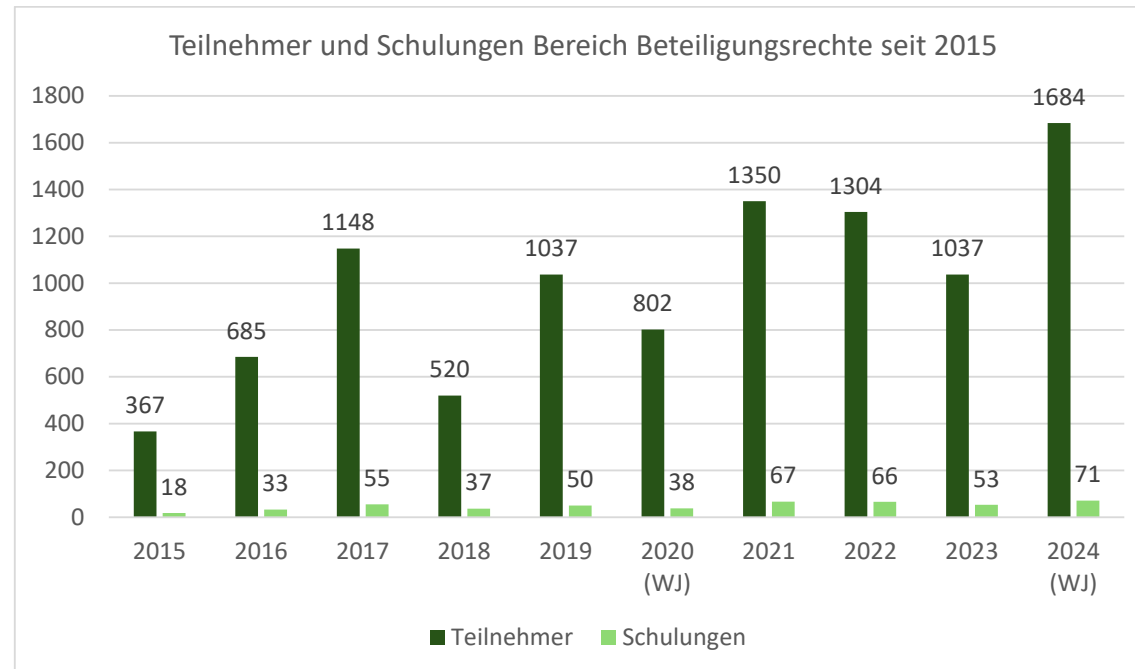




V. Bildungswerk des Deutschen BundeswehrVerbandes (BdW)

Im Bereich Beteiligungsrechte hat das Bildungswerk im zurückliegenden Jahr einen neuen Teilnehmerrekord aufgestellt. Dieser Befund trifft auch insbesondere auf Schulungen

für Vertrauenspersonen zu. Diesen Weg möchte das Bildungswerk durch eine attraktive Angebotspolitik fortsetzen.



V. Bildungswerk des Deutschen BundeswehrVerbandes (BdW)

Im Berichtszeitraum hat das Bildungswerk eine Reihe hochkarätiger wissenschaftlicher Publikationen und einschlägige Projekte unterstützt:

- Bartels, Hans-Peter: Unsere Demokratie – Freiheit, Vielfalt, Wehrhaftigkeit, Bonn 2021
- Bohnert, Marcel; Egleder, Julia: Deutschlands Veteranen – (Über)Leben nach dem Einsatz, Hamburg 2023
- Dörfler Thomas; Janusch, Holger (Hrsg.): Integrierte Sicherheit für Deutschland? Die Nationale Sicherheitsstrategie der Bundesrepublik Deutschland, in: Zeitschrift für Politikwissenschaft 2025
- Frick, Christian: Der Einsatz von Streitkräften im Innern. Eine vergleichende Untersuchung zur Rechtslage in Deutschland und Frankreich, Baden-Baden 2024
- Orthmann, Maximilian: Landesverteidigung. Struktur, Reichweite und Entscheidungskompetenzen der Einsatzbefugnisse der Streitkräfte zum Schutz der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 2023
- Erstellung von Bildungsmaterial zum Film „Die Ermittlung“. Verfilmt wurde das gleichnamige Theaterstück von Peter Weiss über den ersten deutschen Auschwitz-Prozess Anfang der 1960er Jahre.
- Werkner, Ines-Jacqueline: Die Bundeswehr im neuen Modus der Landes- und Bündnisverteidigung - Wehrpflicht revisited?, Baden-Baden 2023



Aktion Gelbe Bänder im Bundestag: Gruppenbild mit dem ehemaligen CDU-Vorsitzenden und heutigen Bundeskanzler Friedrich Merz.

Außerdem wurden in Kooperation mit anderen Partnern mehrere sicherheitspolitische Veranstaltungen und Expertenworkshops durchgeführt, an denen namhafte Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft, Medien und natürlich der Bundeswehr mitgewirkt haben. Exemplarisch sollen hier die Königsbronner Gespräche erwähnt werden, die das Bildungswerk zusammen mit der Konrad-Adenauer-Stiftung und Roderich Kiesewetter jährlich durchführt. Aber auch ein Workshop mit ehemaligen Kommandeuren des PRT-Kunduz, der zusammen mit Prof. Dr. Sönke Neitzel ausgerichtet wurde.



Das Bildungswerk des DBwV hat im Jahr 2021 unter anderem ehemalige Kommandeure des PRT Kunduz zu einer Klausurtagung eingeladen.



Blick auf das Berliner Regierungsviertel vom Balkon des Bundeskanzleramts.



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

I/01 Auslandseinsätze und Missionen

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

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

Vor diesem Hintergrund fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

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

auch gegenüber der Öffentlichkeit deutlich macht und ihre koordinierenden internationalen Fähigkeiten ausbaut.

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

Sachstand

Der gesamte Bundesvorstand hat in den vergangenen Monaten dafür gesorgt, dass gegenüber Bundestag und Bundesregierung sicherheitspolitische Themen im Allgemeinen und die Bedeutung von Bündnis- und Landesverteidigung sowie von Einsätzen und Missionen für die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr im Speziellen vorangebracht wurden.

Mit seiner gemeinsamen Reise nach Litauen hat der Bundesvorstand ein klares Zeichen gesetzt, was die konkreten Umsetzungen der Zeitenwende betrifft. Das Thema Brigade Litauen nimmt dabei verständlicherweise eine besondere Relevanz in der Mitgliedschaft und in der verbandspolitischen Arbeit ein. Der 2StvBV reiste ebenfalls nach Litauen, um vor Ort mit den Akteuren und betroffenen Soldatinnen und Soldaten ins Gespräch zu kommen. Die Zahl der in den Einsätzen und Missionen eingesetzten Soldatinnen und Soldaten ist zwar nach Ende der großen Einsätze in Afghanistan und Mali deutlich geringer ge-

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

worden, aber die Interessen der betroffenen Kameradinnen und Kameraden müssen selbstverständlich weiterhin berücksichtigt werden. Deshalb ist das Ansprechpartnernetzwerk so wichtig und gut, dass es so professionell aufgestellt und in den Landesverbänden verankert ist. So konnten auch über das Veteranenthema hier Punkte hinsichtlich der Berücksichtigung von Einsatzteilnehmern in Politik und Gesellschaft erreicht werden, auch wenn das insbesondere in einem immateriellen Bereich der Fall ist.

I/02 Verantwortung für Ortskräfte

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

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

Sachstand

Der DBwV setzt sich nachhaltiger als viele anderen Organisationen für die Interessen der ehemaligen Ortskräfte ein. Der Verband ist jedes Jahr Partner des Ortskräftekongresses Afghanistan. Auch in diesem Jahr ist der DBwV Sponsor des Ortskräftekongresses und über den 2StvBV besteht eine enge Verbindung und stetiger Austausch mit dem Patenschaftsnetzwerk. Der 2StvBV nahm am Ortskräftekongress teil und zeigte somit nicht nur, dass der DBwV sich für die verbliebenen Ortskräfte einsetzt, sondern intensivierte auch die Zusammenarbeit mit dem Patenschaftsnetzwerk.

Auch verbandspolitisch ist der DBwV an diesem Thema dran. So macht es beispielsweise die Rolle des Bundesvorsitzenden als Sachverständigen der Enquetekommission Afghanistan möglich, auch die Positionen des Verbandes einfließen zu lassen.

I/03 Verbesserungen im Bereich der Beschaffungen

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert

1. Die Beseitigung der bekannten Defizite bei Ausrüstung und Ausstattung muss zügiger als bisher angegangen werden.

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

Sachstand

Trotz der angekündigten „Zeitenwende“ zeigt sich immer noch, dass das Beschaffungswesen der Bundeswehr weiter verbessert werden muss. Hierzu hat sich insbesondere der Bundesvorsitzende mehrfach medial geäußert. In der Themenverantwortlichkeit Beschaffungswesen wurde das Thema federführend begleitet. In diesem Rahmen wurde eine umfassende Forderungsliste zur Beschleunigung der Beschaffung sowie eine erklärende Visualisierung von Beschaffungsprozessen erstellt. Es haben darüber hinaus mehrere Gespräche und Austausche stattgefunden.

I/04 Anschaffung bewaffneter Drohnen

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

Sachstand

Das Waffensystem Heron TP wurde mittlerweile an die Bundeswehr ausgeliefert. Damit ist der Antrag im Sinne der Antragssteller obsolet geworden. Andererseits ist es dem Bundesvorstand bewusst, dass das Thema Klein- und Kleinstdrohnen nicht erst, aber verstärkt durch den Krieg in der Ukraine relevanter geworden ist denn je. Hier ist die Bundesregierung gefordert, auf die daraus erwachsenden Fragen Antworten zu finden.

Der 2StvBV hat am zentralen Symposium der Task Force Drohnen bei der Wehrtechnischen Dienststelle für Waffen und Munition (WTD 91) in Meppen teilgenommen. Über ihn wird ebenfalls ein enger Austausch mit der Task Force Drohne gepflegt.





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

I/05 Gefechtsfahrzeuge zur Sicherstellung der einsatzvorbereitenden Ausbildung

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

Sachstand

Der Bundesvorstand des DBwV setzt sich sowohl für eine Verbesserung der Beschaffung als auch für einen besseren Mitteleinsatz aus dem Sondervermögen ein. Die Kommunikation nach außen hat dieses Thema mehrfach berücksichtigt.

I/06 Zügige Beschaffung neuer Funkgeräte

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

Sachstand

Der Bundesvorstand des DBwV setzt sich sowohl für eine Verbesserung der Beschaffung als auch für einen besseren Mitteleinsatz aus dem Sondervermögen ein. Die Kommunikation nach außen hat dieses Thema mehrfach berücksichtigt.

I/07 Materielle Vollausrüstung für den Brandschutz in der Bundeswehr

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

Sachstand

Die Projektgruppe Brandschutzkräfte der Bundeswehr hat dieses Thema nicht nur in ihren Sitzungen seit der letzten Hauptversammlung ausführlich behandelt, sondern auch in ihrem Forderungspapier „Für einen einsatzfähigen Brandschutz in der Bundeswehr“ umfassend formuliert. Zudem fanden mehrere Gespräche mit Abgeordneten des Deutschen Bundestages, Vertretern des BMVg und der Bundeswehr statt, um dieses Thema

voranzubringen. In einem Newsletter „Blaulicht-Info“ informiert die Projektgruppe regelmäßig über aktuelle Entwicklungen.

Neue Persönliche Schutzausrüstungen sind auf den Wachen mittlerweile angekommen, die neuen Fahrzeuggenerationen sind z. T. ausgeliefert bzw. befinden sich in der Auslieferung. Der Prozess dauert zwar noch 1-2 Jahre, bis alles ersetzt ist. Die Forderung könne jedoch als erledigt angesehen werden.

I/08 Einsatz der Bundeswehr im Innern

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

Sachstand

Der Einsatz der Bundeswehr im Innern ist spätestens seit der ausgerufenen „Zeitenwende“ kaum noch Thema in politischen Diskussionen gewesen. Die Bedeutung der Landes- und Bündnisverteidigung und die Anerkennung der nach wie vor existierenden Mangellage in der Bundeswehr ist nunmehr weitestgehend akzeptiert. Allerdings kann es nach einem möglichen Ende der russischen Bedrohung wiederum anders aussehen. So oder so, der DBwV wird die Bundesregierung auf die geltenden Gesetze und die Problematik jederzeit erinnern.

I/09 Organisation der örtlichen militärischen Flugsicherung

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

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

Vor diesem Hintergrund fordert der Deutsche Bundeswehrverband, dass

- 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.

- 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.
- die bei der DFS beschäftigten beurlaubten Fluglotsen der Bundeswehr in ihrer Gesamtheit von dieser Firma übernommen und mit in die Altersvorsorge der DFS aufgenommen werden. Vergleichbares kann auf Wunsch der Betroffenen auch für den Rest der beurlaubten Soldaten vereinbart werden. Sofern diese Soldaten eine Übernahme nicht wünschen, sind sie zur Bundeswehr zurückzuführen und ggf. als Soldaten ohne Beurlaubungs-status in die DFS zu entsenden.
- der Begriff „Flugsicherung“ (FS) weiterhin als Dienstleistungspaket bestehend aus FS-Betriebsdienst und FS-Technik verstanden wird. Die Zusammengehörigkeit ist in diversen militärischen Vorschriften festgelegt und wird heute sowohl durch § 27 c Luftverkehrsgesetz (LuftVG) als auch durch das in Zukunft zu erwartende Flugsicherungsgesetz auf ziviler Seite dokumentiert.
- 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.
- die vom militärischem Flugsicherungspersonal erworbenen Erlaubnisse und Berechtigungen uneingeschränkt zivil anerkannt werden bzw. ein Umschreiben ermöglicht wird.
- 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.
- ein Ausbau der bundeswehrinternen Weiterbildungsmöglichkeiten auch an der einzigen Ausbildungseinrichtung mit Priorität zu behandeln ist wegen der allgemeinen Reduzierung der Flugstunden in den Geschwadern der Bundeswehr. Gleichzeitig ist die Kooperation mit in- und ausländischen Flugsicherungsanbietern im Bereich der international geforderten

Weiterbildung der FVK-Offiziere auszubauen.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

Sachstand

Das Thema wird im DBwV federführend durch den Vorstand Luftwaffe betreut, und zwar bereits lange vor der letzten Hauptversammlung. In enger Abstimmung mit den Beteiligungsgremien und dem Kooperationspartner Forum Militärische Luftfahrt wurden verstärkt Anstrengungen unternommen, um das Thema und die entsprechenden Einzelpunkte in der militärischen und politischen Leitung bekannt zu machen und es einer Lösung zuzuführen. Dafür wurde eine umfangreicher Vorschlagskatalog mit Einzelmaßnahmen erarbeitet und an die Leitungen adressiert. Mit der Reform der Ausbildung und Prüfung von Fluglotsen wurden bereits mehrere Vorschriften angepasst und die Ausbildung gestrafft. Die Gremien HPR und GVPA waren beteiligt und konnten sich einbringen.





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

I/10 Europapolitik des DBwV

Der Deutsche Bundeswehrverband begrüßt die europäische Einigung und Integration und alle damit verbundenen Aktivitäten, die zu einer Weiterentwicklung und Stärkung führen. Der DBwV begleitet das Projekt Europa seit Jahrzehnten aktiv auf nationaler und europäischer Ebene. Das europapolitische Engagement des Verbandes fußt auf dieser Grundlage. Zunehmende globale, aber auch regionale sicherheitspolitische Herausforderungen machen ein gemeinsames Handeln, also innerhalb der NATO, der UN und auch in Europa immer essenzieller. Der DBwV setzt sich daher für eine handlungs- und reaktionsfähige europäische Sicherheitsarchitektur ein und fordert die Entwicklung entsprechender Instrumente und Fähigkeiten auf europäischer Ebene. Insbesondere die Fortentwicklung der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik (GSVP) sowie die Ständige Strukturierte Zusammenarbeit (SSZ bzw. PESCO) muss vorangetrieben werden – ohne zu Lasten bestehender Zusammenarbeit und Bündnisverpflichtungen zu gehen. Dabei müssen neben den strukturellen, ausstattungstechnischen und ausbildungsrelevanten Themen und Prozessen auch die grundsätzlichen personellen und sozialen Rahmenbedingungen mit im Auge behalten werden und bewusst fortentwickelt werden.

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

Sachstand

Sicherheitspolitische Themen, auch auf europäischer Ebene, sind Aufgabe des gesamten Bundesvorstands des DBwV. Das grundsätzliche Ziel, die europäische Sicherheitspolitik zu stärken, liegt im ureigenen Interesse des Verbandes. Allerdings lässt sich das Ziel nur über viele einzelne Schritte an verschiedenen Stellen zu erreichen. Konkret über seine europäischen Dachverbände und deren Mitgliedsorganisationen ist der DBwV dafür gut aufgestellt.

I/11 Europäische Einzelthemen

Europäische Streitkräfte

Der DBwV steht gemeinsamen EU-Streitkräften, einer Verteidigungsunion, bzw. eines direkt den EU-Institutionen unterstellten militärischen Anteils grundsätzlich offen gegenüber. Die Prinzipien des Parlamentsvorbehalts, der Inneren

Führung und des Staatsbürgers in Uniform müssen gewahrt bleiben. Dabei gilt: Auch auf Europäischer Ebene hat Verteidigung eine soziale Dimension!

Soziale Rahmenbedingungen in EU-Einsätzen

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

Ombudsperson beim Europäischen Parlament

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

Sachstand

Die hier benannten europäischen Einzelthemen sind mit einer langfristig orientierten Agenda verknüpft. Insbesondere die Europa-Community des DBwV ist dazu untereinander und im stetigen Austausch mit den europäischen Dachverbänden und ihren Mitgliedsorganisationen.

Durch den Kontakt zu den Dachorganisationen konnten unter anderem aufkommende Fragen zur Arbeitszeit und grundsätzliche Fragen der „Rules of Engagement“ aufgenommen und geklärt werden. Für die Lobbyarbeit in Deutschland ist wichtig zu wissen, welche Problemstellungen in Brüssel auf der Agenda stehen.

Nach den Wahlen wurden Europa Parlament und Kommission neu besetzt. Erste Kontakte mit den Mitgliedern des Auswärtigen und des Verteidigungsausschusses wurden aufgenommen. MEP wurden in ihren Wahlkreisen kontaktiert.

Der DBwV begrüßt ausdrücklich, dass 2024 mit Andrius Kubilius aus Litauen erstmalig ein Verteidigungskommissar ernannt wurde.



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

I/12 Mitgliedschaften des DBwV in Europäischen Dachverbänden

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

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

Sachstand

Bei EUROMIL haben wir uns im Jahr 2022 schwerpunktmäßig engagiert mit der Planung und Durchführung des 50-jährigen Jubiläums von EUROMIL im September 2022. Sowohl in unseren Veröffentlichungen wie auch bei EUROMIL wurde die europäische Lobbyarbeit des DBwV der letzten 50 Jahre dargestellt. Zwei Veranstaltungen in Deutschland haben dieses Jubiläum nach innen und außen gewürdigt. In den vergangenen EUROMIL-Veranstaltungen hat sich der DBwV mit seinen Projekten darstellen können. Ebenfalls unterstützte der DBwV EUROMIL in seinem Anliegen, die Aufmerksamkeit auf die Europawahl 2024 zu steigern. Aktuell wird die Arbeit von EUROMIL neu aufgestellt. Der DBwV wird sich in die Beratungen einbringen.

EUROMIL befasst sich auch in den letzten Jahren mit den Themen für Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familien. Auch die Veteranen Themen werden durch den Impuls des DBwV im europäischen Kontext durch EUROMIL aufgenommen. Es konnten bei EUROMIL neue Mitgliedsorganisationen gewonnen werden. Im Mai 2025 wird bei der nächsten außerordentlichen Mitgliederversammlung (vergleichbar Hauptversammlung) ein neuer Vorstand gewählt, der die Aktivitäten bestimmt. Der DBwV wird dann die Punkte aus der HV unmittelbar in die Arbeit einfließen lassen.

Bei der CESI haben wir uns weiterhin in den querschnittlichen Themen der Gewerkschaftsarbeit auf europäischer Ebene engagiert. Schwerpunkte waren neben den unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen der Pandemie und der Green-Deal-Auswirkungen auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Menschen im öffentlichen Dienst, die Auswirkungen der Digitalisierung in einer veränderten/sich verändernden Arbeitswelt. Darüber hinaus wirken wir als DBwV auf die CESI ein, das Thema Sicherheitspolitik in seiner Bedeutung für alle Gewerkschaftsgruppen zu verdeutlichen. Dazu haben auch im Jahr 2022 zwei Europäische Runde Tische der Verteidigung stattgefunden. Das Interesse und die Anzahl der Teilnehmer nehmen kontinuierlich zu. Besonders positiv stimmt uns die Tatsache, dass die CESI die Sicherheitspolitik seit 2024 als eines ihrer wichtigsten Themen kommuniziert.

Der DBwV ist auf dem 9. Ordentlichen Kongress der CESI in Brüssel vertreten.

Mit dem Kongress würde das Engagement von Thomas Sohst für den DBwV in der CESI beendet. Sebastian Käding übernimmt als Nachfolger und schärft unseren zivilen Beitrag in der Europäischen Organisation des Deutschen Beamtenverbandes.

In der EBD-Mitgliederversammlung 2022 stellte sich der DBwV im Oktober als der in Sicherheitspolitik führende Mitgliedsverband dar. In der Vorbereitung des Programmes der kommenden Jahre haben wir uns eingebracht. Auf der Mitgliederversammlung im Oktober 2024 wurde eine neue Vorsitzende des EBD gewählt. Frau Dr. Anna-Maija Mertens wurde mit großer Mehrheit gewählt. Zudem wurden zahlreiche Informationsveranstaltungen des EBD von den Community Mitgliedern besucht oder online wahrgenommen.

Die tägliche Arbeit im Rahmen von EUROMIL, CESI und der Europäischen Bewegung Deutschlands läuft wie gewohnt. Zahlreiche Fragen anderer Mitgliedsorganisationen wurden für deren Arbeit beantwortet und auch wir haben Erkenntnisse anderer verarbeitet.



II. Beteiligungsrechte und Gleichstellung

II/01 Verbesserung der Beteiligungsrechte

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

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

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

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

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

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

Sachstand

Mit der BPersVG-Novelle 2021 erfolgte eine vollständige Überarbeitung und Erneuerung des BPersVG unter Einbeziehung der Digitalisierung. Als Teil der Digitalisierung wird bei Personalratssitzungen die Nutzung von Video und Telefonkonferenzen als Ergänzung zur Präsenzsitzung dauerhaft implementiert. Sofern nicht mehr als 25 Prozent der Personalratsmitglieder oder die Mehrheit der Vertreterinnen und Vertreter einer Gruppe des Personalrats einer Video- und Telefonkonferenz widersprechen, kann die Personalratssitzung vollständig oder unter Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden. Klargestellt wird, dass die Sitzungen des Personalrats in der Regel als Präsenzsitzung in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort stattfindet und eine Präsenzsitzung daher vorrangig ist.

Im Rahmen der BPersVG-Novelle wurde die Möglichkeit der Sitzungsführung für Vertrauenspersonenversammlungen mittels Video- und Telefonkonferenz als Ergänzung zur Präsenzsitzung auch im Soldatenbeteiligungsgesetz aufgenommen. Durch den Verweis aus § 37 Abs. 2 SBG gilt dies gleichfalls für die Vertrauenspersonenausschüsse.

Im Rahmen des Gesetzes zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr (BwEinberStG) wurden positive Änderungen am SBG vorgenommen.

1. Ermöglichung der wählergruppenübergreifenden Wahl an Schulen und Universtitäten (§ 4 Abs. 2 SBG),
2. Einberufung des Schlichtungsausschusses durch VP und Disziplinarvorgesetzten möglich (§23 Abs. 2 SBG),
3. Entscheidung des Schlichtungsausschusses nun binnen zwei Monaten (§ 23 Abs. 4 SBG),
4. Monatlicher Sitzungsturnus für Vertrauenspersonenausschüsse (§ 46 Abs. 1 SBG) und die
5. Ermöglichung der Vertretung der zivilen Gruppen in Dienststellen, in denen die Soldatengruppe die Wahl eines Personalrates nach § 12 Abs. 1 BPersVG ermöglicht (§ 60 Abs. 2 SBG).

Mit der Aktualisierung des Rundschreibens „Kostenerstattung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sowie die hierfür notwendigen Freistellungen nach § 54 Abs. 1 BPersVG“ des BMI vom 06.05.2022 -D2 30001/13#4 wurde die Stellung der Interessenvertretungen weiter gestärkt. So wurde der Pauschalbetrag für die Kostenerstattung bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach BPersVG von 150 Euro auf 250 Euro erhöht. Im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) wurde der Anspruch auf Schulung zu den Inhalten des Soldatenbeteiligungsgesetzes (SBG) ausdrücklich klargestellt. Im Bereich des BMVg ist die Zentrale Dienstvorschrift A-1471/7 aktualisiert worden und in ihr der Pauschalbetrag bei Inhouse-Schulungen in Liegenschaften der Bundeswehr von 75 Euro auf 125 Euro erhöht worden.

Im Rahmen der Umstrukturierung der Bundeswehr ist Territoriale Führungskommando aufgestellt worden. Durch die Verordnung zur Änderung der Streitkräfte-Bezirkspersonalräteverordnung (SKBPRV) vom 17.10.2022 wurde die SKBPRV dahingehend erweitert, dass auch im Bereich des Territorialen Führungskommandos ein Bezirkspersonalrat zu bilden ist. Der Deutsche Bundes-

II. Beteiligungsrechte und Gleichstellung

wehrVerband hatte hierzu im Rahmen der Verbände-beteiligung Stellung genommen. Im Rahmen der fortlaufenden Umstrukturierung der Bundeswehr wird das Unterstützungskommando der Bundeswehr aufgestellt werden und sich aus den Kommandos Streitkräftebasis und Sanitätsdienst zusammensetzen. Als weiteres wird das Operative Führungskommando der Bundeswehr auf der Kommandoebene aufgestellt werden, in dem das Territoriale Führungskommando aufgehen wird. Mit der zweiten Verordnung zur Änderung der SKBPRV vom 18.10.2024 wird die SKBPRV dahingehend verändert, dass in den Bereich des Unterstützungskommandos der Bundeswehr sowie des Operativen Führungskommandos Bezirkspersonalräte zu bilden sind. Der DBwV hatte zu beiden Verordnungsverfahren zur SKBPRV im Rahmen der Verbände-beteiligung Stellung genommen.

Die Arbeitsgruppe Beteiligungsrechte eruiert mittels fachlicher Austausche und umfangreicher Debatten die gesetzliche Umsetzungsmöglichkeit eines integrierten Beteiligungsmodells sowie dessen mögliche gesetzliche Ausgestaltung innerhalb der Bundeswehr. Eine Implementierung des SBG im BPersVG kann die Anwendung für die Interessenvertreter vereinfachen, da diese beispielsweise die Arbeit mit zwei Gesetzen oft als schwierig, unübersichtlich und fehleranfällig wahrgenommen haben. Auch wenn derzeit eine Umsetzung schwer realisierbar erscheint, da das BPersVG zuletzt 2021 und das SBG zuletzt 2016 novelliert wurde und aktuell eine weitere tiefgreifende Überarbeitung amtsseitig nicht vorgesehen zu sein scheint, wird sich der DBwV weiterhin für dessen Umsetzung einsetzen.

Kleinere Änderungen am SBG sind im Rahmen der Reorganisation der Bundeswehr seitens des Gesetzgebers als notwendig erachtet worden. So waren Änderungen im Bereich der Vertrauenspersonenausschüsse (VPA) mit dem Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung soldatenrechtlicher, wehrstrafrechtlicher und soldatenbeteiligungsrechtlicher Vorschriften des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes beabsichtigt. Neben Inspektoren sollten auch und die Inhaber entsprechender Dienststellung in den Gesetzestext aufgenommen werden. Statt einer Auflistung der Kommandos, bei denen VPA zu bilden sind, sollte eine abstrakte Regelung eingeführt werden. Zudem betraf der Entwurf die Bestimmung der Größe der VPA. Der DBwV hat sich hierzu im Rahmen der Verbände-beteiligung durch eine Stellungnahme zum Entwurf eingebracht. Eine Umsetzung des Referentenentwurfs dürfte in der laufenden Legislaturperiode nicht mehr zu erwarten sein.

II/02 Wahlberechtigung für Soldaten zur militärischen Gleichstellungsbeauftragten

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

Sachstand

Ein aktives und passives Wahlrecht für Soldaten bei der Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten besteht derzeit gesetzlich nicht. So hatte das LVerfG Mecklenburg-Vorpommern (LVerfG MV, Urteil vom 10.10.2017, LVerfG 7/16) die bestehenden Regelungen für verfassungsgemäß erklärt. Diese rechtliche Bewertung wurde auch in einem Urteil des LAG Schleswig-Holstein bestätigt (LAG SH Urteil vom 14.06.2023 - 4 Sa 123 öD/22) und ist im Revisionsverfahren vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 17.10.2024 - 8 AZR 214/23) nicht aufgehoben worden.

Mit der Drucksache 19/22603 vom 16.09.2020 zur zivilen Gleichstellungsbeauftragten wurde seitens der Politik dargestellt, dass das passive und aktive Wahlrecht für Männer zwar diskussionswürdig sei, man jedoch aufgrund der bisher erfolgten Rechtsprechung und dem Ziel der Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen das aktive und passive Wahlrecht begrenzt auf das weibliche Geschlecht belassen möchte. Am 16.11.2023 hat der Bundestag mit dem Gesetz zur Fortentwicklung gleichstellungsrechtlicher Regelungen für das militärische Personal der Bundeswehr und anderer gesetzlicher Regelungen (Gleichstellungsfortentwicklungsgesetz militärisches Personal – MilPersGleiFoG) weitreichende Änderungen am SGleiG und BGleiG beschlossen. Die Änderungen im Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz traten am 25.01.2024 in Kraft, ohne dass es hierbei zu einer Änderung der Wahlberechtigung kam.

Der DBwV setzt sich aber weiterhin für die Umsetzung ein.



III. Dienst- und Laufbahnrecht

III/01 Laufbahnrecht

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

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

Daher fordert der DBwV:

1. Innerhalb der soldatischen Laufbahnen muss eine Unterscheidung zwischen Führungs- und Fachlaufbahnen deutlich hervortreten. Daneben sollte es außerhalb eines klassischen Dienstgradgefüges die Möglichkeit geben, Spezialisten einzustellen, für welche besondere Verwendungen vorgesehen sind, die einer eignen Besoldung unterliegen und deren Kennzeichnung abweicht von der regulären Dienstgradkennzeichnung.
2. Es muss die Möglichkeit eines Fach- bzw. Bewährungsaufstiegs für Führungs- und Fachverwendungen geschaffen werden. Das bedeutet, dass für Soldaten, die den Spitzendienstgrad ihrer Laufbahn erreicht haben oder innehaben, eine prüfungsfreie Aufstiegsmöglichkeit in die höhere Laufbahn geschaffen werden muss, die sich unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Laufbahnrechts der Soldaten an die Regelung des § 27 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) anlehnt.
3. Es ist in allen Laufbahnen eine weitestgehende Bündelung der Dotierungen nach Verwendungsebenen anzustreben. Nur so ist es dem Dienstherrn möglich, die Grundfertigkeiten des Einzelnen dauerhaft und damit gewinnbringend zu nutzen.
4. Der DBwV fordert die Ausschreibung von militärischen Dienstposten in Fach- oder Spezialistenverwendungen. Freie und freiwerdende Dienstposten in diesen Verwendungen sind vollständig bekannt zu geben und allen in Frage kommenden Personen zugänglich zu machen. Soweit eine Besetzung eines Dienstpostens in einer Fachverwendung im Ausschreibungsverfahren nicht erfolgreich war, hat eine Besetzung nach dem Grundsatz der Bestenauslese aller in Betracht kommenden Fachdiener zu erfolgen.
5. Der Dienstherr hat von seiner Verordnungsermächtigung gem. § 27 Abs. 7 SG Gebrauch zu machen und detaillierte Vorschriften für die Unteroffizierprüfungen und die Offizierprüfungen zu erarbeiten. Hier sind

neben der Festlegung der Ausbildung und Prüfung für die einzelnen Laufbahngruppen auch die Regelungen und Vorgaben für die Auswahlverfahren und Einstellung festzulegen. Die Regelung des Zugangs zu einer Laufbahn berührt das Grundrecht der Berufsfreiheit, welches hier durch das Recht auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern nach Maßgabe der Eignung und Befähigung gewährleistet ist.

6. Die haushälterische Beschränkung der Einstellungs- und Förderungsmöglichkeit gem. § 48 Bundeshaushaltsordnung (BHO) in den soldatischen Laufbahnen ist grundlegend zu überarbeiten und an die tatsächlichen Gegebenheiten in den Streitkräften anzupassen. Dabei sind die Möglichkeiten eines späten Einstiegs in die Laufbahn sowie die Möglichkeiten der Wiedereinstellung zu berücksichtigen.
7. Mit der Novellierung der Soldatenlaufbahnverordnung ist die Zentrale Dienstvorschrift anzupassen. Diese muss für alle TSK und Organisationsbereiche der einzige Leitfaden des Dienstherrn sein, um Abweichungen von der SLV zulassen zu können.
8. Alle Soldaten auf Zeit sind mit einer widerruflichen Verpflichtungserklärung innerhalb der ersten sechs Monate einzustellen. Die Abgabe einer widerruflichen Verpflichtungserklärung ist aktuell von den individuellen Beratungen in den Karriere Centern abhängig. Es ist nicht ersichtlich, warum Unterschiede bei den einzelnen Einstellungen gemacht werden können. Des Weiteren wird damit auch die Einstellung im Sinne der ehemaligen Eignungsübung angepasst.
9. Insbesondere in den Bereichen der Personalgewinnung und des Personalmanagements müssen die Verfahren transparenter gestaltet werden. Hierzu gehört, dass nicht nur Neueinsteller, sondern auch Wiedereinsteller und aktive Soldaten sich auch ohne einen Intranetzgang über die aktuellen Vorschriften, Vorgaben und Auswahlverfahren informieren können müssen.
10. Soldaten, die während eines Laufbahnwechsels aus persönlichen oder dienstlichen Gründen die Anforderungen an die neue Laufbahn nicht erfüllen, ist die Möglichkeit der Weiterverwendung in der alten Laufbahn zu eröffnen, unabhängig davon, ob derjenige im Bewerberstatus befördert wurde. Diese Soldaten waren das Spitzenpersonal der vorherigen Laufbahn und werden auch nach der Rückführung zu diesem zählen. Es ist nicht nachvollziehbar, dass dieses Personal gem. § 55 Abs. 4 SG entlassen werden soll. Hier muss eine Regelung innerhalb der SLV getroffen werden.
- 11.

III. Dienst- und Laufbahnrecht

Sachstand

- Zu Nr. 1: Das Thema wurde auch auf der dienstgeberseitig durchgeführten Regionaltagung „Personelle Einsatzbereitschaft“ im Oktober 2022 von den TeilnehmerInnen angesprochen und sich grundsätzlich zustimmend geäußert. Die Unterscheidung in Fach-, Führungs- und Projektkarriere ist zwischenzeitlich in den Vorschriften zum Beurteilungssystem aufgenommen. Dieser Teil der Beurteilungen ist jedoch noch nicht scharf gestellt. Die Thematik wurde ferner in der Arbeitsgemeinschaft zur Weiterentwicklung der Feldwebellaufbahn vertieft, da sich gerade hier die in dem Kontext erheblichen Fragen stellen.

- Zu Nr. 2: Das Thema wurde auch auf der dienstgeberseitig durchgeführten Regionaltagung „Personelle Einsatzbereitschaft“ im Oktober 2022 von den TeilnehmerInnen angesprochen und sich grundsätzlich zustimmend geäußert. Der „Entwurf einer Verordnung zur Änderung besoldungsrechtlicher, soldatenlaufbahnrechtlicher und arbeitssicherstellungsrechtlicher Vorschriften“ – MVO II vom 26.09.2024 – sieht die Möglichkeit eines Praxisaufstiegs für Mannschaftssoldaten in die Laufbahn der Fachunteroffiziere vor. Voraussetzung sind ein Hauptschulabschluss, eine Mindestdienstzeit von 3 Jahren, sowie eine „fachspezifische Qualifizierung“, bestehend aus theoretischer Ausbildung und berufspraktischer Einführung. Für die Ausbildung ist eine Prüfung vorgesehen. Die Verabschiedung der MVO II bleibt zusammen mit dem ArtGZw abzuwarten.

- Zu Nr. 3: Das Thema wurde auch auf der dienstgeberseitig durchgeführten Regionaltagung „Personelle Einsatzbereitschaft“ im Oktober 2022 von den TeilnehmerInnen angesprochen und ist in den Ergebnisbericht der Kritischen Bestandsaufnahme aufgenommen worden und war Bestandteil eines Essays von BMVg EBU I 6 (ehemals FüSK III 5) zur Stärkung der Feldwebellaufbahn. Die Thematik wurde entsprechend auch in der DBwV-Arbeitsgemeinschaft zur Weiterentwicklung der Feldwebellaufbahn vertieft, da sich gerade hier die in dem Kontext erheblichen Fragen stellen.

- Zu Nr. 6.: Hier wurde in diversen Rechtsschutzfällen und in enger Abstimmung zwischen dem Justitiar, Abt. R und der federführenden Vertragsanwältin weitreichend Rechtsschutz gewährt und dabei bei der Betrachtung der nach jüngerer Rechtsprechung erforderlichen Mindestdienstzeit von 15 Jahren auf die allgemeine Altersgrenze als die rechtliche Regelzurrehesetzungsgrenze abgestellt, während der Dienstherr auf die besondere Altersgrenze für die Erreichung des Dienst-Versorgungslastenausgleichs abgestellt hat. Derzeit hat sich das BVerwG zwar der Sicht des Dienstherrn angeschlossen, es wird – unterstützt durch den DBwV – aber eine Verfassungsbe-

schwerde in der Sache geführt. In diesem Rahmen wird insbesondere die Rechtsauffassung mit gestützt, dass Zeiten eines Vordienstverhältnisses auch für § 48 BHO berücksichtigungsfähig sein sollen.

Bisher konnte auf der Grundlage des Beschlusses des BVerwG vom 25.02.22 erreicht werden, dass das BMVg eine Anpassung des § 48 BHO vorgenommen hat. Demnach ist BAPers nunmehr ermächtigt worden, das Dienstverhältnis eines SaZ in das eines BS ungeachtet der Altershöchstgrenze von 40 Jahren des § 48 Abs. 3 BHO dann umzuwandeln, wenn eine Gesamtdienstzeit im aktuellen Dienstverhältnis bis zur Zurrehesetzung von mindestens 15 Dienstjahren erdient werden kann.

Im Rahmen der S1-Info-Tagung wurde mitgeteilt, dass seitens BMVg P II 1 eine Handreichung zur Anwendung des § 48 BHO erstellt wird. Das Thema wurde auch auf der dienstgeberseitig durchgeführten Regionaltagung „Personelle Einsatzbereitschaft“ im Oktober 2022 von den TeilnehmerInnen angesprochen.

Die Federführung hat insoweit der Justitiar. Mittlerweile ist bekannt, dass die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen wurde.

- Zu Nr. 7.: Die geforderte Anpassung der Zentralen Dienstvorschrift A-1340/49 an die Änderungen der Soldatenlaufbahnverordnung ist zum 09.09.2022 erfolgt. Der Wegfall der Höchstaltersgrenzen bei Einstellung, die Öffnung der Laufbahnen des Geoinformationsdienstes und des OffzMilFD als Einsteigerlaufbahn für Anwärter sowie der Wegfall der laufbahnübergreifenden Eignungsübung bei Einstellung mit höherem Dienstgrad sind nun einheitlich auch auf Vorschriftenebene normiert. Auch hat der Bedarfsträger von seiner Ermächtigung aus § 49 SLV Gebrauch gemacht und einzelne Mindeststehtzeiten für die Beförderung erhöht. Dem Wegfall der Mindestdienstzeiten in der SLV ist insbesondere in der ZDv A-1340/111 nicht Rechnung getragen worden. Vor diesem Hintergrund wurde in mehreren Fällen von Hauptfeldwebeln, denen die Beförderung zum Stabsfeldwebel unter Verweis auf eine fehlende Mindestdienstzeit verwehrt wurde, Rechtsschutz gewährt. Mehrere Gerichte I. Instanz sind zwischenzeitlich zu der Überzeugung gelangt, dass Mindestdienstzeiten nicht mit dem Leistungsprinzip aus Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar sind. Der Dienstherr zeigt gleichzeitig große Bereitschaft zu Vergleichen, um weitere Rechtsprechung zu verhindern. Eine Entscheidung aus II. Instanz steht bislang aus. Die verhandliche Unterstützung der Verfahren wurde zuletzt zurückgefahren, da in der Rechtsprechung neben der eigentlichen Frage, ob eine Betrachtung in der Beförderungslesung stattzufinden hat, die Frage des Schadensersatzes für unterbliebene Beförderungen in den Vordergrund ge-





III. Dienst- und Laufbahnrecht

rückt ist. Hier hat ein Gericht II. Instanz geurteilt, dass der Dienstherr keine Zusicherungen für die Freihaltung von Planstellen für unbestimmte Zeit erteilen könne. Es sei – wie bei Beamten – nötig, dass ein Beförderungswürter sich im Rechtsweg gegen die Beförderung (Planstelleneinweisung) seiner Konkurrenten wehrt, was nicht im Verbandsinteresse liegen kann. Diese Rechtsprechung macht es zudem erforderlich, dass Betroffene aktiv gegen Planstelleneinweisungen in Vergangenheit und Zukunft vorgehen, sowie monatlich die Freihaltung einer Planstelle in der aktuellen Beförderungslesung erwirken müssten. In dieser Situation läuft die Planstellenabsicherung darauf hinaus, dass die Rechte anderer Kameraden potenziell beeinträchtigt werden, womit die Verfahren nur noch eingeschränkt als „Musterverfahren“ unterstützt werden können.

- Zu Nr. 8: Das Thema Flexibilisierung von Verpflichtungszeiten wurde auch auf der dienstgeberseitig durchgeführten Regionaltagung „Personelle Einsatzbereitschaft“ im Oktober 2022 von den TeilnehmerInnen angesprochen und sich dahingehend positiv geäußert. Auch dieser Punkt ist in den Ergebnisbericht zur Kritischen Bestandsaufnahme aufgenommen worden. Die AR-1420/13 Berufung in das Dienstverhältnis einer Soldatin auf Zeit oder eines Soldaten auf Zeit und Festsetzung der Dienstzeit sollte zwischenzeitlich dahingehend angepasst sein, dass dem Grunde nach die widerrufliche Verpflichtungserklärung als Regelfall angewendet wird. Ausnahmen hiervon sind nur für die Soldaten angedacht, die beispielsweise aufgrund ihrer Verpflichtung einen Studienplatz ohne Wartezeit erhalten haben, der personengebunden ist.

- Zu Nr. 9: Die neue Plattform Yinside richtet sich (bisher) nur an aktive Soldaten ohne IT-Zugang. Es ist insbesondere eine einmalige Registrierung im Intranet erforderlich. Es werden auch nur Inhalte bis zur Stufe „offen“ eingestellt. Für eine Nutzung im Rahmen der Personalgewinnung eignet sich die Plattform damit (noch) nicht.

- Zu Nr. 10: Nach einem Telefonat des Justitiars mit dem BMVg fanden im Mai 2022 Abstimmungsgespräche zwischen dem AL-R, Referat 6, Referat 2 und dem Justitiar über mögliche Änderungen des § 55 Abs. 4 S. 2 SG statt. Diese umfassten für das weitere politische Engagement neben der Forderung einer versorgungsrechtlichen Anpassung auch die Forderung nach einer Bindung des Dienstherrn, bei bereits über ihre ursprüngliche Laufbahn hinaus beförderten Laufbahnaufsteigern die Weiterverwendung im allgemeinen Truppendienst mit dem erdienten Dienstgrad jedenfalls bis zum zwischen-festgesetzten Dienstzeitende zu prüfen. Im Rahmen der 1. Voll-sitzung der AG III im Oktober 2022, wurde sich dafür ausgesprochen, einen Mittelweg zwischen dem Bedürfnis

des Dienstherrn, nicht länger an einen Soldaten gebunden zu sein, den er faktisch nicht dienstgradgerecht verwenden kann und dem sozialen Ausfall des Soldaten zu verfolgen, der sich im Rahmen eines Aufstieges fachlich nicht qualifizieren konnte, oder der – insbesondere nach vielen Vordienstjahren – wegen einer charakterlichen Verfehlung, die ihn nicht für den Soldatenberuf insgesamt disqualifiziert, sich nicht für den Laufbahnwechsel eignet. So soll zwar weiterhin die unmittelbare Entlassung folgen, diese aber nicht mehr wie bisher mit dem Verlust von BFD- und Übergangsgebührensansprüchen einhergehen. In der 2. Vollsitzung der AG III im Oktober 2023 wurde mitgeteilt, dass sich das BMVg dem Thema angenommen habe, wobei die Umsetzung in der Zuständigkeit von P (fachlich) und R (rechtlich) liege. Mit einem baldigen Abschluss sei jedoch nicht zu rechnen. Derzeit gehe man dazu über, die theoretisch betroffenen Soldaten über ihr Recht zu belehren, die anstehende Beförderung abzulehnen, sodass die Möglichkeit der Rückführung in die alte Laufbahn erhalten bleibt.

- Ein entsprechender Vermerk der Abteilung R liegt vor. Das BMVg hat im Hinblick auf die beschleunigte Bearbeitung weiterer kritischen Personalthemen, insbesondere die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte und die Stärkung des Personalkörpers betreffend, eine temporäre Task Force Personal eingerichtet.

Das Ergebnis dieser Task Force wurde in dem Bericht vom 15.12.2023 an die Leitung des BMVg übergeben. In diesem Bericht werden verschiedene Sofortmaßnahmen, aber auch langfristige Themen angesprochen, welche zu einem aufwachsenden Personalkörper führen sollen.

III/02 Einstellung mit höherem Dienstgrad und Nachbeförderung

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

Sachstand

Die Beförderungszeiten von Seiteneinsteigern wurden in der A-1340/49 angehoben, sodass sie sich – weiterhin mit gewissem Abstand – näher an denjenigen des Bestandpersonals orientieren. Die Auswirkungen dessen sollen zunächst abgewartet werden, bevor hier weitere Betrachtungen folgen.

III. Dienst- und Laufbahnrecht

III/03 Attraktivitätssteigerung der Laufbahn OffzMilFD

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

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

Sachstand

Aktuell bietet sich hierfür kein Gelegenheitsfenster, deshalb sollen die Themen allgemein im Rahmen von Gesprächen. Im Rahmen der dienstgeberseitig durchgeführten Regionaltagung zum Thema „Personelle Einsatzbereitschaft“ im Oktober 2022, wurde jedoch grundsätzlich eher für die Aufhebung von Bündelungen plädiert. Angesichts der aktuellen Planstellensituation in allen Offiziersdienstgraden ist nicht zu erwarten, dass sich Handlungsspielräume im genannten Sinn entwickeln. Selbst wenn die gewünschte Anhebung erfolgen würde, wäre eine Attraktivitätssteigerung mangels Planstellen real nicht gegeben. Vielmehr konnte in den letzten Auswahlverfahren der Bedarf bereits nicht mehr aus dem Personalkörper heraus gedeckt werden

III/04 Ausbildungsplanung OffzMilFD

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

Sachstand

Zunächst müssen aber die Hintergründe des Beschlusses näher aufgeklärt werden. Dazu wird der StvVors RB (P) weiter Informationen im Bereich des BAPersBw in Erfahrung bringen.

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

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

Sachstand

Hier müssen zunächst die Hintergründe des Beschlusses näher aufgeklärt werden. Dazu wird der StvVors RB (P) weiter Informationen im Bereich des BAPersBw in Erfahrung bringen.

III/06 Ausschreibung militärischer Dienstposten

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

Sachstand

Im Rahmen der S1-Info-Tagung wurde auf eine App für Reservisten verwiesen, die das hier Angesprochene (bisher nur) für Reservisten liefern soll. Die neue Plattform Yinside kann dies jedoch (noch) nicht leisten, vgl. auch III/01 Nr. 9. Zwar wurde mit der Einführung der Korporals- / Stabskorporals-Dienstposten ein Auswahlverfahren in der GAIP festgelegt, welches eine konkrete, verbandsbezogene Ausschreibung der Dienstposten vorsieht. Eine zentrale Bekanntgabe von zu besetzenden Dienstposten seitens BAPersBw erfolgt indes auch hier nicht.

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

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





III. Dienst- und Laufbahnrecht

Sachstand

Durch das BVerwG ist inzwischen gerügt worden, dass dem Referenzgruppenmodell die dem Grundsatz des Parlamentsvorbehalts entsprechende gesetzliche Grundlage fehlt. Aus diesem Grund wurde das Soldatengesetz mit der Einführung des neuen § 27 b SG eine gesetzliche Rechtsverordnungsermächtigung zur Einrichtung von Referenzgruppen für die Förderung freigestellter, entlasteter oder beurlaubter Soldatinnen und Soldaten im SG geschaffen. Durch den Neueingeführten § 3a SLV wurden die Regelungen zur Nachzeichnung weiter konkretisiert. Als noch nicht ausreichend werden weiterhin die Regelungen zum Status- und Laufbahnwechsel betrachtet. Mit dem Zeitenwendeartikelgesetz soll dem § 3a SLV in Absatz 2 zwar für die Fälle, in denen das Rangplatzprinzip aufgrund der Art der Entscheidung nicht möglich sein soll, eine fiktive Fortschreibung der Beurteilung ermöglicht werden, wie sie bei Beamten allgemein angewandt wird. Diese Erweiterung ist prinzipiell sinnvoll. Sie wird aber erwartbar gerade nicht auf Status- und Laufbahnwechsel anwendbar sein und ihr fehlt die gesetzliche Grundlage.

III/08 Änderung der festen Veränderungstermine

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

Sachstand

Zunächst müssen hier die Auswirkungen einer Veränderung der Termine untersucht, d.h. der Sachverhalt und die rechtliche Einschätzung aufgearbeitet werden, ein Vermerk des Referats 2 und des Justitiars folgt.

III/09 Qualifikationsgerechte Besoldungseinstufung

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

Sachstand

Zunächst wird durch den federführenden FBV B/H/L eine Lageeinschätzung und Folgenbewertung durch eine Abfrage der Säulen eingeholt. Es verdichtet sich immer

weiter die Annahme, dass immer mehr Soldaten zwar auf förderliche Dienstposten versetzt, aber aufgrund eines Planstellenmangels nicht auch zeitnah in die entsprechende Planstellenhöhe eingewiesen werden. Hier werden aktuell rechtliche Schritte begutachtet.

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

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

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

Sachstand

Zunächst werden eine Lageeinschätzung und Folgenbewertung eingeholt. Dazu wird der StvVors RB (P) weitere Informationen im Bereich des BAPersBw in Erfahrung bringen.

III/11 Beschleunigung des Genehmigungsverfahrens für SollOrg-Änderungsanträge

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

Sachstand

Seit 2023 gibt es ein bundeswehrgemeinsames SollOrg-Verfahren auf der Ebene der jeweiligen Organisationsverantwortlichen. Daraus folgt, dass alle SollOrg-Verfahren einheitlich ablaufen. Weitere Entlastung soll es in Zukunft durch die digitalisierte Weiterentwicklungen geben, welche angedacht ist.

III. Dienst- und Laufbahnrecht

III/12 Berücksichtigung von Nebenfunktionen in der Personalbedarfsberechnung

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

Sachstand

Der Bedarf auch mittelbare Aufgaben bei der Personalbedarfsforderung zu berücksichtigen soll anerkannt sein. Hierzu soll es einen Auftrag entsprechenden Generalinspektors geben, sodass es künftig einen Katalog mit entsprechenden Nebenfunktionen geben wird. Eine Umwandlung von Nebenfunktionen in etatisierte Dienstposten ist bei einer entsprechenden Notwendigkeit nicht ausgeschlossen.

III/13 Flächendeckende Einrichtung von Dienstposten für Sportlehrer

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

Sachstand

Dienstherrenseitig wird das Hauptproblem in der mangelnden Zeiteinplanungsmöglichkeit bzw. das die eingeplante Zeit nicht genutzt wird. In Teilen wurde ein Defizit erkannt, hierbei wird noch zu entscheiden sein, ob weitere Sportlehrer in der SollOrg und haushälterisch hinterlegt werden.

III/14 Stärkung der militärischen Instandhaltungskapazitäten

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



Sachstand

Zunächst werden eine Lageeinschätzung und Folgenbewertung eingeholt. Dazu wird der StvVors Heer weitere Informationen im Bereich des SKA in Erfahrung bringen.

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

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

Sachstand

Zunächst werden eine Lageeinschätzung und Folgenbewertung eingeholt.

III/16 Dienstpostendotierung der Sanitäts-Zugführer

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

Sachstand

Zunächst werden eine Lageeinschätzung und Folgenbewertung eingeholt. Dazu wird der Vors San weitere Informationen in seinem Bereich in Erfahrung bringen.

III/17 Anpassung des Personalbedarfs an Ausbildungseinrichtungen

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

Sachstand

Das bundeswehrgemeinsame SollOrg-Verfahren stellt grundsätzlich sicher, dass auch an Ausbildungseinrichtungen ein Bedarf gemeldet werden kann. Aufgrund der aktuellen Haushaltssituation entscheidet jedoch jeder OrgBereich selbst, inwieweit weiteres Funktionspersonal an Ausbildungseinrichtungen notwendig ist.



III. Dienst- und Laufbahnrecht

III/18 Personelle Verstärkung des Sozialdienstes

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

III/19 Schaffung der AVR ZMZ/CIMIC

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Schaffung einer Ausbildungs- und Verwendungsreihe Zivil-Militärische Zusammenarbeit / Civil Military Cooperation (AVR ZMZ/CIMIC) ein, da es derzeit keinen durch das Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) explizit geplanten Nachwuchs in den Tätigkeitsbereichen der Nummern 1010001, 1010002 und 1010003 gibt, obwohl die Bedeutung der Zivil-Militärischen Zusammenarbeit in allen Nationen seit Jahren stetig zunimmt.

Sachstand

Aus Sicht der Organisation (SKA) gibt es derzeit ca. 500 DP ZMZ, davon 120 StOffz, 130 Offz und der Rest FwAllgFD. Für die Anzahl wäre eine eigene AVR grundsätzlich denkbar. Der Antrag bedarf allerdings einer militärischen Bedarfsforderung, damit dies untersucht wird. Es wird empfohlen hierbei das Gespräch mit dem Kdr MN CIMICCmd zu führen ob hier eine MBF erstellt werden soll.

III/20 Soldatenarbeitszeitverordnung

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

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

Der DBwV fordert:

1. Es bedarf einer Definition des Begriffs der Arbeitszeit in der Bundeswehr.
2. Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit darf nicht mehr an den persönlichen Kindergeldbezug gekoppelt sein.
3. Der Bezugszeitraum der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit darf vier Monate nicht überschreiten.
4. Bei operativen Tätigkeiten muss die Ruhepause als Arbeitszeit angerechnet werden können. Insbesondere sind Zeiten, in denen eine Waffe getragen werden muss, in Gänze als Arbeitszeiten anzuerkennen.
5. Reisezeiten von Angehörigen aller Statusgruppen des Geschäftsbereichs des BMVg müssen unabhängig von Verkehrsmittel, Wochentag und Zeitraum stets in vollem Umfang als Arbeitszeit gewertet werden. Hierzu zählt auch Wartezeit innerhalb des Transits.
6. Rufbereitschaft muss finanziell vergütet werden können.
7. Gründe, die zu einer Anordnung von Minderarbeit führen, sind aus der ZDv A1420/34 herauszulösen und auf Verordnungsebene verbindlich zu regeln. Damit muss abschließend klargestellt werden, wann der Disziplinarvorgesetzte für den Dienstherrn auf eine Arbeitsleistung verzichten kann.
8. Alle Arztbesuche von Schichtgängern sind als Arbeitszeit zu werten, unabhängig davon, ob diese außerhalb der geplanten Schicht stattfinden.
9. Die Langzeitkonten bedürfen einer gesetzlichen Grundlage und müssen entsprechend der Bedürfnisse innerhalb der Streitkräfte angepasst und verstetigt werden. Zudem müssen alle Angehörigen der Bundeswehr die Möglichkeit zur Führung und Nutzung von Langzeitkonten erhalten.
10. Bis zu einer vollautomatischen Zeiterfassung ist ein geeignetes Arbeitszeiterfassungstool in Form eines einfachen und einheitlichen Abrechnungsprogramms einzusetzen, welches die Truppe von dem derzeit hohen Verwaltungsaufwand entlastet. Die Zielbefähigung einer vollautomatischen Zeiterfassung ist zeitnah und verzugslos einzuführen.
11. Die SAZV muss als verpflichtender Ausbildungsteil für Schlüsselpersonal (insbesondere Vorgesetzte, Ver-

III. Dienst- und Laufbahnrecht

trauenspersonen und Personalratsmitglieder) eingeplant werden.

12. Die Bundeswehr muss ein modernes Vakanzenmanagement/Controlling einführen, um die im Rahmen der SAZV-konformen Ausgestaltung von Diensten auftretenden Personalbedarfe melden und kenntlich machen zu können.
13. Es müssen Auskunfts- und Beratungsstellen eingerichtet oder in den Verantwortungsbereich der Rechtsberater überführt werden, die verbindliche, einheitliche und verschriftlichte Auskünfte bei Fragen zu der Arbeitszeitgestaltung erteilen.
14. Das einmalige Überschreiten der 5-Stunden-Grenze des § 30c Abs. 2 SG muss dazu führen, dass diese Zeiten als Mehrarbeit verbucht werden, unabhängig von einer Kalkulation am Ende des Monats.
15. Der arbeitszeitrechtliche Ausnahmetatbestand muss eindeutig definiert werden. Gerade in der Coronapandemie wurden die Arbeitszeitschriften uneinheitlich und zufällig, zum Beispiel nach Zugehörigkeit zu einem bestimmten Verband, für die gleiche Arbeit angewendet. Dies ist nicht nur nicht nachvollziehbar, sondern rechtswidrig und widerspricht der Fürsorgepflicht des Dienstherrn.
16. Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit müssen deutlich klarstellen, dass auch bei dem Arbeiten in der Vertrauensarbeitszeit Überstunden erfasst und Mehrarbeit geleistet werden kann. Des Weiteren muss der Dienstherr ein System einrichten, das es weiterhin erlaubt, den verpflichtenden Gesundheits- und Arbeitsschutz walten zu lassen.
17. Der Dienstherr hat in der Coronapandemie weite Teile der Beschäftigten ihren Dienst am heimischen Arbeitsplatz verrichten lassen. Hierbei konnte praktisch festgestellt werden, dass der Dienstbetrieb auch im mobilen Arbeiten ohne Verzug aufgenommen werden konnte. Daher sollten die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens weiter ausgebaut werden.

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

Sachstand

Der Dienstherr ist insbesondere seit einem Urteil des EuGH im Jahr 2021 zur Anwendung der arbeitszeitrechtlichen Ausnahme für Soldaten nach dem Europarecht um eine Weiterentwicklung des soldatischen Arbeitszeit-

rechts bemüht gewesen. Im Rahmen von Workshops der dazu eingerichteten ministeriellen Arbeitsgemeinschaft „Weiterentwicklung des Arbeitszeitrechts“ (AG WE AZR) u.a. am 22.2.2022 unter Teilnahme FBV B/H/L und Referat 2, wurden praktisch alle o.g. Punkte eingebracht und im Rahmen der vom Dienstherrn beabsichtigten Ausweitung des Dienstes außerhalb des Grundbetriebes (DaG, früher sog. Ausnahmetatbestand, ATB), vgl. Nr. 15, gegenübergestellt. EBU I 5 (ehemals FüSK III 5) hatte in der Folge verlauten lassen, dass es zunächst nicht um eine umfassende Weiterentwicklung des Arbeitszeitrechts und nicht um eine substanzielle Ausdehnung des DaG im Rahmen einer Anpassung der A-1420/34 gehen sollte. Davon kann zum aktuellen Stand indes nicht mehr die Rede sein.

Der DBwV hatte als weitere Verhandlungsgrundlage einen Forderungskatalog erstellt, der auch die verbandlichen roten Linien, insbesondere in Bezug auf die diesseits befürchteten Risiken einer missbräuchlichen Anordnung des DaG gesetzt und aufgezeigt hatte, dass eine substanzielle Ausweitung des DaG nur bei gleichzeitig substanzieller Ausdehnung des Gesundheitsschutzes tragbar sein könnte. Dazu wurde gefordert: 1. die vollständige Einsatzversorgung einschließlich des Einsatzweiterverwendungsgesetzes ortsunabhängig auf alle Tätigkeiten im DaG zu übertragen, 2. zeitliche Mehrbelastungen auch neben Auslandsdienstbezügen (ADB) zahlbar zu machen und 3. Eine substanzielle Erhöhung des sog. Ausnahmetatbestandszuschlags (ATZ) und dessen Dynamisierung bzw. Wegfall der AVZ-Stufen I bis III unter Zusammenführung im ATZ auf AVZ-Stufe III.

Mit den derzeit angesichts des Koalitionsbruchs in Schwebe befindlichen Entwürfen des ArtGZw sollen demgegenüber neben der Einführung eines allgemeinen Auffangtatbestandes in § 30c Abs. 4 SG zudem unscharf formulierte Möglichkeiten der DaG-Anwendung zur unmittelbaren Vorbereitung von Einsätzen, sowie in den weiten Felder der nuklearen Teilhabe oder Sicherung des Luftraums aufgenommen werden. Insbesondere aber soll eine Ausweitung der Anwendung des DaG bei Ausbildungs- und Übungsvorhaben erfolgen, indem das vorherige Tatbestandsmerkmal der Einsatzbedingungssimulation wegfallen soll. Gerade dies war ausdrücklich durch den EuGH benannt worden. Angesichts des mit der Re-Fokussierung auf LV/BV bereits erkennbaren und weiter erwartbaren Anstiegs umfangreicher Übungen, wirkt sich diese Ausweitung ganz erheblich aus.

Außerdem soll § 30d SG zur höchstzulässigen Arbeitszeit bei bestimmten Tätigkeiten zeitlich erweitert und um die Anwendungsmöglichkeit für Schiffsbesatzungen zur betriebstechnischen Überwachung seegehender Einheiten während Aufenthalt im Heimathafen, im Marinearse-





III. Dienst- und Laufbahnrecht

nal oder in Werften inhaltlich und bis Ende 2030 um vier Jahre zeitlich erweitert werden.

Demgegenüber soll die Einsatzversorgung bei DaG nur in Form der Einmalzahlung und nur unter zusätzlicher Prüfung des Vorliegens einer gefährlichen Situation möglich werden, zeitliche Belastungen werden nur bzgl. Mehrarbeit neben Auslandsdienstbezügen ausgeglichen und der ATZ wird nur minimal erhöht und nicht dynamisiert.

Obwohl im Zuge des ArtGZw zunächst der Wegfall der 5-Stunden-Regel bei Mehrarbeit, vgl. Nr. 14 und III/21, dienstgeberseitig als Ziel formuliert worden war, wird diese nach den Ressortabstimmungen beibehalten.

Hinzukommt soll vielmehr in § 30c Abs. 2 SG die Definition des 12 Monatszeitraums als Ausschlussfrist für den zeitlichen Abbau von Mehrarbeit kommen. Diese soll in den Streitkräften zusätzlich auf 6 Monate reduziert werden können. Nach Ablauf soll ein Zeitausgleich nicht mehr möglich sein. Zwar wird nunmehr klargestellt, dass der Abbau von Amts wegen angeordnet werden kann, ein finanzieller Ausgleich soll aber weiterhin nur bei Vorliegen zwingender dienstlicher Gründe möglich sein, die einem Zeitausgleich entgegengestanden haben, § 50 BBesG. Damit steigt das Risiko erheblich, dass ein Ausgleich etwa infolge von Krankheit gar nicht erfolgt.

Während zuvor auch eine Reduzierung des Jahresbezugszeitraums, vgl. Nr. 3, unter allen Gesichtspunkten (Mehrarbeit, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, Wochenstundenschnitt) vom Dienstherrn durchaus als zweckmäßig erachtet worden war, wird dies im aktuellen Gesetzesvorhaben indes nicht weiterverfolgt.

Auch hat der Dienstgeber nach weiteren Abstimmungen sich entschieden, eine über die SanDVergV hinaus gehende allgemeine Vergütung für Rufbereitschaftszeiten, vgl. Nr. 6 und III/22, nicht mehr auf gesetzlicher Ebene aufzunehmen, sondern diese auf Vorschriftenebene zu verorten, siehe dazu unten.

Im Übrigen wird auf die umfangreichen Stellungnahmen zum ArtGZw verwiesen.

Bereits zum 1.10.2022 war die 2. SAZV-Änderungsverordnung in Kraft getreten, die die erwarteten Rückwirkungsregeln für die Anrechnung von Dienstreisezeiten zu 1/3 zum 1.3.2021, vgl. insoweit Teilerfolg zu Nr. 5, und die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit bei Pflege naher Angehöriger zum 1.1.2021 umfasste. Eine ausführliche Auswertung ist im Magazin sowie online abzurufen. Damit endete ein über 1,5 Jahre dauernder Umsetzungsprozess, der im Übrigen im Wesentlichen

die Verstetigung und Ausweitung der Langzeitkonten, vgl. Nr. 9, zum Gegenstand hatte und damit weiterhin im Kern hinter den Forderungen des Verbandes zurückblieb. Auf die Stellungnahme wird verwiesen.

Mit der 3. SAZV-Änderungsverordnung im Juli 2024 wurde der zum 31.12.2023 ausgelaufene § 5a SAZV zur höchstzulässigen Arbeitszeit bei bestimmten Tätigkeiten als fliegende Besatzung rückwirkend zum 1.1.2024 wieder eingeführt. Auf die dazu abgegebene Stellungnahme wird verwiesen.

Mit den Zeitgleich zum ArtGZw vorgelegten Entwürfen von Manteländerungsverordnungen soll auch die SAZV geändert werden.

Darin ist neben einer Übernahme der o.g. gesetzlichen Änderungen vor allem eine Flexibilisierung bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage in § 5 Abs. 2 SAZV vorgesehen. Diese erlaubt zwar einerseits eine Flexibilisierung im Sinne einer Verteilung auf weniger als 5 Tage, gleichermaßen aber auch auf mehr als 5 Tage aus (einfachen) dienstlichen Gründen. Dass Samstag und Sonntag regulär dienstfrei bleiben, ergibt sich nur noch § 8 SAZV. Hier droht eine Erosion der Regelverteilung. Für Dienst an Sonn- und Feiertagen fehlt weiterhin eine dem § 10 Arbeitszeitgesetz vergleichbare gesetzliche Grundlage.

Erheblich ist außerdem die geplante Erweiterung der Abweichungsmöglichkeiten von den Grundregeln innerhalb des Grundbetriebes über § 6 Abs. 1 S. 3 SAZV. Darin sollen zum einen bestimmte Dienste ohne gesonderte Kontinuitätsprüfung und diverse Dienste zwar nach einer zusätzlichen Kontinuitätsprüfung aus (einfachen) dienstlichen Gründen über die regulär maximal zulässigen 13 Stunden hinaus angeordnet werden können, jedenfalls bei letzteren fehlt dabei aber weitgehend eine Ausnahmemöglichkeit nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie.

Schließlich ist auf eine erhebliche Ausweitung der Zahl derjenigen Dienststellen hinzuweisen (mehr als 50%), für die gemäß § 30c Abs. 6 SG, § 1 Abs. 2 SAZV die Regeln des Grundbetriebes von vornherein ausgeschlossen werden sollen.

Im Übrigen ist auch hier auf die Stellungnahmen zum ArtGZw, sowie zu den später vorgelegten Mantelverordnungen zu verweisen.

Zum 01.06.2023 waren die Durchführungsbestimmungen zur SAZV, die Allgemeine Regelung A- 1420/34 Version 4, in Kraft getreten. Grundlegend neu in dieser AR war die ausführliche Konkretisierung der militärspezifischen Tätigkeiten in Kapitel 3 zur Anwendung des

III. Dienst- und Laufbahnrecht

DaG gemäß § 30c Abs. 4 SG. In Bezug auf die ambulante medizinische Versorgung bei Schichtgängern, vgl. Nr. 8, trat eine Verschlechterung der Rechtslage ein. War früher Anknüpfungspunkt für die Möglichkeit, die Zeit als Arbeitszeit zu werten die regelmäßige Arbeitszeit der Dienststelle, so wurde nun an die für den Betroffenen am konkreten Tag festgelegte Arbeitszeit angeknüpft. Medizinische Behandlungen in der dienstfreien Zeit gelten nur als Arbeitszeit, wenn sie auf Anordnung des Dienstherrn erfolgen.

Die Vorschrift wurde im Zeitraum 1. Juni 2023 bis 31. Mai 2024 evaluiert und festgestellt, dass in der zahlenmäßig mit Abstand größten TSK, dem Heer, sowie in der Marine neben dem deutlichen Anstieg der Anwendung des Dienstes außerhalb des Grundbetriebes, ein Ausgleich in diesen Bereichen auch überwiegend finanziell abgegolten wird. Angesichts der Implikationen des in Erarbeitung befindlichen ArtGZw (siehe oben) für die soldatische Arbeitszeit, hat der GVPA einer Verlängerung der Version 4 um 6 Monate nach Inkrafttreten oder endgültigem Scheitern dieses Gesetzes zugestimmt.

Mit der im Zuge des ArtGZw und der zugehörigen Mantelverordnungen vorgesehenen Änderungen ebenfalls geplanten Anpassung der Vorschrift, ist derzeit beabsichtigt, neben einer Übernahme der Gesetzes- und Verordnungsänderungen, insbesondere auch die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, d.h. der Soll-Wochenarbeitszeit im Jahresschnitt, zu flexibilisieren. Hier bestehen nach dem aktuellen Stand erhebliche Risiken für die künftige Planbarkeit aus Mitgliedersicht, vgl. dazu auch Nr. 7. Wie bereits erwähnt, soll außerdem ausschließlich auf dieser Ebene eine neben der SanDVergV bestehende allgemeine Vergütungsmöglichkeit für Rufbereitschaftszeiten geschaffen werden, vgl. Nr. 6, III/22-24. So begrüßenswert dies grundsätzlich ist, sind mit dieser Einführung unterhalb der Gesetzesebene ungeachtet der inhaltsgleichen Ausgestaltung bei den Beamten aus hiesiger Sicht erhebliche Rückforderungsrisiken verbunden, weil letztlich Haushaltsmittel ohne eine gesetzliche Grundlage zur Auszahlung gebracht werden sollen.

Positiv festzustellen ist allgemein, dass die Anwendbarkeit der Vorschrift zugewonnen hat, dass eine im Wesentlichen gelungene Übernahme der Rechtsprechung zur Abgrenzung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst erfolgt ist, dass Zeiten der FvD aus DaG im Falle der Erkrankung wiedergutgeschrieben werden, vgl. hier auch III/27, und dass der Pflichtanteil an Ausbildung zur Arbeitszeit offenkundig steigen soll, vgl. Nr. 11.

Aufgrund der hohen Dynamik, die das Thema soldatische Arbeitszeit im Zuge der AG WE AZR und des ArtGZw

aufgenommen hatte, erfolgte eine Begleitung zwischenzeitig primär durch die BVS. Die AG III wurde jedoch stets informatorisch beteiligt. Im Rahmen der AG-Sitzungen wurden das Vorgehen mitgetragen und die Forderungen bestätigt. Im Rahmen der letzten AG-Sitzung wurde für den Bereich des DaG vor allem die 5-1-Parkhauslösung für einen angemessenen Mindest-Zeitausgleich aus dem Heer als erstrebenswert diskutiert.

Hinsichtlich Nr. 10 wird auf III/26 verwiesen.

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

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

Sachstand

Diese Forderung ist bereits Gegenstand der 20. HV gewesen, hat im Bundeswehreinsatzbereitschaftsstärkungsgesetz wider Erwarten keine Berücksichtigung gefunden. Der DBwV wird die Forderung im Rahmen der geplanten Novellierung der SAZV weiterverfolgen.

Im Rahmen der ministeriellen AG WE AZR zeigte sich BMVg FüSK III 5 grundsätzlich offen für eine Abschaffung, sodass dieser Punkt Gegenstand der Abstimmungen zum ArtGZw geworden ist und bis auf Staatssekretärssebene besprochen wurde. Zu der demgegenüber nun vorgesehenen Einführung einer Ausschlussfrist mit zusätzlicher Reduzierungsmöglichkeit in den Streitkräften, siehe auch III/20.

III/22 Ausgleichsanspruch bei Rufbereitschaft

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

Sachstand

Im Rahmen der ministeriellen AG WE AZR zeigte sich BMVg FüSK III 5 grundsätzlich offen für eine Erweiterung der Anerkennung.

Im Rahmen von Gesprächen zum ArtGZw bis hin zur Staatssekretärssebene wurde der Ausgleichsanspruch bei Rufbereitschaft angesprochen. Ein neuer finanzieller





III. Dienst- und Laufbahnrecht

Ausgleichsanspruch soll nun vergleichbar zu den Beamten auf Vorschriftenebene aufgenommen werden. Die „1/8 oberhalb von 10 Stunden“-Regel soll indes erhalten bleiben. Siehe auch III/20.

III/23 Freizeitanspruch aus Rufbereitschaft auf ein gesondertes Arbeitszeitkonto

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

Sachstand

Siehe auch III/20.

Dieses Thema ist ein Teil der Bearbeitung der Einführung der elektronischen Zeiterfassung, welche durch den GVPA aktuell in der Überprüfung steht. Die geplante neue Version der A-1420/34 sieht die Führung eines separaten Kontos ohne Kappung zum Ende eines Abrechnungszeitraums vor.

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

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

Sachstand

Siehe auch III/20.

Im Gesetzentwurf zum ArtGZw ist beabsichtigt, dem BBesG einen § 50d (Vergütung für Soldaten mit besonderen Alarmierungsverpflichtungen) hinzuzufügen. Dieser beinhaltet eine stufenweise Vergütung für Soldaten, gemessen an der Alarmierungszeit. Anspruchsberechtigte sind Soldaten, für die besondere Alarmierungsverpflichtungen im Rahmen nationaler oder multinationaler Verpflichtungen gelten und für die eine ständige Erreichbarkeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit mit einer Rückkehrverpflichtung zur Dienststelle angeordnet wurde. Die Vergütung beträgt für einen vollen Monat angeordneter ständiger Erreichbarkeit mit Rückkehrzeiten zur Dienststelle zwischen 75€ (über 24 bis 48 Stunden); 150€ (über 12 bis 24 Stunden); 300€ (über 2 bis 12 Stunden); 500€ (bis 2 Stunden). Kritikpunkte aus Sicht des DBwV sind hier zum einen die Anknüpfung an einen vol-

len Monat, sowie eine fehlende Zwischenstufe bei einer NTM 6 Stunden. Im Übrigen wird auf die Stellungnahme zum ArtGZw verwiesen.

III/25 Entnahme von Zeitguthaben aus Langzeitkonten

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

Sachstand

Die Regelung ist jedenfalls in der 2. SAZV-Änderungsverordnung in § 17b SAZV n.F. nicht mehr enthalten.

Auch die Ausführungsvorschrift A-1420/34 enthält diese Beschränkung nicht mehr. Dafür enthalten sowohl § 17b SAZV, als auch die Ausführungsvorschrift die Begrenzung, dass Entnahmen für ganztägige zusammenhängende Dienstbefreiung grundsätzlich nur für maximal 3 Monate am Stück möglich sind.

III/26 Flächendeckende Einführung der elektronischen Arbeitszeiterfassung

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

Sachstand

Im Jahr 2017 begann mit dem Projekt „Automatische Zeiterfassung Bundeswehr (AutoZE)“ seitens BMVg die Planung eines für alle Statusgruppen im Geschäftsbereich BMVg anwendbaren einheitlichen Systems zur elektronischen Arbeitszeiterfassung. Das BMVg hat nach der im Jahr 2019 durchgeführten Ausschreibung die Firma Primion mit der Erstellung eines Zeiterfassungssystems beauftragt. Der ursprünglich geplante Pilotrollout ist zunächst für Dezember 2022 vorgesehen gewesen, der geplante Flächenrollout für Mai 2023. Die Zustimmung des GVPA und HPR stehen aktuell aus, da eine Einigung aufgrund vieler noch offener Fragen aus Sicht der Beteiligungsgremien, insbesondere zum Datenschutz und zur konkreten Umsetzung, nicht erzielt werden konnte. In konkreter Vorbereitung für einen Rollout der Software befinden sich derzeit über 280 Dienststellen. Der GVPA und HPR haben einstweilige Verfügungen angestrengt, um den bereits laufenden faktischen Flächen-Roll-out ohne Beteiligung zu stoppen.

Der GVPA hat eine Beraterfirma engagiert, welche die Programmierung des neuen Zeiterfassungstools überprüfen soll. In diesem Zusammenhang werden inhaltli-

III. Dienst- und Laufbahnrecht

che und juristische Fragestellungen erörtert, die bei einer entsprechenden Programmierung des Systems faktisch recht setzen.

Aktuell erfolgt ein schleichender Rollout des Systems. Hierbei konnte schon festgestellt werden, dass das vom Dienstherrn programmierte System dem Stresstest der Dienststellen nicht standhält. Es werden häufig neben der elektronischen Zeiterfassung händische Aufzeichnungen gemacht, damit die Zeiten nicht verloren gehen. Des Weiteren führt das neue System dazu, dass Zeitguthaben oder aber Grundlagen für die Auszahlung von Zulagen nicht richtig erfasst werden, sodass diese aktuell nicht zur Auszahlung gelangen.

III/27 Wiedergutschrift von Arbeitszeiten bei Erkrankung

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

Sachstand

Aufgrund der status- und daher auch ressortübergreifenden Problematik ist eine Lösung allein zwischen DBwV und BMVg aufgrund des Rundschreibens des BMI vom 23.07.2018 in weitere Ferne gerückt.

Das BMI beruft sich in seinem Rundschreiben allein auf die nach Ansicht des DBwV veraltete Rechtsprechung des BVerwG aus dem Jahr 1991.

Hier soll zunächst im Wege des Einzelrechtsschutzes die Position gerichtlich überprüft werden, dass vom Dienstherrn veranlasste Ausgleichszeiten (d.h. im Wesentlichen alle mit Ausnahme des Gleitzeitabbaus) einer Wiedergutschrift im Erkrankungsfalle bedürfen. Dies gilt jedenfalls für die Fälle einer Erkrankung während des Ausgleichs aus Tätigkeiten im DaG, da die FvD der Sicherung des Mindestschutzes nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie dient. Dies wurde im Zuge der AG WE AZR, vgl. III/20, auch in den vom Dienstherrn verfolgten Maßnahmenkatalog aufgenommen. Die Wiedergutschrift von Ausgleichsansprüchen bei Erkrankung während einer Dienstbefreiung für den Ausgleich von Mehrarbeit ist jedoch seitens BMVg ausdrücklich abgelehnt worden.

Nach neuerer Rechtsprechung des BAG (Az. 10 AZR 99/21) für Tarifbeschäftigte fällt auch die tatsächliche Nutzbarmachung von Freistellungsansprüchen, die gerade den Zweck eines Belastungsausgleichs verfolgen, in die

Risikosphäre des Arbeitgebers. Weshalb diese Wertung nicht auch bei Soldaten/Beamten Anwendung finden soll, vgl. Sonderurlaub etwa für Familienheimfahrten, ist nicht ersichtlich.

Auf Erlassebene (BMVg EBU I 6; APK 11-08-01) wurde mittlerweile geregelt, dass im Falle einer Erkrankung eines Soldaten während des Abbaus von Ansprüchen auf Freistellung vom Dienst (FvD aus DaG) ab dem 13. September 2024 die betreffenden FvD-Ansprüche wieder gutzuschreiben sind.

III/28 Novellierung der Wehrdisziplinarordnung

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

Der DBwV setzt sich auf dieser Grundlage für eine Novellierung der WDO in der laufenden Legislaturperiode ein und legt dabei besonderen Wert auf die von der Expertengruppe erörterten Maßnahmen, die zur Beschleunigung insbesondere gerichtlicher Disziplinarverfahren führen, die Rechte der betroffenen Soldaten stärken und die Handhabungssicherheit für Disziplinarvorgesetzte erhöhen. Zur Erreichung dieser Ziele sind pragmatische Lösungen anzustreben, insbesondere auch mit Blick auf die Beteiligungsrechte. Die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten analog zum Bundesdisziplinargesetz lehnt der DBwV ab.

In diesem Zusammenhang fordert der DBwV darüber hinaus, die Neben- und Nachwirkungen verhängter Disziplinarmaßnahmen im Personalmanagement einer kritischen Betrachtung zu unterziehen und identifizierte „Übereffekte“ zu reduzieren; dazu gehört auch die Kompensation dienst-, laubahn-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Nachteile im Fall eines Freispruchs.

Sachstand

Das 3. Gesetz zur Neuordnung des Wehrdisziplinarrechts und zur Änderung weiterer soldatenrechtlicher Vorschriften (3. WehrDiszNOG) wurde durch den Bundestag und Bundesrat verabschiedet, indes zum aktuellen Stand noch nicht verkündet. Neben einer umfangreichen Stellungnahme hat der DBwV, vertreten durch den Justitiar, auch dankbar die Möglichkeit eines Beteiligungsgespräches unter weiterer Beteiligung durch Referat 2 wahrgenommen.





III. Dienst- und Laufbahnrecht

Die beabsichtigten Änderungen folgen im Wesentlichen den Ergebnissen der WDO-Expertengruppe von September 2021. Im Vordergrund steht dabei die Beschleunigung der gerichtlichen Disziplinarverfahren.

So werden die Anwendungsmöglichkeiten des Disziplinargerichtsbescheides ausgedehnt, strafprozessuale Möglichkeiten der Kürzung der Urteilsgründe für die WDO effektiviert und verschiedene Entscheidungen auf den Kammervorsitzenden übertragen, um eine Gremiumsentscheidung – wo sachgemäß – entbehrlich zu machen. Als besonderer Erfolg ist die Einführung einer Mitteilungspflicht für die WDA zur Aufnahme von Vorermittlungen gegenüber dem Soldaten und eine sich daran anschließende Frist zur Einleitung des gerichtlichen Disziplinarverfahrens von sechs Monaten zu nennen, die vom DBwV schon in die Expertengruppe eingebracht worden waren. Nach Ablauf dieser Frist sind nur noch die Höchstmaßnahmen verhängbar. Daneben werden auch andere Verhängungsverbote ausgeweitet und weitere Tilgungsfristen eingeführt. Die Anhörung des Soldaten vor Einleitung des gerichtlichen Disziplinarverfahrens wird angesichts der neuen Mitteilung über die Vorermittlungen künftig regelmäßig wegfallen und erst im Rahmen des Schlussgehörs erfolgen. Die Stellungnahme der Vertrauensperson wird in die Hauptverhandlung verschoben, damit sie zum einen von der entscheidenden Stelle unmittelbar gehört wird und zum anderen zu dem schlussendlich ermittelten Sachverhalt Stellung nehmen kann.

Im Bereich des einfachen Disziplinarverfahrens sollen die Vorgesetzten insbesondere durch die Einführung der strengen Varianten zu allen einfachen Disziplinarmaßnahmen gestärkt werden. Zugleich wird die Schuldform gesetzlich in den Pflichtinhalt des Tenors der Disziplinarverfügung aufgenommen.

Aus Sicht des DBwV ist es bedauerlich, dass insbesondere eine durch den DBwV ebenfalls angeregte Frist zur Einleitung eines nachträglichen gerichtlichen Disziplinarverfahrens, sowie die von der WDO-Expertengruppe angeregten Erleichterungen bei der Arrestvollstreckung nicht umgesetzt werden konnten.

Als misslich wird empfunden, dass es weiterhin keine Frist geben wird, nach deren Ablauf auch die Feststellung eines Dienstvergehens nicht mehr möglich wäre. Ebenso wurde der Rat der Expertengruppe nicht umgesetzt, eine Regelung zur Schadlosstellung im Falle des Freispruches einzuführen.

Insgesamt werden die beabsichtigten Änderungen aber aus Sicht des DBwV als zweckmäßig und geeignet angesehen, die WDO auf einen aktuellen Stand zu bringen und die Verfahren deutlich zu beschleunigen.

Hinzuweisen ist in dem Zusammenhang grundsätzlich auch auf die seit Dezember 2023 in § 46 Abs. 2a SG eingeführte Möglichkeit der Entlassung von Extremisten durch Verwaltungsakt. Auch hier war der DBwV intensiv beteiligt und konnte verhindern, dass vergleichbar zu den Beamten, das gesamte Disziplinarwesen auf ein Verwaltungsverfahren umgestellt wurde. Somit bleiben schwere Dienstvergehen grundsätzlich durch die Truppendienstgerichte zu ahnden. Es konnte zudem erreicht werden, dass der neue Entlassungstatbestand in der Anfangszeit unter einem ministeriellen Anwendungsvorbehalt steht, bevor er dem BAPersBw überantwortet wird. Dass dies auch eingehalten wird, überwacht der DBwV im Rahmen des Rechtsschutzes für seine Mitglieder.

III/29 BS-Vario

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

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

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

III. Dienst- und Laufbahnrecht

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

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

Sachstand

Dem BMVg sind die Forderungen rund um den BS-Vario bekannt, da diese bereits im Forderungspapier „Schlagkräftige Bundeswehr 2025“ und im Gesetzgebungsverfahren zum Bundeswehreinsatzbereitschaftsstärkungsgesetz erhoben worden sind. Nach einer bis dato stark zurückhaltenden Positionierung, ließ sich im Rahmen der S1-Infotagung 2023, wie der dienstgeberseitig durchgeführten Regionaltagung zum Thema „Personelle Einsatzbereitschaft“ im Oktober 2022 verschiedentlich von Dienstherrenseite eine Öffnung gegenüber jedenfalls von Teilen des BS-Vario vernehmen. Im Zuge der mit dem Artikelgesetz Zeitenwende angestrebten Verbesserung der personellen Einsatzbereitschaft, ist eine Übernahme auch nur von Teilen des DBwV-Modells indes bisher nicht beabsichtigt. Der DBwV wird die Forderung weiter verfolgen. Dazu wird die gesprächsweise Begleitung durch den Bundesvorsitzenden, den Justitiar und den FBV B/H/L im politisch-parlamentarischen Raum sowie bei der militärischen Führung und mit anderen Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes fortgesetzt.

III/30 Übernahme von Mannschaften als Berufssoldaten

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

Sachstand

Das Thema wird weiterhin gesprächsweise durch den federführenden FBV B/H/L begleitet, u.a. im Rahmen der Mannschaftstagung und des HJG BAPersBw Abt. IV im Januar 2023, sowie mit BMVg P II 1.

III/31 Sonderurlaub

Die Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) für Beamte, die für die Soldaten uneingeschränkt Anwendung findet, bedarf der Überarbeitung sowie der Klarstellung. Zudem ist die zugehörige Dienstvorschrift A 1420/12 „Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung“ nicht an die bereits 2016 erfolgte Überarbeitung der Sonderurlaubsverordnung angepasst worden. Zur einheitlichen Anwendung der Vorschriften für alle Soldaten ist daher eine Überarbeitung notwendig.

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

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

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





III. Dienst- und Laufbahnrecht

- 4. Sonderurlaub für einen Umzug aus dienstlichen Gründen ist auf drei Tage bei Inlandsumzügen und fünf Tage bei Auslandsumzügen zu erhöhen.
- 5. § 22 Abs. 2 SUrIV ist dahingehend zu ändern, dass für den Sonderurlaub nicht mehr die Zustimmung des BMI, sondern nur die des BMVg einzuholen ist.

Sachstand

Hinsichtlich Punkt 1 ist festzustellen, dass mit der jüngsten Änderung der Sonderurlaubsverordnung im Februar 2024 für alle Soldaten, unabhängig von der Jahresarbeitsentgeltgrenze, der Anspruch auf Sonderurlaub nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrIV auf 8 Tage verdoppelt worden ist. Gleichwohl fordert der DBwV einen Gesamtanspruch von 9 Tagen Sonderurlaub, da sich dies rein rechnerisch in Ansehung an § 45 Abs. 2 S. 3 SGB V ergibt, welcher für gesetzlich Pflichtversicherte ein Krankengeld in Höhe von 90 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts vorsieht.

Stellungnahmen zu weiteren geforderten Änderungen der SUrIV blieben im Kern bislang ohne Gehör. Der DBwV hat diesbezüglich eine Unterarbeitsgruppe gegründet, als Zusammenarbeit der AG III und AG IX, welche sich Anfang 2024 erstmals zusammengesetzt hat. Hier wurden aus allen Bereichen Probleme zusammengetragen, welche juristisch weiterhin ausgewertet werden.

III/32 Übertragbarkeit von Ansprüchen nach § 45 SGB V

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

Sachstand

Diese Forderung wurde ausführlich im Rahmen der Vierten Änderungsverordnung der SUrIV an das BMI herangetragen.

III/33 Sonderurlaub für Familienheimfahrten geschiedener/getrennter Partner

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

Sachstand

Siehe auch III/31 Nr. 3.

III/34 Planbare Zurruehesetzung

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

Sachstand

Im Zusammenhang mit der Zurruehesetzung wurde auf allen verfügbaren Kanälen auf das Urteil des Niedersächsischen OVG zur Rechtswidrigkeit der Praxis des BAPersBw bei der Ermittlung der besonderen Altersgrenze in Anwendung der Übergangsvorschrift des § 96 SG berichtet und in der Folge beraten (aktuell rund 25 Anfragen).

Im Übrigen ist auf § 44 Abs. 2 S. 2 SG und die darin enthaltene Aufnahme des Zusicherungserlasses durch das BwEinsatzBerStG vom August 2019 hinzuweisen.

Daher besteht aus Sicht der AG III derzeit kein konkreter Handlungsbedarf.

III/35 Beibehaltung der allgemeinen und besonderen Altersgrenzen

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

III. Dienst- und Laufbahnrecht

Sachstand

Derzeit gibt es keine konkreten Pläne des BMVg, die gesetzlichen Regelungen der allgemeinen und besonderen Altersgrenze zu ändern.

Daher besteht aus Sicht der AG III derzeit kein konkreter Handlungsbedarf.

III/36 Digitalisierung

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

Sachstand

Soweit die Zuständigkeit hier reicht, wurde dies auch insbesondere mit Blick auf die Arbeitszeit im Rahmen der AG WE AZR gefordert, vgl. III/20, sowie III/26.

Darüber hinaus wird zunächst eine Lageeinschätzung aus dem Bereich CIR eingeholt.

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

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

Sachstand

Zunächst müssen aber die Hintergründe des Beschlusses näher aufgeklärt werden. Dazu wird der StvVors RB (P) weitere Informationen im Bereich des BAPersBw in Erfahrung bringen und insbesondere die Möglichkeiten des Portals Yinside dabei in den Blick nehmen.

III/38 Beratungsprotokolle bei der Einstellung

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

Sachstand

Zunächst müssen aber die Hintergründe des Beschlusses näher aufgeklärt werden. Dazu wird der StvVors RB (P) weitere Informationen im Bereich des BAPersBw in Erfahrung bringen.

III/39 Erweiterung des dienstlichen Rechtsschutzes auf das Inland

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

Sachstand

Zunächst müssen Sachverhalt und rechtliche Einschätzung aufgearbeitet werden. Ein Vermerk des Referats 2 liegt intern zur Prüfung und Freigabe und zur anschließenden Ergänzung durch den Justitiars vor.

III/40 Mitarbeiterschulung für eingeführtes EDV-Systeme

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

Sachstand

Zunächst müssen aber die Hintergründe des Beschlusses näher aufgeklärt werden. Dazu wird der StvVors RB (P) weitere Informationen im Bereich des BAPersBw in Erfahrung bringen. Das Thema wurde auch im Rahmen der dienstgeberseitig durchgeführten Regionaltagung „Personelle Einsatzbereitschaft“ im Oktober 2022 von den TeilnehmerInnen betont.





IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

IV/01 Entkoppelung von Gehalt und Dienstgrad

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

IV/02 Grundbesoldung

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

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

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

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass eine Gleichstellung aller Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten an die jetzt geltenden Erfahrungsstufen unter Berücksichtigung der geleisteten Dienstzeit (Erreichen der Erfahrungsstufe 8 nach 23 Jahren) erfolgt.

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

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

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

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

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

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

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

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Teilnahme aller Erschwernis- und Stellenzulagen an den jeweiligen Besoldungsanpassungen (Dynamisierung), um der schleichenden Entwertung herausgehobener Funktionen entgegenzuwirken.

IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

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

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

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

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

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

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

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

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

Und obgleich es sich bei dieser Verwendung um eine Mangelverwendung handelt und die Ausbildung und Verantwortung

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

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

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

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

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

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

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

Der DBwV fordert die Erweiterung der Zulage für Beamte der Bundeswehr und Soldaten in Verwendungen zur Aufrechterhaltung und Sicherstellung des IT-Betriebs und der IT-Infrastruktur der Bundeswehr nach Vorbemerkung Nummer 18 der Anlage I zu den Besoldungsordnungen A und B auf alle Dienstposten des Organisationsbereichs Cyber- und Informationsraum (CIR). Bei Inkrafttreten des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes zum 1. Januar 2020 war der Organisationsbereich CIR noch nicht vollständig aufgestellt, so dass





IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

nicht alle Dienststellen, die heute Teil des Organisationsbereiches sind, Berücksichtigung gefunden haben.

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

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

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

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

- 1. Ausbildungsfeldweibel an luftfahrzeug-, flugsicherungs-, einsatzführungsdiensttechnischen Ausbildungseinrichtungen und Ausbildungseinrichtungen für Luftfahrtgerät der Besoldungsgruppen bis A9 mZ: mindestens 195 €.
- 2. Ausbildungs-offiziere an luftfahrzeug-, flugsicherungs-, einsatzführungsdiensttechnischen Ausbildungseinrichtungen und Ausbildungseinrichtungen für Luftfahrtgerät der Besoldungsgruppen ab A9: mindestens 245 €.
- 3. Ausbildungsplanungs-feldweibel: mindestens 195 €.
- 4. Ausbildungsplanungs-offiziere: mindestens 245 €.

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

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Erschwerniszulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ)

angepasst und folgende Änderungen in § 3 der Erschwerniszulagenverordnung (EZuLV) , die eine Zulagenfähigkeit ab der 1. Stunde ermöglichen, vorgenommen werden:
Absatz (1) Streichung: „... mit mehr als fünf Stunden im Kalendermonat ...“

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

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

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

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

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Einführung einer neuen Erschwerniszulage für Kräfte mit kurzfristigem Alarmierungsvorlauf ein. Einem solchen unterliegen die nationalen und multinationalen Einsatzaufgaben der Bundeswehr, insbesondere NRF, VJTf, EUBG und MilEvakOp. Dabei müssen die entsprechenden Kräfte bei Alarmierung unter zeitkritischen Vorgaben ihre Verlegebereitschaft herstellen. Zur Gewährleistung dieses schnellen Aufwuchses werden die Soldaten für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr außerhalb von Bereitschaft und Rufbereitschaft in eine zusätzliche Alarmierungsverpflichtung versetzt. Sie müssen sich damit in dieser Verfügbarkeit ständig erreichbar und einsatzbereit halten, was zu erheblichen Einschränkungen im Privatleben führt. Zusammen mit dem hohen Aufwand beim Erreichen und Erhalten der Einsatzvorbereitungsmaßnahmen stellt dies eine erhebliche Erschwernis des entsprechenden Dienstes mit Alarmierungsverpflichtung dar und muss kompensiert werden.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Gewährung der Zulage für Verwendungen in verbunkerten Anlagen nach §



IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

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

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Einführung einer Erschwerniszulage für Kräfte der Gebirgsjägertruppe. Gebirgsjäger werden vorwiegend in stark bedecktem und hindernisreichem Gelände, bei allen, auch extremen, Witterungs- und Sichtverhältnissen, eingesetzt. Neben befahrbaren, begehbaren Geländeabschnitten umfasst der Einsatz im Mittel- und Hochgebirge auch schwierigstes (zum Beispiel „Klettergelände“) sowie im Winter, in alpinen, polaren und subpolaren Gebieten einen Einsatz im tief verschneiten Gelände. Ausgesuchten Kräften der Gebirgsjägertruppe soll daher zukünftig eine gestaffelte Zulage in festen Monatsbeträgen gewährt werden:

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

Mit der Zulage soll einerseits den Erschwernissen und Gefahren der Gebirgsjägertruppe im Ausbildungs- und Übungsbetrieb sowie Einsatzaufgaben der Gebirgsjäger (dabei vorbereitenden Maßnahmen und Alarmierungsverfahren) sowie dem fallweisen Zusammenwirken von Kräften der Hochgebirgstruppe mit den Spezialkräften der Bundeswehr Rechnung getragen werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sachstand

Zur Einführung einer Spezialistenbesoldung unter dem Dach des BBesG:

- Kein Sachstand

Zur Einführung einer „Harmonisierungszulage“:

- Kein Sachstand



IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

Zur Gleichstellung aller SaZ und BS an die jetzt geltenden Erfahrungsstufen:

- Kein Sachstand

Zur Einhaltung des Abstandsgebots:

- Kein Sachstand

Zur Durchsetzung von Sockelbeträgen oder prozentualen Erhöhungen statt Einmalzahlungen:

- Das am 16. November 2023 vom Deutschen Bundestag beschlossene Gesetz zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für die Jahre 2023 und 2024 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (BBVAnpÄndG 2023/2024) enthielt erstmals die Umsetzung eines Sockelbetrags, dieser war dabei für alle Besoldungsgruppen in Höhe von 200 Euro ausgestaltet und kam ab dem Monat März 2024 zur Anwendung. Aufgrund des Abstandsgebots liegt der Schwerpunkt dieser Forderung für den DBwV allerdings auf prozentuale Besoldungserhöhungen anstelle von Einmalzahlungen.

Zur schnelleren Übertragung der Tarifiergebnisse auf Besoldungsempfänger:

- Mit Kabinettsbeschluss zum BBVAnpÄndG 2023/2024 vom 13. Juli 2023 war es möglich, den sog. Inflationsausgleich als Abschlagszahlungen auszuführen. Dies hat zwar eine Gewährung der entsprechenden Leistungen bereits vor der Verabschiedung des Gesetzes durch den Deutschen Bundestag ermöglicht, ist aber keine dauerhafte und zufriedenstellende Lösung für eine schnellere Übertragung der Tarifiergebnisse auf die Besoldungsempfänger, weil Zahlungen unter Vorbehalt immer mit dem Risiko verbunden sind, dass das Gesetz am Ende doch noch mit Änderungen verabschiedet wird.

Zur Wiedereinführung der jährlichen Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“):

- Kein Sachstand

Zur Sicherstellung der amtsangemessenen Alimentation: Das federführende BMI hat mit Bearbeitungsstand vom 20.08.2024 einen neuen, nach der Ressortabstimmung überarbeiteten Referentenentwurf zu einem Gesetz zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Bundesbesoldung und -versorgung (Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetz – BBVAAngG) vorgelegt.

Im Vergleich zum letztbekannten Referentenentwurf vom 21. April 2023 würden sich folgende Änderungen im Bereich der Besoldung und Versorgung ergeben:

Der ursprünglich geplante Wegfall des Familienzuschlags der Stufe 1 findet sich im aktuellen Entwurf nicht

mehr. Damit ist auch der Bestandsschutz für Bezieher des Familienzuschlags der Stufe 1 obsolet. Eine inhaltliche Änderung des Familienzuschlags der Stufe 1 ist ebenfalls nicht vorgesehen.

Der DBwV hatte sich gegen eine Abschaffung des Familienzuschlags der Stufe 1 ausgesprochen, insofern ist ein Festhalten an diesem zu begrüßen. Allerdings sieht der Entwurf nun nicht mehr die Einführung eines alimentativen Ergänzungszuschlags „nur“ für Verheiratete ohne Kind(er) vor.

Bislang sollte der AEZ auch Verheirateten ohne Kinder gewährt werden. Dies ist im aktuellen Entwurf so nicht mehr vorgesehen. Dies ist mutmaßlich dem Erhalt des Familienzuschlags der Stufe 1 geschuldet, allerdings verfolgen der Familienzuschlag und der AEZ unterschiedliche Zielrichtungen.

So soll der AEZ unterschiedliche Lebenshaltungskosten an einzelnen Dienstorten ausgleichen, während der Familienzuschlag dem sozialen Ausgleich der Mehrbelastung durch ortsunabhängige Ausgaben von Verheirateten generell dient.

Positiv bewertet wird der Wegfall der bislang geplanten Abschmelzbeträge. Diese hätten das Konstrukt des AEZ höchst kompliziert und nur schwer nachvollziehbar gemacht.

Auch der Wegfall der Konkurrenzen beim Familienzuschlag der Stufe 1 zu Landesbeamten wird begrüßt. Bislang wurde dieser halbiert, wenn sich der Partner im öffentlichen Dienst befunden hat. Dies soll nun nur noch der Fall sein, wenn der Partner auch Bundesbeamter ist. Diese Änderung ist dem Umstand geschuldet, dass die Länder den Familienzuschlag unterschiedlich ausgestaltet haben und teilweise gar nicht vorsehen. Die Änderung soll auch den Bürokratieaufwand erheblich vermindern. Es wird zwar teilweise zu Unverständnis kommen, warum es einen Unterschied macht, ob der Partner im öffentlichen Dienst des Bundes oder der Länder tätig ist, allerdings haben die Bundesbeamten in dieser Konstellation zumindest keine Einbußen zum Status-quo und ist daher hinnehmbar.

Die bislang geplante Anhebung der Beihilfebemessungssätze ist im überarbeiteten Entwurf weggefallen. Dies ist zwar bedauerlich, aber insoweit hinnehmbar, als dass die Auswirkungen auf die Restkostenversicherung seitens der Versicherer ohnehin nicht abschließend beurteilt werden konnten.

Der Entwurf enthält die rückwirkende Gewährung der amtsangemessenen Alimentation für die Haushaltsjahre 2021 bis einschließlich dem Monat vor dem Monat des

IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

Inkrafttretens des Gesetzes im Jahr 2025, ohne dass entsprechende Rechtsbehelfe eingelegt worden sein müssen. Die rückwirkende Gewährung soll dabei in Form eines einmaligen Ausgleichs unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse am 1. Juli des jeweiligen Haushaltsjahres nach dem Niveau der Grundsicherung in dem jeweiligen Haushaltsjahr, nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder des Besoldungsempfängers und nach dem Wohnort des Besoldungsempfängers erfolgen.

Der Entwurf führt dazu aus, dass bei der Festsetzung dieser Ausgleichsbeträge sicherzustellen ist, dass die Summe aus der für das betroffene Haushaltsjahr bereits gezahlten Besoldung und dem Ausgleich in jedem Fall netto mindestens 15 Prozent über dem für das jeweilige Haushaltsjahr ermittelten sozialrechtlichen Mindestsicherungsniveau liegen muss.

Der Referentenentwurf führt aus, dass die zur Wahrung des Abstandes zur sozialen Grundsicherung erforderliche Nettobesoldung künftig in der Weise ermittelt wird, dass regelmäßig auch von dem Ehepartner oder der mit dem Beamten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partner ein ergänzender Beitrag zum gemeinschaftlichen Unterhalt der Ehe bzw. der Lebensgemeinschaft zu erwarten ist. Als Mindestrechengröße wird dabei pauschalierend ein Einkommen in Höhe einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 SGB IV (sog. Minijob, aktuell 538 Euro/Monat) unterstellt und der Berechnung zugrunde gelegt.

Am 06.11.2024 hat das Bundeskabinett dem Entwurf formal zugestimmt. Mit einem Inkrafttreten des Gesetzes in dieser Legislatur ist vor dem Hintergrund des vorzeitigen Endes der Ampelkoalition jedoch nicht mehr zu rechnen. Wann und mit welchem Inhalt eine künftige Regierung das Gesetz auf den Weg bringt, ist derzeit nicht vorhersehbar.

Zur Klarstellung von Auslandsdienstbezügen und Auslandstrennungsgeld, die sich im Rahmen des Optionsmodells für den Bezug von Auslandstrennungsgeld entschieden haben:

- Kein Sachstand

Zur Ruhegehaltsfähigkeit von Erschwernis- und Stellenzulagen:

Die Forderung nach der Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage wurde seitens der Bundespolizei schon lange erhoben. Dieses Vorhaben wurde im aktuellen Koalitionsvertrag verankert und damit begründet, dass die entsprechenden Belastungen auch im Ruhestand nachwirken. Konkret geht es um die Vorbe-

merkung Nummer 9 zum BBesG. Davon werden auch die Feldjäger der Bundeswehr profitieren. Dieses Vorhaben wurde seitens des DBwV im Rahmen des BBVAnpÄndG 2023/2024 dazu genutzt, die Einführung der Ruhegehaltsfähigkeit weiterer Stellenzulagen zu fordern – mit Erfolg: Das am 16. November 2023 vom deutschen Bundestag verabschiedete Gesetz enthält nun die ruhegehaltfähige Ausgestaltung folgender Zulagen:

- Zulage für militärische Führungsfunktionen (Vorb. Nr. 4 der Anlage I zum BBesG)
- Kompaniefeldwebel-Zulage (Vorb. Nr. 4a der Anlage I zum BBesG)
- Nachrichtendienstzulage (Vorb. Nr. 8 der Anlage I zum BBesG)
- Polizeizulage (Vorb. Nr. 9 der Anlage I zum BBesG)
- Zulage im maritimen Bereich (Vorb. Nr. 9a der Anlage I zum BBesG)
- Feuerwehruzulage (Vorb. Nr. 10 der Anlage I zum BBesG)
- Gebietsärztezulage (Vorb. Nr. 11 der Anlage I zum BBesG)

Voraussetzung ist, dass der Berechtigte mindestens zehn Jahre lang zulagenberechtigend verwendet worden ist oder mindestens zwei Jahre zulagenberechtigend verwendet worden ist und das Dienstverhältnis wegen Todes oder Dienstunfähigkeit infolge einer Krankheit, Verwundung oder sonstigen Beschädigung, die der Beamte oder Soldat ohne grobes Verschulden bei der Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes erlitten hat, beendet worden ist. Dabei finden Zeiten, in denen die zulagenberechtigende Verwendung vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgte, bereits Berücksichtigung. Die Höhe richtet sich nach dem Zeitpunkt des letztmaligen Bezugs der Zulage. Versorgungsempfänger werden lediglich in die Polizeizulage und in die Nachrichtendienstzulage mit einbezogen, Nachzahlungen erfolgen dabei nicht. Langfristiges Ziel des DBwV bleibt es, alle Stellen- und Erschwerniszulagen – auch für diejenigen, die sich bereits im Ruhestand befinden - ruhegehaltfähig auszugestalten.

In einem früheren Entwurf des sog. Artikelgesetzes Zeitenwende sollte dieser Fehler erfreulicherweise wieder gut gemacht werden. Aus Gleichbehandlungsgründen sollte auch die rückwirkende Ruhegehaltsfähigkeit der vorgenannten Stellenzulagen in Anlehnung an den von 1990 bis 1998 geltenden Rechtszustand wiederhergestellt werden.

Damals war die Ruhegehaltsfähigkeit für alle Stellenzulagen mit der Nachwirkung von dienstlichen Belastungen in die Zeit des Ruhestandes begründet. Das müsse logisch zur Folge haben, dass die genannten Stellenzulagen auch für Soldatinnen und Soldaten, die am 31. Dezember 2023





IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

im Ruhestand waren, für ruhegehaltfähig erklärt werden. Der vorhandene Rechtszustand sei mit dem verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht vereinbar und müsse bereinigt werden, hieß es im Entwurf.

Der Deutsche Bundeswehrverband forderte dies bereits mit Nachdruck im damaligen Gesetzgebungsverfahren und fordert daher diesbezüglich die Korrektur des Gesetzentwurfs.

Zur Dynamisierung aller Erschwernis- und Stellenzulagen:

- Kein Sachstand

Zur Überprüfung der Anrechnungstatbestände bei Zulagen insgesamt:

- Kein Sachstand

Zur Wiedereinführung einer Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes in Anlehnung an § 46 BBesG a.F.:

- Kein Sachstand

Zur Steigerung der Attraktivität der Verwendung als staatlich geprüfter Techniker Fachrichtung Medizintechnik:

- Kein Sachstand

Zur Gewährung der Führungszulage für alle Soldaten mit Führungsverantwortung:

In der Rechtsberatung zeigt sich eher die Tendenz, dass die Führungszulage zunehmend aberkannt und zurückgefordert wird.

Zur Anpassung der Führungsspannen in der ZDv A-1454/1:

In der mit den Beteiligungsgremien abgestimmten Fassung der AR A-1454/1 wurde eine Änderung der Führungsspannen nicht vorgenommen.

Zur Erweiterung der Zulage für Beamte der Bundeswehr und Soldaten in Verwendungen zur Aufrechterhaltung und Sicherstellung des IT-Betriebs und der IT-Infrastruktur auf alle Dienstposten des Organisationsbereichs CIR:

In der Rechtsberatung ist die Problematik insbesondere von Bedeutung für diejenigen, die eine Haupttätigkeit im Sinne der IT-Zulage wahrnehmen, aber nicht auf einem Dienstposten in einer „zentralen Einrichtung“ im Sinne der Vorschrift sitzen und daher die Zulage nicht erhalten. Die inzwischen finalisierte ZDv AR A-1454/1 beinhaltet diese Voraussetzung aber nach wie vor.

Zur Zahlbarmachung der Zulage für Gebietsärzte auch auf Zahnärzte im Sanitätsdienst:

- Kein Sachstand

Zur Einführung einer Stellenzulage für das Personal der Flugsicherungs-Radartechnik und Flugsicherungs-Funktechnik:

- Kein Sachstand

Zur Anpassung der Stellenzulage für fliegerisches bordtechnisches Personal:

- Kein Sachstand

Zur Erhöhung der Zulagen für flugzeugtechnisches Personal, flugsicherungstechnisches Personal der militärischen Flugsicherung, technisches Personal des Einsatzführungsdienstes in Lehrverwendung und für Planungs- und Vorbereitungsverwendung sowie um eine Erweiterung der Zulagenberechtigung auf Verwendungen als Planungs- und Vorbereitungsoffiziere:

- Kein Sachstand

Zur Schaffung einer Zulage für den Ausbildungsflugbetrieb der Bundeswehr im Ausland:

- Kein Sachstand

Zur Ermöglichung der Zahlung der Erschwerniszulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten ab der 1. Stunde:

- Kein Sachstand

Zur Wiedereinführung der Zulage zur Abgeltung der Erschwernisse auf Infektionsstationen:

Die Forderung wurde seitens des DBwV im Forderungskatalog zur geplanten Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung ans BMVg gestellt. Sie ist eine von neun Forderungen aus unserem umfangreichen Forderungskatalog, welche es beim BMVg in die engere Auswahl für eine mögliche Umsetzung geschafft hat.

Zur Überarbeitung der Zulage für Soldaten, die zur Beseitigung von Weltkriegsmunition eingesetzt sind:

Die Forderung wurde seitens des DBwV im Forderungskatalog zur geplanten Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung ans BMVg gestellt, jedoch signalisiert das BMVg derzeit keine Bereitschaft, diese umzusetzen.

Zur Einführung einer Erschwerniszulage für Kräfte mit kurzfristigem Alarmierungsvorlauf:

Mit dem Artikelgesetz Zeitendwende (ArtGZw) ist eine Vergütung für Einsatzaufgaben mit besonderen Alarmierungsverpflichtungen in einem § 50d BBesG vorgesehen. Damit der Zuschlag in der Praxis auch umfassend An-

IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

wendung finden kann, muss aus Sicht des DBwV noch nachgebessert werden. Insbesondere die Maßgabe, dass die Vergütung nur für volle Monate angeordneter ständiger Erreichbarkeit zur Auszahlung kommen soll, stellt eine unangemessen hohe Hürde dar, die den Zweck der Vergütung in vielen Fällen ins Leere laufen lassen wird. Die Zahlung einer Alarmierungsvergütung scheidet also schon aus, wenn die Soldatin oder der Soldat im Laufe des Monats einen Tag lang Dienst nach § 30c Abs. 4 SG (Ausnahme) leisten muss – obwohl die Betroffenen über einen längeren Zeitraum hinweg massiv in der Gestaltung ihres Privat- und Familienlebens eingeschränkt sind. Für Zeiten, für die die Zulage aufgrund der Konkurrenzwirkung von § 50d Abs. 3 BBesG nicht gewährt wird, erscheint aus Sicht des DBwV bei taggenauen Konkurrenzen eine Kürzung des Anspruchs auf Vergütung für Alarmierungsverpflichtungen um 1/30 sachgerechter. Auch die geplante Begrenzung auf Rückkehrzeiten bis zu 48 Stunden ist zu kurz gegriffen, weil zwei Tage nicht mal einem klassischen Wochenende entsprechen, und „Tier One“-Kräfte außer Betracht bleiben würden.

Hinsichtlich der Staffelung der Vergütungssätze ist es aus Sicht des DBwV erforderlich, dass die Stufe einer Rückkehrverpflichtung zwischen 2 und 12 Stunden weiter ausdifferenziert wird. Denn der Eingriff in den persönlichen Lebensbereich ist schon unter der Woche nach Dienstschluss qualitativ anders zu bewerten, wenn eine Rückkehrverpflichtung von bis zu 4 Stunden, statt einer solchen oberhalb von 4 und bis zu 12 Stunden vorgegeben wird. Dies hat erheblichen Einfluss darauf, welchen Freizeitaktivitäten noch nachgegangen werden kann. Zudem soll eine solche Vergütung nicht gewährt werden, „wenn die Belastungen und Erschwernisse bereits anderweitig vergütet oder abgegolten werden.“ Dieser Konkurrenzstatbestand lässt aufgrund der Unbestimmtheit Handlungsunsicherheiten und Willkürentscheidungen befürchten und ist daher abzulehnen.

Wann mit einem Inkrafttreten des Gesetzes zu rechnen ist, kann derzeit nicht prognostiziert werden.

Zur Gewährung der Zulage für Verwendungen in verbunkerten Anlagen auch bei nicht vollständiger Verwendungsfähigkeit:

Die Forderung wurde seitens des DBwV im Forderungskatalog zur geplanten Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung ans BMVg gestellt. Es wurde Bereitschaft signalisiert, nun auch die Auszubildenden mit in die Vorschrift aufzunehmen.

Zur Einführung einer Erschwerniszulage für Kräfte der Gebirgsjägertruppe:

Die Forderung wurde seitens des DBwV im Forderungskatalog zur geplanten Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung ans BMVg gestellt. Sie ist eine von neun Forderungen aus unserem umfangreichen Forderungskatalog, welche es beim BMVg in die engere Auswahl für eine mögliche Umsetzung geschafft hat.

Überarbeitung des Ausnahmetatbestandszuschlags:

Zum ersten Mal seit der Einführung des Ausnahmetatbestandszuschlags soll dieser mit dem ArtikGZw von 91 auf 101 Euro erhöht werden. Damit wird eine seit Jahren immer wieder artikulierte Kernforderung des DBwV erfüllt. Nach Auffassung des DBwV ist die Anhebung jedoch noch immer zu niedrig bemessen. Die Anhebung bildet nicht einmal die Höhe der Inflation ab, um die der ATZ seit seiner Einführung im Jahr 2019 faktisch entwertet wurde.

Um dem selbstgesteckten Ziel, die Erhöhung der Attraktivität des Soldatenberufs, näher zu kommen, sollte dringend eine deutlichere Erhöhung erfolgen. Andernfalls gerät die Bundeswehr in eine schlechte Ausgangslage im Hinblick auf Personalwerbung und -bindung. Ebenfalls sollte der ATZ analog zum AVZ steuerfrei gestellt und die bestehende Konkurrenzregelung zum Dienst zu ungünstigen Zeiten aufgehoben werden.

Zur Änderung des Familienzuschlags:

Mit dem ersten Referentenentwurf zu einem Gesetz zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Bundesbesoldung und -versorgung (Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetz – BBVAAngG) sollte der Familienzuschlag der Stufe 1 zunächst abgeschafft werden. Mit dem letzten Referentenentwurf, der nunmehr durch das Kabinett beschlossen wurde, soll der Familienzuschlag der Stufe 1 nun doch erhalten bleiben. Unklar bleibt indes, wann und mit welchen Inhalt das Gesetz in Kraft tritt.

IV/03 Anhebung des Planstellenumfangs in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere

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

So soll unter anderem gewährleistet werden, dass:

1. alle Dienstposten der Kompaniefeldwebel (KpFw) und somit auch aller vergleichbaren Dienststellungen (in





IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

einem weiten Verständnis und orientiert an den Aufgaben) auf die Dotierungshöhe A9mZ (Oberstabsfeldwebel) angehoben werden.

- 2. die Dotierung des Dienstpostens „Standortfeldwebel“ aufgrund seiner vielfältigen und umfassenden Aufgaben auf A9mZ angehoben wird.
- 3. Oberstabsfeldwebel Dienstposten als langjähriger Erfahrungsträger in den Regionalen Sanitätseinrichtungen geschaffen werden.
- 4. im 1. U-Bootgeschwader für die Verwendungsreihe 46 Dienstposten A9mZ im Ausbildungszentrum U-Boote, der Systemunterstützungsgruppe (SUG) und der Werftgruppe geschaffen werden.

Sachstand

Im Rahmen der am 4.4.2022 übersandten Haushaltsforderung wurde eine deutliche Verbesserung der Planstellensituation durch zusätzliche 1.016 Planstellen insgesamt gefordert worden, von denen 1.000 der Besoldungsgruppe A 8Z zugewiesen werden sollten, um dem seit Jahren bestehenden Beförderungsstau an der Stelle entgegenzuwirken.

Aus den bisher vorgelegten Haushaltsentwürfen für das Jahr 2025 sind demgegenüber weder die Einstellung neuer Planstellen noch Planstellenhebungen zur Behebung des weiterhin bestehenden Beförderungsstaus zum Hauptfeldwebel ersichtlich gewesen. Der Haushaltsstreit der zwischenzeitlich zerbrochenen Koalition lässt auch vermuten, dass sich in diesem Bereich auch künftig keine Änderungen ergeben werden.

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

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass Versorgungsempfänger zeit- und wirkungsgleich an den Besoldungserhöhungen für aktive Soldaten und Beamte teilnehmen und dabei insbesondere auch gewährte Einmalzahlungen berücksichtigt werden.

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Zuerken-

nung einer ständigen Zulage für alle „Fachkundigen Munition“ der Bundeswehr im Bereich der munitionstechnischen Sicherheit, der Schießsicherheit der Truppenübungsplätze und der Kampfmittelabwehr ein.

Sachstand

Die Forderung wurde seitens des DBwV im Forderungskatalog zur geplanten Überarbeitung der Erschwerniszu-lagenverordnung ans BMVg gestellt, jedoch signalisiert das BMVg derzeit keine Bereitschaft, diese umzusetzen.

IV/06 Erschwerniszulage für Kampfmittelabwehrkräfte in festen Monatsbeträgen

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

Sachstand

Die Forderung wurde seitens des DBwV im Forderungskatalog zur geplanten Überarbeitung der Erschwerniszu-lagenverordnung ans BMVg gestellt. Sie ist eine von neun Forderungen aus unserem umfangreichen Forderungskatalog, welche es beim BMVg in die engere Auswahl für eine mögliche Umsetzung geschafft hat.

IV/07 Führungszulage für Stabszugführer

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

IV/10 Einführung einer Führungszulage für Brandschutzkräfte

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

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

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

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

IV/11 Gewährung der Führungszulage auch an ziviles Führungspersonal

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die im Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz

(BesStMG) eingeführte Zulage für militärische Führungsfunktionen mit Weisungsrecht gegenüber Zivilpersonen entsprechend für ziviles Führungspersonal zur Anwendung kommt.

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

IV/12 Erhöhung der Kompaniefeldwebelzulage

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

IV/13 Einführung einer Zulage für Ausbilder und Prüfer KMS

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

Sachstand

Die Forderung, die Stellenzulage für im Einsatz befindliches Feuerwehrpersonal auch für die Zeit der Abordnung zur Ausbildungsstätte zu erhalten, wurde mit der Überarbeitung und Aktualisierung der Allgemeinen Regelung (AR) A-1454/1 erfolgreich umgesetzt. Nach deren Randnummer 12007 c) besteht ein Zulagenanspruch nach Vorbemerkung Nr. 10 Abs. 1 BBesO A und B für zu zentralen Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr





IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

abgeordnetes bzw. kommandiertes feuerwehrdiensttaugliches Personal, das nach einer Verwendung nach Abs. 1 dort in der Hauptaufgabe in der Ausbildung oder in der unmittelbaren Unterstützung der Ausbildung für den Einsatzdienst der Feuerwehr verwendet wird. Zuvor hatte das aus den Wachen zu den Ausbildungseinrichtungen vorübergehend abgeordnete Feuerwehrpersonal für die Zeit der Abordnung zur Ausbildungsstätte weder die Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 10 Abs. 1 BBesO A und B noch nach der Vorbemerkung Nr. 10 Abs. 2 BBesO A und B erhalten.

IV/15 Einführung einer Zulage für Notfallsanitäter

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

Sachstand
Die Forderung wurde seitens des DBwV im Forderungskatalog zur geplanten Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung ans BMVg gestellt, jedoch signalisiert das BMVg derzeit keine Bereitschaft, diese umzusetzen.

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

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

Sachstand
Die Forderung wurde seitens des DBwV im Forderungskatalog zur geplanten Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung ans BMVg gestellt, jedoch signalisiert das BMVg derzeit keine Bereitschaft, diese umzusetzen.

IV/18 Einführung einer Zulage für den Bereich der Tauchmedizin

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

IV/19 Einführung einer Zulage für Pioniertaucher und Kampfmittelabwehrtaucher

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

Sachstand
Die Forderung wurde seitens des DBwV im Forderungskatalog zur geplanten Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung ans BMVg gestellt. Sie ist eine von neun Forderungen aus unserem umfangreichen Forderungskatalog, welche es beim BMVg in die engere Auswahl für eine mögliche Umsetzung geschafft hat.

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

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

Sachstand
Die Forderung wurde seitens des DBwV im Forderungskatalog zur geplanten Überarbeitung der Erschwerniszulagenverordnung ans BMVg gestellt, jedoch signalisiert das BMVg derzeit keine Bereitschaft, diese umzusetzen.



IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

lagenverordnung ans BMVg gestellt, jedoch signalisiert das BMVg derzeit keine Bereitschaft, diese umzusetzen.

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

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet hier intensiv an der Umsetzung.

IV/23 Pausenregelung beim Dienst zu ungünstigen Zeiten

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass kommandiertes Personal auf Schiffen und Booten der Marine ab einer monatlichen Seefahrtsbelastung von 70% des Geschwaderschnitts der Einheiten des entsprechenden Typs den vollen Monatsbetrag der Stellenzulage Marine erhält. Im Rahmen von Seefahrtsvor-

haben ist es völlig normal, dass Stäbe, Ausbildungspersonal oder sogar Funktionspersonal an Bord von Schiffen oder Booten kommandiert werden. Dieses Personal erhält nach der Vorschrift A 1454/1 die Stellenzulage im Marinebereich anteilig vom Monatsbetrag für die Dauer der Kommandierung.

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

IV/25 Stellenzulage für den Bereich der Nachrichtengewinnung

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

IV/26 Umgruppierung der Stellenzulage für Flugsicherungstechniker

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

IV/27 Erhöhung der Stellenzulage für Luftfahrttechnische Prüfer

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

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



IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

IV/28 Zulage für BordMechFw NH90 mit ÜLB

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

IV/29 Erhöhung der Dienstjubiläumszuwendungen

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

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

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

IV/31 Anhebung der Wegstreckenentschädigung / Wegfall der Entschädigungs-höchstgrenzen

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

Sachstand

Obgleich die Umsetzung dieser Forderung angesichts der aktuellen Preissteigerungen von besonderer Bedeutung wäre, ist eine solche aktuell nicht besonders erfolgsversprechend. Gegen eine Umsetzung spricht, dass während der akuten Zeiten der Corona-Pandemie ein erhebliches dienstliches Interesse an der Nutzung von Privat-Kfz im Rahmen von Dienstreisen mit der Folge der Gewährung von 30 Cent je Kilometer grundsätzlich anerkannt worden ist. Mit Schreiben vom 9. Juni 2022 wurde diese Anpassung der reisekostenrechtlichen Bestimmungen aber zum 1. Juli 2022 wieder aufgehoben.

IV/32 Sachverhalte mit Auslandsbezug

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

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

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

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



IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

Foto: Fotolia



Optionsmodells bei einer Versetzung aus dem Ausland ins Inland widerspricht diesen europäischen Grundfreiheiten.

Der DBwV fordert daher, auch bei Versetzungen vom Ausland ins Inland den Betroffenen ein Wahlrecht zwischen Umzugskostenvergütung und Auslandstrennungsgeld einzuräumen. Der Deutsche BundeswehrVerband fordert darüber hinaus insbesondere:

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

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

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

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

Sachstand

Zur Einführung des Wahlrechts zwischen UKV und TG auch für Auslandsrückkehrer:

Mit Verfügung vom 16. September 2021 hat das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDbw) klargestellt,



IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

dass nach Beendigung einer Auslandsverwendung, bei der ein Auslandsumzug durchgeführt wurde, für die Rückversetzung ins Inland die Umzugskostenvergütung (UKV) an den neuen inländischen Dienstort zu erteilen ist. Ziehen die Betroffenen in diesen Fällen nicht an den neuen inländischen Dienstort, in dessen Einzugsgebiet oder in den räumlichen Zusammenhang um, bildet die erteilte Zusage der UKV die Obergrenze für die Erstattung; die Gewährung von Trennungsgeld scheidet aus. Zur Begründung führt die Behörde aus, dass das dienstliche Interesse an einer Dienstpostenbesetzung voraussetze, dass eine tatsächliche und ernsthafte Verwendung auf dem zu besetzenden Dienstposten erfolgen soll, als dessen Konsequenz gelte, dass der entsprechenden Personalmaßnahme die umzugskostenrechtliche Entscheidung nach Maßgabe des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) zu folgen habe, nicht umgekehrt. Auch der Gleichheitsgrundsatz führe nicht zu einem anderen Ergebnis, da dieser nicht gebiete, dass Bedienstete nach Beendigung einer Auslandsverwendung an einen persönlich frei gewählten bzw. für Trennungsgeldzwecke günstigen Dienstort versetzt werden. Eine Vergleichbarkeit zu rein inländischen Sachverhalten bestehe nicht, da dort entweder Trennungsgeld bezogen oder UKV in Anspruch genommen wird; ein Anspruch nebeneinander besteht auch im Inland nicht.

Die Forderung des DBwV nach einem Wahlrecht zwischen der UKV und Trennungsgeld für Auslandsrückkehrer wurde aktuell im Rahmen der Erstellung eines Entwurfs für ein Artikelgesetz Zeitenwende erneut eingebracht.

Zur Einführung eines Wahlrechts zwischen UKV und Auslandstrennungsgeld auch bei Versetzungen vom Ausland ins Inland:

- Kein Sachstand

Zur Forderung nach großzügigeren Schulbeihilfen:

- Kein Sachstand

Zur Forderung der Begrenzung von Verwendungsprognosen auf höchstens 48 Monate zur Vermeidung steuerlicher Nachteile:

- Kein Sachstand

IV/33 Dienstlich bedingte Mobilität

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

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert insbesondere:

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

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

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

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

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

Ändert sich der neue Dienstort auf Grund einer Maßnahme

IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

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

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

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

Überführung ins Optionsmodell

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

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

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert darüber hinaus insbesondere:

1. Wöchentliche Familienheimfahrten für alle Angehörigen der Bundeswehr, da die strukturbedingten Mehrbelastungen, die Auslöser für die hohen Mobilitätsanforderungen sind, unabhängig vom Familienstand anfallen.
2. Eine Neuregelung der Bestimmungen zur Angemessenheit der Wohnung.
3. Den weiteren Ausbau von Pendlerunterkünften.
4. Umfassende Information und Betreuung der Familien durch den Dienstgeber.
5. Die Erhöhung des Trennungsgelds und der Reisebeihilfe, u. a., um Preissteigerungen auszugleichen.

Endumzug

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

Sachstand

Zur Ausweitung der Umzugshinderungsgründe:

- Kein Sachstand

Zur Forderung nach höheren Ansprüchen auf Sonderurlaub anlässlich von Umzügen:

- Kein Sachstand

Zur umfassenden Gleichbehandlung von Ledigen und Verheirateten im Bereich des Trennungsgeldes:

Der DBwV arbeitet weiterhin an einer Umsetzung. Zur Forderung der weiteren Anerkennung der einmal als angemessen anerkannten Mietkosten auch bei sinkenden Mietobergrenzen:

- Kein Sachstand

Zur Verlängerung der Übernahme der Kosten für das Beibehalten der Unterkunft von drei auf sechs Monate:

- Kein Sachstand

Zur Überführung der TG-Altfälle in die Neuregelungen des 3+5-Modells:

- Kein Sachstand





IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

Zur Forderung nach wöchentlichen Familienheimfahrten:
- Kein Sachstand

Zur Neuregelung der Angemessenheit der Wohnung:
- Kein Sachstand

Zur Forderung nach einem weiteren Ausbau von Pendlerunterkünften:
- Kein Sachstand

Zur umfassenden Information und Betreuung der Familien durch den Dienstgeber:
- Kein Sachstand

Zur Erhöhung des Trennungsgeldes und der Reisebeihilfen:
- Kein Sachstand

Zur Aufhebung der 10-Jahres Frist beim Endumzug:
- Kein Sachstand

IV/34 Umzugskosten und Trennungsgeld für Soldatenehepaare

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

IV/37 Aufhebung der Beschränkungen für den Endumzug

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

IV/38 Weitere Forderungen

Der DBwV fordert die Einführung einer Ballungsraumzulage. Der Deutsche BundeswehrVerband fordert die Einführung einer Aufwandsvergütung für die Teilnahme an besonderen Dienstgeschäften der Bundeswehr.

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

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

Sachstand
Zur Einführung einer Ballungsraumzulage:

Die mit dem Gesetz zur amtsangemessenen Alimentation geplante Einführung des AEZ entspricht teilweise der Idee einer Ballungsraumzulage. Eine abschließende Bewertung hängt von der endgültigen Umsetzung ab.



IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

Zur Einführung einer Aufwandsvergütung für die Teilnahme an besonderen Dienstgeschäften der Bundeswehr:
- Kein Sachstand

Zur Forderung nach einer ordentlichen Rechnungslegung zu allen Verwaltungsangelegenheiten mit Geldfluss:
- Kein Sachstand

Zur Forderung der Beseitigung des Zuständigkeitswechsels der Kindergeldkasse im Rahmen von Auslandsverwendungen:
- Kein Sachstand

IV/39 Ballungsraumzulage auch für Ehemalige und Hinterbliebene

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

Sachstand
Der Entwurf zur Umsetzung der amtsangemessenen Alimentation auf Bundesbesoldungsebene sieht eine Gewährung des AEZ, welcher teilweise der Idee einer Ballungsraumzulage entspricht, auch an Versorgungsempfänger vor.



V. Versorgung und Beihilfe

Foto: picture alliance/Sascha Sternach



V/01 Versorgung Berufssoldaten - Alterssicherungssysteme

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

Viele Soldaten und Beamte sind trotz Erreichen des Pensionsalters noch willens und in der Lage, auch weiterhin einer Er-

werbstätigkeit nachzugehen. Gerade pensionierte Soldaten verfügen vielfach über Qualitäten und Qualifikationen, die auf dem (zivilen) Arbeitsmarkt dringend gebraucht werden. Trotzdem werden pensionierte Soldaten und Beamte durch immer noch bestehende Hinzuverdienstgrenzen faktisch davon abgehalten, ihre Lebens-, Berufs- und Führungserfahrung unbeschränkt in den Dienst der Wirtschaft oder des öffentlichen Dienstes zu stellen. Leistungswillige und -fähige Pensionäre setzen ihre Arbeitskraft nur insoweit ein, als es für den Erhalt ihrer vollen Pension unschädlich ist. Dadurch entgehen dem Fiskus kurzfristig erhebliche mögliche Mehreinnahmen an Lohn- und Einkommensteuern, mit denen sowohl ein Teil der zukünftigen Pensionslasten als auch erhöhte Zuschüsse an die Deutsche Rentenversicherung (DRV) gedeckt werden könnten, mittelfristig aber auch darüber hinausgehende Einnahmen in Form von steigenden Körperschafts-, Mehrwert- und Gewerbesteuern auf zusätzliche Gewinne der Privatwirtschaft, die durch die Anschlussbeschäftigten mit erwirtschaftet werden! Schließlich erhöht die Aussicht, nach erfolgter Zuruhesetzung genau wie ein Arbeitnehmer eine Anschlussbeschäftigung ausüben zu können, ohne dass der hieraus resultierende Verdienst auf das Ruhegehalt angerechnet wird, die Attraktivität des Soldaten- bzw. Beamtenberufes.

Die Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn umfasst auch die Absicherung seiner Bediensteten für den Fall von Unfällen und Erkrankungen. Dem kommt, vor dem Hintergrund der Wandlung der Bundeswehr hin zu einer Einsatzarmee, immer mehr Bedeutung zu. Im Rahmen der Gesundheitsversorgung hat sich über Jahrzehnte hin das System der Beihilfe grundsätzlich bewährt und ist als solches auch in Zukunft anderen Ansätzen wie beispielsweise dem Modell einer Bürgerversicherung vorzuziehen. Dessen ungeachtet offenbart das gegenwärtige Beihilfesystem, bedingt durch die gesellschaftlichen, medizinischen und technischen Entwicklungen der zurückliegenden Jahre vereinzelte Schwachstellen, die es zeitnah zu

V. Versorgung und Beihilfe

beseitigen gilt. Deshalb setzt sich der Deutsche Bundeswehr-Verband uneingeschränkt für den Erhalt der Beihilfe für Soldaten, Beamte und Richter ein und fordert eine zukunfts- und leistungsorientierte Weiterentwicklung des Beihilfesystems. Im Dienst zu Schaden gekommenen Soldaten und Beamten ist die optimale medizinische Versorgung zu gewähren. Es ist nicht nachzuvollziehen, dass derzeit durch den Dienst verursachte Schädigungen als anerkannte Wehrdienstbeschädigungen immer noch auf einem geringeren Niveau behandelt und versorgt werden als sonstige Erkrankungen.

Deshalb fordert der Deutsche Bundeswehrverband folgende Maßnahmen:

1. Die Versorgung ist grundsätzlich aus dem letzten Dienstgrad/der letzten Besoldungsgruppe zu 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. Diese Benachteiligungen sind durch eine Verschiebung des Abzugs des Versorgungsausgleiches bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, frühestens bis zum Rentenbezug des geschiedenen Ehegatten, zu beseitigen.
5. Die Versorgung ehemaliger Soldaten der NVA, die als Berufssoldaten der Bundeswehr übernommen worden sind, ist weiter zu verbessern. In den gut 30 Jahren der deutschen Einheit haben sie sich als treue Kameraden und Staatsbürger in Uniform bewährt. Um dem Anspruch der „Armee der Einheit“ gerecht zu werden, sind die Vordienstzeiten in der NVA vollumfänglich als ruhegehaltfähige Dienstzeiten anzuerkennen; zumindest ist die Anrechnung jeglichen Erwerbseinkommens auf die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes gem. § 26a SVG aufzuheben.
6. Weitere Einschnitte in das Versorgungsniveau sind zu verhindern.
7. Bereits erdiente Versorgungsanwartschaften müssen beim Wechsel in die Privatwirtschaft wertgleich erhalten bleiben (sog. Portabilität). Daher ist die Möglichkeit des Bezuges von Altersgeld weiterzuentwickeln und auf Soldaten auf Zeit auszuweiten. Der bisher be-

stehende Abschlag von bis zu 15 % ist zu beseitigen.

8. Sämtliche Hinzuverdienstgrenzen sind zur Bekämpfung des Fachkräftemangels, zur Schaffung eines volkswirtschaftlichen Mehrwerts und nicht zuletzt zur Steigerung der Attraktivität des Soldaten- bzw. Beamtenberufes zu beseitigen.
9. Die Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn ist ein wesentlicher Pfeiler der Versorgung. Dazu gehört neben der Alimentionation auch die Gesundheitsversorgung im Rahmen der Beihilfe. Der Deutsche Bundeswehrverband spricht sich vorbehaltlos für den Erhalt dieses Systems für Soldaten, Beamte und Richter aus. Das Versicherungsmodell einer sogenannten Bürgerversicherung wird abgelehnt. Allerdings sind Verfahrensabläufe dergestalt zu optimieren, dass stets gewährleistet ist, dass Leistungsanträge umgehend bearbeitet werden. Insbesondere ältere und behinderte Berechtigte sind durch komplizierte Antragsverfahren auf die Inanspruchnahme von professionellen Dienstleistern angewiesen. Berechtigte sind vor der Umsetzung von Ordnungsänderungen, ausdrücklich bei der Einführung von Festbetragsregelungen, rechtzeitig auf diese Umstände hinzuweisen. Der Deutsche Bundeswehrverband fordert daher:
 - In die Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) ist eine Bestimmung aufzunehmen, wonach die 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 Antragsteller als Zahlungspflichtiger nicht in Zahlungsverzug gerät.
 - Das Abrechnungssystem wird dahingehend ergänzt, dass zukünftig ein Rechtsanspruch des Beihilfeberechtigten auf eine Direktabrechnung aller erstattungsfähigen Leistungen von Krankenhausträgern, Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste (ambulant/stationär) sowie Apotheken (Dauermedikationen) unmittelbar mit der Festsetzungsstelle sowie der Krankenkasse eingeführt wird. Hierdurch werden die Beihilfeberechtigten von der teilweise enormen Vorleistungspflicht befreit und der Verwaltungsaufwand bei allen Beteiligten spürbar reduziert.
 - Die Festsetzungsstellen gewährleisten zukünftig, dass die Antragsteller vor Anwendung der Festbetragsregelung schriftlich auf die zukünftige Mindererstattung hingewiesen werden (Letztmaligkeitsklausel). Die Letztmaligkeitsklausel stellt sicher, dass der Antragsteller sich auf mögliche finanzielle Mehraufwendungen einstellen kann.





V. Versorgung und Beihilfe

10. Alle WDB sind gemäß dem geltenden Beihilferecht zu behandeln. Im Dienst zu Schaden gekommenen Soldaten und Beamten ist die optimale medizinische Versorgung zu gewähren. WDB-Behandlungen sind mindestens auf Beihilfe-Niveau bei voller Kostenerstattung zu bringen bzw. gegebenenfalls auf das Niveau der gesetzlichen Unfallversicherung anzuheben.
11. Für WDB-Verfahren soll eine Höchstdauer von einem Jahr festgelegt werden. Wenn der Bescheid nicht innerhalb eines Jahres vorliegt, ist die WDB vorläufig anzuerkennen. Die Rechte der Betroffenen im WDB-Verfahren sind auszuweiten (Recht auf Präsenzbegutachtung).
12. Soldaten, die im Rahmen der einsatzvorbereitenden Ausbildung geschädigt wurden, müssen neben der gleichen medizinischen Versorgung auch gleiche Versorgungsleistungen bewilligt bekommen.

Sachstand

Zu Nr. 3:
Mit dem Besoldungs- und Versorgungsbezüge-Anpassungsgesetz

2023/2024 ist auch die Einmalzahlung „Inflationsausgleich“ entsprechend dem individuellen Ruhegehaltssatz auf die Versorgungsempfänger übertragen worden.

Zu Nr. 8:
Mit dem MilPersGleiFoG sind die Hinzuverdienstgrenze des § 26a SVG / § 14a BeamVG ersatzlos entfallen. Zu einer weitergehenden Abschaffung von Hinzuverdienstgrenzen war der Gesetzgeber bisher nicht bereit.
In einem früheren Entwurf des Artikelgesetzes „Zeitenwende“ war die vollständige Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen für ehemalige Berufssoldaten für Hinzuverdienst in der Privatwirtschaft vorgesehen. Außerdem war die Anhebung der Grenze für Hinzuverdienst aus dem öffentlichen Dienst (Verwendungseinkommen) auf 150% der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe des Grundgehalts vorgesehen. Aufgrund des Widerstandes aus dem BMI wurde diese geplante Änderung wieder aus dem Entwurf entfernt. Der DBwV bleibt im Zuge des Koalitionsbruchs mit allen Akteuren auf Kurs dieses Vorhaben im noch laufenden Gesetzgebungsverfahren einzubringen.

Zu Nr. 9:
Am 02.05.2022 erfolgte ein Antrittsbesuch des Vorsitzenden bzw. stellv. Vorsitzenden ERH bei dem Grundsatzreferat „Beihilfe“ beim Bundesverwaltungsamt. Die Mandatsträger des DBwV trugen die wesentlichen Verbandsforderungen zum Themengebiet Beihilfe vor; die

Referatsleiterin „Grundsatz“ stellte ihr Team sowie die Arbeitsweise ihres Referates vor. Zwischen dem DBwV sowie dem BVA wurde, wie bereits in der Vergangenheit, ein konstruktiver Austausch vereinbart.

Zu Nr. 10:
Mit Inkrafttreten des SEG zum 01.01.2025 werden WDB-Schäden auf dem Niveau der gesetzlichen Unfallversicherung durch die BG-Kliniken behandelt. Dies ist eine noch bessere Versorgung als auf Beihilfe-Niveau, da die Beihilfe inzwischen vielfach auf das Leistungsspektrum der GKV verweist.

V/02 Versorgungsausgleich

Beim Versorgungsausgleich sollen die durch die Besonderheiten des Soldatenberufs gegebenen Benachteiligungen berücksichtigt werden.

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

Sachstand

Der Bund Deutscher Kriminalbeamter beabsichtigt, sich 2023 zusammen mit der DPolG des Thema Versorgungsausgleich anzunehmen, weil auch Beamten durch die besonderen Altersgrenzen benachteiligt werden. Es sollen auch die GdP und die Feuerwehrverbände beteiligt werden. Der DBwV wird sich über das Referat R1 in die Aktion einbringen.

Das Referat R1 wird sich am „Seniorentag“ der BAGSO (Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen) am 2. bis 4. April 2025 mit einem Vortrag zur Problema-

V. Versorgung und Beihilfe

tik des Versorgungsausgleichs einbringen, um aufzuzeigen, dass die bestehenden problematischen Regelungen zum Versorgungsausgleich mehrere Gruppen gleichermaßen betreffen. Ziel der Teilnahme ist eine erhöhte Aufmerksamkeit für die Härten des Versorgungsausgleichs für die Berufsgruppe der Berufssoldaten zu schaffen und in diesem Zusammenhang den Druck auf die Politik zur Durchsetzung der Verbandsforderungen zu erhöhen.

V/03 Erhalt des Versorgungssystems

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/04 Pensionsabflachungen verhindern

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

Sachstand

Derzeit gibt es keine Bestrebungen des Gesetzgebers zu weiteren Pensionsabflachungen.

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

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/06 Kapitalabfindung

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/07 Rentenzuschläge für SaZ und Arbeitnehmer für alle Einsatzzeiten

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/08 Anrechnung von Einsatzzeiten im Ausland

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

Sachstand

Das BVerwG hat abschließend entschieden, dass Zeiten einer besonderen Auslandsverwendung ohne einen Stichtag grundsätzlich doppelt ruhegehaltstfähig sind. Damit hat es die Rechtsauffassung des DBwV bestätigt!

Inzwischen sind auch sogenannte einsatzgleiche Verpflichtungen doppelt ruhegehaltstfähig.

Eine Zurruhesetzung vor Erreichen der besonderen Altersgrenze aufgrund von Einsatzzeiten ist politisch nicht durchsetzbar. Die meisten Kameraden erreichen den Höchstruhegehaltssatz bei Zurruhesetzung vor Erreichen der allgemeinen Altersgrenze nur mittels des Altersgrenzenzuschlages. Zumindest dieser würde bei der Weiterverfolgung der Forderung argumentativ nur noch schwer zu begründen sein.

V/09 Einsatzzeiten - Kumulierung von Einsatztagen

Der DBwV fordert die kumulative Anrechnung von Einsatz/





V. Versorgung und Beihilfe

Verwendungszeiten nach § 25 Absatz 2 SVG auch bei Verwendungsdauer von weniger als 30 Tagen. Diese kumulierten Zeiten sind gleichzeitig bis zum doppelten als ruhegehaltfähige Dienstzeit anzuerkennen.

Eine rückwirkende Anerkennung ist zwingend vorzunehmen.

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

Sachstand
Diese Forderung ist politisch nicht durchsetzbar; bereits in der Vergangenheit scheiterten mehrere Verfassungsbeschwerden und Petitionen zu diesem Thema. Die in der letzten Legislaturperiode angeschriebenen Koalitions-Fraktionen äußerten sich dahingehend, dass die mit dem Einigungsvertrag getroffenen Festlegungen verbindlich seien. Letzteres ist zwar nichtzutreffend, da der Einigungsvertrag als fortgeltendes einfaches Bundesgesetz jederzeit vom BT geändert werden kann, zeigt jedoch, dass dem Gesetzgeber der Wille zu einer Änderung fehlt, zumal die Bedeutung durch fortschreitenden Zeitablauf immer geringer wird, da es immer weniger Betroffene gibt.

V/11 Mindestversorgung von Soldaten mit Vordienstzeit NVA

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

Sachstand
Diese Forderung ist politisch nicht durchsetzbar, da die Betroffenen mit der Mindestversorgung aus sozialpolitischen Erwägungen bereits Versorgungsbezüge in einer Höhe erhalten, die sie nicht verdient haben. Hintergrund ist ein zeitliches Auseinanderfallen von Pensionsbezug und Rentenbezug. Mit Bezug einer (zeitverzögerten) Rentenleistung entfällt das Bedürfnis, die sich hieraus ergebene Versorgungslücke mit Steuermitteln zu schließen.

V/12 Anspruchserhalt beim Zusammentreffen von Versorgung und Rente

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

Sachstand
Diese Forderung ist politisch nicht durchsetzbar. In den meisten Fällen führt allein der Umstand, dass auch bereits in der DRV erfasste Versicherungszeiten als ruhegehaltfähige Vordienstzeiten anerkannt werden, erst zu einer entsprechenden Anrechnung.

V/13 Berücksichtigung der Ministerialzulage bei Versorgung und Rente

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/14 Abschaffung der Kappungsgrenze in § 26a SVG

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

Sachstand
Diese Forderung ist politisch nicht durchsetzbar, da es andernfalls „durch die Hintertür“ zu einer Anerkennung



V. Versorgung und Beihilfe

von nicht ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten als ruhegehaltsfähig käme.

V/15 Anpassung § 26a SVG

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

Sachstand
Diese Forderung ist politisch nicht durchsetzbar, da es andernfalls „durch die Hintertür“ zu einer Anerkennung von nicht ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten als ruhegehaltsfähig käme.

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

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

§ 13 I 1 BeamtVG:

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

§ 25 I 1 SVG

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

Sachstand
Diese Forderung ist politisch nicht durchsetzbar.

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

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

Sachstand
Diese Forderung ist derzeit, wenn auch nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt, Status Quo: Bei einer DU nach Überschreiten der besonderen Altersgrenze erfolgt die Zurruesetzung nicht wegen DU, sondern wegen Überschreiten der besonderen Altersgrenze. Deshalb sollte ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet werden, dass die besonderen Altersgrenzen nicht erhöht werden.

V/18 Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen

Der DBwV fordert, dass die Hinzuverdienstgrenzen vollständig beseitigt werden.

Sachstand
Die Bundesregierung in einem ersten Schritt die Beseitigung der Hinzuverdienstgrenzen für Rentner, die vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Erwerbsleben ausscheiden, zum 01.01.2023 beschlossen. Der aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales stammende Gesetzentwurf hat „übersehen“, dass auch Soldaten und Beamte durch die im SVG bzw. BeamtVG verankerten Hinzuverdienstgrenzen betroffen sind. Wir haben daher bereits im Juni das zuständige Fachreferat im BMVG darauf hingewiesen, dass auch das SVG an dieser Stelle „nachgezogen“ werden muss. Federführend ist allerdings das BMI, da es im BeamtVG entsprechende Parallelvorschriften gibt. Derzeit sollen entsprechende Gesetzesanpassungen in Bearbeitung sein. Parallel sind entsprechende Forderungsschreiben gegenüber Abgeordneten von Bündnis90/ Die Grünen, der FDP sowie der Union versandt worden, um den politischen Druck auf die beteiligten Ministerien zu erhöhen.

Mit dem MilPersGleiFoG sind die Hinzuverdienstgrenze des § 26a SVG /

§ 14a BeamtVG ersatzlos entfallen. Zu einer weitergehenden Abschaffung von Hinzuverdienstgrenzen war der Gesetzgeber bisher nicht bereit.

In einem früheren Entwurf des Artikelgesetzes „Zeitenwende“ war die vollständige Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen für ehemalige Berufssoldaten für Hinzu-



V. Versorgung und Beihilfe

verdienst in der Privatwirtschaft vorgesehen. Außerdem war die Anhebung der Grenze für Hinzuverdienst aus dem öffentlichen Dienst (Verwendungseinkommen) auf 150 % der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe des Grundgehalts vorgesehen. Aufgrund des Widerstandes aus dem BMI wurde diese geplante Änderung wieder aus dem Entwurf entfernt. Der DBwV bleibt im Zuge des Koalitionsbruchs mit allen Akteuren auf Kurs dieses Vorhaben im noch laufenden Gesetzgebungsverfahren einzubringen.

V/19 Erhöhung des Witwengelds für nach 2002 geschlossene Ehen

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

Sachstand

Diese Forderung ist politisch nicht durchsetzbar. Es müsste zuvor eine entsprechende Änderung bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) geben, welche nicht wahrscheinlich ist, da sich der Haushalt der DRV bereits jetzt zu ca. 30% aus Bundeszuschüssen mit steigender Tendenz speist.

V/20 Besteuerung des Witwengelds

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

Sachstand

Diese Forderung ist politisch nicht durchsetzbar.

V/21 Anpassung der Schutzzeit für Einsatzgeschädigte

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

Streiche:

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

Setze:

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

Sachstand

Es wurde sich im Rahmen des Einzelrechtsschutzes dafür eingesetzt, dass eine (Wieder-) Aufnahme in die Schutzzeit auch bei Wiederaufbrechen der ursprünglichen einsatzbedingten Krankheitssymptome möglich sein soll, wenn bereits eine erfolgreiche Schutzzeit absolviert wurde.

Derzeit wird im BMVg an einer Evaluierung des EinsatzWVG gearbeitet, der DBwV ist mit einbezogen

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

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

Mittlerweile verfügt die Bundeswehr über ein hervorragend ausgebautes psychosoziales Versorgungssystem. Neben der Therapie von Einsatzfolgen wurden umfangreiche Maßnahmen zur Früherkennung implementiert. Dieser Prozess wurde flankiert durch wissenschaftliche Analysen, welche wichtige Erkenntnisse für den Wandlungsprozess der psychosozialen Versorgung hervorgebracht haben.

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

1. Das Einsatz-Weiterverwendungsgesetz (EinsatzWVG) muss – fast 13 Jahre nach Inkrafttreten – endlich evaluiert und weiter nachgeschärft werden. Ein vorrangiges Ziel muss es sein, den Anspruch auf berufliche Weiterverwendung nach dem EinsatzWVG auf den gesamten öffentlichen Dienst auszuweiten. Des Weiteren ist § 4 Abs. 3 letzter Satz EinsatzWVG dahingehend zu ändern, dass bei der Beendigung der Schutzzeit nicht das „65. Lebensjahr“, sondern das Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze maßgeblich ist.

V. Versorgung und Beihilfe

2. Wenn Luftbildauswerter und vergleichbar belastende Verwendungen, die eigentlich zum Einsatzkontingent zählen, ihren Dienst aber von Deutschland aus verrichten (Reach-Back-Verfahren), aufgrund ihrer Tätigkeit psychisch erkranken, müssen auch sie – wie ihre Kameraden im Einsatz – die Chance haben, ins EinsatzWVG aufgenommen zu werden oder eine vergleichbare Absicherung erhalten.

3. Die Einsatzunfallverordnung muss bezüglich der Ursächlichkeit um folgende Punkte ergänzt werden:

- Exhumierung von Massengräbern,

- Massenansturm von Toten und Verletzten durch Umweltkatastrophen,

- Massenansturm von Toten und Verletzten durch Flüchtlingskatastrophen,

- Unmittelbare Bedrohung von Leib und Leben der eigenen Person und/oder der Angehörigen und Bezugspersonen.

4. Bessere und verpflichtende Aus- und Weiterbildung des medizinischen Fachpersonals in den regionalen Sanitätseinrichtungen.

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

6. Zur Steigerung der psychischen Fitness von Soldaten gibt es in der Bundeswehr schon länger eine Papierlage – umgesetzt wurde aber kaum ein Vorhaben. Das Thema muss endlich ernst genommen werden, indem entsprechende Präventionsmaßnahmen in Grundbetrieb, im Einsatz und bei der Einsatzvor- und -nachbereitung eingeführt bzw. verstärkt werden.

7. Psychisch Langzeiterkrankte müssen besser und flexibler in den Dienst eingebunden sowie langfristige Krankschreibungen vermieden werden.

8. Therapien mit Therapiebegleithunden und Pferden, wie sie in den derzeitigen Pilotprojekten an den Bundeswehrkrankenhäusern Berlin und Koblenz laufen, bewähren sich Experten zufolge. Die Therapien müssen daher in der Fläche ausgebracht und die Kosten von der Bundeswehr übernommen werden. Angehörige sind verstärkt einzubeziehen.

9. Weitere Ausplanung und Einrichtung von hauptamtlichen Lotsen-Dienstposten in allen Dienststellen, insbesondere in Bundeswehrkrankenhäusern, Schulen/Weiterbildungseinrichtungen und Stäben.

10. Sicherstellung einer vollumfänglichen dienstlichen Begleitung der Lotsen durch die Truppenpsychologie.

11. Betroffene ehemalige Bundeswehrangehörige sind oftmals schlecht über Ansprechstellen und Hilfsangebote in der Bundeswehr informiert. Eine proaktive Ansprache – etwa über die Medien – wäre eine große Hilfe.

12. Für psychisch Einsatzgeschädigte mit psychisch-sozial ungünstigem Verlauf sind Unterkünfte durch den Dienstherrn einzurichten und zu betreiben. Die Wohnmöglichkeiten müssen zwingend von der erforderlichen Infrastruktur – wie etwa Psychotherapie- oder Sport-Angebote sowie Vorkehrungen für Notfälle – flankiert werden.

13. Ein unbürokratischer und niederschwelliger Zugang zu Präventivkuren oder qualitativ vergleichbaren Angeboten muss gewährleistet sein. Insbesondere sollte für hochbelastete Soldaten nach jedem dritten Einsatz oder nach 120 Einsatztagen eine verpflichtende Teilnahme vorgesehen werden. Die Einbeziehung von Bezugspersonen muss gefördert werden – insbesondere durch Übernahme der entstehenden Kosten –, um die Zeit der Trennung nicht unnötig weiter auszudehnen.

14. Mit der Einrichtung der aus fachmedizinischer Sicht für dringend notwendig erachteten und seit Jahren geforderten „Psychiatrischen Tageskliniken“ in den Bundeswehrkrankenhäusern muss es endlich vorangehen. Hier wird schon zu lange gezögert – zu Lasten der Betroffenen.

15. Bereitstellen eines eigenen Forschungsbudgets für die klinische Forschung der Wehrpsychiatrie.

16. Im Einsatzweiterverwendungsgesetz (§ 4 Abs. 3 letzter Satz) muss bei der Beendigung der Schutzzeit die Formulierung „65. Lebensjahr“ in „mit Erreichen der Regelaltersgrenze“ geändert werden.

17. Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts für Einsatzgeschädigte, um den besonderen Belangen der Soldaten in der Schutzzeit Rechnung zu tragen.

18. Angebot einer auf freiwilliger Basis durchzuführenden truppenärztlichen Untersuchung („Nachsorgeuntersuchung“) für Soldaten, die an einem Auslandseinsatz der Bundeswehr teilgenommen haben, aber sich nicht mehr im aktiven Dienst befinden.





V. Versorgung und Beihilfe

19. Insbesondere für psychisch belastete Alleinerziehende sind besondere begleitende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst notwendig. Hier ist zum einen das Therapiegeschehen zu bewältigen und gleichzeitig das Familiengefüge aufrecht zu erhalten. Sinnvoll wäre zum Beispiel die Begleitung zu Terminen und Unterstützung beim Schriftverkehr zum Beispiel mit dem Jugendamt.
20. Mitarbeiter des Sozialdienstes müssen im Hinblick auf psychische Einsatzbelastungen besser und zielgerichtet fortgebildet werden. Gleichzeitig sind zügig sowie flächendeckend Fallmanager im Sozialdienst einzuführen, um die Fallbearbeitung einheitlich zu strukturieren.

Sachstand (Januar 2025)

- zu 1.:
Die Evaluierung des EinsatzWVG durch das BMVG steht kurz vor dem Abschluss.
- zu 2.:
Ein entsprechender Änderungsantrag zu Artikelgesetz Zeitenwende wird für vier BT-Fraktionen gerade durch das BMVG als Formulierungshilfe erarbeitet.
- zu 4.:
Das medizinische Fachpersonal wird laufend aufgrund gesetzlicher Vorgaben weitergebildet. Es gibt hierzu keine gegenteiligen Erkenntnisse.
- zu 6.:
Umsetzung ist erfolgt, es gibt diesbezüglich keine gegenteiligen Erkenntnisse
- zu 8.:
Umsetzung ist erfolgt. Mit Inkrafttreten des SEG zum 01.01.2025 ist die Versorgung von Einsatzgeschädigten auf das Niveau der gesetzlichen Unfallversicherung angehoben worden. Der Leistungskatalog berufsgenossenschaftlichen Versorgung umfasst auch tiergestützte Therapien.
- zu 9.:
Forderung sollte nicht weiterverfolgt werden. Es bestehen begründete medizinische Bedenken an einer psychischen Überlastung der Lotsen, wenn diese ihre Funktion auf Dauer ausschließlich hauptamtlich ausüben.
- zu 11.:
Umsetzung ist erfolgt. Seit Anfang 2024 wird die Kommunikation vom neu aufgestellten Veteranenbüro der Bundeswehr übernommen.

- zu 12.:
Forderung sollte nicht weiterverfolgt werden. Inzwischen sind an den Bundeswehrkrankenhäusern psychiatrische Tageskliniken eingerichtet worden.
- zu 14.:
Umsetzung ist erfolgt (siehe zu 12).
- zu 16.:
Forderung sollte nicht weiterverfolgt werden, da sinnlos: die späteste allgemeine Altersgrenze für Soldaten gem. § 45 SG ist die Vollendung des 65. Lebensjahres.
- zu 19.:
Die Betreuung erfolgt bereits über den Sozialdienst der Bundeswehr.
- zu 20.:
Umsetzung ist erfolgt. Mit Inkrafttreten des SEG ist ein Fallmanager-System beim BAPersBw eingeführt worden.

V/23 Beschleunigung von WDB-Verfahren
von Radargeschädigten

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

Sachstand

Es erfolgte am 27.04.2022 eine Besprechung mit Herrn Zwirner vom Verband der Radargeschädigten und dem Vorsitzenden bzw. dem stellvertretenden Vorsitzenden ERH zu diesem Thema. Zu klären ist zunächst, wie viele Verfahren noch offen sind und in welchem Verfahrensstadium sich die noch offenen Verfahren befinden. Soweit es sich um gerichtliche Verfahren handelt, ist eine Einflussnahme des DBwV aufgrund der richterlichen Unabhängigkeit nicht möglich. Die Lieferung entsprechenden konkreten Zahlenmaterials durch den Bund der Radargeschädigten steht noch aus.

V/24 Einführung einer WDB-Leistungskarte

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



V. Versorgung und Beihilfe

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/25 Erhalt und Zukunft der Beihilfe

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

Folgende Aspekte müssen im Zuge einer zeitgemäßen Reform geändert werden:

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

Sachstand

Am 10.11.2022 erfolgte der Antrittsbesuch des Vorsitzenden ERH und seines Stellvertreters beim für Beihilfefragen federführenden Referat D4 im BMI. Derzeit gibt es keine Tendenzen, das Beihilfesystem auf Bundesebene durch eine „Bürgerversicherung“ zu ersetzen.

V/26 Flächendeckende Direktabrechnung

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/27 Kostenabrechnung direkt über das BVA

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass die Abrechnung von stationären Aufenthalten, Dauerpflegeteleistungen und Dauermedikationen direkt über das Bundesverwaltungsamt (BVA) erfolgt.

Sachstand

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Direktabrechnung über die Beihilfe (BVA) liegen bereits vor. Die Direktabrechnung wird in Einzelfällen auch bereits praktiziert. Allerdings lehnen die meisten Leistungserbringer (insbesondere die Krankenhäuser) die Direktabrechnung wegen des deutlich höheren Aufwandes (unterschiedliche Rechnungen an Beihilfe, PKV, Patienten) immer noch ab.

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

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/29 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 Letztmaligkeit und das Festbetragsarzneimittel hinzuweisen.

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/30 Speicherung der Rechnungsbelege von Beihilfeanträgen bei den Beihilfestellen

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die BVA-Dienstleistungszentren bei den Beihilfestellen mit sofortiger Wirkung alle mit einem Beihilfeantrag eingereichten Rechnungsbelege zu-



V. Versorgung und Beihilfe

geordnet speichern und dokumentiert vorhalten. Bei Rückfragen oder einem Widerspruch ist auf die erneute Vorlage von Belegen zu verzichten; die dann evtl. erforderliche weitere Bearbeitung erfolgt auf der Grundlage der eingescannt vorliegenden Belege.

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/31 Anerkennung eingescannter Unterlagen bei der Beihilfeabrechnung

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/32 Nutzung des QR-Codes in der Beihilfe

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/33 Belege in Beihilfeanträgen für Familienangehörige

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/34 Aufhebung der Jahresfrist für Beihilfeanträge

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

Sachstand
Die 10. Änderungsverordnung ist mit den überwiegenden Regelungen am 1. April 2024 in Kraft getreten.

Hervorzuheben sind etliche Verfahrenserleichterungen, wie dem Wegfall der bisherigen Befristung bei wiederkehrenden Zahlungen für Aufwendungen in Pflegefällen, der Verlängerung der Antragsfrist von einem Jahr auf drei Jahre sowie dem Wegfall des Gutachterverfahrens im Bereich der Rehabilitationsmaßnahmen.

V/35 Justitiable Höchstbearbeitungszeiten in der Beihilfe

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

Sachstand
Diese Forderung ist politisch nicht durchsetzbar. Eine vom DBwV in der letzten Legislaturperiode unterstützte Petition mit dem Ziel einer gesetzlichen Regelung ist vom Petitionsausschuss des BT zurückgewiesen worden. Derzeit bewegen sich die Bearbeitungszeiten innerhalb der Zielvorgabe von 15 Arbeitstagen.

V/36 Erhöhung der Zahl beihilfefähiger Implantate

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

V. Versorgung und Beihilfe

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/38 Vereinfachung der Antragstellung für Pflegehilfsmittel

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/39 Neugestaltung der Beihilferegelung bei vollstationärer Unterbringung im Pflegeheim

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/41 GKV nach Scheidung

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass

1. Scheidungspartner aus Soldaten- und Beamtenehren, die das 55. Lebensjahr bereits erreicht haben und vor

der Scheidung über die Beihilfeberechtigung des Partners ihre Gesundheitsvorsorge hatten, einen Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung bekommen.

2. Darüber hinaus soll dieser Personenkreis auch die Möglichkeit bekommen, bei Nichterfüllung der 9/10-Regelung bei Eintritt in die Rente in der Krankenkasse der Rentner krankenversichert zu sein.

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

V/43 Einführung eines fälschungssicheren Versorgungsausweises

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

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.





VI. Betreuung und Fürsorge

VI/01 Betreuung und Fürsorge

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

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

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

Vor diesem Hintergrund fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Ausrüstung und Bekleidung für höchste Ansprüche

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

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

Funktionale Forderungen müssen ständig aktualisiert und Fähigkeitslücken zügig geschlossen werden.

Neben einer kontinuierlichen Evaluierung des Materi-

als und der Einhaltung modernster Standards stellen die finanziellen Ressourcen den entscheidenden Punkt dar.

Diese müssen in einer ausreichenden Höhe bereitgestellt und zur zeitnahen Einführung von Neuerungen auch kurzfristig abrufbar sein. Darüber hinaus muss die ausreichende Versorgung mit Vektorenschutzkleidung sichergestellt werden. Um dies zu gewährleisten, ist es erforderlich, dass die jeweilige persönliche Ausstattung dem Soldaten zugeordnet bleibt und kein Wechsel mehr zwischen den Soldaten erfolgt.

2. Schaffung und Erhalt von Wohnraum sowie dienstornahen Pendlerunterkünften

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

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

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

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

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

3. Ausbau und Aufwertung dienstlicher Unterkünfte

VI. Betreuung und Fürsorge

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, daher müssen dringend neue Unterkünfte geschaffen werden.

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

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

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

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

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

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

Die Baumaßnahmen der Bundeswehr dienen der Sicherheitsvorsorge. Planung, Beauftragung und Über-

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

4. Flächendeckende und bedarfsgerechte bewirtschaftete Betreuung

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

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

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

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

5. Betreuungsangebote schlagkräftig und passgenau gestalten

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

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

Die nötige Infrastruktur muss erhalten, modernisiert und gegebenenfalls bei Bedarf zeitnah errichtet wer-





VI. Betreuung und Fürsorge

den. Kostenfreies WLAN muss in jeder Betreuungseinrichtung schnellstmöglich ermöglicht werden.

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

Bei der Ermittlung der Betreuungsstärken sind Lehrgangsteilnehmer zu berücksichtigen.

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

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

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

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

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

7. Meldepflicht – Unnötige Zusatzbelastungen abstellen

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

8. Betreuungsmedien

Betreuungsmedien als wichtiger Baustein der Betreuung und Fürsorge müssen erhalten bleiben und weiterentwickelt werden.

9. Aufwertung des Sozialdienstes

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

10. Mobilitätskonzept entwickeln und alternative Antriebsarten fördern

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

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

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

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

Sachstand

- Zu 1- Die Bundeswehr soll bis Ende 2025 mit Schutzwesten, Gefechtschutzhelmen, Kampfbekleidung und Rucksäcken voll ausgestattet werden. Der dazu erforderliche Änderungsvertrag ist zwischen dem BAaINBw und der BwBM geschlossen worden. Die Kosten belaufen sich auf rund 2,4 Milliarden Euro. Dank des Sondervermögens konnte die Beschaffung umfangreicher und schneller erfolgen. Zudem hat der Bundestag eine neue Milliardeninvestition bewilligt. Es werden 2,2 Milliarden Euro in Bekleidung und Ausrüstung investiert



VI. Betreuung und Fürsorge

- Zu 3. Seit 2021 werden die Stuben bei der Bundeswehr an allen Standorten sukzessive ausgebaut und mit einer neuen Möbelserie versehen.

- Zu 4- Es gibt derzeit 190 Einrichtungen der bewirtschafteten Betreuung. Aktuell gibt es acht Pilotprojekte zum „Modell Kasino“, weitere acht Pilotprojekte soll es bis 2025 geben. Die derzeit aktiven Pilotprojekte sollen rollierend neu ausgeschrieben werden.

- Zu 5 - Es gibt 183 Betreuungsbüros mit 195 hauptamtlichen Dienstposten an 176 Standorten.

- Zu 8- Mittels dem seit Oktober 2021 geschlossenen Rahmenvertrag „Rahmenvertrag Betreuungsmedien Streitkräfte“ (RV BeM-SK) ist es nunmehr gelungen für die Angehörigen der enhanced Vigilant Activities Battlegroup (eVA BG) an den Standorten Silac und Lest in der Slowakei zwei mobile Container für die Telefonie, in denen keine SIM-Karte mehr benötigt werden, anzubieten.

VI/02 Betreuung und Fürsorge in Auslandseinsätzen und Missionen

Die zu bewältigenden Herausforderungen in Auslandseinsätzen und Missionen werden immer komplexer und damit die Belastungen für die Menschen der Bundeswehr immer höher. Mehr denn je sind sie auf eine moderne und umfassende Ausrüstung angewiesen, mehr denn je müssen die Einsätze vor- und nachbereitet werden, mehr denn je verdienen sie unser aller Wertschätzung und Anerkennung. All das, was die Soldaten in Auslandseinsätzen erleben, prägt sie oft auch noch lange nach dem Einsatz, der Mission oder dem Ausscheiden aus der Bundeswehr. Die politisch Verantwortlichen tragen die Verantwortung für die in Einsätzen und Missionen gemachten Erfahrungen und die dort gewonnenen Eindrücke. Diese Erkenntnisse müssen bei künftigen Einsätzen und Missionen umgesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Die Ausrichtung der Einsatz-/Missionssystematik an einem ausgewogenen Verhältnis (4/20) ist lange überfällig. Hierzu ist eine verbindliche Regelung im Sinne eines individuellen Belastungsmanagements schnellstmöglich zu implementieren. Bei der Marine muss diese Systematik für Einsätze mit Wechselbesatzungskonzept gelten; für Einsätze mit Nichtwechselbesatzungskonzept ist die Systematik 6/20 einzuhalten.

2. Eine an den Grundsätzen der Inneren Führung ausgerichtete Betreuung muss unabhängig von militärischer Definition und verfassungsrechtlicher Einordnung in vollem Umfang für alle Bundeswehrangehörigen zur Verfügung stehen. Bei einsatzvor- und -nachbereitenden Maßnahmen sowie der kurativen Versorgung Einsatzgeschädigter sind Bezugspersonen stärker als bislang zu berücksichtigen. Die Arbeit der Familienbetreuungsorganisation ist auf die Zeit der Einsatzvorbereitung auszuweiten.

3. Die Betreuung im Einsatz muss weitergedacht werden. In multinationalen Feldlagern muss es einen multinationalen Standard geben. Dieser muss vom Host Nation Support bei der ersten Einrichtung des Feldlagers berücksichtigt werden. Bei der Betrachtung des Umfangs der zu betreuenden Einsatztteilnehmer müssen alle Soldaten betrachtet werden, unabhängig von der jeweiligen Nation. Der Betrieb ist im Idealfall durch die jeweilige Nation sicher zu stellen.

4. Für die Marine sind endlich die technischen Voraussetzungen zu schaffen, um Betreuungskommunikation zu ermöglichen. Die technischen Besonderheiten müssen regelmäßig bei der planmäßigen Instandsetzung und bei der Beschaffung von Schiffen und Booten berücksichtigt werden.

5. Die Beschleunigung der Beschaffungsverfahren auch für den Sofortbedarf und die Implementierung gleicher Regelungen unabhängig von Begriffsdefinition und Einordnung des Einsatzes muss weiter vorangetrieben werden. Gleichzeitig müssen die Wertgrenzen zur direkten Auftragsvergabe für Einsatzverbände angehoben werden.

6. Eine weitere Ausweitung der Einsatzversorgung ist geboten. Jeder Bundeswehrangehörige, der durch die Ausübung seines Dienstes im Einsatz, in der Einsatzvorbereitung sowie als Kontingentangehöriger im Reackback-Verfahren geschädigt wird, muss vollumfänglich versorgt werden.

7. Sowohl in Einsatzvor- und -nachbereitung als auch im Grundbetrieb sind Maßnahmen zur Steigerung der psychischen Fitness und Resilienz erforderlich, um Soldaten auf die gestiegenen Anforderungen in den vielfältigen Einsätzen und Missionen der Bundeswehr vorzubereiten.

8. Erforderliches Material und Ausrüstung für den Einsatz muss in vollem Umfang bereits bei der Einsatzvorbereitung zur Verfügung stehen. Beschaffungsverfahren müssen beschleunigt, aber vor allem ausreichende Haushaltsmittel bereitgestellt werden.



VI. Betreuung und Fürsorge

9. Auch in Zeiten von Social Media ist ein persönlicher Brief oder ein Paket eine wichtige Verbindung nach Hause. Wenn der Dienst der Soldaten im Ausland unter besonderen Belastungen stattfindet, ist diese Verbindung von besonderer Bedeutung. Aus diesem Grund ist bei mandatierten Auslandseinsätzen diese persönliche Kommunikationsform über die Feldpostversorgung sichergestellt. Doch auch während der Durchführung von Übungen im Ausland und bei Missionen haben die Soldaten vergleichbare Bedürfnisse. Der Deutsche Bundeswehrverband fordert daher, dass die Feldpostversorgung auch hier garantiert wird.

Sachstand

Die aktuelle Lage und Fortentwicklung der FBO war Gegenstand eines Treffens des Leiter Leit FBZ und Ref 4 /Abt. Pol am 23.06.2022 (vgl. Protokoll). Die derzeit in der Schlusszeichnung befindliche Geschäftsordnung wird die neue Geschäftsgrundlage für die Arbeit der FBO sein.

- Nr. 7 Es gibt seit November 2023 eine neue Vorschrift zur Psychischen Fitness: AR A2640/6 „Erhalt und Steigerung der Psychischen Fitness von Soldatinnen und Soldaten“
- Nr. 8 Beschaffungen werden durch das neue Gesetz zur Beschleunigung von Beschaffungsmaßnahmen beschleunigt und vereinfacht.

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

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

2. Diversity-Management-System umsetzen.

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

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

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

4. Nachwuchs befähigen.

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

5. Mentorenprogramme weiterentwickeln.

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

6. Zielgruppengerechte Ausrüstung.

Eine Vielzahl der Gegenstände der persönlichen Ausrüstung wird nach wie vor den (anatomischen) Anforderungen nicht gerecht. Um zu verhindern, dass zum Beispiel Soldatinnen aufgrund von unzureichender

VI. Betreuung und Fürsorge

Ausrüstung und Ausstattung eine schlechtere Schutz- und Waffenwirkung erdulden müssen, ist hier dringend Abhilfe zu schaffen.

7. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten stärken.

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

8. Forschungsergebnisse nutzen und Empfehlungen umsetzen.

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

9. Beurteilungen gerechter gestalten.

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

Sachstand

Dass Selbstbestimmungsgesetz löst das Transsexuellengesetz ab, sodass auf eine mögliche Implementierung in den Dienstatlag zu achten sein wird.

- Zu 1. Das BMVG machte deutlich, dass eine zukunftsorientierte Arbeitszeitgestaltung mit dem Etablieren von flexiblen Arbeitszeitmodellen, dem Führen in Teilzeit und das Ermöglichen vom mobilen Arbeiten einhergeht.

- Zu 6 Die Wehrbeauftragte positioniert sich deutlich für die Umsetzung von Zielgruppengerechter Ausrüstung. Unter anderem macht sie deutlich, dass es nicht sein darf, dass Uniformen und Schutzausrüstungen nicht in passenden Größen oder annehmbarer Qualität an die

Soldatinnen ausgehändigt werden können. Gleichzeitig gibt es erste Berichte die eine Verbesserung versprechen.

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

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

Sachstand

- Es ist gelungen, dass die Schutzausrüstung der militärischen Brandschützer modernisiert und verbessert wurden. Mit zwei verschiedenen Schutzausrüstungen können die Brandschutzkräfte ihre persönliche Schutzausrüstung optimieren.

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

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/06 Betreuungs- und Verpflegungskonzepte für jeden Standort

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

Sachstand

Die Vorschrift A1-2640/12 „Betreuungsbüros“ wurde seitens FüSK III 2 überarbeitet und wird vorgestellt.





VI. Betreuung und Fürsorge

VI/07 Personalpool für Betreuungseinrichtungen

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

Sachstand

An Standorten mit Betreuungseinrichtungen nach dem Casino-Modell werden keine Ordonanzen mehr beschäftigt.

An allen weiteren Standorten mit Betreuungseinrichtungen gibt es ebenfalls keine Ordonanzen mehr, es sei denn die örtlichen Beteiligungsgremien stimmen dem Einsatz von Ordonanzen zur Aufrechterhaltung der Betreuungseinrichtung zu.

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

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

Sachstand

Das Casino-Modell soll erst 2024 ausgerollt werden, so dass ein fließender Übergang – ohne Vertrauensverlust – bereit werden sollte.

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

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Vorschriften zur Nutzung von Einrichtungen in den Liegenschaften der Bundeswehr durch Dritte (etwa die A1-1800/0-6570) inhaltlich so angepasst werden, dass Mitglieder der Kameradschaften ERH des DBwV diese Einrichtungen (zum Beispiel Tagungsräume, Sport- oder Betreuungseinrichtungen) für ihre ehrenamtliche Verbandsarbeit kostenfrei und ohne Erklärungs- zwang nutzen dürfen.

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/10 Eigene Baubehörde für die Bundeswehr

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/11 Bedarfsgerechte Bereitstellung von Küchen für Brandschutzpersonal

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/12 Raumbedarfsermittlung für Feuerwachen der Bundeswehr

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/13 Änderung Unterkunftsberechnung für Feldwebel

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI. Betreuung und Fürsorge

VI/14 Wiederbelebung der Wohnungsvergabeausschüsse

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/15 Bereitstellung eines modernen Wohnraummixes im Rahmen der Wohnungsfürsorge

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/16 Inlandswohnort für Soldaten während einer Auslandsverwendung

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/17 Sanitätsdienst

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

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

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

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

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

- Kräftebedarf und Kräfteverfügbarkeit müssen wieder in Einklang gebracht werden. Sonderaufgaben, die nicht zum Kernauftrag des Sanitätsdienstes gehören (zum Beispiel Corona- oder Flüchtlingshilfe), können nicht dauerhaft geleistet werden. Eine zusätzliche Bindung von Kräften ist angesichts der kritischen Personalsituation im Grundbetrieb nicht vertretbar. Ein modernes Vakanzen- und Personalmanagement sind zwingende Voraussetzungen für eine zukunftsfähige Personalstruktur.
- Für die Versorgung der Soldaten im Grundbetrieb ist eine Qualitätsoffensive erforderlich. Aufgrund der





VI. Betreuung und Fürsorge

sicherlich notwendigen Fokussierung auf die verschiedenen Einsatzoptionen wurde im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr die qualitativ hochwertige Sicherstellung der truppenärztlichen Versorgung im Inland eher nachrangig betrachtet. Hier muss ein Umdenken stattfinden. Personelle, materielle und infrastrukturelle erkannte Defizite insbesondere im Bereich der regionalen Sanitätseinrichtungen sind zu beseitigen. Ein wesentlicher Baustein zur Sicherstellung von einsatzbereiten Soldaten ist eine optimale sanitätsdienstliche Versorgung im Grundbetrieb.

5. Nicht nur die Dienstposten müssen besetzt, sondern das Personal muss dienstpostengerecht ausgebildet sein. Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen müssen forciert werden. Die erforderliche Behandlung von Schwerstverletzten und hochinfektiösen Patienten kann nur durch exzellent ausgebildetes Fachpersonal sichergestellt werden.
6. Die an das Sanitätspersonal gestellten hohen Anforderungen korrespondieren nicht mit deren Besoldung. Hier muss es Anpassungen in der Besoldungsstruktur geben. Dies auch vor dem Hintergrund, dass sich die Sanität neben zivilen Einrichtungen behaupten muss, die höhere Gehälter bieten.

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

7. Neben der fachlichen Qualifizierung sind insbesondere im Hinblick auf die vielfältigen Einsatzoptionen die Fähigkeiten als militärischer Führer auf allen Ebenen des Sanitätsdienstes zu stärken. Im Rahmen von militärischen Bedarfsträgerforderungen sollte hier eine differenzierte Betrachtung im Rahmen der fachlichen und allgemeinmilitärischen Anforderungen erfolgen und entsprechende Anpassungen vorgenommen werden.
8. Die Nachwuchsgewinnung bleibt eine Daueraufgabe, für die innovative Lösungen dringend erforderlich sind. Ein Attraktivitätsprogramm zur Gewinnung von Fach-/Assistenzpersonal ist bisher ausgeblieben. Ohne attraktive Angebote für Ausbildungsberufe wird sich die kritische Personalsituation weiter verschärfen. Ein grundlegendes Problem ist zudem der zähe Einstellungsprozess, der dringend optimiert werden muss. Bisher fehlt auch eine an den demographischen Wandel angepasste Ansprache von zum

Beispiel bisher weniger in Fokus liegenden Zielgruppen wie beispielsweise lebensälteren Fachkräften, die nach Familienpflichten beruflich wieder einsteigen.

9. 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.

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

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

11. Zwangsmitgliedschaften in Ärzte- und Pflegekammern sind unsachgemäße finanzielle Zusatzbelastungen für das betroffene Personal. Bis zum Vorliegen einer bundeseinheitlichen Regelung müssen diese Kosten vollständig vom Dienstherrn übernommen werden.
12. 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. Betreuung und Fürsorge

Sachstand

- Zu 8. Es ist gelungen bei der Regionaltagung kritische Bestandsaufnahme zum Thema „personelle Einsatzbereitschaft“ im BMVg das Anliegen der Nachwuchsgewinnung im Sanitätsdienst mittels vereinfachten Einstellungsprozessen in den Fokus zu setzten.

. Die DBwV Reha-Tagung hat im März 2023 stattgefunden.

- Zu Nr. 10: Da die Schaffung und Unterhaltung einer eigenen Bw-Software-Lösung für eine elektronischen Patientenakte (ePatientenakte) wohl misslungen sei, wird nunmehr erneut ausgeschrieben und versucht, ein ähnliches System wie im Zivilen zu implementieren. Genaue Zeitabläufe sind nicht bekannt (Info vom Vors. San OSF Sprengers).

VI/18 Verbesserung der sanitätsdienstlichen Versorgung

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/19 Neuausrichtung des Lotsensystems für Einsatzgeschädigte

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich für eine Neuausrichtung des gesamten Lotsensystems der Bundeswehr für die Betreuung einsatzgeschädigter Soldaten ein; es bedarf flächendeckend hauptamtlicher Lotsen mit übergreifender Zuständigkeit für die Betroffenen aller TSK und Organisationsbereiche.

Sachstand

Lt. Aussage BMVg FüSK II 2 (OTL Wirths) am 18. Mai 2022 wird die Einführung einer hauptamtlichen Lotsentätigkeit nicht unterstützt, da die Gefahr bestehe, dass Lotsen ihrerseits psychisch überbelastet würden. Der Ausbau der Informationslücken sei erkannt.

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

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/21 Optimierung der Familienbetreuungsorganisation (FBO)

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

Zur erfolgreichen Auftragserfüllung bei der Betreuung und zur weiteren Optimierung der Familienbetreuung fordert der Deutsche BundeswehrVerband:

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





VI. Betreuung und Fürsorge

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

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

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

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

Sachstand

- Termin Leiter Leit-FBZ OTL Schack fand am 23.06.22 statt (vgl. Protokoll).
- Zu 1. Der Leiter des Leit-FBZ OTL Schack berichtete auf der Tagung der AG VI „Betreuung und Fürsorge“ am 18.10.2022 über den Ausbau der Familienbetreuungszentren.
- Seit April 2021 besteht das 32. FBZ in Leer. Außerdem ist es gelungen das 33. FBZ in die Wege zu leiten. Das wird aktuell geprüft und soll in Husum eröffnet werden.
- Zu 8, 13. Die Kinderbetreuung wird angesichts der geänderten Bedingungen aufgrund der neuen Geschäftsordnung der FBO zukünftig nicht durch Ehrenamtliche sichergestellt werden können. Es sollen gesonderte Betreuungsverträge mit entsprechendem Personal geschlossen werden. Ob sich das Personal rechtzeitig und der Anzahl findet, ist offen.

VI/22 Informationsblatt „Zuständigkeiten
des Sozialdienstes“

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

VI. Betreuung und Fürsorge

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/23 Personelle Stärkung des Sozialdienstes
der Bundeswehr

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/24 Sozialdienst auch für die ehemaligen Soldaten
der NVA

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass der Sozialdienst der Bundeswehr auch für die ehemaligen Soldaten der NVA tätig wird.

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/25 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst

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

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

- 1. Vorgesetzten müssen die nötigen Kenntnisse über die vorhandenen Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst vermittelt werden.
- 2. Lebensphasenorientiertes Arbeiten ist zu ermöglichen. So ist etwa Führen in Teilzeit und Jobsharing auch in der Bundeswehr konsequent umzusetzen.
- 3. Weitere Öffnung flexibler Arbeitsformen (u. a. Telearbeit) gegenüber der Arbeit mit fester Präsenzzeit für alle Bundeswehrangehörigen, deren Arbeitsbereich es zulässt. Zur Flexibilisierung der Dienstzeiten und Etablierung wirksamer Notfallregelungen müssen die personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen verlässlich geregelt werden.
- 4. Deutlich kürzere Bearbeitungsfristen zwischen Antrag auf Telearbeit und der tatsächlichen Bereitstellung der erforderlichen IT-Ausstattung.
- 5. Sukzessive Umrüstung aller PC-Arbeitsplätze auf Arbeitsplätze mit Notebook und Dockingstation sowie technische Möglichkeit zum ortsunabhängigen Arbeiten. So unterstreicht die Bundeswehr ihren Anspruch, ein moderner Arbeitgeber zu sein und sorgt für ein effizienteres Arbeiten.
- 6. Nachteilsfreie Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst – insbesondere im Hinblick auf die Beseitigung von Benachteiligungen im Rahmen des Beurteilungsverfahrens. Soldaten in Teilzeit erhalten seltener Spitzenbeurteilungen als Soldaten in Vollzeit. Hier sind intensive Informationen und Schulungen der beurteilenden Vorgesetzten erforderlich, um zu einer benachteiligungsfreien Beurteilungspraxis zu gelangen.
- 7. Erarbeitung eines Rahmenkonzepts zur Implementierung eines effektiven und zukunftsweisenden Vakanzen-Managements in allen Verwendungsbereichen und Dienstgradgruppen. Die schnelle Besetzung vakanter Dienstposten ist eine unabdingbare Notwendigkeit, um eine nachteilsfreie Nutzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst für alle Beteiligten zu ermöglichen.
- 8. Optimierung des Regelungsmanagements durch eine proaktive Informationsbereitstellung, indem es zum Beispiel Soldaten ermöglicht wird, auf Vordrucke oder Regelungen aus dem Intranet der Bundeswehr von zu Hause aus zuzugreifen.
- 9. Fortführung der flächendeckenden Ausweitung des Familienservices II (Notfall-Kinderbetreuung) für alle Bundeswehrangehörigen unter Beibehaltung der





VI. Betreuung und Fürsorge

Übernahme der durch Beratungs- und Vermittlungsleistungen anfallenden Kosten durch den Dienstherrn.

10. Weitere regelmäßige Überprüfung der Kinderbetreuungssituation und kurzfristige Beseitigung von Engpässen – etwa bei lehrgangsbedingten Abwesenheitszeiten – zur Gewährleistung passgenauer Betreuung. Hier sind insbesondere Ansätze zu unterstützen (Tagesmütterpool, Kooperationen mit Jugendämtern, zum Beispiel Ferienbetreuungsangebote), die den Besonderheiten der jeweiligen Dienststellen, zum Beispiel Schichtdienst, gerecht werden. Verbesserungsbedarf besteht insbesondere bei Standorten der Bundeswehr mit Ausbildungseinrichtungen (Lehrgangsstandorten). Hier sind flexible und bedarfsentsprechende Angebote an die Lehrgangsteilnehmer zur Kinderbetreuung für die Dauer der Lehrgangsteilnahme erforderlich.
11. Ein vereinfachtes und schnelles Verfahren zur Beantragung sowie dem Erwerb von Belegplätzen.
12. Umfangreiche Unterstützung aller Familienangehörigen bei dienstlich bedingten Wohnortwechseln zur Abmilderung besonderer Härten.
13. Die Erstattungssätze für Kinderbetreuung/ Haushaltshilfen in SGleiG und SHV sind unverzüglich deutlich anzuheben. Die Erstattungssätze nach dem SGleiG und der SHV orientieren sich an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns bzw. bleiben sogar dahinter zurück. Sachgerecht wäre dagegen eine Orientierung an den tariflichen Entgelten für Kinderpfleger bzw. Erzieher.
14. Die bisherigen Erstattungstatbestände für Kinderbetreuung/ Haushaltshilfen nach SGleiG und SHV, die sich im Wesentlichen auf die Teilnahme an Einsätzen und an Ausbildungsmaßnahmen beziehen, müssen um solche Fälle erweitert werden, in denen eine Kostenerstattung aufgrund der mit dem soldatischen Dienst verbundenen besonderen Anforderungen gerechtfertigt erscheint.

Sachstand

- Zu 1- Ergebnisreich war das Treffen im BMVg. Dort wurde bei der Regionaltagung zur kritischen Bestandsaufnahme zum Themenschwerpunkt „personelle Einsatzbereitschaft“ festgesetzt, dass das Wissen der Führungskräfte hinsichtlich der möglichen Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst stets auf aktuellen Stand zu halten ist. Das kann ggfs- durch Schulungen oder unabhängigen Austausch-Foren geschaffen werden.

- Zu Nr 2, 3, 4- Es ist gelungen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Dienst/Beruf nunmehr auch im Fokus des BMVg steht, wie die Regionaltagung zur kritischen Bestandsaufnahme mit dem Themenschwerpunkt „personelle Einsatzbereitschaft“ gezeigt hat. Das BMVg machte deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Dienst/Beruf mit dem Etablieren von flexiblen Arbeitszeitmodellen, dem Führen in Teilzeit und das Ermöglichen vom mobilen Arbeiten einhergeht.

- Zu 3 & 4: Die Zahl von bewilligten und eingerichteten Telearbeitsplätzen ist massiv gestiegen. Es wurden knapp 18.000 Individualvereinbarungen zur Telearbeit abgeschlossen (mil/ziv). Die Bearbeitungszeiten sind mittlerweile kurz. Der Rückstau wurde vollständig abgearbeitet. Die Vorschrift zur Telearbeit und mobiles Arbeiten soll überarbeitet werden. Dabei soll es keine Abschwächung geben. Vielmehr sollen die neuen sicherheitspolitischen Entwicklungen berücksichtigt werden. Ziel sei es, die Überarbeitung Mitte des Jahres 2025 abzuschließen und die Regelungen zukunftssicher zu gestalten.

- Zu 13- Zielführend war der Workshop der Wehrbeauftragten zum Thema „Familie und Dienst“ am 08. September 2022, vgl Protokoll.

Es ist gelungen Zuspruch der Wehrbeauftragten dahingehend zu finden, dass die Erstattungssätze nach dem SGLeiG und der SHV deutlich anzuheben sind.

Außerdem erhält die Forderung Zustimmung aus dem BMVg, wie der Vortrag des MinR. Glose bei der AG VI Sitzung „Betreuung und Fürsorge“ am 18. Oktober 2022 deutlich machte.

- Zu 13. & 14: die Änderungen waren im Rahmen des Artikelgesetz Zeitenwende geplant. Es bleibt abzuwarten, wie es damit weitergeht.

VI/26 Gleichstellung von Bedarfsgemeinschaften

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

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

VI. Betreuung und Fürsorge

Sachstand

Der Koalitionsvertrag sieht vor, das Familienrecht zu modernisieren und das Institut der Verantwortungsgemeinschaft einzuführen.

Konkrete Umsetzungen bleiben abzuwarten.

VI/27 Zeitgerechte Zurverfügungstellung von IT-Ausstattung

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/28 Angemessene IT-Sachausstattung in der Wehrverwaltung

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/29 Erstattung von Kinderbetreuungskosten auch für Dienstreisen

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

Sachstand

BMVg FüSK III 2 (OTL Wirths) kündigte bei einem Treffen in der BGSt am 18. Mai 2022 an, dass ein Pilotprojekt zum Thema Kinderbetreuung am Tag des Netzwerkes der Hilfe (NdH) am 05. Juli 2022 (Webinar) vorgestellt werden soll.

VI/30 Dienstsport im „Homeoffice“

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigten im „Homeoffice“ oder in der sogenannten

Auflockerung bei der Durchführung des Dienstsports im Fall eines Unfalls dienstlich versichert sind.

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/31 Förderung grüner Mobilität / Fahrradleasing

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

Sachstand

- AGL für Bundesbedienstete fehlt weiterhin
- die Anfragen häufen sich auch bei den Beteiligungsgremien, allerdings fehlt es bislang an einer Anspruchsgrundlage (für den öffentlichen Dienst bis zur Landesebene sieht der TV-Fahrradleasing eine Option zur Entgeltumwandlung vor
- Erfolgreich war das Zusammenkommen im BMVg zur Regionaltagung kritische Bestandsaufnahme mit dem Themenschwerpunkt „personelle Einsatzbereitschaft“. Hier ist es gelungen, die Grüne Mobilität und Fahrradleasing zu fokussieren. Das BMVg spricht sich für eine moderne Arbeitsumgebung in der Bundeswehr aus. Anhaltspunkte für eine moderne Arbeitsumgebung sollen Jobfahrräder als auch flächendeckendes Internet in den Kasernen sein.

VI/32 Entgeltumwandlung „Bike-Leasing“

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

Sachstand

vgl. Sachstand VI/31





VI. Betreuung und Fürsorge

VI/33 Einführung eines „Kompaniehandgelds“

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/35 Aussöhnung mit Radarstrahlengeschädigten

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

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

Die Petition fordert, den Begünstigungsausschluss der strahlenbedingt nicht an Krebs, CLL und Katarakt, aber anderweitig erkrankten ehemaligen Beschäftigten an Radargeräten der Bundeswehr und der NVA aufzuheben und dem bislang auf diese Weise ausge-

schlossenen Teil des Bezugspersonenkreises – soweit er schlüssig den Zusammenhang einer strahlenbedingten anderen Erkrankung als Krebs nachweisen kann – zu einer begünstigenden Versorgungs-Gleichbehandlung im Sinne von Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) zu verhelfen. Im Ergebnis der Prüfung empfahl der Petitionsausschuss im Jahr 2015, die Petition dem Bundesministerium der Verteidigung zur Erwägung zu überweisen, soweit die Möglichkeit der Beweislastumkehr bzw. der Beweiserleichterung geprüft werden soll. Eine Reaktion des BMVg steht aus.

- Um den Betroffenen den in der Petition geforderten Nachweis des schlüssigen Zusammenhangs zu ermöglichen, bedarf es in einem ersten Schritt einer wissenschaftlichen Studie zur Prüfung der Frage, inwieweit sich Hochfrequenzstrahlung an Arbeitsplätzen gesundheitlich auswirkt.
- Es bedarf eines systemunabhängigen Expertengremiums oder eines Beauftragten (zum Beispiel bei der Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages), um in nach wie vor vorhandenen strittigen Gerichts- und Versorgungsverfahren zu vermitteln.
- Bereits abgelehnte Anträge sollen auf Grundlage von neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen von der Bw-Verwaltung neu bewertet werden.

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass Soldaten, welche im Rahmen der Amtshilfe eingesetzt werden, besser auf ihre Tätigkeiten vorbereitet werden. Eine psychologische Betreuung vor, während und nach der Tätigkeit wird als zwingend notwendig erachtet. Vor allem beim Einsatz in

VI. Betreuung und Fürsorge

Alten- und Pflegeheimen sowie in Katastrophengebieten sind die dort eingesetzten Soldaten während der Vorbereitung, der Durchführung und vor allem auch der Nachbereitung durch beispielsweise das Personal des Psychosozialen Netzwerkes (PSN) vollumfänglich zu begleiten und zu stärken.

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/38 Dienstgradunabhängige Vergabe von Dienst-Kfz

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VI/39 Kostenübernahme der Krankenversicherung während der Elternzeit

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

Foto: Bundeswehr/Andrea Bienert





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

VII/01 Personalgewinnung und Personalbindung

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

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

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

Daher fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

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

Kennen – Mögen – Wollen: dieser Dreiklang gilt in besonderem Maße für den FWD.
2. Der Dienst in der Bundeswehr muss attraktiv sein. Dazu dienen u.a. folgende Forderungen:
 - 2.1 Eine angemessene Besoldung bzw. Bezahlung in der Bundeswehr ist notwendig. Dies wird besonders deutlich bei vergleichbaren Berufen in der Wirtschaft. Wenn die Besoldung bzw. Bezahlung in diesen Fällen zu stark voneinander abweichen, entstehen Abwanderungstendenzen in die Wirtschaft.
 - 2.2 Soldaten auf Zeit (SaZ) müssen eine Versorgungswirtschaft anstelle der gesetzlichen Nachversicherung erhalten.
 - 2.3 Angesichts des Anteils von Mannschaften am Gesamtumfang der Streitkräfte ist das Aufzeigen langfristiger und tragfähiger beruflicher Pers-

pektiven von hoher Bedeutung. Hierzu sollte die Durchlässigkeit aller Laufbahnen bedarfsorientiert zur Schaffung von Leistungsanreizen weiter gesteigert werden.

- 2.4. Die Mannschaftslaufbahnen sind besonders mit Blick auf die längeren Verpflichtungszeiten verstärkt militärfachlich auszubilden. Dabei muss eine zivilberufliche Anerkennung der erhaltenen Ausbildungen und Trainings unterhalb des Berufsabschlusses angestrebt werden. Weiterhin gilt es, berufliche Qualifizierungs- und Integrationsmöglichkeiten (Berufsförderung) attraktiver auszugestalten. Berufsförderungsansprüche sind parallel so auszuweiten, dass zum Beispiel der Erwerb eines höheren Schulabschlusses an Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr zum Zeitpunkt der Einstellung garantiert werden kann.
- 2.5 Für alle Bewerber, aber auch für das Bestandspersonal müssen die Verpflichtungszeiten flexibel/flexibler gestaltbar werden.
- 2.6 Die Ausbildungswerkstätten der Bundeswehr sind ein bedeutendes Instrument der internen Personalgewinnung. Der Anteil der Absolventen, die in militärische oder zivile Laufbahnen der Bundeswehr nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung übernommen werden, soll weiter steigen.
- 2.7 Der beidseitige Wechsel zwischen dem Status „Soldat“ und „Beschäftigter/Beamter“ der Bundeswehr muss einfach ausgestaltet werden. Bei der Eingliederung von SaZ als Beschäftigter/Beamter in der Bundeswehr ist diesen, wo immer möglich, der Vorzug zu gewähren.
- 2.8 Die Attraktivität des Soldatenberufes ist fraglos mit einer zivilberuflichen, hochwertigen Qualifizierung verbunden (ZAW und Berufsförderung). Die Berufshinterlegung zu den entsprechenden militärischen Verwendungsreihen muss sinnvoll sein.

Eine realistische und kundenorientierte Berufsförderung und eine angemessene Dienstzeitversorgung der SaZ sind bewährte Garanten für die erfolgreiche Eingliederung der Soldaten auf Zeit in das Erwerbsleben nach ihrer Dienstzeit.
- 2.9 Zeitgemäßes und verantwortungsvolles Handeln als Dienstgeber zeigt die Bundeswehr dort, wo sie bei der Vereinbarkeit von Familie und Dienst/Beruf weiter vorankommt. Hierzu sind die Redu-

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

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

- 2.10 Die Bundeswehr muss flächendeckend in Deutschland vertreten bleiben, damit der Arbeitgeber Bundeswehr auch regional präsent ist und berufliche Perspektiven bieten kann.
- 2.11 Liegenschaften müssen zeitgemäß sein. Dazu zählen moderne Unterkünfte sowie Betreuungs- und Sporteinrichtungen. Die dienstliche Bereitstellung von Unterkünften für nicht kasernenpflichtige SaZ und BS ist zwingend erforderlich, um der Forderung nach hoher Mobilität und Versetzungsbereitschaft eine fürsorgliche Grundlage zu geben.
- 2.12 Der Beruf in der Bundeswehr, insbesondere der Soldatenberuf, muss in der Wirtschaft konkurrenzfähig und wo immer möglich anerkannt sein. Dies bezieht sich nicht nur auf die Attraktivität der Dienstgestaltung, sondern auch auf die Möglichkeiten, im zivilen Berufsleben Fuß zu fassen.
- 2.13 Die bestehenden Netzwerke „Bundeswehr und Wirtschaft“ müssen ausgebaut und verdichtet werden, um noch besser die gemeinsame Zielsetzung der Eingliederung der SaZ, Personalgewinnung und Akzeptanz von Reservistendiensten zu verfolgen.
- 2.14 Bestehende Anforderungen an Tätigkeiten/Verwendungen in Bezug auf am Arbeitsmarkt vorhandene Potenziale sind zu überprüfen. Dienstpostenbeschreibungen und Personalbegriffe sollten zur Vermeidung überzogener Anforderungen überarbeitet werden. Hierdurch kann die Potenzialausschöpfung optimiert werden.
- 2.15 Neue Beschäftigungs- und Vertragsarten innerhalb der Bundeswehr müssen mindestens die bestehenden sozialen und laufbahnrechtlichen Standards erfüllen.

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

3. Organisatorisch für die Personalgewinnungsorganisation fordert der DBwV:
 - 3.1 Die Verantwortung für die Personalgewinnung der Bundeswehr muss in einer Hand sein bzw. bleiben.
 - 3.2 Die Personalgewinnungsorganisation ist so zu strukturieren und personell auszustatten, dass Bewerbungen zügig ausgewertet und Bewerbungsverfahren zeitnah eingeleitet werden können.
 - 3.3 Die Prüforganisation muss personell und organisatorisch so aufgestellt sein, dass lange Wartezeiten vermieden werden und genügend Zeit vorhanden ist, die Bewerber auf „Herz und Nieren“ zu prüfen.
 - 3.4 Versprechungen müssen eingehalten werden. Daher sollte jeder Bewerber einen Werdegangspass mit verbindlichen Zusagen erhalten.
 - 3.5 Ein Arbeitgeber – Ein Ansprechpartner! Kundenorientierung in der Kommunikation und Beratung erfordern, dass die Karriereberatung flächendeckend disloziert sowie stationär und mobil agieren kann. Diese „Karriereberatung“ soll Interessenten aus Gesellschaft und Bundeswehr hinsichtlich aller in Frage kommenden soldatischen oder zivilen Dienst- oder Arbeitsverhältnisse informieren und beraten können sowie allen Multiplikatoren aus Politik, Bildung, Wirtschaft und Verwaltung als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.
 - 3.6 Im Rahmen der Beratung muss zusätzlich die (Truppen)Realität dargestellt werden. Für jeden ernsthaften Bewerber muss die Möglichkeit bestehen, dass er sich die Bundeswehr vor Ort anschauen kann. Interessenten, die sich im Rahmen eines Schüler- oder Truppenpraktikums über die Bundeswehr informieren wollen, sollten so realistisch wie möglich am Berufs- bzw. Truppenalltag teilnehmen können.
 - 3.7 Die Bundeswehr sollte im Rahmen der Berufsorientierung an Schulen neben privaten und öffentlichen Arbeitgebern ihre Angebote kommunizieren können.





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

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

Sachstand

Zu 2.1.
Die durch den Verband unterstützte Erhöhung der Bezahlung und Versorgung durch das BBesGAnpÄndG 2023/2024 gewährleistet auch in Zeiten allgemeiner Preissteigerungen eine zukunftssichernde Lebenshaltung.

Zu 2.3.
Zu seiner Mannschaftstagung im November 2024 lud der DBwV zum dritten Mal vom 27.11.24 bis 29.11.2024 Mannschaftsdienstgrade aus allen LVs nach Berlin, um mit ihnen gemeinsam die Themenschwerpunkte für die Zielgruppe zu erörtern. Neben Vorträgen aus dem Bereich der Personalführung der Unteroffiziere und Mannschaften im BAPersBw Abt. 4, OTL Fomferra, verdeutlichte die Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages, Dr. Eva Högl, dass die Mannschaftsdienstgrade herausragend für die Einsatzbereitschaft und Auftragserfüllung der Streitkräfte sind. Sie unterstützt den Wunsch, Mannschaftsdienstgrade langfristig (BS) zu binden bzw.

Qualifikationen zu vermitteln, deren Nutzen nach dem Ausscheiden verwertbar sind (DQR/ EQR).

In Arbeitsgruppen verdeutlichten die Teilnehmer, dass eine längerfristige Bindung, verwertbare Qualifikationen sowie bessere Betreuungsmöglichkeiten am Standort die Dienstzufriedenheit wesentlich steigern können. Wichtig sei es aus Sicht der Teilnehmer, die Anerkennung mittels Verantwortungsübertragungen gegenüber anderen Laufbahnen sichtbar zu steigern.

Zu 2.4.
Die vom DBwV unterstützten Änderungen zur Verbesserung der BFD-Regelungen im Gesetz zur Änderung des SEG und des SVG (SEÄG), das Ende Oktober 2024 vom Bundestag beschlossen wurde. Im Wesentlichen werden durch Art 2 das SVG und Art 3 das SVG 2025 mit Wirkung zum 01.01.2025 ergänzt:

1. längere Zeiten zur Inanspruchnahme von Berufsförderungsleistungen;
2. vereinfachten Zugang zu Maßnahmen der dienstzeitbegleitenden Förderung nach § 4 SVG;
3. Anpassung der Versorgung bei Nichtbestehen der Laufbahnprüfung nach Laufbahnaufstieg;
4. Anpassung der Gesamtdienstzeitberechnung unter Einbeziehung auch von Reservendienstleistungen nach dem vierten und fünften Abschnitt des Soldatengesetzes, gleichzeitig Vereinfachung der Formulierung – betrifft § 13a SVG;
5. Einbeziehung von § 13b SVG in die Regelung des § 102 SVG, um eine Gleichbehandlung von Nachdiensten wegen Elternzeit für beide BFD-Systeme (alt/neu) zu ermöglichen.

Zu 2.5.
Der Wunsch einer beachtlichen Mitgliederzahl, die Bw auf eigenen Wunsch – ggf. unter Inkaufnahme von finanziellen Nachteilen – vorzeitig verlassen zu dürfen, versteht sich. Eine Dienstzeitverkürzung setzt gem. § 40 Abs. 7 SG jedoch ein dienstliches Interesse voraus, das aufgrund des hohen Personalbedarfes fehlt. Die Rechtsprechung pflichtet dem bei, sodass individuelle Lösungen immer vom Wohlwollen des Dienstherrn abhängig sind.

Zu 2.6.
In seinem Vortrag zur 2. AG VII wies der Verantwortliche Referatsleiter im BMVg P I 6 (zivile Qualifikation und Ausbildung), MinR Eric Schnell, darauf hin, dass die Ausbildungswerkstätten über 50 Berufe anbieten und

ursprünglich als politischer Beitrag zur Verbesserung der Ausbildungsquoten innerhalb der BRD angesiedelt wurden. Die damit verbundene Erwartung, zivil ausgebildetes Bw-Personal im Anschluss an die Ausbildung für die Streitkräfte zu gewinnen, erweist sich u.a. aufgrund des Weggangs militärischer Verbände von einigen Standorten mit Ausbildungswerkstätten als schwierig. Zugleich werden die Kräfte oftmals – heimatnah am Ausbildungsstandort in zivile Beschäftigungsverhältnisse überführt, sodass ein Anreiz für den bundesweiten, militärischen Dienst fehle.

Zu 2.7.
Die Bindung ausscheidender SaZ an die Bundeswehr in einem zivilen Arbeitsverhältnis erfährt vor dem Hintergrund sinkenden Personalnachwuchses wachsende Bedeutung. Eine Maßnahme aus der TF-Personal ist daher die Stärkung des Modellprojekts Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr (BiAMBw). Mittels – niedrigschwelliger Angebote – sollen (regelmäßig ausscheidende) SaZ innerhalb der Bundeswehr in den Status eines Beamten oder Tarifangestellten wechseln können, um eine Abwanderung des Wissens und der Fertigkeiten zu vermeiden.

Da die Laufbahnvoraussetzungen uneingeschränkt nachgewiesen werden müssen und das Bewerberfeld nicht eingeschränkt ist, fehlt es dem Projekt im Wettbewerb mit anderen öffentlichen Arbeitgebern an Attraktivität. Der Dienstzeit des SaZ kommt im Bewerbungsverfahren kein eigenständiger Vorteil zugute. Zugleich ist die Binnenkommunikation ausbaufähig. Ein gesondertes Stellenportal sowie eine verbesserte, zielgerichtete Kommunikation des BAPersBw soll zukünftig Abhilfe schaffen.

Spezielle laufbahnrechtliche Anpassung in der BLV bleiben weiterhin erforderlich.

Zu 2.8.
Der DBwV beschäftigt in seinen vier Landesverbänden jeweils hauptamtliche Sonderbeauftragte für die Wiedereingliederung der SaZ, zu deren Aufgaben der enge Austausch mit dem BFD, den Mitgliedern sowie Arbeitgebern auf Jobmessen gehört. Mit der halbjährlichen Veröffentlichung der Sonderbeilage Qualifikation & Ausbildung im Verbandsmagazin informiert der DBwV neben den monatlich erscheinenden „Grünen Seiten“ des Verbandsmagazins zusätzlich im Schwerpunkt zu Themen rund ums DZE.

Für die Betreuung der SaZ-Belange auf verbandspolitischer Landesebene hat der LV Süd einen SaZ Beauftragten, der durch regelmäßige „SaZ-Online-Treffs“ die Mitglieder über aktuelle Entwicklungen informiert und so den bundesweiten Austausch fördert.

Zugleich ist der DBwV Förderpartner der SOLDATA, einer Jobmesse für ausscheidende SaZ. Auf dieser Messe ist der Verband mit einem eigenen Stand vertreten. Das Grußwort zur Messe im Mai 2024 richtete der Bundesvorsitzende an die Besucher. Die Auswertung des Veranstalters dienstzeitende.de ergab, dass über 10.000 Besucher das Informationsangebot wahrnahmen.

Ein ähnlich hohes Interesse an dem Angebot der SODATA belegte die Auswertung im November.

Zu 2.9.
Thematische Bearbeitung AG VI. .

Zu 2.10.
Die Regionalität ist Gegenstand der Umsetzung einer verbesserten Personalgewinnung (Umsetzung der Ergebnisse TF-Personal) und einer effektiven Reserve (Ausbau Heimatschutz) und wird vom DBwV begleitet.

Zu 2.11.
Thematische Bearbeitung AG VI.

Zu 3.10.
Der DBwV gewährt seinen Mitgliedern in zahlreichen Rückforderungsverfahren Rechtsschutz. Ziel ist es, die jeweiligen Verantwortungsmaßstäbe in Fällen persönlicher und dienstlicher Veränderungen während des vereinbarten Gewährungszeitraumes gerichtlich feststellen und zuordnen zu lassen. Aktuelle Entscheidungen stehen aus. Vorschläge, die monetärer Anreize ohne die gesetzliche Anforderung eines Mangelbereiches (Wegfall § 44 Abs. 2 BBesG) flexibel anwenden lassen, haben sich bislang nicht durchgesetzt. Sie sind jedoch Gegenstand des ArtG „Zeitenwende“, dass den Wegfall der gesetzlichen Definition beinhaltet. .

Zu 3.11.
Vereinbarkeit Familie und Dienst, SG VI, Sachstand zu Beschluss VI/25.

VII/02 Bildung im digitalen Zeitalter

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





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

sen vielfältige Chancen und Herausforderungen für Lernende und Lehrende. Auch die Bundeswehr muss sich diesen maßgeblichen Entwicklungen stellen.

Daher fordert der Deutsche BundeswehrVerband:

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

während des gesamten Dienstes in der Bundeswehr aktualisiert wird und alle Qualifikationen und berufspraktischen Tätigkeiten qualifiziert aufführt.

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

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

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

Die konkreten Forderungen des Deutschen BundeswehrVerbandes finden sich in dem „Positionspapier BiAMBw“, welches begleitend zur Umsetzung des neuen Konzeptes für den Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr regelmäßig aktualisiert wird. Das 2019 aktualisierte Konzept sieht vor, den Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr ohne Änderungen an den rechtlichen Grundlagen insbesondere für den Statuswechsel von Soldaten in zivile Beschäftigungsverhältnisse zu verbessern. Durch die halbjährlich vorzulegenden Lagebilder ist eine frühe Evaluierung möglich. Sollte sich binnen drei Jahren nach Inkrafttreten keine Verbesserung der Wirksamkeit des neuen Konzeptes zeigen, fordert der DBwV die Vornahme von Anpassungen im Bundesbeamtengesetz und in der Bundeslaufbahnverordnung. Grundsätzlich hält der DBwV an dem Ziel fest, dass jeder Angehörige, der in der Bundeswehr in einem



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

Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis steht, sich intern für einen Dienstposten oder für eine Laufbahn status- und laufbahnübergreifend bei Erfüllung der dienstposten- bzw. laufbahnspezifischen Voraussetzungen oder für eine Ausbildung zur Erlangung dieser Voraussetzungen erfolgreich bewerben kann.

Deshalb fordert der Deutsche BundeswehrVerband:

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

9. Die Attraktivität des Binnenarbeitsmarktes Bundeswehr für ausscheidende Soldaten auf Zeit muss verbessert werden. Ein spezifischer Nachteil von Soldaten auf Zeit ist die bestehende Ruhensregelung für die Übergangsgebühren bei Einkommen aus dem öffentlichen Dienst. Dieses Hemmnis für die Personalgewinnung und die Anwendung des Binnenarbeitsmarktes Bundeswehr (BiAMBw) soll abgeschafft werden. Der DBwV fordert die Ergänzung von § 53 Absatz 9 SVG um eine neue Nr. 3.: „Absatz 1 bis 5 gilt nicht für Verwendungseinkommen, das aufgrund einer Tätigkeit als Beamter oder Tarifbeschäftigter der Bundeswehr erzielt wird.“

Sachstand

Zu Nr. 9:

Die Maßnahmen des BiAMBw, fachlich verortet im BAPersBw, werden regelmäßig evaluiert und entsprechend den Ergebnissen der AG BiAMBw angepasst. Die fehlende Kenntnis innerhalb der Truppe über das Angebot des BiAMBw wird weiterhin als große Herausforderung wahrgenommen. Hier sollen Werbe- und Informationskampagnen sowie eine Fachtagung im Frühjahr 2024 unterstützen. Ab Januar 2024 sollen Active BiAMBw Teams im BAPersBw -ausgehend vom konkreten Bedarf- Angehörige der Bw für den BiAMBw gewinnen. Zudem soll die BFD-Beratung zu Themen des BiAMBw optimiert werden. In der digitalen Stellenbörse ist der BiAMBw als Filteroption bereits hinterlegt.

Der DBwV unterstützt über seine Reichweite bei den Tagungen sowie im Online- und Magazinauftritt dabei, dass Thema BiAMBw verständlich zu gestalten (bspw. zuletzt Interview mit dem Vizepräsidenten des BAPersBw, DBwV Blickpunkt vom 22.03.2024)

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

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.



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

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

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

Sachstand

Im Gespräch mit dem Referatsleiter BMVg P I 6 (zivile Qualifikation) während der 2. AG VII im Septemeber 2024 wurde deutlich, dass ein unterschwelliger Tätigkeitsnachweis die Anerkennung im Zivilen erleichtern soll. Die Vorschrift liegt derzeit zur Prüfung beim GVPA, der wegen der unzureichende DQR/ EQR-Anerkennung dem Vorhaben kritisch gegenübersteht.

VII/06 Dienstzeitbegleitende Praktika bei bundeseigenen Unternehmen

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

Sachstand

Kein aktueller Sachstand.

VII/07 Berufsförderung und Versorgung

Die Bundeswehr hat sich zu einer Freiwilligenarmee entwickelt - mit allen hieraus entstehenden Vor- und Nachteilen. Für die Aufgabenwahrnehmung der Streitkräfte kommt den Soldaten auf Zeit (SaZ) eine zentrale Bedeutung zu. Mit der Trendwende Personal, welche der Deutsche BundeswehrVerband (DBwV) ausdrücklich begrüßt, ist der Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs weiter gestiegen. Der Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal in den Laufbahnen der Unteroffiziere mit Portepée ist besonders hoch, wobei die Bundeswehr hier mit der Wirtschaft und dem sonstigen öffentlichen Dienst um die besten Bewerber konkurriert. Vor diesem Hintergrund muss der Arbeitgeber Bundeswehr noch attraktiver werden. Hierzu müssen die Berufsförderung und die Versorgung der Zeitsoldaten kontinuierlich verbessert werden. Besonders für

die Gruppe der längerdienenden SaZ 20+ und die SaZ, welche nach Vollendung des 50. Lebensjahres ausscheiden, ergeben sich absehbar Probleme bei der zivilberuflichen Eingliederung. Unter den aktuellen Rahmenbedingungen steht der DBwV weitreichenden Weiterverpflichtungen von Soldaten auf Zeit kritisch gegenüber.

Daher fordert der Deutsche BundeswehrVerband:

1. Der Service der Karriereberatung und des Berufsförderungsdienstes (BFD) muss ein qualitativ hohes Niveau haben. Die Beratung in den Karrierecentern muss insbesondere die finanziellen und sozialen Rahmenbedingungen des Dienstes, die Förderungsmöglichkeiten im Dienst und den Übergang vom aktiven Dienst ins zivile Berufsleben, umfassen. Die Beratung hat quantitativ verlässlich und adressatengerecht zu erfolgen.
2. Gute Kommunikation zwischen Bundeswehr, Arbeitsagenturen und Wirtschaft ist Pflicht. Der DBwV setzt sich weiterhin für den Erhalt und den Ausbau von Kooperationen und Netzwerken zwischen Bundeswehr und Wirtschaft ein. Gegenüber den öffentlichen Arbeitgebern muss sich die Bundeswehr verstärkt um die Bekanntheit und Anerkennung des besonderen Potentials der ehemaligen Soldaten auf Zeit als Beschäftigte im öffentlichen Dienst bemühen. Der BFD muss verpflichtend eine frühzeitige, einvernehmliche und den individuellen Vorstellungen gerecht werdende Förderung gewährleisten. Dies beinhaltet, insbesondere die zielorientierte qualifizierte Betreuung sowie die reibungslose finanzielle Abwicklung der geförderten Bildungsmaßnahmen. Dazu hat der BFD die berechtigten Kosten für absolvierte Berufsförderungsmaßnahmen vollständig, zeitgerecht und direkt mit dem Maßnahmenanbieter zu verrechnen.
3. Der Personalkörper des Berufsförderungsdienstes wie auch des Sozialdienstes muss angemessen aufwachsen, so dass eine standortnahe, verzugslose Betreuung aller Soldaten gewährleistet wird.
4. Militärfachliche Ausbildungen sollten, wann immer möglich, zu zivilberuflichen Abschlüssen führen. Dies bezieht sich auch auf Lizenzen. Zivilberuflich verwertbare Abschlüsse oder Lizenzen im Rahmen der militärfachlichen Ausbildung sind nicht auf die individuellen Berufsförderungsansprüche der Soldaten anzurechnen.
5. Der in § 5 Absatz 10 Satz 2 Soldatenversorgungsgesetz (SVG) normierte Mindestanspruch auf Dienstzeitversorgung und Berufsförderung für die Soldaten, welche im Rahmen der Offiziersausbildung ihr Studium nicht

erfolgreich abgeschlossen haben, sich aber zum weiteren Dienst in der Bundeswehr verpflichten, ist auf zwölf Monate zu erhöhen.

6. Zum Ausgleich der erschwerten beruflichen Wiedereingliederung in der zweiten Hälfte der Lebensarbeitszeit muss eine deutliche Verbesserung des Berufsförderungsanspruches für die SaZ 12 bis 25 erfolgen.
7. Die Ansprüche auf Freistellung vom militärischen Dienst am Ende der Dienstzeit für eine Bildungsmaßnahme sollten zumindest wieder für diejenigen Zeitsoldaten eingeführt werden, die keine zivil nutzbare Qualifizierung innerhalb des Dienstes in der Bundeswehr erhalten.
8. Der SaZ 5 sollte als Übergangsbeihilfe das 5-fache der letzten Dienstbezüge erhalten. Danach sollte eine jährliche Steigerung um das 1-fache pro Dienstjahr (SaZ x erhält das x Fache) erfolgen.
9. Die Ruhsenregelung gemäß § 53 Absatz 9 des SVG ist abzuschaffen. Sie stellt ein Hemmnis für den Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr und die Eingliederung von Zeitsoldaten in den Zivilberuf dar.
10. Bei wieder eingestellten Soldaten auf Zeit sind die dem aktuellen Dienstverhältnis vorangegangenen Zeiten von Reservistendiensten für die Anspruchsberechnung auf Dienstzeitversorgung und Berufsförderung in vollem Umfang zu berücksichtigen.
11. Die durch Gesetz festgelegten Vorbehaltsstellen für Inhaber von Eingliederungs- und Zulassungsscheinen müssen weiterhin uneingeschränkt durch die Einstellungsbehörden gemeldet werden, so dass Scheininhaber in den öffentlichen Dienst eingegliedert werden können.
12. Bei der Übernahme in den öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder sind die letzte Besoldungsgruppe und Entwicklungsstufe sowie die Vordienstzeit zu berücksichtigen. Gleiches sollte adäquat für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst gelten. Bei Eingliederungen in den öffentlichen Dienst müssen für alle SaZ Höchstaltersgrenzen bei Einstellungen wegfallen.
13. SaZ in der Laufbahn der Mannschaften sollten ab einer Verpflichtungszeit ab 8 Jahren aufwärts eine angemessene zivilberufliche Aus- und Weiterbildung (ZAW) angeboten werden.
14. Anstelle der Nachversicherung in der Rentenversicherung muss für alle SaZ mit einer Verpflichtungszeit von mindestens fünf Jahren ein Versorgungsanspruch

für die zurückgelegte Dienstzeit geschaffen werden, der im Rentenalter neben einer gesetzlichen Rente aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auszu zahlen ist.

15. Die Regelung für die Gewährung der Arbeitslosenbeihilfe ist an die neue Systematik der Gewährung von Übergangsgebührrnissen anzupassen. SaZ, die nach dem Ende des Bezugs von Übergangsgebührrnissen arbeitslos sind, müssen einen Anspruch auf mindestens einjährigen Bezug von Arbeitslosenbeihilfe gemäß § 86 a SVG erhalten.
16. Der Unterhaltsbeitrag für Soldaten, die nach mindestens 20 Jahren Gesamtdienstzeit auf Unterstützung angewiesen sind, ist rechtssicher auszugestalten. Hierbei ist als Anspruchsgrundlage weiterhin die festgesetzte Verpflichtungszeit zu betrachten. Zusätzliche Bedingungen für die Gewährung dieser Leistung lehnt der DBwV ab.
17. Der Dienstherr muss aus Fürsorgegründen regelmäßig verpflichtende, aktuelle Unterrichte zu den, die SaZ betreffenden Themen Berufsförderung und Eingliederung in das zivile Berufsleben, Pflege- und Krankenversicherung, Altersvorsorge und soziale Absicherung aber auch Einsatzschädigungen und Wehrdienstbeschädigungen abhalten.
18. Bundeswehrfachschulen (BwFachS) müssen erhalten bleiben. Der DBwV fordert, die BwFachS als Teil der Bildungsoffensive Bundeswehr zu begreifen. Die BwFachS sind in der deutschen Bildungslandschaft einzigartige, auf Soldaten spezialisierte Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Eine Einbindung der BwFachS in die Durchführung von ZAW, die Nachqualifikation von Bestandspersonal (Realschulabschluss für Laufbahnwechsler) und die Begleitung von berufsfördernden Maßnahmen und Nachqualifizierung für militärische wie zivile Laufbahnen sollten erfolgen.
19. Der DBwV fordert weiterhin die Öffnung des Status Berufssoldat für die Laufbahn der Mannschaften.
20. Alle Soldaten der Mannschaftslaufbahn müssen eine dienstpostengerechte Ausbildung erhalten.
21. Die Dienstzeitversorgungsansprüche für Soldaten, die mit höherem Dienstgrad eingestellt wurden, dürfen nicht gekürzt werden. Ebenso sind die Versorgungsansprüche der Wiedereinsteller unter dem Gesichtspunkt der angemessenen zivilberuflichen Eingliederung am Ende des neuen Dienstverhältnisses zu betrachten. Die Angemessenheit des § 13a Soldaten-



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



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

- versorgungsgesetz (Berücksichtigung früherer Dienstverhältnisse) ist daher dringend zu überprüfen.
22. Bei den Mannschaften und Unteroffizieren o. P. soll die Weiterverpflichtung von im Einsatz und im Friedensdienst bewährten Zeitsoldaten vorrangig geprüft werden, bevor die Neuverpflichtung ungedienter Bewerber eingeleitet wird.
 23. Laufbahnwechsler, die als Anwärter gemäß § 55 Absatz 4 Satz 2 SG entlassen werden, dürfen nicht unverändert ausscheiden. Ihnen müssen die zuvor verdienten Ansprüche auf Dienstzeitversorgung erhalten bleiben.
 24. Zeiten eines Wehrdienstverhältnisses und der Dienstzeitversorgung nach SVG, die in der zweiten Hälfte des Arbeitslebens zurückgelegt worden sind, müssen für die Wartezeiten zur Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) und Erfüllung der 9/10-Vorgabe als Zugangsvoraussetzungen zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) als erbracht gelten. Hilfsweise sind den früheren Soldaten auf Zeit die aus dem Dienstverhältnis entstandenen finanziellen Nachteile in der Krankenversicherung der Rentner in geeigneter Weise vollständig zu ersetzen.
 25. Um möglichst viele Soldaten zu erreichen, sollten Informationsveranstaltungen des Berufsförderungsdienstes und des Sozialdienstes mit den Jahresausbildungsbefehlen oder entsprechenden Weisungen der Zielgruppen harmonisiert werden.
 26. Der BFD soll zukünftig auch eine Potentialanalyse in Seminarform anbieten.
 27. Solange es diese Verpflichtungsdauer gibt, muss der Dienstherr bei SaZ mit mehr als 15 Jahren Verpflichtungszeit besonders unterstützende Maßnahmen zur Wiedereingliederung anbieten. Gleiches gilt für SaZ, die im Alter von über 50 Jahren aus dem Dienst treten.
 28. Die Einsatzzeiten der Soldaten auf Zeit müssen im Rahmen der Nachversicherung bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) in vollem Umfang berücksichtigt werden. Es ist nicht akzeptabel, dass die Einsatzzeiten der Soldaten auf Zeit erst ab dem Jahr 2011 für die Altersrente anspruchswirksam berücksichtigt werden.
 29. Die statusbezogenen Nachteile bei der Einsatzversorgung und Beschädigtenversorgung von Soldaten auf Zeit und Freiwilligen Wehrdienst Leistenden sind durch die Schaffung eines einheitlichen Versorgungssystems für alle Soldaten zu beseitigen.
 30. Das Dienstverhältnis der Zeitsoldaten muss flexibilisiert werden. SaZ müssen auf eigenen Wunsch vorzeitig, unter Beachtung von Sperrfristen nach Lehrgängen, die Bundeswehr verlassen können.
 31. Aus der Grundbeorderung nach dem Ende des Dienstverhältnisses dürfen den früheren Soldaten keine Nachteile in ihrem zivilen Arbeits- oder Dienstverhältnis entstehen. Insbesondere hat der Dienstherr hier die adressatengerechte Information der zivilen Arbeitgeber sicherzustellen und eine überzeugende Regelung für die Entschädigung von Arbeitgebern für die Freistellung von Reservistendienst Leistenden zu schaffen.
 32. Bei der Zahlung von Beträgen infolge der Rentenversicherungspflicht der Übergangsgebührenempfänger muss für Angehörige von berufsständischen Versorgungswerken ein Wahlrecht analog zur Regelung für die Nachversicherung eingeräumt werden.
- Sachstand**
- Zu Nr. 1
Der DBwV unterstützte – soweit es die Regelungen zur Verbesserung der BFD-Regelungen betrifft – das das Gesetzes zur Änderung des SEG und des SVG (SEÄG), das im Oktober 2024 vom Bundestag beschlossen wurde (BTDRs 20/11856 idF der Beschlussempfehlung des Vtg Ausschusses (BTDRs 20/13401). Im Wesentlichen soll mit Art 2 das SVG ergänzt werden um:
1. längere Zeiten zur Inanspruchnahme von Berufsförderungsleistungen;
 2. vereinfachten Zugang zu Maßnahmen der dienstzeitbegleitenden Förderung nach § 4 SVG;
 3. Anpassung der Versorgung bei Nichtbestehen der Laufbahnprüfung nach Laufbahnaufstieg;
 4. Anpassung der Gesamtdienstzeitberechnung unter Einbeziehung auch von Reservistendienstleistungen nach dem vierten und fünften Abschnitt des Soldatengesetzes, gleichzeitig Vereinfachung der Formulierung – betrifft § 13a SVG;
 5. Einbeziehung von § 13b SVG in die Regelung des § 102 SVG, um eine Gleichbehandlung von Nachdienstzeiten einer Elternzeit für beide Systeme zu ermöglichen.
- Zu Nr. 3.
Der notwendige Aufwuchs und Ausbau der Sozialdienststrukturen ist im Schwerpunkt im SG VI verortet (VI/23) und soll nach Beschluss der AG VII vom Feb 2024 im dortigen SG weiterverfolgt werden.



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

- Zu Nr. 4.
Die Themen zur verbesserten Anerkennung von militärisch erlangten und zivil verwertbaren Qualifikationen sind Gegenstand eines anberaumten Austausches zwischen dem Leiter AG VII (stellv. RB, Pers) und BMVg P I 6 RefLtr (Ausbildung und Qualifizierung ziviler Fähigkeiten).
- Zu Nr. 9.
Das Thema wird in den kommenden AG VII -Sitzungen im Rahmen der BiAMBw-Austausche verstärkt platziert.
- Zu Nr. 10.
Art. 2 Nr. 7 des Regierungsentwurfs zum SEÄG sieht vor, nunmehr alle Dienstarten, insbesondere RDL/ DVag, für die Berücksichtigung der SaZ-Ansprüche anzuerkennen.
- Zu Nr. 11.
Aktuelle Problemlagen sind nach den Berichten der SaZ-Sonderbeauftragten zur 1.AG VII 2024 vom Februar 2024 in den Landesverbänden nicht ersichtlich.
- Zu Nr. 13.
In seinem Vortrag auf der DBwV-Mannschaftstagung 2023 informierte der Abteilungsleiter IV im BAPersBw über die Möglichkeit, eine Qualifikation zur Real- und Hauptschulreife an den Bw-Fachschulen in Verbindung mit der Teilnahme an einem Laufbahnaufstieg zu erlangen. Seit 2016 hätten 1004 an der Realabschlussqualifizierungsmaßnahme teilgenommen. Dieser Impuls dürfte für die Forderung des DBwV einen Anknüpfungspunkt bilden.
- Zu Nr. 16.
Anspruchsgrundlage für den Unterhaltsbeitrag für SaZ 20+ bildet § 13e SVG, der in seinem Satz 2 die wirtschaftlichen Verhältnisse und die zumutbaren Bemühungen zur Arbeitsaufnahme berücksichtigt. Fälle aus der Praxis fehlen bislang, sodass die konkrete Ausgestaltung der Berücksichtigung noch unklar ist.
- Zu Nr. 23.
Der DBwV befürwortet den im November 2023 vorgestellten Referentenentwurf zum 1.SEÄG, der in Artikel 2 Nr. 3a) eine Erweiterung der SaZ-Versorgungsansprüche um diejenigen Personen vorsieht, nach trotz fehlgeschlagenem Aufstiegsversuch in der vorherigen Laufbahn Versorgungsansprüche verdient haben (mind. vierjährige Wehrdienstzeit); § 5 Abs. 3 S. 1 SVG neu.
- Zu Nr. 30.
Eine Dienstzeitverkürzung ist bei SaZ nach geltendem Recht nach § 40 Abs. 7 SG möglich, wenn ein dienstliches Interesse hieran besteht. Die Gerichte halten daran fest, dass ohne ein solches Interesse eine nachrangige Prüfung der Ermessenserwägungen im Einzelfall nicht erforderlich wird. Für die Betroffenen bleibt oftmals nur die „Flucht“ in das DU-Verfahren oder in die Kriegsdienstverweigerung. Damit sind jedoch eine Verwendung in der Reserve oder eine spätere Wiedereinstellung faktisch ausgeschlossen.
- Zu Nr. 32:
Im Artikelgesetz des BMAS erfolgt die gesetzliche Regelung zur Zahlbarkeit von Rentenbeiträgen auf die Übergangsgebühren der Angehörigen berufsständischer Versorgungswerke (ehem. SanOffz). Nachdem wir im Mai den Hinweis auf die erfolgte Ressortabsprache zur Lösung des Problems erhalten hatten, folgte im Juni der Gesetzentwurf (8. Änderungsgesetz zum SGB 4 – Artikelgesetz) und am 31. August 2022 der Kabinettsbeschluss. Nun liegt das Gesetz beim Bundesrat. Damit ist unsere Forderung VII/07 Nr. 32 zu den Rentenbeitragszahlungen auf die Übergangsgebühren von Angehörigen berufsständischer Versorgungswerke – inklusive einer Regelung der Altfälle für die seit 1.1.2021 ausgeschiedenen Soldatinnen und Soldaten auf einem guten Weg. Sobald das Gesetz nach dem Bundesrat auch den Bundestag passiert hat, wird über diesen unstreitigen Verbandserfolg berichtet werden.
- Regelung dürfte § 11b Abs.5 SVG (§186 SGB VI - Nachversicherung an berufsständische Versorgungseinrichtung) betreffen
-
- VII/08 Besondere Angelegenheiten der Freiwilligen Wehrdienst Leistenden**
- Seit 2011 ist die Verpflichtung zur Ableistung des Grundwehrdienstes ausgesetzt. Daher hat der Freiwillige Wehrdienst (FWD) eine neue Bedeutung bekommen: Freiwilligen Wehrdienst Leistende (FWDL) versehen bis zu 23 Monate einen freiwilligen Dienst in der Bundeswehr! Dieses Engagement der überwiegend jungen Frauen und Männer hat besonderen Respekt und Würdigung durch die gesamte Gesellschaft verdient. Der FWD ist für junge Frauen und Männer eine gute Möglichkeit, die Bundeswehr kennen zu lernen, um sich ggf. für eine Karriere bei der Bundeswehr zu entscheiden. Insofern ist der FWD ein wichtiges Instrument auch für die Personalgewinnung der Bundeswehr.
- 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.



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

- Die Bewerber sollten schon vor ihrer Verpflichtung bei der Karriereberatung auf die Berufsförderungsmöglichkeiten im Dienst, die Eingliederungshilfen nach dem FWD und die sozialen Leistungen für FWDL (Familie und Dienst) hin beraten werden.
- Der Internetauftritt muss als zielgruppenspezifisches Medium wichtige Erstinformationen realistisch darstellen. Diese Internetplattform muss viele Informationen (finanzielle Angelegenheiten, Mindestverpflichtungszeiten etc.) übersichtlich präsentieren.
- Das Kennenlernen des Truppenalltages durch Praktika oder Tage der offenen Tür muss weiter flächendeckend ermöglicht werden.
- 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).
- Einplanungswünsche und Einplanungszusagen (regional und verwendungsbezogen) müssen eingehalten werden. Planungssicherheit ist unabdingbar! Auch während der Dienstzeit müssen Verwendungsänderungswünsche berücksichtigt werden.
- Anträge auf Verlängerung, Verkürzung oder Laufbahnwechsel müssen zeitnah und verbindlich bearbeitet werden. Dabei sollten elektronische Kommunikationsmittel bevorzugt Anwendung finden.

Sachstand

Zu Nr. 1

In seinem Vortag auf der Mannschaftstagung des DBwV 2024 wies der Vertreter BAPersBw IV darauf hin, dass ein wie auch immer kombinierter Pflicht- und freiwilliger Wehrdienst zur Stärkung des Personalbedarfes notwendig bleibe. Mit Einführung des § 58h Abs. 2 SG ist eine antragsgebundene – jederzeitige Entlassung – innerhalb der Probezeit, nunmehr zum 15. oder Letzten des Monats möglich. Neben einer geordneten Abschleusung sollen die Betroffenen innerhalb der Wartezeit zum Bleiben bewegt werden. .

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.



VIII. Besondere Angelegenheiten der Reservistendienst Leistenden

VIII/01 Reservisten

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

- Darum fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

- Die Attraktivität des Dienstes der Reservisten leidet seit Jahren maßgeblich unter dem erheblichen Verwaltungsaufwand bei Heranziehung und Unterhaltssicherung. Hier müssen Verfahren hinterfragt und wo immer möglich im Sinne der Flexibilität des Reservistendienstes vereinfacht und beschleunigt werden.
- Das neue Unterhaltssicherungsgesetz (USG) hat in vielen Bereichen Verbesserungen geschaffen. Bis zur Erreichung des Ziels einer Gleichbehandlung von Reservedienst Leistenden mit den aktiven Soldaten sind jedoch weitere Anpassungen notwendig. Dazu zählt eine frühzeitige Anpassung der Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz an die Besoldungsentwicklung.

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

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

- Die Überprüfung der wehrrechtlichen Stellung von Reservisten ist notwendig. Insbesondere ist die Frage zu klären, ob für die Entlassung aus Dienstleistungen Schutzfristen eingeräumt wer-

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

- Die Dauer von Reservistendienstleistungen sollte im Interesse der Reservisten, der Arbeitgeber sowie der Bundeswehr flexibel gestaltbar sein, wobei weiterhin eine eindeutige Abgrenzung zum Status „SaZ“ und „FWDL“ erkennbar sein muss. Grundsätzlich sollte Reservistendienst nicht das Vakanzmanagement der Bundeswehr mit den aktiven Soldaten ersetzen.
- Die Bundeswehr muss mehr Reserveunteroffizier- und Reserveoffizieranwärter gewinnen, die in einem zusammenhängenden Wehrdienstverhältnis auszubilden sind.
- Gleiches gilt für qualifizierte Seiteneinsteiger, deren beruflichen Qualifikationen sich die Bundeswehr bedienen muss. Dabei müssen zivile Qualifikationen - wo immer möglich - anerkannt werden. Bei der Einstellung von Seiteneinsteigern ist zu beachten, dass das innere Gefüge der Truppe nicht gefährdet wird.
- Ferner müssen die Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für Reservisten verbessert werden. Möglichkeiten der modernen Erwachsenenbildung, insbesondere e-learning und andere Fernlernformate, die eine Weiterbildung neben dem Beruf ermöglichen, müssen genutzt werden. Die modulare Aus- und Weiterbildung muss den Bedürfnissen der berufstätigen Reservisten weiter angepasst werden.
- Den öffentlichen und privatrechtlichen Arbeitgebern von Reservisten müssen für die Freistellung ihrer Arbeitnehmer weitere überzeugende Anreize geschaffen werden. Die Qualifikationsgewinne, welche die Beschäftigten durch ihre Reservistentätigkeit erzielen, müssen den Arbeitgebern und deren Verbänden immer wieder durch aktuelle Informationen aufgezeigt werden. Die Bundeswehr muss daher lokale Netzwerke mit der Wirtschaft schaffen bzw. die vorhandenen Beziehungen und Kooperationen nutzen.

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



VIII. Besondere Angelegenheiten der Reservistendienst Leistenden

- 2.1 Die langfristige und ausreichende Finanzierung der vorgesehenen Maßnahmen. Insbesondere Infrastruktur- und Rüstungsprojekte müssen frühzeitig in Angriff genommen werden.
- 2.2 Das Prinzip der Grundbeordnung muss von Soldaten, Arbeitgebern und Öffentlichkeit sicher verstanden werden. Dazu bedarf es eines wirksamen und ausgereiften Kommunikationskonzeptes, das die verschiedenen Adressaten auch erreicht.
- 2.3 Trotz der bislang erfolgten und vom DBwV befürworteten Attraktivitätsmaßnahmen für den Reservistendienst ist absehbar, dass allein hierdurch die Deckung des zukünftigen Personalbedarfs nicht gewährleistet werden kann. Ergänzend sollten hier durch den Dienstgeber attraktive, individuell überzeugende und angemessen verbindliche Angebote für die Zeit der Grundbeordnung gemacht werden.
- 2.4 Der Fachstrang Reserve im BMVg und in den nachgeordneten Bereichen - inklusive der Personalführung - ist im Sinne der Auftragserfüllung personell angemessen zu stärken.

Sachstand

Zu 1.1.

- Mit Einführung der USG-Online-App im Sommer 2021 wird den Reservisten ermöglicht, die Anträge und Unterlagen für die USG-Leistungen digital hochzuladen und abzurufen. Die Rückmeldung zu diesem Tool aus der Mitgliedschaft ist durchweg positiv. Die Bearbeitung sei transparenter und wesentlich verkürzt.

- Die App „Meine Reserve“ wurde erstmals bei der Heimatschutzübung National Guardian im Frühjahr 2024 zur Alarmierung und Heranziehung der Reservistendienst Leistenden des Heimatschutzregimentes 2 erprobt. Die App wird vom BMVg, dem BAPersBw und der BWI entwickelt. Nach Angaben des BMVg sei es das langfristige Ziel mit der App eine zentrale Kommunikationsplattform zu schaffen.

- Die Durchführung der Sicherheitsüberprüfung verzögert aktuell die abschließende Bearbeitung. Ein personeller Aufwuchs im BAMAD ist nicht bekannt.

Zu 1.2.

- Anpassung 1: Mit der Veröffentlichung der Mindestleistungsanpassungsverordnung im Bundesgesetzblatt vom 27. Mai 2022 tritt die geforderte Anpassung der Leistungen nach § 8 USG am Folgetag in Kraft. Diese 2019 gesetzlich geregelte zwingende Orientierung der Mindestleistung an der Besoldungsentwicklung hatte der

DBwV erfolgreich eingefordert und in ihrer Umsetzung konsequent begleitet bis zu dieser ersten tatsächlichen Anwendung.

- Anpassung 2: Eine unmittelbare Übertragung der Tarifiergebnisse für den öffentlichen Dienst Bund entsprechend den Anpassungen für die Besoldungs- und Versorgungsempfänger nach dem BBesAnpÄndG 2023/2024 war für die Reservisten nicht vorgesehen. Nach Rückfrage des ERH Vorsitzenden an BMVg, StS Hillmer, gab BMVg P II 5 mit Schreiben vom 27. Oktober 2023 zu erkennen, dass die Besoldungserhöhungen wesensgleich auf die USG-Leistungen übertragen würden. Letztlich hob das BMVg mittels der Mindestleistungsanpassungsverordnung (MLAnpV) vom 19.04.2024 (BGBl I Nr. 127) aufgrund § 8 Abs. 1 S. 3 USG mit Wirkung zum 01. Mai 2024 die Tagessätze für die Mindestleistung an.

- Der DBwV prüft, ob eine Anpassung der Prämien nach § 11 USG ebenfalls möglich ist. Eine Anpassung der Prämie nach § 11 USG ist derzeit nicht vorgesehen.

Zu 1.3.

Bislang fehlt zwar ein eigener BFD-Anspruch für Reservisten. Artikel 2 Nr. 7 des Entwurfs zum 1. SEÄG sieht jedoch eine Änderung des § 13a SVG vor, der nicht mehr nur bestimmte Wehrdienstverhältnisse, sondern Wehrdienst allgemein für die Begründung der BFD-Ansprüche berücksichtigt. Das SEÄG ist im Oktober 2024 beschlossen worden. Die Regelung zur Berücksichtigung der RDL findet sich in § 21 SVG 2025

Zu 1.5.

Das BMVg, P II 5, sowie BAPersBw Abt. VI wiesen zum Jahrestag der Reserve 2023 nachdrücklich darauf hin, dass die Kombinationen der Übungen nach § 61 SG und § 63b SG nicht länger erwünscht seien. Es soll vermieden werden, „Berufsreservistentum“ zu verstätigen. Da ausreichend ausgebildetes Personal fehlt, zeigte sich der Unmut insbesondere bei den Kommandeuren der Landeskommandos.

Zu 1.7.

- Die Angleichung der Beförderungszeiten für Reservisten an die der aktiven Truppe im September 2022 führte zunächst zu Unverständnis bei den Reservisten, die kurz vor ihrer Beförderung standen. Insgesamt wirkt das Heranrücken der Reserve an die aktive Truppe für das innere Gefüge dennoch stabilisierend.

- Nach Angaben des BAPersBw, Leiter Abt. VI, verfüge die Bundeswehr über ausreichend Stabsoffiziere, sodass der Bedarf an Seiteneinsteigern in diese Dienstgradgruppe grundsätzlich gedeckt sei. Man brauche keine weiteren „Dozenten“. Gebraucht werde Personal in

VIII. Besondere Angelegenheiten der Reservistendienst Leistenden

den niederen Laufbahnen, auch wenn die zivilen Qualifikationen eine höherwertige Verwendung rechtfertigen würden. Problematisch bleibt, dass für einen Teil der Interessenten die Reserve unattraktiv wird.

Zu 1.8.

Das Kompetenzzentrum für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr ist seit Oktober 2023 unter neuer Leitung und bemüht, das digitale Angebot der Ausbildungsinhalte auszubauen (u.a. über die Plattform: link & learn). Konkrete Inhalte dürften bei einem Austauschgespräch 2024 besprochen werden.

Zu 1.9.

- Den Preis „Partner der Reserve“ vergibt die Bundeswehr an Arbeitgeber, die sich besonders für die Zusammenarbeit mit der Bw auszeichnen. Bislang ist jedoch insbesondere der öffentliche Dienst zurückhaltend, sein Personal für Reserveübungen freizustellen. Ohne die Einverständniserklärung des Arbeitgebers zieht die Bundeswehr nicht zu Dienstleistungen heran (Prinzip der doppelten Freiwilligkeit).

- Die Diskussion darüber, ob an der Freiwilligkeit festgehalten werden muss oder eine verpflichtende Heranziehung – auch gegen den Willen der Arbeitgeber – erfolgen kann, ist auch Gegenstand der aktuellen Diskussion während der Jahrestagung der Reserve 2024. Die Möglichkeiten, Heranziehungen auch gegen den Willen der Betroffenen durchzusetzen, werden geprüft.

- Der DBwV kann unterstützend durch Werbung für die Bedeutung der Reserve und das Ansehen der Arbeitgeber bspw. auf Messen und im Netz wirken.

- Es gibt, insbesondere in der Privatwirtschaft, eine Zurückhaltung, Personal für den Dienst im Militär freizustellen. Hier will das Ministerium, FüSK III 4, verstärkt die Zusammenarbeit ausbauen. Konkrete Anreize sind noch nicht bekannt. Nähere Informationen im Austauschgespräch mit dem BMVg im Frühjahr 2024.

Zu 2.2.

- Eine Auswertung der GBO seit ihrer Einführung im September 2021 bis Oktober 2023 ergab, dass von 42.046 entlassenen Soldaten und Soldatinnen lediglich 31.298 GBO-fähig waren. Hiervon seinen 18.308 zur GBO vorgeschlagen und lediglich 9.365 tatsächlich umgesetzt. Die Ursachen für den geringen Output sind wesentlich an der unzureichenden Kommunikation zu verorten, sodass seit Oktober 2023 das BAPersBw alle GBO-Fähigen als Personalbearbeitende Stelle (PSt) beordert. Die Einheiten dürfen dennoch weiterhin vorrangig beordern.

- Der Beordnungsprozess wurde zudem auf Verbandsebene angehoben, um zentraler und frühzeitiger die Prozesse einzusteuern. Die Einheiten begleiten den Prozess.

- Der DBwV unterstützt mit Online- und Printbeiträgen dabei, Themen zur Reserve aus und für die Mitgliedschaft aufzubereiten (Bspw. GBO in Magazin Mai 2024).

Zu 2.3.

- Die Zahl der Dienstleistungspflichtigen sinkt von ca. 886.000 im Jahr 2024 um ca. 133.000 auf 753.000 innerhalb der nächsten vier Jahre (Auskunft BAPersBw bei der AG VIII November 2023). Die demografische Entwicklung lässt somit den Kreis der potentiellen Reservisten schrumpfen, sodass verstärkt die Bindung der Reservisten regional (Heimatschutz) und mit einer eigenen Laufbahn (eLaufbahn LLaufbahn Heimatschutz, Vorschlag TerrFüKdo) attraktiver gestaltet werden soll.

- Die in diesem Zusammenhang wiederholt eingebrachte Forderung nach einer Anhebung der Höchstaltersgrenzen in der Reserve von derzeit 65. Lebensjahr auf bspw. 67. Lebensjahr wurde zuletzt durch den DBwV mit Verweis auf die Beibehaltung der allg. und besonderen Altersgrenzen der Aktiven (HV-Beschluss III/35) und den bislang ungeklärten Bedarf in der kritisch begleitet.

Zuletzt war der stellv. Vors. ERH in Begleitung des stellv. Abteilungsleiter Pol zum Gespräch mit den Berichterstattern der Ampelkoalitionen (15.12.23).

Die Arbeitsgruppe 6 „Körperlichen Leistungsfähigkeit (KLF)“ im Wehrmedizinischen Beirat der Bundeswehr konstatierte auf seiner Sitzung am 10.04.2024, dass es ab dem 40. Lebensjahr zu deutlichen Einbußen der KLF kommt. Insofern dürfte hieraus ein weiterer Beleg für den mangelnden Bedarf an einer Altersgrenzanhebung abzuleiten sein.

Zu 2.4.

Aus den Gesprächen mit dem KarrC München wird deutlich, dass die Bearbeitungsdauer mit den vorhandenen Personalansätzen nicht verkürzt werden kann und eine signifikante Erhöhung der Heranziehungen bisher unbeordeter Interessenten zu lang dauert. Insofern dürfte das BAPersBw, Abt. VI, bei seinen Bemühungen, eine „Personalführung Reserve“ bis auf Einheitsebene zu etablieren.

Während der AG VIII im November 2024 zeichnete sich ab, dass aus Sicht des BAPersBw ein Personalaufwuchs dringend erforderlich ist. Eine konkrete Zahl konnte bislang nicht ermittelt werden.





VIII. Besondere Angelegenheiten der Reservistendienst Leistenden

VIII/02 Gewinnung von Reservisten

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

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

Es müssen Anreize für die Freistellung von Mitarbeitern geschaffen werden.

2. Die Datensätze der Reservistendienst Leistenden (RDL) müssen vor dem Datum, an dem die Heranziehung erfolgt, den zuständigen Bearbeitern auf Einheitsebene bis zur leistungszahlenden Stelle im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) zugänglich sein. Die Auszahlung von Leistungen muss direkt nach Dienstantritt erfolgen.
3. Die IT-Ausstattung muss bereits am ersten Tag der Dienstleistung für den RDL zur Verfügung stehen und für ihn voll nutzbar sein. Dies ist notwendig, damit die vorbereitenden Arbeiten für den Dienstantritt bei den bearbeitenden Stellen vorliegen. Diese Stellen unterstehen dem BAPersBw und sind in der Struktur und in der Dienststellen-IT verfügbar. Die Berechtigungen in den IT-Programmen sind dazu anzupassen.

Sachstand

Zu 1.

Neben der Auszeichnung „Partner der Reserve“ versuchen die Bw und die Mitglieder des Beirats beim VdRBw, zu denen der DBwV zählt, Anreize und Aktionen zu etablieren, um sich aktiv zur Reserve zu bekennen.

Gemeinsam mit den KarrC veranstaltet das BAPersBw VI an ausgewählten Standorten eine Deutschlandtour, auf der mit Podiumsdiskussionen und Informationsständen über die Reserve aufgeklärt werden soll. Die bisherige Resonanz sei aus Sicht des BAPersBw durchweg positiv.

Zu 2.

- Mit der Einführung der Apps „USG-Online“ und „Meine Reserve“ sollen Kommunikationsabläufe flächendeckend zwischen dem BMVg, dem BAPersBw, den Dienststellen und den RDL individuell und unbürokratisch verzahnt werden.

- Zur Kommunikation zwischen der Beordnungsdienststelle und den – inaktiven – RDL soll eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden, um den Erstkontakt

zum RDL (Name, Vorname, Adresse) von den Meldebehörden über die Wehrrersatzbehörde (KarrC) auf die Beordnungsdienststelle datenschutzrechtlich sicherzustellen (Idee: systematisch zur gesetzlichen Dienstleistungsüberwachung bspw. § 77 Abs3 neu SG). Ein hierfür erforderliches Artikelgesetz „Zeitenwende“ liegt dem Bundestag zur Beratung vor (BTDRs.: 20/13488).

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

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

Sachstand

Derzeit sind die sog. Fw-Res auf Verbands-/Einheitsebene lediglich dafür zuständig, ausscheidende Aktive über die GBO zu informieren. Mit dem Wechsel der Leitung EBU I 2 (Oberst iG Neißendorfer, Wilhelm), die zuvor BAPersBw VI leitete (neu: Oberst iG Berger, Thomas), sind erfahrene Reservefachleute in der Verantwortung, sodass mit dem verbesserten Ausbau der Informationsstrukturen zu rechnen ist.

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

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

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

Die aktuelle sicherheitspolitische Lage lässt eine Vereinfachung oder Ausweitung der Zugangsberechtigungen zu militärischen Bereichen aus Sicht des Dienstherrn nicht zu.

VIII. Besondere Angelegenheiten der Reservistendienst Leistenden

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

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VIII/06 Wahlrecht zwischen Gemeinschaftsunterkunft und Fahrtkostenerstattung für RDL

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VIII/07 Anpassung des Rentenversicherungsbeitrags für RDL

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

VIII/08 Ausweis für Reservisten und ehemaligen Soldaten

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

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

Sachstand

- Nach aktueller Regelung erhalten beordnete Reservisten, die auch außerhalb des Reservendienstes einen engen Kontakt zur ihrer Beordnungsdienststelle pflegen auf Antrag den Ausweis Res. Daneben erhalten den Ausweis Mandatsträger einer Mitgliedsvereinigung des Beirates beim VdRBw – hierzu gehört der DBwV. Frühere Berufssoldaten sind ebenso berechtigt wie Reservisten, die eine Aufgabe im Interesse der Bw wahrnehmen, ohne dass ein Beordnungsverhältnis besteht.

- Angesichts der aktuellen Sicherheitslage ist eine Erweiterung des Berechtigtenkreises seitens des Dienstherrn nicht erwünscht. Dies wurde auf der Jahrestagung der Reserve im November 2024 nochmals bestätigt.

VIII/09 Betreuung Ehemaliger

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.





IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten

IX/01 Allgemeine Belange der zivilen Beschäftigten
im DBwV

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

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

Dies umfasst folgende Maßnahmen:

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

vorstands sowie der Landes-, Bezirks- und Kameradschaftsvorstände bei nicht ausschließlich militärischen Themen.

Sachstand

Die Arbeitsgruppe Zivile Beschäftigte hat sich in dieser Legislaturperiode, während ihrer Sitzung am 19.05. und 20.05.2022 konstituiert. Die Aktualisierung des bestehenden Mitgliedergewinnungskonzepts Zivile Beschäftigte wurde beschlossen. Die Arbeitsgruppe Zivile Beschäftigte kam vom 11. bis 12.10.2022 erneut zusammen und verabschiedete die Agenda „Bundeswehr in Zivil - #WirGestaltenUnserMorgen“. Die Agenda gestaltet die Kernforderungen der Arbeitsgruppe zivile Beschäftigte aus und fordert, dass die zivile Arbeitstätigkeit im Geschäftsbereich des BMVg attraktiv gestaltet werden müsse. Bereits im aktuellen Koalitionsvertrag der Bundesregierung sei festgeschrieben worden, dass der Staat als Arbeitgeber eine Vorbildwirkung haben solle. Den Worten müssen auch Taten folgen.

Die Projektgruppe Brandschutzkräfte der Bundeswehr und die Projektgruppe Binnenarbeitsmarkt wurden speziell zur Unterstützung bei Fachfragen ihrer Themenbereiche installiert..

In den Landesverbänden des DBwV sind Beisitzer für zivile Beschäftigte erfolgreich installiert worden. Der DBwV wird sowohl bei gesetzlichen als auch bei untergesetzlichen Verfahren vom Bundesministerium des Innern und für Heimat sowie in einzelnen Fällen vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bundesministerium für Arbeit und Soziales beteiligt und hat bspw. zu Änderungen des Bundesbeamtengesetzes (BBG), der Bundeslaufbahnverordnung (BLV), der Verordnung über die Anerkennung europäischer Berufsqualifikationen als Laufbahnbefähigung (LBAV), der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV), des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), des Mutterschutzgesetzes (MuSchG), der Arbeitszeitverordnung (AZV) u. a. beteiligt.

In der BLV wurde der § 27 BLV bereits überarbeitet. Mit der Änderung fallen die bisher geforderten Mindestdienstzeiten weg, wofür sich der DBwV bereits im Vorfeld im Rahmen der Evaluation des § 27 BLV stark gemacht hatte. Darüber hinaus gab es bereits weitere zahlreiche Änderungen der Bundeslaufbahnverordnung, die zum Beispiel den Wechsel zwischen den Laufbahnen – etwa durch die Wiedereinführung eines praxisorientierten Aufstiegs vom mittleren in den gehobenen Dienst – vereinfachen oder auch die Anerkennung der Laufbahnbefähigung, sodass eine größere Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern für den Öffentlichen Dienst gewonnen werden kann. In dem Zusammenhang ist auch die Lauf-

IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten

bahnbefähigungsanerkennungsverordnung geändert worden, welche die Anerkennung von europäischen Berufsqualifikationen im Beamtentum des Bundes regelt.

Ein Erlass des Bundesministeriums der Verteidigung vom 5. August 2024 (Doppelkopferlass BMVg P II 4 – IUD II 6), mit dem der Gebrauch von § 27 BLV im „Einsatzdienst“ der zivilen Brandschutzorganisation der Bundeswehr eingestellt und laufende Stellenbesetzungsverfahren abgerochen werden sollten, wurde, auf Anraten des DBwV zunächst ausgesetzt. Für eine gerechte Ausgestaltung der gesetzlichen Regelungen wird sich der DBwV weiter einsetzen.

Das Bundesministerium des Inneren und für Heimat (BMI) erstellte einen Referentenentwurf zur Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung (BLV). Der DBwV nahm an einem Beteiligungsgespräch beim BMI zum Entwurf am 13. November 2024 teil und gab eine schriftliche Stellungnahme zum Referentenentwurf ab. Im Dezember 2024 wurde mitgeteilt, dass die Novellierung der BLV in der laufenden Legislaturperiode nicht weiterverfolgt werde.

Der DBwV unterstützte die Tarifvertragsparteien bei den Tarifvertragsverhandlungen 2023 für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst Bund. Die Laufzeit beträgt damit 24 Monate rückwirkend vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2024.

Die wesentlichen Ergebnisse sind folgende:

Erhöhung der Tabellenentgelte:
Die Tabellenentgelte werden um 200 Euro (Sockelbetrag) und anschließend um 5,5 Prozent zum 1. März 2024 erhöht. Die Erhöhung (Sockelbetrag plus prozentuale Erhöhung) muss dabei mindestens 340 Euro betragen.

Inflationsausgleich in einer Gesamthöhe von 3.000 Euro in folgender Verteilung:

- a.) Einmalzahlung in Höhe von 1.240 Euro im Juni 2023, Auszubildende, Studierende und Praktikanten erhalten 620 Euro
- b.) Monatliche Zahlungen in Höhe von 220 Euro von Juli 2023 bis Februar 2024, Auszubildende, Studierende und Praktikanten erhalten 110 Euro

Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen und Praktikanten:

- a.) Die Ausbildungsentgelte nach dem TVAaD und die Praktikantenentgelte nach dem TVPöD werden ab dem 1. März 2024 um 150 Euro erhöht.

- b.) Die monatlichen Entgelte nach § 8 Absatz 1 Satz 2 TVSöD sowie das monatliche Stundengehalt nach § 8 Absatz 2 TVSöD werden ab dem 1. März 2024 um 150 Euro erhöht.

Übernahme von Auszubildenden:
Die tariflich geregelte Übernahme von Auszubildenden nach ihrer erfolgreichen Ausbildung wird wieder in Kraft gesetzt. Hierzu wird § 16a TVAöD – Allgemeiner Teil – (Übernahme von Auszubildenden) am dem 1. Januar 2023 wieder in Kraft gesetzt und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2024 außer Kraft.

Erschwerungszuschläge:
Sämtliche Zulagen und Zuschläge, die tariflich einer Dynamisierung unterliegen, werden zum 1. März 2024 um 11,5 Prozent erhöht.

Entgegen der Forderung und allgemeiner Erwartung wurde der Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) nicht mehr verlängert.

Bezüglich der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst Bund ab 24. Januar 2025 werden durch den DBwV Forderungen ausgestellt.

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

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

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

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





IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten

Arbeitszeiten weichen bereits von den gesetzlichen und tariflichen Vorschriften nach oben ab.

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

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert:

1. Der Öffentliche Dienst insbesondere die Bundeswehr muss genauso attraktiv oder attraktiver als die freie Wirtschaft sein. Es sind Fachkräfte zu gewinnen und die Nachwuchsbindung zu forcieren, um die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr zu erhalten. Der zivile Personalzuwachs muss sich entsprechend dem militärischen Personalzuwachs steigern.
2. Das Selbstverständnis der Bundeswehr sowie die Einstellung ihrer Angehörigen zu ihrem Dienstherrn der Bundesrepublik Deutschland muss innerhalb der Bundeswehr sowie extern verbessert werden. Es umfasst, Menschen mit Migrationshintergrund aktiv anzusprechen und als ziviles Personal zu gewinnen.
3. Eine Analyse und Prognose des hierdurch bedingten Personalbedarfes einschließlich der geistigen und/oder körperlichen Belastung der Arbeitnehmerschaft und des Beamtentums sowie der Qualifikation des Nachwuchses muss flächendeckend eingeführt werden. Hierdurch wird insb. in den Bereichen, in denen Fachkräfte aus den sog. MINT-Fächern (Fachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gebraucht werden, gewährleistet, dass der Nachwuchs frühzeitig eingestellt und von den älteren Erwerbstätigen so eingearbeitet werden kann, dass der generationenübergreifende Wissenstransfer (einschließlich der praktischen Erfahrungen) sichergestellt wird bzw. das Fachwissen der jüngeren Erwerbstätigen nicht geringer als das Fachwissen der älteren Erwerbstätigen sein wird.
4. Ferner bedarf es der Bereitstellung ausreichender Planstellenumfänge, um dauerhaft sowohl zeitgerechte Beförderungen durchführen als auch eine höhere Durchlässigkeit der Laufbahnen gewährleisten zu können. In diesem Zusammenhang ist es auch notwendig, eine auf Aufgaben und Tätigkeiten abgestufte MINT-Zulage zu schaffen, um diese heftig umworbenen Fachkräfte für den Bundesdienst gewinnen und an sich binden zu können.
5. Die Analyse und Prognose des zivilen Personalbedarfs (vgl. 3.) steht neben der bestehenden Personalstrategie, die für das militärische und zivile Personal gilt. Die bestehende Personalstrategie ist zu erweitern, um

einen Personalstrukturplan für die zivilen Beschäftigten zu ergänzen. Die Verantwortung für die Personalgewinnung der Bundeswehr muss in einer Hand sein und so strukturiert werden, dass Bewerbungen sofort gesichtet werden und das Verfahren zeitnah durchgeführt wird. Um ein marktübliches und kundenorientiertes Bewerbungsverfahren anbieten zu können, soll das eingeführte E Recruiting weiter optimiert werden. Die Ansprache von Bewerbern über Werbung und Vergleichbares muss dort stattfinden, wo junge Menschen anzutreffen sind.

6. In Aufgabenbereichen, in denen zwei oder alle Statusgruppen eng zusammenarbeiten, steigt die Unzufriedenheit aufgrund unterschiedlicher Bezahlung für gleiche Tätigkeiten. Ohne die statusspezifischen Grundlagen einschließlich ihrer Vergütungssysteme infrage stellen sowie die Organisationshoheit des Dienstherrn antasten zu wollen, sollte in den Aufgabenbeschreibungen der Dienstposten deutlich die Begründung abgeleitet werden können, weshalb die vorgesehene Statusgruppe zur Bewältigung der Aufgaben benötigt wird. Zur Wahrung einer einheitlichen Dienstposten- und Tätigkeitsbewertung ist zudem eine organisationsbereichs- und ebenenübergreifende Harmonisierung der Dienstpostenbeschreibungen notwendig.
7. Die im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) vorgesehene Gleichstellung der Berufsabschlüsse als Fachwirt, Meister und staatlich geprüfter Techniker mit einem Bachelorabschluss ist im Dienst- und Laufbahnrecht der Beamten des Bundes sowie der Soldaten und im Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) umzusetzen.
8. Den zivilen Beschäftigten ist in Form von Teilnahmen an beruflichen Weiterbildungen oder systematischen Qualifizierungen die Möglichkeit zu geben, sich unter Fortzahlung der Besoldung bzw. des Entgelts angemessen beruflich zu entwickeln.
9. Der Gesundheitsschutz ist zu verbessern. Arbeitsverdichtungen und Leistungsanforderungen nehmen zu, es gibt mehr krankheitsbedingte Fehlzeiten. Die Anzahl – insbesondere psychischer – Erkrankungen steigt an, sodass das Bewusstsein für und die Handlungsbereitschaft gegen Gefährdungen bei der Arbeit gestärkt und auf eine bessere Umsetzung des bestehenden Arbeitsschutzes hingewirkt werden soll. Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) spielt in diesem Kontext eine wichtige Rolle.
10. Auf freiwilliger Basis soll eine Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit möglich sein. Wenn man über Al-

IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten

tersteilzeit und Arbeitsflexibilisierung im Alter nachdenkt, kann es eine Möglichkeit sein, die zur sog. Generationengerechtigkeit beiträgt. Wenn jemand über seine individuelle Altersgrenze hinaus arbeiten möchte, soll es ihm nicht nur möglich sein, sondern sich auch in der Besoldung und Versorgung widerspiegeln.

11. Die Reisezeiten des Zivilpersonals im Rahmen von Dienstreisen müssen als Arbeitszeit berücksichtigt werden.
12. Die für Beamte und Tarifbeschäftigte eingeführten Langzeitkonten müssen dauerhaft angeboten und flexibler gehandhabt werden.
13. Im Rahmen von Gesetzesvorhaben muss neben der Beteiligung von den federführenden Ressorts auch eine Anhörung der Gewerkschaften und Verbände im zuständigen Ausschuss des Deutschen Bundestages stattfinden, insbesondere wenn es um das Dienstrecht der Bundesbeamten sowie um die Bereiche des Arbeits- und Sozialrechtes geht.
14. Für den militärischen Einsatz vorgesehene und verwendete Zivilpersonal der Bundeswehr muss analog zu den Reservistendienst Leistenden eine militärische Aus- und Fortbildung bzw. Inübnung erhalten. Dazu gehört die Teilnahme an IGF-Maßnahmen während der Dienst- bzw. Arbeitszeit ihrer zivilen Tätigkeit.
15. Die Attraktivität der Teilnahme des Zivilpersonals an militärischen Einsätzen muss gesteigert werden. So sollten unter anderem bei den Beamten, die bis zum Doppelten auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit anrechenbaren Einsatzzeiten dienstzeitverkürzend eingesetzt werden und einen Anspruch auf vorzeitige Zuruhesetzung begründen, wenn aufgrund der erweiterten Anrechnung der Höchstruhegehaltsatz erreicht wird. Bei Tarifbeschäftigten ist so zu verfahren, dass die Dauer militärischer Einsatzzeiten für einen frühzeitigeren Renteneintritt ohne Rentenminderung berücksichtigt werden.

Sachstand

Das BMVg hat bei der mittelfristigen Personalplanung erneut Mehrbedarf bei den zivilen Beschäftigten ausgemacht. Bis 2027 soll der zivile Personalumfang daher um 1.900 auf 69.700 Haushaltsstellen erhöht werden. Auch wenn mit dem Plus an zivilen Haushaltsstellen noch lange nicht das zusätzlich benötigte qualifizierte Personal gewonnen ist, ist es ein Zeichen, dass die Trendwende Personal auch für das Zivilpersonal trotz der pandemiebedingten Folgen weiterhin anhält. Der DBwV wird sich weiter für die Schaffung weiterer Haushaltsstellen einsetzen.

Durch die ZDv A-1340/15 „Personalentwicklung für Tarifbeschäftigte“ und die ZDv A-1340/16 „Personalentwicklung für Beamtinnen und Beamte“ sowie die jeweiligen Durchführungsbestimmungen sollen die Ziele und Grundsätze der Bundeswehr gemeinsamen Personalentwicklung im Rahmen der Personalentwicklungskonzeptionen erreicht und damit der zivile Personalkörper gestärkt werden. Das Personalentwicklungskonzeption Arbeitnehmer ZDv A – 1340/15 wurde zuletzt im Februar 2020 evaluiert. Hierbei wurden Erfahrungen ausgetauscht und Verbesserungspotenziale erkannt. Für die Personalentwicklungskonzeption der Beamten erfolgte Mitte Mai 2021 ebenfalls eine Evaluierung. Seit 4. Juni 2024 gilt mit der Version 2 der ZDv A-1340/16 das überarbeitete Personalentwicklungskonzept für Beamte. Die ZDv A1-1340/16-5000 enthält seit 24. Oktober 2024 hierzu die aktuellen Durchführungsbestimmungen.

Der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18. Juli 2001 wurde mit dem Änderungs-Tarifvertrag Nr. 4 vom 24. März 2017 bis zum 31. Dezember 2023 verlängert. Der DBwV hat sich für den Abschluss eines neuen TV UmBw nach dem Laufzeitende im Dezember 2023 eingesetzt. Der TV UmBw wurde Mitte 2024 mit einer rückwirkenden Laufzeit ab 1. Januar 2024 in Kraft gesetzt und soll vorerst bis zum 31. Dezember 2027 gelten. Das Gesetz zur Begleitung der Reform der Bundeswehr (BwRefBegIG) ist bisher hingegen noch nicht überarbeitet worden. Der DBwV setzt sich für eine Verlängerung des TV UmBw über 2027 hinaus bis mindestens 2031 ein.

Bei den Beamten wird ein Wechsel der Laufbahngruppe durch die Überarbeitung des § 27 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) vereinfacht, nachdem der DBwV sich im Rahmen der letzten positiven Änderungen, die an der BLV vorgenommen worden sind, für diese eingesetzt hat. Im Rahmen dessen werden die Hürden für die Anwendung der Regelung herabgesetzt, die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes zur sog. Bestenauslese umgesetzt und Frauen besser als bisher berücksichtigt. Ein Erlass des Bundesministeriums der Verteidigung vom 5. August 2024 (Doppelkopferlass BMVg P II 4 – IUD II 6), mit dem der Gebrauch von § 27 BLV im „Einsatzdienst“ der zivilen Brandschutzorganisation der Bundeswehr eingestellt und laufende Stellenbesetzungsverfahren abgerollt werden sollten, wurde auf Anraten des DBwV zunächst ausgesetzt. Für eine gerechte Ausgestaltung der gesetzlichen Regelungen wird sich der DBwV weiter einsetzen.

Seitens des BMVg erging der Erlass „Übernahme von Auszubildenden aus AusbWkSt in die Bundeswehr“ vom 26.03.2019. Der DBwV war aufgefordert zur Änderung





IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten

der Arbeitszeitverordnung Stellung zu nehmen. Die bis zum 01.01.2020 befristete Regelung, dass die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes in den Bereichen mit Bereitschaftsdienst auf freiwilliger Basis auf bis zu 54 Wochenstunden im Durchschnitt verlängert werden kann (sog. Opt-Out) wurde entfristet in der AZV festgeschrieben. Die Möglichkeit zur Anrechnung von Reisezeiten wurde für Beamten nach § 11 Absatz 3 AZV erweitert und vereinfacht. Nunmehr werden Reisezeiten, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen, zu einem Drittel angerechnet und als Zeitguthaben auf das Gleitzeitkonto gutgeschrieben. Das BMVg hat mit Weisung vom 04.03.2021, Gz. R II 6 - Az 16 02 05, entschieden, dass dies rückwirkend zum 01.03.2021 auch auf alle anderen Statusgruppen Anwendung finden wird. Mit Rundschreiben des BMI vom 19. Februar 2021, D5-31006/8#1, wurde bestätigt, dass die Regelung ebenfalls für Tarifbeschäftigte gilt. Der DBwV lehnt die letztere Änderung als nicht weitgehend genug ab und setzt sich weiterhin für eine volle Anerkennung von Reisezeiten als Arbeitszeit ein.

Ebenfalls wurde für die Statusgruppe der Beamten aufgrund der Testphase mit der Verordnung zur Weiterentwicklung dienstrechtlicher Regelungen zu Arbeitszeit und Sonderurlaub die Langzeitkonten in § 7a und § 7b AZV verstetigt. Insgesamt blieb die gesetzliche Verstetigung der Langzeitkonten jedoch hinter den Erwartungen des DBwV zurück. Auch hier ist noch weiterhin Verbesserungsbedarf erkennbar, für das sich der DBwV weiter einsetzt. Zwischen dem Hauptpersonalrat und dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) wurden eine Rahmendienstvereinbarung über die Führung von Langzeitkonten für Beamte sowie eine Dienstvereinbarung zur Nutzung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer am 13. Oktober 2021 geschlossen.

Am 24.03.2021 hat das Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat in Umsetzung des Tarifabschlusses vom 25. Oktober 2020 für Beamtinnen und Beamte in der Bundesverwaltung die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit nach § 93 Absatz 3 Bundesbeamtengesetz (BBG) und des FALTER-Modells nach § 53 Absatz 4 BBG mit Wirkung vom 25. März 2021 um weitere zwei Jahre verlängert, also bis zum 31. Dezember 2022. Der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 (TV FlexAZ) ist mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft getreten. Die Regelungen des TV FlexAZ wirken nicht nach. Die „FlexiRente“ wird vor Erreichung der Regelaltersgrenze zunehmend in Anspruch genommen.

Im BMVg wurde unter Beteiligung der Vertreter der Berufsverbände und Gewerkschaften die Arbeitsgruppe „Zukunft Tarifbeschäftigte“ gegründet, an der der DBwV

als ständiges Mitglied teilnimmt. Zudem wurde die Task Force Personal gegründet. Hier wird der DBwV das Ziel einer einheitlichen Dienstposten- und Tätigkeitsbewertung weiterverfolgen, um eine organisationsbereichs- und ebenübergreifende Harmonisierung der Dienstpostenbeschreibungen zu erreichen.

Die Anerkennung von Berufsabschlüssen soll im Bereich des Bundes modernisiert werden. Hierzu sind im ersten Quartal 2023 Gespräche und Verhandlungen mit dem BMI anvisiert mit dem Ziel eine gesetzliche Regelung zu schaffen. Der DBwV wird sich weiterhin für eine Gleichstellung der Abschlüsse einsetzen.

Der Qualifikationsaufstieg nach § 38 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) kann nun auch im Bereich des Brandschutzes angewandt werden. Damit soll die Deckung des hohen Bedarfs an Personal für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst künftig gesichert werden. Der erste Ausbildungslehrgang soll am 01. April 2023 beginnen.

Die im Leitantrag aufgestellten Forderungen wurden von der Arbeitsgemeinschaft Zivile Beschäftigte mit Erstellung der Tiefenagenda „Bundeswehr in Zivil #WirGestaltenUnserMorgen“ ausgearbeitet und konkretisiert.

IX/03 Dienstposten und Stellenbeschreibungen

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

Sachstand

Über die Besetzung ziviler und militärischer Dienstposten wurden bereits angeregte Diskussionen mit dem BMVg geführt. Der DBwV wird die Forderung weiterhin verfolgen.

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

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass die durch unterschiedliche Vorverwendungen erworbenen Qualifikationen Rettungsassistent, Rettungsassistentin und Notfallsanitäter im Bereich Brandschutz anerkannt und diese

IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten

Fähigkeiten aufrechterhalten werden. Hierfür ist ein Konzept zu erstellen.

Sachstand

Um die Voraussetzungen für die Umsetzung innerhalb der Bundeswehr zu schaffen, hatte das BMVg eine verwaltungsinterne Regelung herausgegeben, in der der Qualifikationserhalt festgeschrieben worden sei. Der DBwV wird dessen Umsetzung verfolgen.

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

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Vorauswahl von leistungsstarken Beschäftigten für eine Teilnahme an einem Fernstudium als Grundlage für einen Aufstieg vom mittleren in den gehobenen nichttechnischen Dienst durch ein Assessmentcenter sichergestellt und nicht nur die Beurteilung als vorgeschaltetes Bewertungskriterium genutzt wird.

Sachstand

Die Umsetzung des Antrages wird angestrebt. Im Zuge der letzten Termine im BMI, in denen es um eine Änderung der Bundeslaufbahnverordnung und insbesondere die in ihr geregelten Aufstiegsverfahren ging, wurde das Thema eingebracht. Zum derzeitigen Zeitpunkt vertritt das BMI nach wie vor die Auffassung, dass eine Vorauswahl lediglich anhand der Beurteilungen und die Auswahlentscheidung anhand der Rangfolge des Ergebnisses des Auswahlverfahrens stattfinden solle. Der DBwV nahm an einem Verbändebeteiligungsgespräch beim BMI zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Novellierung der BLV am 13. November 2024 teil und wies auf die Wichtigkeit der Umsetzung der Forderung hin. Es wurde zudem eine schriftliche Stellungnahme zum BLV-Entwurf abgegeben. Im Dezember 2024 wurde mitgeteilt, dass die Novellierung der BLV in der laufenden Legislaturperiode nicht weiterverfolgt werde.

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

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

Sachstand

Der DBwV wird sich weiterhin für die Umsetzung dieses Beschlusses einsetzen.

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

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

Sachstand

Die Forderung wird weiterverfolgt.

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

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

Sachstand

Der DBwV hatte diese Forderung im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zu einem Bundeswehreinsatzbereitschaftsstärkungsgesetz gegenüber dem BMVg und BMI erhoben, der Forderung wurde bislang nicht entsprochen. Der DBwV wird sich für diese Forderung weiterhin einsetzen.

IX/09 Seminarangebot für ausscheidende Zivilbeschäftigte zum Thema „Versorgung“

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





IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten

Sachstand

Es werden derzeit bereits Seminare von Seiten der Bundeswehr für ausscheidende Arbeitnehmer und Beamte der Bundeswehr angeboten. Für eine Ausweitung des Angebots wird sich der DBwV weiterhin einsetzen. Die Anzahl der jährlich angebotenen Seminare soll sich perspektivisch an der Anzahl der in den Ruhestand tretenden Arbeitnehmer und Beamten ausrichten. Für das Jahr 2025 sind 30 zusätzliche Termine für Altersversorgungsseminare geplant.

IX/10 Ausweis für ehemalige Beamte und Tarifbeschäftigte

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

Sachstand

Der DBwV hat sich mehrfach für die Umsetzung des Beschlusses eingesetzt, das BMVg lehnt es bisher ab, der Forderung zu entsprechen.

IX/11 Weitere Zentralisierung des Brandschutzes der Bundeswehr

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

Sachstand

Der DBwV wird sich weiterhin für die Umsetzung dieses Beschlusses einsetzen.

IX/12 Mehr Sportausbilder auf den Feuerwachen

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert, dass schnellstmöglich ausreichend Personal zum Sportausbilder auf den Feuerwachen ausgebildet wird, um die Anforderungen der Bereichsvorschrift C1 2042/1-6012 „Sport und körperliche Leistungsfähigkeit (KLF) der zivilen Brandschutzkräfte“ erfüllen zu können. Die Kosten für privat erlangte Lizenzen

und den Qualifikationserhalt, welche dienstlich genutzt werden, müssen erstattet werden.

Sachstand

Der DBwV wird sich weiterhin für die Umsetzung dieses Beschlusses einsetzen.

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

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

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert:

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

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

2. Hohen Arbeitszeiten und dem Verfall von Arbeitszeitguthaben muss entgegengewirkt werden. Es muss gewährleistet werden, dass alle Arbeitszeiten als Arbeitszeitguthaben erfasst und vergütet werden. Die Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit müssen die Ausnahme bleiben. In bestimmten Fällen sollen Mehrarbeit bei Beamten ab der ersten Stunde finanziell abgegolten werden können.
3. Für die Beamten wird wie für die Arbeitnehmer eine 39 Stunden- anstelle einer 41 Stunden-Woche, für die

IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten

Schichtdienstleistenden (zum Beispiel Feuerwehrbeamte) eine 46°Stunden- anstelle einer 48°Stunden-Woche gefordert. Ein Vergleich der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für Beamte des Bundes und der Bundesländer zeigt, dass Beamte im Bund gegenüber den meisten Beamten der Bundesländer benachteiligt werden. Für die Benachteiligung der Beamten des Bundes gibt es keinen sachlich gerechtfertigten Grund mehr. Der Haushalt des Bundes ist besser als die Haushalte der meisten Bundesländer aufgestellt. Der Gefahr der Zunahme von Mehrarbeit bei Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ist durch Schaffung von zusätzlichen haushälterisch unterlegten Stellen entgegenzuwirken. Eine Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit kann schrittweise unter Nutzung der Inanspruchnahme von Langzeitkonten erfolgen.

4. Das bisher geltende ineffiziente, zeitintensive und für Beamte aufgrund der Quotierung demotivierende Beurteilungssystem muss völlig neugestaltet werden. Es wird ein Kreditpunktekonto zur Feststellung der Qualifizierung, Erfahrung und Leistungsbereitschaft vorgeschlagen.
5. Um sich bestmöglich entwickeln zu können, ist für Beamte wichtig, dass sie nicht mit unterschiedlichen Laufbahnen, die fachlich keine Bezüge zueinander aufweisen, verglichen werden. Hierfür muss sowohl bei Regel- als auch bei Anlassbeurteilungen ausgeschlossen werden, dass mehrere Beamte, die dem nichttechnischen, technischen oder naturwissenschaftlichen Dienst angehören, zusammen eine Vergleichsgruppe bilden. Zusätzlich ist die Zuständigkeit für die abschließende Beurteilung an das Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr (BA-PersBw) zu verlagern.
6. Das Personalentwicklungskonzept für die Beamten ist konsequent umzusetzen. Dabei ist von besonderer Bedeutung die individuelle Prüfung, welche laufbahnrechtlichen Möglichkeiten zur Personalentwicklung für Beamte bestehen. Das Ergebnis dieser individuellen Prüfung ist im Dialog mit dem Betroffenen zu erörtern und die jeweils bestehenden Möglichkeiten einer Qualifizierung sind aufzuzeigen.

Sachstand

Im Rahmen der Stellungnahme und des Beteiligungsgesprächs zur Änderung der BLV 2023 hat der DBwV aktiv die Umsetzung einer Einheitslaufbahn gefordert. Einige Änderungen, welche die Durchlässigkeiten der Laufbahnen erhöhen, sind hierbei ein Schritt in die richtige Richtung. Im Forderungspapier „Zivilpersonal stärken“ wird für einen attraktiven öffentlichen Dienst in der Bun-

deswehr durch den DBwV ein Modell mit Einstiegspunkten für einen ausbildungsgerechten und individuellen Einstieg gefordert. Die Einstiegspunkte sollten sich im Wesentlichen an dem von der Bologna-Reform geschaffenen European Credit Transfer System (ECTS-Punkte) orientieren, das den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienabschlüssen fein gestaffelte Qualifikationsnachweise zuordnet.

Das bestehende Beurteilungssystem wurde durch interne Vorgaben des BMVg zuletzt aktualisiert. Das Beurteilungssystem selbst ist nicht geändert worden, indem beispielsweise ein Kreditpunktekonto eingeführt worden ist. Das bestehende Beurteilungssystem ist gerichtsfest, sodass es unwahrscheinlich scheint, dass das BMI und BMVg dieses grundlegend ändern werden. In Vorbereitung auf einen möglichen Referentenentwurf zur Anpassung der BLV zur Harmonisierung des Beurteilungsrechts des Bundes fand im September 2024 ein fachlicher Austausch zwischen dem BMI und dem DBwV sowie anderen Gewerkschaften und Berufsverbänden statt. Mit einer Umsetzung in der laufenden Legislaturperiode ist nicht zu rechnen. Der DBwV setzt sich weiterhin für eine Überarbeitung des Beurteilungssystems ein.

Das BMI erstellte im Oktober 2024 einen Referentenentwurf zur Novellierung der BLV. Der DBwV nahm an einem Beteiligungsgespräch beim BMI zum Entwurf am 13. November 2024 teil und gab eine schriftliche Stellungnahme zum Referentenentwurf ab. Im Dezember 2024 wurde mitgeteilt, dass die Novellierung der BLV in der laufenden Legislaturperiode nicht weiterverfolgt werde.

Für das Personalentwicklungskonzept der Beamten erfolgte Mitte Mai 2021 eine Evaluierung. Seit 4. Juni 2024 gilt mit der Version 2 der ZDv A-1340/16 das überarbeitete Personalentwicklungskonzept für Beamte. Die ZDv A1-1340/16-5000 enthält seit 24. Oktober 2024 hierzu die aktuellen Durchführungsbestimmungen. Es wird ergänzend wird auf den Sachstand zum Antrag IX/02 verwiesen.

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

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

Sachstand

Die Umsetzung der Forderung wird seitens des DBwV weiter angestrebt



IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten

IX/15 Dienstpostenbündelung und zusätzliche Planstellen im mittleren Dienst

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

Sachstand

Durch den Einsatz des DBwV findet eine Bündelung von Dienstposten im mittleren Dienst bereits statt. Für weitere Bündelungen von Dienstposten im mittleren Dienst setzt sich der DBwV ein. Vergleichbares gilt in Hinsicht auf die Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsstellen. Durch den Einsatz des DBwV ist unter anderem bereits erreicht worden, dass keine Wartezeiten bei den Beförderungen auf Dienstposten, die der Besoldungsgruppe A 8 zugeordnet gewesen sind, vorgelegen haben.

IX/16 Dienstpostenbündelung und zusätzliche Planstellen im gehobenen Dienst

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

Sachstand

Durch den Einsatz des DBwV findet eine Bündelung von Dienstposten im gehobenen Dienst bereits statt. Für weitere Bündelungen von Dienstposten im gehobenen Dienst setzt sich der DBwV ein. Vergleichbares gilt in Hinsicht auf die Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsstellen.

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

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

Sachstand

Der DBwV wird sich weiterhin für die Umsetzung dieses Beschlusses einsetzen.

IX/18 Hauptamtliches Ausbildungspersonal für die Ausbildungsstätten

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

Sachstand

Die Forderung wird weiterverfolgt.

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

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

Sachstand

Der DBwV wird sich weiterhin für die Umsetzung dieses Beschlusses einsetzen.

IX/20 Verstärkte Qualifizierungsangebote für Feuerwehrbeamte

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

Sachstand

Der DBwV wird sich weiterhin für die Umsetzung dieses Beschlusses einsetzen.

IX/21 Fachgerechte Verwendung feuerwehruntauglichen Personals

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert, dass Beamte der Bundeswehrfeuerwehr, die für den feuerwehrtechnischen Einsatz aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr tauglich sind, fachgerecht weiterverwendet werden. Statt der Versetzung in die Dienstunfähigkeit sollte eine Verwendung für administrative Aufgaben im Bereich der Bundeswehrfeuerwehr oder, nach entsprechender Qualifikation, für andere Aufgaben im allgemeinen Verwaltungsdienst der Bundeswehr angestrebt werden.



IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten

Sachstand

Der DBwV wird sich weiterhin für die Umsetzung dieses Beschlusses einsetzen.

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

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

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

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert:

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

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

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

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

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



IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten

8. Tarifbeschäftigte, deren Arbeitsplätze aufgrund von Dienstpostenumwandlungen zur zukünftigen Besetzung mit Beamten oder Soldaten oder aufgrund anderer organisatorischer Maßnahmen wegfallen, müssen weiterhin sozial abgesichert werden. Der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) ist daher über 2023 hinaus zu verlängern.

Sachstand

Bezüglich des Personalentwicklungskonzeptes der Beamten wird auf den Sachstand zum Antrag IX/02 verwiesen.

Bezüglich der sachgrundlosen Befristung wurde zuletzt eine Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes Ende 2018 vorgenommen. Dessen § 14 ist nicht verändert worden.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat jedoch mit Beschluss vom 6. Juni 2018 (BVerfG -1 BvR 1375/14) entschieden, dass die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Verbot sachgrundloser Befristungen bei Vorbeschäftigung aus § 14 Abs. 2 S. 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge verfassungswidrig ist. Eine sachgrundlose Befristung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien solle grundsätzlich nur einmal und nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sein.

Sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien sind somit in aller Regel auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt. Jede erneute sachgrundlos befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ist unzulässig. Ausnahmen können nach der Rechtsprechung des BVerfG in folgenden Konstellationen bestehen:

- bei bestimmten geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studien- oder Familienzeit,
- bei der Tätigkeit von Werkstudierenden, studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen ihrer Berufsqualifizierung oder
- bei einer erzwungenen oder freiwilligen Unterbrechung der Erwerbsbiografie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergeht.

Das BMI hat zur neuen Rechtsprechung des BVerfG ein Rundschreiben vom 26. Juli 2018 (D5-31001/9#7) erlassen, mit dem es empfiehlt, die Begründung sachgrund-

loser Arbeitsverhältnisse nicht mehr auf die dreijährige Karenzzeit zu stützen und bei einer nicht erstmaligen Begründung eines sachgrundlosen Arbeitsverhältnisses äußerste Vorsicht walten zu lassen und sich eng an den vom Bundesverfassungsgericht genannten Ausnahmefällen zu orientieren. Ob das Rundschreiben nach wie vor Anwendung findet, ist nicht bekannt.

Die Forderung, sachgrundlose Befristungen einzudämmen, ist im Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP vom 2021 (S. 70) teilweise verankert, wurde jedoch bisher nicht umgesetzt.

Auch die ZDv A-1340/15 „Personalentwicklung für Tarifbeschäftigte“ und ihre Durchführungsbestimmungen tragen zu der beruflichen Weiterentwicklung der Tarifbeschäftigten bei. Eine Evaluierung fand im Rahmen des zweiten Qualitätszirkels am 11. Februar 2020 statt, zu der das BMVg die Vertreter der militärischen und zivilen Organisationsbereiche, von einigen BwDLZ, dem BAPersBw sowie von Berufsverbänden und Gewerkschaften einlud. Hierbei wurden Erfahrungen ausgetauscht und Verbesserungspotenziale identifiziert. Der Qualitätszirkel wurde zuletzt am 17. und 18. September 2024 fortgesetzt. Hierbei erfolgte ein vertiefender Austausch zwischen dem BMVg und dem DBwV sowie der weiteren Teilnehmer zu der Fortentwicklung ZDv A-1340/15 „Personalentwicklung für Tarifbeschäftigte“.

Im Anschluss an die Regionaltagungen des BMVg fand mit Schwerpunkt auf den zivilen Beschäftigten im BMVg ein Fachgespräch „Zivilpersonal Bundeswehr“ am 25. Oktober 2022 statt bei dem eine kritische Bestandsaufnahme erfolgte. In der Folge wurden die Task Force Personal und auf Ebene des BMVg die Arbeitsgruppe „Zukunft Tarifbeschäftigte“ gegründet. Der DBwV ist ständiges Mitglied der Arbeitsgruppe „Zukunft Tarifbeschäftigte“. Die Arbeitsgruppe hat sich zum Hauptziel gesetzt, tarifvertragsgerechte und organisatorische Rahmenbedingungen für zeitgemäße Dienstposten und eine Abbildung von Karrierewegen zu schaffen. Nach Ausarbeitungen der Arbeitsgruppe zum Angebot von Verbeamtungen im Rahmen von Organisationsentscheidungen sind einzelne Pilotprojekte beabsichtigt.

Mit Rundschreiben des BMI vom 03.05.2024 zu Durchführungshinweisen zu § 16 TVöD (D5.31002/55#13) wurde die Durchführungshinweise entsprechend der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung praxisgerecht abzubilden. Zudem wurde die Möglichkeit geschaffen, dass auch sogenannte Stufenrestlaufzeiten bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden können. Hierzu wurden die Regelungen zur Anerkennung von förderlichen Zeiten übertariflich erweitert.

IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten

Der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) wurde zuletzt Mitte 2024 mit einer rückwirkenden Laufzeit ab 1. Januar 2024 in Kraft gesetzt und soll vorerst bis zum 31. Dezember 2027 gelten. Ergänzend wird auf den Sachstand zum Antrag IX/02 verwiesen.

IX/23 Bildung einer Tarifgemeinschaft

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

Sachstand

Derzeit ist keine Tarifgemeinschaft gebildet worden. Der DBwV möchte die Bildung einer Tarifgemeinschaft auf den Weg bringen. Hierfür ist das Führen von zahlreichen Gesprächen mit in Frage kommenden tariffähigen Organisationen erforderlich. Bisher geführte Gespräche mit dem Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (dbb) waren jedoch leider noch nicht erfolgreich.

IX/24 Bildung von Personalketten im Facharbeiterbereich

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

Sachstand

Die Forderung wird weiterverfolgt.

IX/25 Anpassung Kraftfahrertarifvertrag Bund

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

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

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

Sachstand

Die Forderung einer Zulage, die analog für Wechsel-schichtarbeit nach dem TVöD Bund gewährt wird, wird weiterverfolgt.

Folgende Änderungen haben sich allerdings ergeben:

In der Tarifeinigung 2020 der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern hat sich für den Kraftfahrertarifvertrag Bund entsprechend dem TVöD-BT-V folgende Steigerung ergeben:

Für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer im Geltungsbereich des KraftfahrertV Bund werden die Pauschalentgelte wie folgt erhöht:

- ab 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50,00 Euro,
- ab 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent.

Darüber hinaus hat das Bundesinnenministerium am 17. Oktober 2017 das Rundschreiben zur Durchführung des KraftfahrertV Bund neu gefasst (Az: D5 31005/26#3). Wegen der ab dem 1. März 2016 geltenden Neuregelung der Stufenzuordnung bei Einstellungen nach § 16 (Bund) TVöD sind entsprechende Anpassungen auch bei der Zuordnung zu den Stufen der Pauschalentgeltabelle für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer sowie zur Stufenlaufzeit erforderlich geworden. Des Weiteren sind Hinweise zur Verlängerung der höchstzulässigen Arbeitszeit durch Opt-Out insbesondere um weitere Aussagen zum Gesundheitsschutz, zum Haftungsrisiko bei Verzicht auf die jährliche arbeitsmedizinische Untersuchung und zum Grad der Auslastung unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit ergänzt worden. Neu aufgenommen wurden Hinweise zu Mischarbeitsplätzen bei Kraftfahrern im Geltungsbereich des KraftfahrertV Bund sowie zur zumindest zu leistender Arbeitszeit von Chefkraftfahrern. Die Forderung bezüglich der sogenannten Mischarbeitsplätzen und der Erweiterung auf solche Dienstposten wird weiterverfolgt.





IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten

IX/26 Tarifvertragliche Gleichstellung von Krankenpflegekräften mit Medizinischen Fachangestellten

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich für die Gleichstellung von Krankenpflegekräften mit Medizinischen Fachangestellten (MFA) im Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) ein und fordert konkret die Ergänzung „und vergleichbare Beschäftigte“ in der Anlage 1, Teil III, Ziffer 21.8, bei der Entgeltgruppe 5 in Fallgruppe 1.

Sachstand

Die Forderung wird weiterverfolgt. Der Anwendungsbe- reich dürfte sich faktisch aber stark reduziert haben, da in der Regel über § 6 TV UmBw eine Absicherung er- reicht werden kann.

IX/27 Schaffung eines Zulagentarifvertrags für Tarifbeschäftigte

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich für die Schaf- fung und Ausgestaltung eines Zulagentarifvertrags für Tarif- beschäftigte ein.

Sachstand

Die Forderung wird weiterverfolgt.

IX/28 Ausgleich der Rufbereitschaftszeiten von Arbeitnehmern

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

Sachstand

Bezüglich der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst Bund ab 24. Januar 2025 werden durch den DBwV Fordernden ausgestaltet. Die Forderung wird weiterverfolgt.

IX/29 Stärkung des Personalkörpers der Auszubilden- den im gesamten Geschäftsbereich des Bundesminis- teriums der Verteidigung

In den Ausbildungswerkstätten und Ausbildungsstätten der Bundeswehr werden jährlich Tausende als Fachkräfte ausge- bildet und bilden ein wichtiges Potenzial an gut qualifizier- tem Nachwuchs für die Bundeswehr. Die Ausbildung im ge-

werblich-technischen Bereich ist hoch anerkannt, nicht selten werden in der Bundeswehr erfolgreich Ausgebildete als Jahr- gangsbeste von der IHK ausgezeichnet.

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

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert:

1. In der Bundeswehr müssen nachhaltig Ausbildungs- plätze in den Ausbildungswerkstätten und Ausbil- dungsstätten angeboten werden.
2. Auszubildende sollen auf eigenen Wunsch nach ihrem erfolgreichen Abschluss nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Bundeswehrverwal- tung oder in den Streitkräften in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, in eine Beamtenlaufbahn oder in eine militärische Laufbahn übernommen werden können. Hierzu bedarf es neben der Bereitstellung der erforderlichen Haushalts- und Planstellen attraktive Angebote hinsichtlich der Vergütung und der Karrie- reperspektive.
3. Viele der Ausbildungswerkstätten und Ausbildungs- stätten sind in den Streitkräften verankert. Obwohl die ausgebildeten Fachkräfte für zivile und militäri- sche Verwendungen in den militärischen Organisa- tionsbereichen benötigt werden, erfolgen nur unzurei- chende Personalbindungsmaßnahmen. Zudem besteht oft Mangel an ausreichendem Ausbildungsmaterial und an Ausbildern. Der Generalinspekteur und die Inspektoren der militärischen Organisationsbereiche müssen das Potenzial in ihren Bereichen erkennen und Sorge dafür tragen, dass die potenziellen Nach- wuchskräfte nach ihrer Ausbildung in den Streitkräf- ten an sich zu binden, deren Ausbildung materiell bestmöglich auszustatten und ausreichend Dienstpos- ten für Ausbilder einzuplanen. Die Ausbildung und die Bindung junger Fachkräfte kann nicht allein in der Verantwortung des Bundesamts für das Personal- management liegen.

Sachstand

Die vorgenannten Missstände wurden innerhalb der AG Zivilbeschäftigte und gegenüber der Task Force Perso- nal offen angesprochen. Es wurde erörtert, insbesondere junge Auszubildende und Beschäftigte als Mitglieder des

IX. Besondere Angelegenheiten der zivilen Beschäftigten

DBwV zu gewinnen, damit diese sich besser organisieren können, um eine größere Einbindung der jugendlichen und in Ausbildung befindlichen Beschäftigten zu errei- chen. Die Forderung wird seitens des DBwV daher wei- terverfolgt.

IX/30 Erhöhung des Arbeitsgeberanteils für vermö- genswirksame Leistungen

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich für eine signi- fikante Erhöhung des Arbeitgeberanteils für vermögenswirk- same Leistungen (VwL) ein.

Sachstand

Die Forderung wird weiterverfolgt.



X. Bundeswehr und Gesellschaft

X/01 Akzeptanz der Bundeswehr in der Gesellschaft

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

Sachstand

Die Notwendigkeit von Streitkräften sowie die Besonderheiten des Soldatenberufs werden unter anderem durch den vom DBwV initiierten und umgesetzten Veteranenflyer, der notwendige Schritte für eine bessere Anerkennung und Wertschätzung des Soldatenberufs anregt, in der Gesellschaft dargestellt. Der DBwV-Veteranenkongress im Februar 2024 unter der Schirmherrschaft der Bundestagspräsidentin hat das Thema erneut prominent in den Fokus gerückt. Der Austausch mit Jugendoffizieren soll weiter gepflegt und ihre Rolle für die Arbeit in der Gesellschaft ausgebaut werden.

X/02 Schaffung von Traditionssäulen

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

Sachstand

Der Beschluss des Deutschen Bundestages zur Einführung eines jährlichen nationalen Veteranentages eröffnet enorme Möglichkeiten zur Stärkung der bundeswehreigenen Traditionssäule. Die Möglichkeiten der Operationalisierung werden gerade in vollem Umfang ausgelotet und regelmäßig mit den relevanten Akteuren im BMVg, im Veteranenbüro der Bundeswehr in Truppenteilen und Veteranenverbänden sowie in Stiftungen besprochen.

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

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

Sachstand

Während der Corona-Pandemie wurde die Bundeswehr zum Teil als systemrelevant eingestuft. Der DBwV wird sich, soweit die Bundeswehr wieder in größerem Umfang

im Rahmen der Amtshilfe tätig wird, jederzeit wieder dafür einsetzen, dass die Bundeswehr in allen Bundesländern in entsprechenden Verordnungen als systemrelevant eingestuft wird. Zudem bestehen enge Verbindungen in das Territoriale Führungskommando, in dem der Operationsplan Deutschland (OPLAN) geschrieben wird. Die zivil-militärische Zusammenarbeit ist eine der tragenden Säulen des Planes und stärkt die Bande zwischen Bundeswehr, Sicherheitsbehörden und zivilen Akteuren in diesem Feld.

X/04 Innere Führung

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

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

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

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

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

X. Bundeswehr und Gesellschaft

Vor diesem Hintergrund fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Die stetige Weiterentwicklung und zeitgemäße Anpassung der Inneren Führung einschließlich des Führens mit Auftrag an die sich verändernden Rahmenbedingungen in der Bundeswehr.
2. Die Sicherstellung einer konsequenten, praxisnahen Vermittlung und Umsetzung der Grundsätze der Inneren Führung, sowohl im normalen Ausbildungs- und Dienstbetrieb als auch im Rahmen von Einsätzen und Missionen.
3. Es ist eine umfangreiche Untersuchung durchzuführen, ob und wie politische Bildung in der Bundeswehr tatsächlich durchgeführt und praktiziert wird. Auf Grundlage der Ergebnisse muss unverzüglich nachgesteuert werden – mit dem Ziel der wirksamen Sicherstellung von politischer Bildung für alle Menschen in der Bundeswehr.
4. Das gegenseitige Treueverhältnis und die daraus erwachsene Fürsorgeverpflichtung sind Bestandteil der Inneren Führung, deren Ausgestaltung Aufgabe aller Vorgesetzten der Bundeswehr sein muss.
5. Die Bundeswehr darf Soldaten nicht mit der Frage nach der Sinnhaftigkeit ihres Handelns allein lassen. Eine regelmäßige Evaluierung von Bundeswehr-Einsätzen und die transparente Kommunikation der Ergebnisse in die Bundeswehr sind eine Voraussetzung für Motivation und Einsatzbereitschaft.
6. In den Streitkräften muss zwingend eine zeitgemäße Fehlerkultur verinnerlicht und angewendet werden. Wahrnehmungen von Problemen und Fehlern müssen das verantwortliche Führungspersonal erreichen und sollen die Grundlage für angemessene Lösungen sein.
7. Besondere Bedeutung kommt hierbei dem Führen durch Vorbild zu. Das überzeugende Handeln der Vorgesetzten ist Voraussetzung dafür, dass junge Soldaten die Führungskultur der Inneren Führung leben können.
8. Die Traditionslinien der Bundeswehr müssen als integraler Bestandteil des Selbstverständnisses der Bundeswehr kontinuierlich vermittelt und weiterentwickelt werden.
9. Die Grundsätze der Inneren Führung müssen auch im Bereich der zivilen Beschäftigten vermittelt werden, um auch bei ihnen die Identifikation mit den Streitkräften und ihrem Auftrag zu fördern. Statusübergrei-

fend absolvierte Trainings- und Ausbildungsmodule können dazu beitragen, ein bundeswehrgemeinsames Führungsverständnis zu entwickeln.

10. Zunehmend wird der Dienst nicht mehr nur am Dienstort verrichtet. Vorgesetzte sind im Hinblick auf die Herausforderungen des Führens auf Distanz und auch der damit einhergehenden Fürsorgeverpflichtung zu sensibilisieren.

Sachstand

Es findet weiterhin Austausch mit dem Zentrum Innere Führung und dem zuständigen Referat im BMVg statt. Bei den Gesprächen wurden die Forderungen des DBwV transportiert. Dem DBwV ist es gelungen, die Aufnahme des Kapitels „Veteranen“ in das Ende 2023 neu erschienene Handbuch Innere Führung des ZInFüs zu erwirken. Der DBwV ist in der Enquete-Kommission „Lehren aus Afghanistan für das künftige vernetzte Engagement Deutschlands“ intensiv eingebunden und arbeitet insofern an der Evaluierung des Einsatzes mit. Der DBwV arbeitet ansonsten weiter an der Umsetzung.

Der DBwV bemüht sich, bei jeder sich bietenden Gelegenheit im Kontakt mit Bundeswehr, Politik und Gesellschaft, darauf aufmerksam zu machen, dass Desinformation über die Sozialen Medien eine enorme Gefahr darstellen. Soziale Medien sind für junge Rekruten oftmals die einzige Nachrichtenquelle und sind somit einer dort verbreiteten Desinformation in besonderem Maße ausgesetzt. Hier ist die Politische Bildung herausgefordert und muss schnell tragfähige Konzepte erarbeiten und umsetzen.

X/05 Ausbildung der Vorgesetzten in SBG und BPersVG

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.



X. Bundeswehr und Gesellschaft

X/06 Militärseelsorge

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

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass

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

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

Sachstand

Der DBwV intensiviert weiter die Kontakte zur Militärseelsorge. In regelmäßigen Online-Treffen werden aktuelle Themen diskutiert. So wurden z.B. mit Experten und Betroffenen Sinn und Realisierungschancen der Einführung einer islamischen Militärseelsorge besprochen. Im Austausch mit den Militärseelsorgern werden kontinuierlich die Fortschritte bei der Etablierung der

jüdischen Militärseelsorge begleitet. Im Februar 2024 fand die erste Präsenztagung Militärseelsorge statt, die als Erfolg gewertet werden kann. Inhalte waren u.a. die Rolle der Militärseelsorge und notwendiger Änderungsbedarf mit Blick auf den neuen Fokus LV/BV und die Erweiterung der Militärseelsorge auf andere Glaubensgemeinschaften. Im September 2024 fand ein Workshop zur Vernetzung des neuen BMVg-Referenten für Glaubensgemeinschaften und Weltanschauungsgemeinschaft statt, in dem erneut die Einführung einer islamischen Militärseelsorge im Mittelpunkt stand. Weitere Veranstaltungen sind geplant.

X/07 Änderung der Modalitäten beim Militärischen Begräbnis

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

X/08 Anerkennung der NVA als deutsche Armee

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

Sachstand

Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

X/09 Veteraninnen und Veteranen der Bundeswehr

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

Die vor wenigen Jahren durch das Bundesministerium der Verteidigung vorgenommene Definition des Status der Ve-

X. Bundeswehr und Gesellschaft

teraninnen und Veteranen der Bundeswehr hat spürbaren Schwung in die Veteranenpolitik gebracht. Der Deutsche Bundeswehrverband begrüßt das vielfältige Engagement für die Interessen der aktiven und ehemaligen Soldaten der Bundeswehr.

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

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

Um das zu gewährleisten, fordert der Deutsche Bundeswehrverband

1. Die aktive Weiterentwicklung der Versorgung von Wehrdienstbeschädigten und insbesondere von Einsatzversehrten. Konkrete Forderungen hierzu finden sich in dem DBwV-Papier „Forderungen für eine aktive Veteranenpolitik“, welches angesichts der dynamischen Entwicklungen im Bereich Versorgung regelmäßig aktualisiert wird.
2. Eine bessere Betreuung und Fürsorge für Veteranen und insbesondere für ehemalige Soldaten der Bundeswehr.
3. Die Steigerung der gesellschaftlichen Anerkennung und Wertschätzung für unsere Soldaten. Ein Ansatzpunkt für eine größere öffentliche Wirkung wäre beispielsweise die Einführung eines Veteranentages unter der Schirmherrschaft des Bundespräsidenten.
4. Die Erarbeitung einer Veteranenkonzeption und die Schaffung geeigneter leistungsfähiger Strukturen im BMVg zur Sicherstellung einer nachhaltigen Veteranenarbeit der Bundeswehr. Mit Symbolpolitik ist es nicht getan.
5. Den Aufbau eines Veteranenbüros, das unterschiedliche Aufgaben unter einem Dach vereint. Im Kern könnte ein solches Veteranenbüro eine Ansprechstelle sowohl für Aktive und Ehemalige als auch für Angehörige und Hinterbliebene sein. Dafür müsste es außerhalb der Bundeswehr-Liegenschaften verortet sein, um niedrigschwellig zugänglich zu sein. Zudem könnte in einer solchen Institution konzeptionelle Grund-

lagenarbeit geleistet werden, um die Veteranenpolitik voranzubringen. Hier könnte etwa der Bedarf für das seit längerer Zeit in der Diskussion befindliche Veteranenheim ermittelt, und dessen Planung vorangetrieben werden. Gleichzeitig kann das Veteranenbüro ein Ort der Vernetzung für alle Akteure – auch aus dem zivilen Bereich – sein. Perspektivisch sollte es bundesweit an mehreren Standorten Veteranenbüros geben.

Sachstand

Der Schwerpunkt der Aktivitäten lag bislang auf Maßnahmen zur Steigerung der gesellschaftlichen Anerkennung und Wertschätzung für Soldatinnen und Soldaten. Der DBwV nutzt seine Führungsrolle, um die Diskussion voranzutreiben. Im Austausch mit zahlreichen jüngeren Veteranenverbänden und weiteren Akteuren der Veteranenbewegung (Volksbund Deutsche Kriegsgräberfürsorge, Liberale Soldaten und Veteranen, Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr) wurden gemeinsame Forderungen herausgearbeitet und in Form eines Flyers veröffentlicht, der in Politik, BMVg und Gesellschaft verteilt wurde und bereits auf breite Wahrnehmung gestoßen ist.

Der DBwV war bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt in die Planungen für ein Veteranenbüro eingezogen worden und konnte sich mit eigenen Vorstellungen einbringen. Die Eröffnung des Veteranenbüros der Bundeswehr in Berlin ist im Januar 2024 erfolgt. Der DBwV wird die Arbeit dieses Piloten weiter mitverfolgen und evaluieren. Dabei steht er in engem Austausch mit dem zuständigen Leiter des Veteranenbüros der Bundeswehr.

Der DBwV-Veteranenkongress im Februar 2024 unter der Schirmherrschaft der Bundestagspräsidentin hat das Thema weiter prominent in den Fokus gerückt und kann uneingeschränkt als Erfolg gewertet werden. Kurz danach, im April 2024, wurde vom Deutschen Bundestag die Einführung eines nationalen Veteranentages beschlossen. Ziel des DBwV ist es, dabei zu unterstützen, dass der Veteranentag aus der Mitte der Gesellschaft gegangen wird.

Im Bundesvorstand wurde ein Papier mit dem Titel „Veteranentag mit Leben füllen“ abgestimmt, das Anregungen für die Ausgestaltung des Veteranentages enthält. Eine breitflächige Streuung auf allen zur Verfügung stehenden Kanälen ist weiterhin das Ziel. Bisher stößt das Ideenpapier auf sehr positive Resonanz.

Auch in die Planungen für eine Zentralveranstaltung in Berlin, die in Federführung des BMVg liegt, wird der DBwV als einziger Verband regelmäßig eingebunden. Seine Ideen werden stets gehört und berücksichtigt.





X. Bundeswehr und Gesellschaft

Luft nach oben ist bei Veranstaltungen auf Bundesebene fernab von Berlin. Hier ist Politik stärker in die Pflicht zu nehmen. Der DBwV steht deshalb in engem Austausch mit dem Veteranenbüro der Bundeswehr, dem BMVg, aber auch weiteren Akteuren wie dem Deutschen Städte- und Gemeindebund. Hierbei wird immer wieder deutlich, dass der DBwV der zentrale Ansprechpartner ist.

Um die Verbindung zu den anderen Akteuren der Veteranenbewegung weiterhin zu halten und somit operabel und durchsetzungsstark gegenüber Politik zu agieren, ist ein weiterer öffentlichkeitswirksamer nationaler Veteranenkongress geplant. Die ursprüngliche Terminierung Ende Februar 2025 kollidiert bedauerlicherweise mit den voraussichtlichen Neuwahlen am 23. Februar 2025. Derzeit werden die Möglichkeiten einer Neeterminierung zu einem späteren Zeitpunkt eruiert.

X/10 Veteranenabzeichnen als Bandschnalle

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass das Veteranenabzeichen an der Zivilkleidung und dem Dienstanzug auch in Form einer Bandschnalle getragen werden darf.

Sachstand
Der DBwV arbeitet weiter an der Umsetzung.

XI. Verbandsorganisation

XI/01 Anpassung der Kriterien für die Beitragsbefreiung wegen Pflegebedürftigkeit

Der Bundesvorstand möge beschließen, dass sich die Befreiung vom Mitgliedsbeitrag auf Antrag sich nicht mehr ausschließlich nach der Einstufung ab dem Pflegegrad 2 richtet, sondern auch der Bedarf als wesentliches Kriterium herangezogen wird.

Sachstand
Die Beitragsordnung wurde schon im März 2022 entsprechend angepasst. Eine Beitragsbefreiung aufgrund eines Pflegegrads erfordert seither die Glaubhaftmachung eines entsprechenden Bedarfs; über die Befreiung selbst entscheidet der Schatzmeister im Einzelfall.

XI/02 Publizierung der Ergebnisse der Verbandstage in den verbandlichen Medien

Die Ergebnisse der Verbandstage sollen allen Mandatsträger elektronisch über das Protokoll bekannt gegeben werden.

Sachstand
Das vollständige Protokoll des ersten (und bislang einzigen) Verbandstags der Amtsperiode am 13./14. März 2024 wurde unverzüglich nach der Fertigstellung in die Community eingestellt und damit allen Mandatsträgern zugänglich gemacht. Die Protokolle künftiger Verbandstage werden in vergleichbarer Weise allen Mandatsträgern zugänglich gemacht.

XI/03 Digitalisierung des Antragswesens

Der DBwV digitalisiert das Antragswesen für die Hauptversammlungen durch Einführung einer Softwarelösung. Die Software ermöglicht den medienbruchfreien Weg der Anträge aus den Kameradschaften bis zum Beschluss auf der Hauptversammlung. Genehmigte Anträge werden im System zum Arbeitsvorrat für den Bundesvorstand, der darin den Bearbeitungs- bzw. Sachstand zeitnah zu dokumentieren hat.

Die Kameradschaften erhalten Lesezugriff, um sich über den Fortschritt bei der Umsetzung der Beschlüsse informieren zu können.

Das System soll innerhalb der nächsten drei Jahre eingeführt werden, um den Anwendern genug Zeit bis zur nächsten HV zu geben, die Software und den Umgang damit kennen zu lernen.



Sachstand
Die zur Umsetzung eingesetzte Projektgruppe unter der Leitung des Verbandssyndikus hat die komplexen Anforderungen an ein digitalisiertes Antragswesen einschließlich der nachgelagerten Sachstandsüberwachung mit Hilfe eines Dienstleisters erfolgreich in eine browsergestützte Anwendung auf Basis einer Open-Source-Software überführt. Das „Digitale Antragswesen“ steht seit dem Herbst 2024 zur Verfügung und kommt bereits für den aktuellen Antragslauf zur 22. Hauptversammlung – beginnend mit den Anträgen der Basisorganisation zu den Landesversammlungen – zur Anwendung.

XI/04 Ansprechstelle für Mandatsträger im Service Center

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, im Service Center eine Ansprechstelle für die Mandatsträger der Landesverbände einzurichten.

Sachstand
In organisatorischen Fragen stehen den Mandatsträgern der Basisorganisation je Landesverband eigene Ansprechpartner in der Abteilung CFA (Sachgebiet VBA) zur Verfügung; für Änderungen des Datenbestands der Mitglieder können die Kameradschaften auf das Mitgliederlistenportal (auch erreichbar über das „Portal Kameradschaften“) des Service Centers zurückgreifen und im Übrigen die zentralen Service-Erreichbarkeiten nutzen. In Sonderfällen erfolgt die Klärung über die Leitung der Abteilung Service Center, die auch als Ansprechstelle für die Mandatsträger der Landes- und Bundesebene fungiert.

XI/05 Neues Kapitel Datenschutz in der Organisationsweisung

Durch die Inkraftsetzung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) hat der Datenschutz einen erhöhten Stellenwert erfahren. Dem muss gerade auch der DBwV gerecht werden. Daher wird der Bundesvorstand beauftragt, bis zum 01.07.2022 ein eigenes Kapitel „Datenschutz“ der Organisationsweisung erstellen zu lassen und in Kraft zu setzen. Dieses Kapitel hat die unterschiedlichen Regelungen zum Thema Datenschutz für den Verband zusammenzufassen und die erforderlichen Vorgaben als konkrete Handlungsanweisung für alle Bereiche des Vereinslebens zu beschreiben.

Sachstand
Die Neufassung der Organisationsweisung steht vor dem Abschluss und enthält ein eigenes Kapitel für den



XI. Verbandsorganisation

Datenschutz; parallel wurde im Frühjahr 2024 mit dem „DBwV-Campus“ eine digitale Schulungsplattform für alle Mandatsträger des Verbandes geschaffen, die einen verpflichtendes Modul zum Datenschutz beinhaltet (siehe auch den Sachstand zu Beschluss XI/06).

XI/06 Jährliche Datenschutzausbildung (online) für Mandatsträger

Der DBwV sollte für alle Mandatsträger eine jährliche Datenschutzausbildung (online) organisieren.

Sachstand
Mit dem „DBwV-Campus“ steht allen Mandatsträgern seit dem Frühjahr 2024 eine digitale Schulungsplattform zur Verfügung, die ein eigenes (und verpflichtendes) Learning zum Datenschutz enthält. Die vermittelten Inhalte sind auf die Belange des Verbandes ausgerichtet.

XI/07 Verbesserung der Attraktivität des Mandats im DBwV

Der Bundesvorstand wird beauftragt, Möglichkeiten zur Attraktivitätssteigerung für Mandatsträger an der Basis zu erarbeiten und als Beschlussgrundlage zum nächsten Verbandstag vorzulegen.

Sachstand
Das Thema war im Herbst 2023 Gegenstand der Veranstaltung „Der DBwV in der Reflexion“, im Rahmen derer Mandatsträger aller Ebenen aktuelle und künftige Herausforderungen für den Verband diskutiert und Lösungsmöglichkeiten entwickelt haben. Nach einer Aufbereitung wurden die Ergebnisse dem Verbandstag im I. Quartal 2024 vorgelegt, der die hierzu unterbreiteten Vorschläge jedoch weitestgehend verworfen hat (vgl. das Protokoll des Verbandstags).

XI/08 Namensschilder für Mandatsträger

Der DBwV sollte insbesondere für die Mandatsträger einheitliche Namensschilder aus den allgemeinen Mitteln des Verbandes beschaffen bzw. bereitstellen.

Sachstand
Auf Anforderung werden seit ca. Mitte 2022 einheitliche Namensschilder (nicht personalisiert) für alle Mandatsträger der Basisorganisation von der Abteilung CFA (Sachgebiet VBA) zur Verfügung gestellt; die Kosten

werden von der Bundesebene getragen (siehe Abschnitt 9.3.1 (1) der Organisationsweisung). Dem Grunde nach gilt dasselbe für die Mandatsträger auf Landes- und Bundesebene.

XI/09 Mitgliedergewinnung im Bereich der zivilen Beschäftigten 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 seinen nachgeordneten Bereichen bedarf es nach wie vor Anstrengungen, weitere zivile Mitglieder zu gewinnen.

Hierzu ist darauf hinzuwirken,

- dass sich Vorstandsmitglieder im DBwV vom Bundesvorstand bis zum Vorstand der Kameradschaften Mitgliedergewinnung und -pflege im Bereich der Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer, der Beamtinnen und Beamten sowie der Auszubildenden des Bundesministeriums der Verteidigung und seine nachgeordneten Bereiche besonders annehmen und sich für ihre Belange einsetzen.
- dass das bestehende Konzept der „Mitgliederwerbung“ angepasst und ggf. ergänzt wird. Ferner sollen angemessene und ausreichende sowie für das Zivilpersonal geeignete Werbemittel durch die Landesverbände einheitlich bereitgestellt werden.

Sachstand
Die Belange der zivilen Beschäftigten der Bundeswehr geraten mit der fortschreitenden Integration in die Vorstände auf allen Ebenen zunehmend in der Fokus der Arbeit des Verbandes, was sich auch in der Veranstaltungsplanung und -durchführung auf Landes- und Bundesebene zeigt. Das „Konzept zur Mitgliedergewinnung und -bindung“ als Dachdokument wird gegenwärtig durch eine Arbeitsgruppe unter der Leitung des 1. Stv. Bundesvorsitzenden aktualisiert und im Weiteren unter der Federführung des Schatzmeisters um spezifische Module – darunter auch für zivile Beschäftigte – ergänzt; der Prozess soll noch im laufenden Jahr abgeschlossen werden.

XI. Verbandsorganisation

XI/10 Verbessertes Konzept für die Mitgliedergewinnung beim Ausscheiden aus dem aktiven Dienstverhältnis sowie breitere Informationen über die Arbeit und das Angebot der KERH

Der DBwV erarbeitet ein überzeugendes Bindungskonzept für aus dem aktiven Dienstverhältnis ausscheidende Mitglieder. Dabei ist insbesondere auch das Informationsschreiben der Bundesgeschäftsstelle anlässlich des Wechsels zu überprüfen. Der Bundesvorstand und die Landesvorstände sollen jede Gelegenheit nutzen, die Mitglieder der Kameradschaften der Aktiven über die Arbeit der Kameradschaften ERH zu informieren. (z. B. im Verbandsmagazin, auf Tagungen, Seminaren und Schulungen für Mandatsträger usw.)

Sachstand
Das Informationsschreiben der Bundesgeschäftsstelle anlässlich des Ausscheidens aus dem aktiven Dienst wurde entsprechend anpasst und unterliegt seither einer regelmäßigen Überprüfung. Im Hinblick auf die Informationsarbeit wirken die Mitglieder des Bundesvorstands und der Landesvorstände sowie die Mitarbeiter in der Bundesgeschäftsstelle und der Landesgeschäftsstellen auf eine Umsetzung des Beschlusses hin.

XI/11 Zeitnahe Informationen der KERH über Neuzugänge

Die Kameradschaften ERH sind aufgefordert, Neuzugänge zeitnah zu kontaktieren und in die Gemeinschaft einzuführen.

Um das zu erreichen, wird zukünftig der jeweiligen KERH eine Kopie des Begrüßungsschreibens an die Mitglieder gestellt (analog zum Versand der Kondolenzschreiben). Zur Einsparung von Portokosten sollte diese Information per E-Mail automatisch aus der Mitgliederdatenbank erfolgen.

Sachstand
Alle Kameradschaften werden über die Änderungslisten im Mitgliederlistenportal (auch erreichbar über das „Portal Kameradschaften“) monatlich über neu zugeordnete Mitglieder informiert; von einer Zurverfügungstellung der inhaltlich stets identischen Begrüßungsschreiben wird vor diesem Hintergrund abgesehen.

XI/12 Information der KERH über Vorstandserfahrungen neu zugeordneter Mitglieder

Das Informationsschreiben der Bundesgeschäftsstelle anlässlich des Ausscheidens aus dem aktiven Dienst- oder Arbeits-

verhältnis bei der Bundeswehr soll um die freundliche Bitte ergänzt werden, bereits vorhandene Vorstandserfahrung dem Vorstand der KERH mitzuteilen.

Sachstand
Der Beschluss ist umgesetzt; das Informationsschreiben der Bundesgeschäftsstelle anlässlich des Ausscheidens aus dem aktiven Dienst wurde entsprechend angepasst.

XI/13 Kennzeichnung von Überweisungen im Trauerfall

Der DBwV versieht Überweisungen bei Trauerfällen (außer bei Spenden an Organisationen) zur besseren Einordnung durch die Hinterbliebenen mit dem Hinweis „Unterstützung anlässlich des Trauerfalls“.

Sachstand
Der Beschluss ist umgesetzt; Überweisungen in Trauerfällen sind seit dem I. Quartal 2022 entsprechend gekennzeichnet.

XI/14 Überreichung Treueurkunden

Der Passus über die Zustellung/Überreichung der Treuenadeln und Treueurkunden für aktive und ehemalige Generale/Admirale sowie Mitglieder im Landesvorstand sollte um nachfolgenden Halbsatz ergänzt werden: „... unter Information der jeweiligen Vorsitzenden der zuständigen Kameradschaften.“

Sachstand
Der Beschluss ist umgesetzt; die Organisationsweisung wurde entsprechend angepasst (siehe Abschnitt 5.1).

XI/15 Briefwahlen: Mitgliedschaft im Wahlausschuss auch für Mitglieder ohne Vorstandsmandat

Die Organisationsweisung wird dahingehend angepasst, dass auch Kameradschaftsmitglieder ohne Vorstandsmandat in den Wahlausschuss für die Briefwahl berufen werden können. Zumindest ein Mitglied des Wahlausschusses soll dabei weiterhin Mitglied des Vorstands sein.

Sachstand
Der Beschluss ist umgesetzt; die Organisationsweisung wurde entsprechend angepasst (siehe Abschnitt 6.4.2).





XI. Verbandsorganisation

XI/16 Verbesserte Information über die finanziellen Rahmenbedingungen der Arbeit in den Kameradschaften

Der DBwV stellt den Vorständen aller Kameradschaften bei jeder Änderung der finanziellen Rahmenbedingungen der örtlichen Verbandsarbeit eine aktuelle Kurzübersicht der finanziellen Rahmensätze zur Verfügung und informiert über Änderungen im Rahmen der Informationskanäle des DBwV.

Sachstand

Der Beschluss ist weitestgehend umgesetzt. Kapitel IX der Organisationsweisung (Kassenwesen) wurde zum 2. Halbjahr 2022 vollständig neu gefasst; auf Änderungen wird seither mit gesonderten Bekanntmachungen in der Community hingewiesen, und auch die Organisationsweisung selbst enthält stets eine Übersicht und außerdem Hervorhebungen aller Neuregelungen. Für eine gesonderte Kurzübersicht besteht vor diesem Hintergrund kein Bedarf (mehr); eine solche wäre auch wenig hilfreich, da beim weit überwiegenden Teil der abrechnungsfähigen Positionen inhaltliche Vorgaben und nicht allein „Rahmensätze“ bzw. Höchstgrenzen zu beachten sind.

XI/17 Entbürokratisierung der Kassenabrechnung / Änderungen in Kapitel IX der Organisationsweisung (Kassenwesen)

Kapitel IX der Organisationsweisung (Kassenwesen) soll überarbeitet und weitestgehend entbürokratisiert werden. Hier geht es um klare und eindeutige Aussagen und Erläuterungen, insbesondere zu Inhalt und Umfang der Kassenabrechnung.

Im Weiteren sollen Kassenabrechnungen im Online-Verfahren ermöglicht werden.

Sachstand

Kapitel IX der Organisationsweisung (Kassenwesen) wurde zum 2. Halbjahr 2022 vollständig neu gefasst und in Bezug auf Struktur, Verständlichkeit und Handhabung wesentlich verbessert. Das Abrechnungsverfahren wurde weitgehend entschlackt; die zugehörigen Formulare lassen sich in Gänze am Computer ausfüllen und unterschreiben (eine „analoge“ Abrechnung bleibt weiterhin möglich).

An der Umsetzung einer vollständig digitalisierten Abrechnung („Abrechnung Online“) wird bereits gearbeitet.

XI/18 Erhöhung des Höchstbetrages für Kranzspenden

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, den Höchstbetrag für Kranzspenden auf 130 € anzuheben.

Sachstand

Der Beschluss ist umgesetzt; die Organisationsweisung wurde entsprechend angepasst (siehe Abschnitt 9.3.3).

XI/19 Abrechnung von Postwertzeichen

Der Bundesvorstand ändert die Organisationsweisung dahingehend, dass Postwertzeichen ohne detaillierten Adressatennachweis (und nicht für jede einzelne Briefmarke) abgerechnet werden können; dies muss zumindest bis zu einer Höhe von 20 € möglich sein.

Sachstand

Der Beschluss ist umgesetzt; die Organisationsweisung wurde entsprechend angepasst (siehe Abschnitt 9.3.1 (5)).

XI/20 Erhöhung der MEM ab 2022

Die Zuweisung von Mitteln für mitgliedererhaltende Maßnahmen (MEM) soll von derzeit 4 € je Mitglied und Jahr ab dem 01.01.2022 auf 5 € je Mitglied und Jahr angehoben werden.

Sachstand

Der Beschluss ist umgesetzt; die Organisationsweisung wurde entsprechend angepasst (siehe Abschnitt 9.4.1 (1)).

XI/21 Erhöhung der MEM-Obergrenzen für Mitglieder und Gäste bei Veranstaltungen

Im Rahmen von Veranstaltungen, die der Mitgliedererhaltung dienen, sollen die Höchstbeträge für die Zuschüsse aus Mitteln für mitgliedererhaltende Maßnahmen (MEM) für Mitglieder und Gäste von derzeit 20 bzw. 10 € auf 25 bzw. 15 € erhöht werden.

Sachstand

Der Beschluss ist umgesetzt; die Organisationsweisung wurde entsprechend angepasst (siehe Abschnitt 9.4.6 (1)).

XI. Verbandsorganisation

XI/22 Abrechnung von Raum- und Saalmieten

Raum- und Saalmieten sollten nicht zu Lasten der Mittel für mitgliedererhaltende Maßnahmen (MEM) gehen, sondern direkt abgerechnet werden können.

Sachstand

Der Beschluss ist umgesetzt; die Organisationsweisung wurde entsprechend angepasst (siehe Abschnitt 9.3.4).

XI/23 Datenschutz und erforderliche IT-Ausstattung für Kameradschaften

Der Bundesvorstand wird beauftragt, die Ausstattung der Kameradschaftsvorstände mit geeigneter Hard- und Software zu prüfen und schnellstmöglich umzusetzen. In die Betrachtung sind die Möglichkeiten zur Nutzung von Open-Source-Software mit einzubeziehen.

Sachstand

Zur Umsetzung der Beschlüsse XI/23 bis XI/27 und XI/30 hat der Bundesvorstand die Projektgruppe „Kommunikation Kameradschaften“ eingesetzt, die auf Grundlage eines in Abstimmung mit Vertretern der Landesverbände erarbeiteten Gesamtkonzepts für die bedarfsgerechte Zurverfügungstellung von IT-Funktionen und -Dienstleistungen das „Portal Kameradschaften“ entwickelt hat. Dabei handelt es sich um ein integriertes Web-Portal, über das die Vorstände der Basisorganisation alle benötigten Dienste in Anspruch nehmen können; angeschlossen bzw. integriert sind bzw. werden dabei weitestgehend auch die bereits bestehenden Dienste wie etwa das Kameradschaftspost- oder das Mitgliederlistenportal. Der „Rollout“ hat mit den ordentlichen Wahlen im Frühjahr 2024 begonnen und ist zwischenzeitlich nahezu abgeschlossen; prinzipiell haben alle Kameradschaften bereits heute Zugang zum „Portal Kameradschaften“.

XI/24 Zentrale Datenablage für Kameradschaften

Zum Schutz vor Datenverlust müssen Mandatsträger eine zentrale Datenablage nutzen können, z. B. auf einem verbandseigenen Server, wie es derzeit bereits technisch beim Kameradschaftsportal (Mitgliederlisten) möglich ist. Das betrifft wegen des schutzwürdigen Charakters grundsätzlich alle verbandsinternen Dateien.

Sachstand

Der Beschluss wurde im Rahmen des Projekts „Kommunikation Kameradschaften“ umgesetzt (siehe Beschluss XI/23).

XI/25 Bereitstellung verbandlicher E-Mail-Adressen für Kameradschaften

Für eine einheitliche Außendarstellung stellt der DBwV jeder Kameradschaft eine E-Mail-Adresse mit einer verbandsbezogenen Domain bereit.

Sachstand

Der Beschluss wurde im Rahmen des Projekts „Kommunikation Kameradschaften“ umgesetzt (siehe Beschluss XI/23).

XI/26 Weiterentwicklung des geschlossenen Mitgliederbereichs der Homepage

Der geschlossene Mitgliederbereich der Homepage soll neben den bisherigen Angeboten künftig auch Zugriffsmöglichkeiten auf die Kameradschaftspost und das Kameradschaftsportal enthalten. Darüber hinaus sind Möglichkeiten zu schaffen, über den geschlossenen Bereich digitale Versammlungen (z. B. auf der Basis von Zoom, WebEx, Jitsi Meet oder Free-ConferenceCall) terminieren und einrichten zu können. Tools für Abstimmungen und Terminumfragen sind dabei so zu verknüpfen, dass Mandatsträgern nach dem Login alle Möglichkeiten zur Verfügung stehen.

Sachstand

Der Beschluss wurde im Rahmen des Projekts „Kommunikation Kameradschaften“ umgesetzt (siehe Beschluss XI/23).

XI/27 Videokonferenzen und Lizenzfragen

Die Pandemie-Ereignisse haben deutlich gemacht, dass es auch im DBwV erforderlich werden wird, Videokonferenzen und Online-Meetings zukünftig vermehrt als ergänzendes Werkzeug der Kommunikation einzusetzen.

Der Bundesvorstand wird daher beauftragt, ein Konzept für die Nutzung der Videoübertragung für Verbandszwecke zu erstellen und die erforderlichen Lizenzen bereitzustellen.

Sachstand

Der Beschluss wurde im Rahmen des Projekts „Kommunikation Kameradschaften“ umgesetzt (siehe Beschluss XI/23).





XI. Verbandsorganisation

XI/28 Erstattung der Kosten für Video-Konferenzsysteme

Die Organisationsweisung wird im Kapitel Kassenwesen dahingehend geändert, dass den Kameradschaften neben der Abrechnung der Kosten für Vorstandssitzungen (Sitzungsgeld und Fahrtkosten) generell auch die Abrechnung der Nutzung von Video-Konferenzsystemen für Veranstaltungen ermöglicht wird, um auch für zukünftige technische und organisatorische Herausforderungen gut aufgestellt zu sein.

Sachstand

Der Beschluss ist umgesetzt; die Organisationsweisung wurde entsprechend angepasst (siehe Abschnitt 9.3.4). Ein besonderer Bedarf besteht insoweit allerdings nicht mehr, da das „Portal Kameradschaften“ ein Modul zur Durchführung von Video-Konferenzen enthält (siehe Beschluss XI/23).

XI/29 Entwicklung einer „DBwV-App“

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, die Entwicklung einer modernen Cross-Plattform-App für mobile Endgeräte in Auftrag zu geben und deren Einführung zeitnah umzusetzen.

Sachstand

Der Beschluss ist umgesetzt; die „DBwV-App“ wurde im Rahmen der 21. Hauptversammlung vorgestellt und wird seither kontinuierlich weiterentwickelt.

XI/30 Digitalisierter Verbandsauftritt in Liegenschaften

Der Bundesvorstand wird beauftragt, die Möglichkeit eines digitalisierten Verbandsauftritts mit Bildschirmen in den Liegenschaften der Bundeswehr zu prüfen und gegebenenfalls umzusetzen.

Sachstand

Der Beschluss wurde im Rahmen des Projekts „Kommunikation Kameradschaften“ umgesetzt (siehe Beschluss XI/23); ein digitaler Verbandsauftritt wurde pilotweise an zwei Standorten getestet, konkret anhand prominent platzierter Bildschirme zur Vermittlung verbandlicher Informationen in Form einer nutzerorientierten Zusammenstellung von Beiträgen der Bundes-, der Landes- und der örtlichen Ebene, die alle vier Wochen aktualisiert wurde. Die Evaluierung im Jahr 2024 hat ergeben, dass der Betrieb gegenüber dem Nutzen unverhältnismäßig aufwendig ist; von einer Ausweitung wird daher abgesehen.

XI/31 Einheitliche Angabe des Herausgabedatums auf allen Broschüren/Druckwerken des DBwV

Der DBwV muss sicherstellen, dass auf allen Broschüren/Druckwerken, die der DBwV erstellen bzw. drucken lässt, einheitlich das Herausgabedatum auf der ersten Seite vermerkt wird, damit nicht unterschiedliche Inhalte in gleich aussehenden Broschüren an die Mitglieder und Neumitglieder verteilt werden. Mandatsträger können auf diese Weise sicherstellen, dass in ihren Bereichen keine unterschiedlichen, bzw. nicht korrekten Informationen in dieser z. T. doch sehr schnelllebigen Zeit verteilt werden.

Sachstand

Der Beschluss ist umgesetzt; eine Standangabe ist Teil grundsätzlich jeder Publikation des Verbandes.

XI/32 Einrichtung einer Ansprechstelle für Menschen mit Behinderungen und zu Inklusionsfragen

Der Bundesvorstand richtet eine Ansprechstelle für die besonderen Angelegenheiten für Menschen mit Behinderungen und zu Inklusionsfragen ein.

Sachstand

Für besondere Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung und Inklusionsfragen steht die Abteilung Recht zur Verfügung; die Zuordnung zu einzelnen Fachreferaten richtet sich dabei nach der konkreten Fragestellung bzw. nach dem Bedarf.

XI/33 Informationsaustausch von Personalvertretungen und Schwerbehindertenvertretung verbessern

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, bei Veranstaltungen des Deutschen BundeswehrVerbandes für Personalvertretungen auch Schwerbehindertenvertretungen einzuladen. Der Informationsaustausch der unterschiedlichen Interessenvertretungen mit differenzierenden Rechten soll gefördert, ausgebaut und dazu genutzt werden, um die Zusammenarbeit zu verbessern und sich gegenseitig unterstützen zu können.

Sachstand

Schwerbehindertenvertretungen können seit dem Beginn der Amtsperiode an den regelmäßig stattfindenden Videokonferenzen des Fachbereichsvorsitzenden mit Personalräten und Vertrauenspersonen teilnehmen. Für Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretungen ist ein vergleichbares Format eingerichtet, an dem wiederum Personalräte und Vertrauenspersonen teilnehmen können.

XI. Verbandsorganisation

Darüber hinaus führt der Vorsitzende des Fachbereichs Fachtagungen mit Schwerbehindertenvertretungen durch, über deren Ergebnisse breit informiert wird.

XI/34 Thema „Schwerbehindertenvertretung“ in den Grundschulungen für Personalräte (Bildungswerk)

Das Bildungswerk (vormals: das Manfred-Grodzki-Institut (MGI)) soll Themen der Schwerbehindertenvertretung in die Grundschulungen für Personalratsmitglieder aufnehmen (vergleichbar dem Angebot der Inklusionsämter oder vergleichbaren Schulungseinrichtungen).

Dabei sollen Inhalte in den Schulungen der Personalvertretungen als Extrakt eingebracht werden, damit diese von den Möglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung Kenntnis erlangen.

Sachstand

In den Grundschulungen (Teil 1) zum Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) des Bildungswerks wird die Zusammenarbeit mit den Sondernvertretungen, wozu die Schwerbehindertenvertretung bekanntermaßen zählt, grundsätzlich vermittelt.

Das Bildungswerk bietet mit seiner Schulung „Erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung und Personalrat“ ein Format an, das sich sowohl an Personalräte als auch an Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen richtet, sodass ein wechselseitiges Verständnis für die Aufgaben und den rechtlichen Rahmen der jeweils anderen Seite entsteht.

XI/35 Verbesserung der Außendarstellung der Stiftungen

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, die Außendarstellung der Arbeit der Stiftungen (HVMS und SVS) insbesondere auch im Verbandsmagazin zu verbessern, um das Spendenaufkommen zu erhöhen.

Sachstand

Die Außendarstellung der Stiftungen unterliegt einer laufenden Optimierung durch die jeweiligen Vorstände; Beiträge der Stiftungen und Berichte über deren Arbeit sind außerdem vermehrt Gegenstand der verbandlichen Öffentlichkeitsarbeit – sowohl über das Verbandsmagazin als auch über die Homepage bzw. die Sozialen Medien.

XI/36 Verstärkte Werbung von Zustiftungen

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, für die verbandlichen Stiftungen verstärkt und offensiv um Zustiftungen zu werben. Dabei ist in geeigneter Weise, auch im Verbandsmagazin, auf die Möglichkeit von Vermächnissen zugunsten der Stiftungen und ihre steuerliche Betrachtung hinzuweisen.

Sachstand

Die Werbung für die Stiftungen erfolgt nach Maßgabe der jeweiligen Vorstände.

XI/36 Versicherungen: Berücksichtigung veränderter Zurruhestellungszeitpunkte

Der DBwV prüft gemeinsam mit den Partnerunternehmen der Förderungsgesellschaft, ob und wie veränderten Zurruhestellungszeitpunkten bei Dienstunfall- und Berufsunfähigkeitsversicherungen (u. a. Rahmenvertrag Bundeswehr) Rechnung getragen werden kann, und informiert im Verbandsmagazin über das Ergebnis.

Sachstand

Ein entsprechender Prüfauftrag wurde seitens des Beirats der Förderungsgesellschaft an den Ausschuss des Rahmenvertrags gegeben; die Erörterung war Gegenstand im dort zuständigen Arbeitskreis. Über das Ergebnis wird berichtet, sobald es in belastbarer Form vorliegt.





Notizen:



Notizen:



Notizen:



Notizen:



Notizen:



Notizen:



Notizen:

Bundesgeschäftsstelle Berlin
Stresemannstraße 57
10963 Berlin

Tel.: 030 259260-0

Fax: 030 259260-2999

E-Mail: service@dbwv.de



#GemeinsamStark

BundeswehrVerband.de