

---

LEITANTRÄGE  
DES BUNDESVORSTANDES  
ZUR  
20. HAUPTVERSAMMLUNG

STAND:  
23. SEPTEMBER 2016

# INHALTSVERZEICHNIS

---

Sachgebiet I - Satzungsangelegenheiten	4
Sachgebiet II - Sicherheits- und Gesellschaftspolitik	5
Deutscher Bundeswehrverband und Europa (Stand: 02.09.2016)	5
Auslandseinsätze (folgt noch)	6
Veteranen in der Bundeswehr (Stand: 05.09.2016)	7
Sachgebiet III - Innere Führung	8
Innere Führung (Stand 05.09.2016)	8
Verbesserung der Beteiligungsrechte (Stand: 26.08.2016)	9
Sachgebiet IV - Dienst- und Laufbahnrecht	11
(folgt noch)	11
Sachgebiet V - Besoldung und Besoldungsnebengebiete	12
Besoldungspolitik (Stand: 17.08.2016)	12
Umzugskosten und Trennungsgeld (Stand: 17.08.2016)	12
Sachgebiet VI - Versorgungsrecht	14
Versorgung Berufssoldaten – Alterssicherungssysteme (Stand 25.08.2016)	14
Sachgebiet VII - Betreuung, Fürsorge und Sozialpolitik	16
Betreuung und Fürsorge (Stand: 06.09.2016)	16
Optimierung der Bundeswehrebetreuungsorganisation (BBO) (Folgt noch)	20
Sanitätsdienst (Stand: 06.09.2016)	20
Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst (Stand: 13.09.2016)	21
Einsatzbedingte psychische Erkrankungen und Belastungen (u.a. PTBS) (Stand: 06.09.2016)	22
Sachgebiet VIII - Besondere Angelegenheiten der Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit sowie der FWDL	25
Angelegenheiten der SaZ: Berufsförderung und Versorgung (Stand: 05.09.2016)	25
Besondere Angelegenheiten der FWDL (Stand: 05.09.2016)	27
Sachgebiet IX - Besondere Angelegenheiten der Reservistinnen und Reservisten	29
Reservedienstleistende (Stand: 05.09.2016)	29
Sachgebiet X - Besondere Angelegenheiten der ZIVILEN Beschäftigten	31

Allgemeine Belange der Zivilen Beschäftigten im DBwV (Stand: 07.09.2016)	31
Stärkung des zivilen Personalkörpers des Bundesministeriums der Verteidigung einschließlich seines nachgeordneten Bereiches (Stand: 07.09.2016)	31
Sachgebiet XI - Verbands- und Organisationsfragen	33
Mitgliedergewinnung zivil stärken (Stand: 07.09.2016)	33

## SACHGEBIET I - SATZUNGSANGELEGENHEITEN

---

## SACHGEBIET II - SICHERHEITS- UND GESELLSCHAFTSPOLITIK

---

### DEUTSCHER BUNDESWEHRVERBAND UND EUROPA (STAND: 02.09.2016)

Wir brauchen die Europäische Union (EU) genauso wie die North Atlantic Treaty Organization (NATO) und die United Nations Organization (UNO) als kollektives Sicherheitssystem. Die Krisen, die wir täglich erleben, führen es uns vor Augen. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union werden in ihrer Integrität und Stabilität bedroht durch Cyber-Angriffe, hybride Kriegsführung und Terrorismus. Weder Deutschland noch ein anderer Mitgliedstaat der Europäischen Union kann die beschriebenen Krisen allein bewältigen. Die Solidarität innerhalb der Europäischen Union ist gefragt, ohne wechselseitige Unterstützung geht es nicht. Die Stärkung Europas ist von strategischer Bedeutung. Sie dient der Verteidigung der Menschen- und Grundrechte, für welche wir eintreten.

Wir begrüßen die europäische Einigung und Integration. Die Europäische Union fördert und garantiert die Freiheit, den Frieden und die Sicherheit der europäischen und damit auch der deutschen Bürgerinnen und Bürger.

Vor diesem Hintergrund ist aus Sicht des Deutschen Bundeswehrverbandes für Folgendes Sorge zu tragen:

1. Die innere Sicherheit hängt von der äußeren Sicherheit ab. Der Einsatz der Bundeswehr im Innern kommt nur im Rahmen des Grundgesetzes in Betracht. Eine Änderung des Grundgesetzes ist nicht notwendig.
2. Auf europäischer Ebene muss die Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik (GASP) reaktionsfähiger werden. Bei den Grundsätzen der Inneren Führung und dem Leitbild des Staatsbürgers in Uniform darf es keine Einschnitte geben.
3. Die Gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP), als Teil der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik, soll zu einer Europäischen Verteidigungsunion weiterentwickelt werden.
4. Mit denjenigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die vergleichbar integrationswillig sind, müssen im Rahmen der Ständig Strukturierten Zusammenarbeit, sowohl die militärischen als auch die zivilen Fähigkeiten weiter integriert werden. Weil die Kooperationen aus nationalen Kontingenten bestehen, kann eine am Einsatz orientierte „Europäische Armee“ zusammengestellt werden, ohne dass es stehende Truppen gibt.
5. Bevor der Weg zu einer Europäischen Verteidigungsunion und insbesondere einer Europäischen Armee gegangen wird, soll(en)
  - a) die informellen Treffen der europäischen Verteidigungsministerinnen und Verteidigungsminister so weiterentwickelt werden, dass sie als Gremium formal tagen und Beschlüsse fassen, mit denen eine gemeinsame Strategie festgelegt wird.
  - b) ein Ausschuss für Verteidigung anstelle des Unterausschusses für Verteidigung des Ausschusses für Auswärtige Angelegenheiten im Europäischen Parlament implementiert werden.
6. Die Übertragung nationaler Fähigkeiten auf die europäische Ebene bedeutet die Aufgabe von Souveränität. Voraussetzung für einen solchen Transfer ist, dass der Einsatz der einer Europäischen Armee angehörenden Soldatinnen und Soldaten unter einen Parlamentsvorbehalt gestellt werden (d.h., dass es sich um eine Parlaments- und keine Exekutivarmee handelt) und ein „Ombudsmann“, der unserem Wehrbeauftragten ähnelt und seine in Art. 45b GG festgeschriebenen Rechte hat, etabliert wird.
7. Auch wenn durch Synergien (bspw. bei der Ausbildung, dem Beschaffen und Instandhalten von Material, dem Erhalt von Infrastruktur, der Entwicklung und Forschung

oder dem zivil-militärischer Personalkörper) gespart wird, müssen die „niedrigen“ nationalen Verteidigungshaushalte ausreichend „hoch“ bleiben.

8. Um die Interessen der Soldatinnen und Soldaten sowie der Zivilen Beschäftigten, die dem Bundesministerium der Verteidigung oder seinem nachgeordneten Bereich angehören, bestmöglich vertreten zu können, setzt der Deutsche Bundeswehrverband sein europäisches Engagement fort.

Er bleibt Mitglied bei der European Confederation of Independent Trade Unions (CESI), der European Organisation of Military Associations (EUROMIL) und der Europäischen Bewegung Deutschlands (EBD).

9. Die Mitgliedschaften bei der CESI, EUROMIL und EBD stellen sicher, dass
  - a) bei bi- und multinationalen Kooperationen, die Anwendung der Grund- und Menschenrechte (insbesondere das Recht auf Koalitionsfreiheit gem. Art. 11 EMRK, Art. 12 und 28 Grundrechtecharta der EU sowie Art. 9 GG) unter Beachtung der in Deutschland geltenden besoldungs-, dienst- und versorgungsrechtlichen sowie sozialpolitischen Vorschriften erfolgt.
  - b) der Deutsche Bundeswehrverband Einfluss auf die Diskussionen in Deutschland und insbesondere in der Europäischen Union nehmen kann, um die Regelungen des europäischen Primär- und Sekundärrechtes, welche die deutsche Gesetzgebung beeinflussen, bereits im Entstehen mitgestalten zu können und damit Vorsorge treffen kann, dass Lösungen nicht dem Prinzip des kleinsten gemeinsamen Nenners folgen.
  - c) europäische Vorgaben zur Arbeitsplatzgestaltung, zu Arbeitszeitenregelungen und zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auch für Soldatinnen und Soldaten auf dem Niveau der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Beamtinnen und Beamten des Öffentlichen Dienstes umgesetzt werden.
  - d) der Deutsche Bundeswehrverband nicht nur auf gemeinsame Aus- und Fortbildungslehrgänge sowie Übungen von Soldatinnen und Soldaten der europäischen Armeen hinwirken kann, sondern auch Ideen, wie bspw. kulturelle Differenzen oder Schwierigkeiten überwunden werden können, einbringen kann.
10. Als konkrete Handlungsfelder im Rahmen der Mitgliedschaften bei der CESI, EUROMIL und EBD sind zu sehen:
  - a) Erweiterung der Lobbyarbeit auf die Abgeordneten des Europäischen Parlamentes,
  - b) weitere Zusammenarbeit mit deutschen Abgeordneten des Europäischen Parlaments, die Mitglieder in für uns fachlich relevanten Ausschüssen sind, und
  - c) weitere Zusammenarbeit mit Berufsverbänden und Gewerkschaften sowohl auf europäischer Ebene (vgl. CESI und EUROMIL) als auch anderer Mitgliedstaaten.

## AUSLANDSEINSÄTZE (FOLGT NOCH)

## VETERANEN IN DER BUNDESWEHR (STAND: 05.09.2016)

Der Deutsche BundeswehrVerband (DBwV) beschäftigt sich seit vielen Jahren kontinuierlich mit dem Thema der Veteranen der Bundeswehr. Ziele dieses Engagements sind die gesellschaftliche Anerkennung soldatischen Dienens sowie die Ermöglichung konkreter Fürsorgeverpflichtungen gegenüber den ehemaligen Angehörigen der Bundeswehr. In der Öffentlichkeit wird Veteranenpolitik oft mit einer Definition des Veteranenbegriffes verknüpft. Der DBwV, die Bundeswehr, der Verband der Reservisten der Bundeswehr und weitere Gruppen beteiligen sich an dieser Diskussion. DBwV hat eine hierzu eine Position, die sich aus der Beschlusslage der 19. Hauptversammlung vom November 2013 ergibt. Die Kernaussage lautet, dass die Definition des Begriffs „Veteran der Bundeswehr“ nicht zu Ausgrenzungen führen darf. Getreu dem Motto „Gestalten statt verwalten“ ist die weitere Beteiligung des DBwV an der öffentlichen Diskussion für die Erreichung der beschriebenen Ziele und für Wahrnehmung der Interessen der Mitglieder des DBwV von entscheidender Bedeutung.

Daher vertritt der DBwV folgenden Standpunkt:

1. Genauso wie für alle aktiven Soldaten, setzt sich der Deutsche BundeswehrVerband für die Betreuung, Fürsorge, Nachsorge, Versorgung und Hilfestellung für alle ehemaligen Soldaten ein und spricht sich für eine Verbesserung ihrer gesellschaftlichen Anerkennung aus.
2. Der DBwV muss sich weiter in die Debatte um den Veteranenbegriff einbringen. Für den DBwV ist es von zentralem Stellenwert, dass eine mögliche Definition des Begriffs „Veteranen der Bundeswehr“ keine ausgrenzende oder spaltende Wirkung haben darf.
3. Sollte es vor diesem Hintergrund erforderlich sein, eine Definition für die Bezeichnung „Veteranen der Bundeswehr“ zu finden, kann der DBwV folgender Definition zustimmen:

---

„VETERANIN DER BUNDESWEHR ODER VETERAN DER BUNDESWEHR SIND ALLE FRÜHEREN BERUFSSOLDATINNEN UND BERUFSSOLDATEN, SOLDATINNEN AUF ZEIT UND SOLDATEN AUF ZEIT SOWIE GRUNDWEHRDIENSTLEISTENDE UND FREIWILLIG WEHRDIENST LEISTENDE, DIE EHRENHAFT AUS DEM DIENST IN DER BUNDESWEHR AUSGESCHIEDEN SIND.“

---

### INNERE FÜHRUNG (STAND 05.09.2016)

Die Innere Führung bestimmt das Selbstverständnis und die Identität der Soldatinnen und Soldaten, indem sie die Werte und Normen des Grundgesetzes als Grundlage allen Handelns in den Streitkräften verankert. Sie gilt als Führungskultur der Bundeswehr und ist untrennbar verknüpft mit dem Leitbild des „Staatsbürger in Uniform“, welches geprägt ist durch die freie Persönlichkeit, den verantwortungsbewussten Staatsbürger und den einsatzbereiten Soldaten. Die Innere Führung richtet sich in besonderem Maße an Vorgesetzte, die Ihnen anvertraute Menschen nach diesen Prinzipien führen, ausbilden und erziehen. Das Konzept des „Führen durch Auftrag“ bleibt hierbei weiterhin unerlässlich. Durch den sicherheitspolitischen und gesellschaftlichen Wandel sowie aufgrund der Tatsache, dass die Bundeswehr eine Freiwilligenarmee geworden ist, haben sich neue Herausforderungen für die Bundeswehr ergeben. Für deren Bewältigung sind eine intensivere Vermittlung des Konzepts der Inneren Führung sowie dessen kontinuierliche Weiterentwicklung unter gleichzeitiger Beibehaltung seiner identitätsstiftenden Prinzipien erforderlich. Dies gilt besonders mit Blick auf die steigende Bedeutung multinationaler Einsätze. Vor diesem Hintergrund ist zu begrüßen, dass das Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr zentrale Positionen des DBwV zu inneren Führung widerspiegelt.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert deshalb:

1. Die stetige Weiterentwicklung und zeitgemäße Anpassung der Inneren Führung an die sich verändernden Rahmenbedingungen in der Bundeswehr unter Beibehaltung der grundsätzlichen Prinzipien der Inneren Führung.
2. Die Sicherstellung einer konsequenten, praxisnahen Vermittlung und Umsetzung der Grundsätze der Inneren Führung, sowohl im normalen Ausbildungs- und Dienstbetrieb, als auch im Rahmen internationaler Einsätze.
3. Die konsequente Umsetzung des Weißbuches 2016 im Sinne einer weiteren Verankerung der Inneren Führung als Kern des Selbstverständnisses der Bundeswehr und als deren Unternehmenskultur.
4. Eine Fundierung soldatisches Dienens auf Basis sicherheits- und verteidigungspolitischer Ziele. Hierzu müssen die Inhalte des Weißbuchs 2016 allen Soldatinnen und Soldaten vermittelt werden.
5. Das Vorleben der Inneren Führung durch alle Vorgesetzte in der Bundeswehr.
6. Die Innere Führung weiterhin als Grundlage allen Handelns zu sehen.
7. Die Traditionslinien der Bundeswehr müssen als integraler Bestandteil des Selbstverständnisses der Bundeswehr kontinuierlich vermittelt und bei Bedarf weiterentwickelt werden.
8. Die Arbeitsbedingungen und Dienstabläufe sind in jeder Hinsicht so zu gestalten, dass die Soldatinnen und Soldaten die Grund- und Menschenrechte, welche sie verteidigen sollen, auch im täglichen Dienstbetrieb selbst wahrnehmen können.
9. Um die Bundeswehr weiterhin in der Mitte der Gesellschaft zu verankern, muss die politische Bildung in den Streitkräften intensiviert werden. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund der Aussetzung der Wehrpflicht.
10. Die Grundsätze der Inneren Führung müssen auch im Bereich der zivilen Beschäftigten vermittelt werden, um die Identifikation mit den Streitkräften und ihrem Auftrag zu fördern.



Dazu ist das Dienstrecht konkurrenzfähig zu gestalten:

1. Die Garantie umfassenden, rechtzeitigen und effektiven Rechtsschutzes ist in den geltenden Gesetzen (WBO, WDO, SG) weiter zu stärken.
2. Die volle Ausübung aller Bürger- und Menschenrechte nach dem Grundgesetz ist zu gewährleisten, soweit sie nicht ausdrücklich unter Beachtung des Grundgesetzes vom Parlament eingeschränkt worden sind.
3. Gegenseitige Treue und Fürsorge muss sich insbesondere im Einsatz ausdrücken, z.B. in den Bereichen Einsatzversorgung, Betreuung der Soldat(inn)en und Familien im Einsatz, medizinische Versorgung in einer im Inland üblichen Qualität und Rechtsschutz bei Straf- und Disziplinarverfahren aus Anlass von Zwischenfällen im Dienst. Letztgenanntes beinhaltet insbesondere die Gewährleistung aller Beschuldigtenschutzrechte auch bei Vorfällen im Einsatzland.
4. Alle Schlechterstellungen der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr bei Regelung der Dienstbedingungen sind im Verhältnis zu anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bundesdienst umgehend und vollständig zu beseitigen. Schlechterstellungen sind nur zuzulassen, soweit dies durch zwingende Erfordernisse des militärischen Dienstes unausweichlich ist.
5. Die Mitsprache in innerdienstlichen Fragen ist Teil der Unternehmenskultur der Streitkräfte und somit, analog zur Inneren Führung, kontinuierlich zu verbessern.

## **VERBESSERUNG DER BETEILIGUNGSRECHTE (STAND: 26.08.2016)**

Das Leitbild vom Staatsbürger in Uniform ist umfassend umzusetzen und eine gesellschaftliche „Normalität“ ist im Bereich der Beteiligungsrechte der Soldaten herzustellen. Das Bundesverwaltungsgericht hat wiederholt betont, dass die Tätigkeit für Vertrauenspersonen im Verhältnis zu den Personalvertretungen der Soldaten eine formal gleichrangige, nicht jedoch eine in ihren Arbeitsmöglichkeiten gleichwertige Vertretung bereitstellt.

Die im Koalitionsvertrag vom Jahr 2013 enthaltene politische Vorgabe der regierenden Parteien CDU, CSU und SPD „Modernisierung der Beteiligungsrechte der Soldaten“ ist mit der Novelle des Soldatenbeteiligungsgesetzes (SBG) im letzten Jahr umgesetzt worden. Mit ihr ist die Einweisung der Vorgesetzten in ihre Rechte und Pflichten gegenüber Vertrauensperson und Personalräten geregelt worden, aber es besteht heute genauso wie früher das Problem, dass die Vertrauenspersonen oder die Mitglieder der Personalräte häufig besser als ihre Vorgesetzten über das geltende Recht (SBG und BPersVG) unterrichtet sind. Die Beteiligung der Soldaten ist aber Kern der Inneren Führung.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert den Deutschen Bundestag und die Bundesregierung auf, die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer, Beamten und insbesondere der Soldaten weiter zu verbessern:

1. Das „getrennte Beteiligungsmodell“ soll durch ein „integriertes Beteiligungsmodell“ ersetzt werden, um alle drei Statusgruppen gleich zu behandeln.
2. Zwar sind im Rahmen der SBG-Novelle im letzten Jahr neue Tatbestände der Mitbestimmung eingefügt worden, aber es gibt nach wie vor Tatbestände, wie bspw. bei Beförderungen bis zur Besoldungsgruppe A 15, bei ortsunabhängigem Arbeiten und Telearbeit sowie bei der Vergabe von leistungsbezogenen Elementen der Besoldung an Soldaten, bei denen im Gegensatz zu den für Arbeitnehmer sowie Beamte geltenden Vorschriften des BPersVG zwar ein Anhörungs-, aber kein Mitbestimmungsrecht besteht. Es stellt eine sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung dar, die beseitigt werden muss.
3. Allen Soldaten ist der gleichberechtigte Zugang zu allen Sondervertretungen zu schaffen, deren Tätigkeit sich auf Soldaten auswirkt (z.B. militärische und zivile Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung). Soldaten ist die Wahl in diese Mandate derzeit nur in personalratsfähigen Dienststellen möglich, obwohl es Soldaten mit einer anerkannten Schwerbehinderung in nicht-personalratsfähigen

Dienststellen gibt. Da die Truppe heute häufiger als früher im Einsatz ist, steht zu befürchten, dass ihre Anzahl sich weiter erhöhen wird und der Einsatz vermehrt bspw. Fälle von posttraumatischen Belastungsstörungen oder körperlicher Versehrtheit (wie z.B. Amputation, körperliche Behinderungen etc.) zur Folge haben wird. Mithin müssen durch den Gesetzgeber entsprechende Regelungen geschaffen werden, die dem steigenden Bedarf Rechnung tragen.

4. Doppel- und Parallelverfahren sind auf allen Organisationsebenen abzustellen, auf eine arbeitsfähige Größe und Zusammensetzung der Gremien ist zu achten:
  - a) Auf der Ebene der zivilen und militärischen Behörden der Mittelstufe sind jeweils Gremien vorzusehen, die das gesamte militärische und zivile Personal des Geschäftsbereichs in Urwahl abbilden und vertreten, und auch bei den Inspektoren Beteiligungsverfahren aus einer Hand bereitstellen.
  - b) Auf der Ebene des BMVg ist ein Gremium zu schaffen, welches sowohl den militärischen als auch den zivilen Teil des Personalkörpers in den Streitkräften beteiligungsrechtlich abbildet und vertritt.
  - c) Für Soldaten außerhalb der Streitkräfte und außerhalb der Bundeswehrverwaltung ist der uneingeschränkte Zugang zu den Personal- und/oder anderen Mitarbeitervertretungen der jeweiligen Dienststellen, Einrichtungen in privatrechtlicher Form o.a. zu gewährleisten.
5. Um die Vertrauenspersonen zu schützen, muss ihnen ein „Zeugnisverweigerungsrecht“ analog der StPO zugestanden werden.
6. Um die Statusgruppen Beamte und Soldaten im Bereich der Besoldung gleich zu behandeln, muss bei Beamten wie bei Soldaten vor der Vergabe von Leistungsstufen, Leistungsprämien oder Leistungszulagen der Personalrat über die Anzahl, Art, Höhe und Empfänger der vorgeschlagenen Leistungen angehört werden.
7. Das „neue“ SBG muss vollständig umgesetzt werden. Ziele der praktischen Verbandsarbeit bis zur Einführung des Personalvertretungsrechts für alle Soldaten sollten hierbei vor allem sein:
  - a) Die unverzügliche Bildung vollständiger und repräsentativer Personalvertretungen in allen Dienststellen gem. §§ 59 bis 62 SBG muss durchgesetzt werden.
  - b) Die Aus- und Fortbildung der Vertrauensperson und vor allem der Sprecher der Versammlungen muss sichergestellt werden; insbesondere sind die vorgeschriebenen Einweisungsseminare flächendeckend durchzuführen.
8. In der Laufbahn- und Verwendungsausbildung der Offiziere und Unteroffiziere müssen Kenntnisse im SBG und BPersVG sowie im Gleichstellungs- und Schwerbehindertenrecht in wesentlich erweitertem Umfang enthalten sein. Insbesondere müssen angehende Disziplinarvorgesetzte, Kompaniefeldwebel und Dienststellenleiter vor Antritt ihrer Verwendung zusätzlich ausgebildet werden.

## SACHGEBIET IV - DIENST- UND LAUFBAHNRECHT

---

(FOLGT NOCH)

## **SACHGEBIET V - BESOLDUNG UND BESOLDUNGSNEBENGEBIETE**

---

### **BESOLDUNGSPOLITIK (STAND: 17.08.2016)**

Das Besoldungsrecht ist geprägt durch das besondere Treueverhältnis zwischen Dienstherr und Besoldungsempfängern, wie es insbesondere durch das Alimentationsprinzip definiert wird. Dabei sollte es idealerweise den Dienst eines Neueinsteigers gleichermaßen angemessen honorieren, wie den eines bereits aktiven Besoldungsempfängers.

Ziel der Besoldungspolitik des DBwV ist der Erhalt und die Fortentwicklung eines solchen Besoldungssystems, das sich im Kern an einer funktions- und leistungsgerechten Vergütung orientieren muss, um den Dienst innerhalb der Bundeswehr auch in Zukunft attraktiv zu gestalten. Die Besonderheiten des Soldatenberufes müssen noch deutlicher als bisher durch eine Abgrenzung gegenüber anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes herausgestellt werden.

Deshalb fordert der DBwV:

1. Zuordnung der Besoldung der Dienstgrade in der Mannschaftslaufbahn in die BesGr A4 bis A6 m.A.
2. Besoldung der Oberfeldwebel/Oberbootsmänner nach der BesGr A8.
3. Fortsetzung der jeweils zeit-, inhalts- und wirkungsgleichen Übernahme der Ergebnisse der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst in die Besoldungsanpassungsgesetze.
4. Beibehaltung von familienstandsbezogenen Besoldungskomponenten.
5. Förderung und Ausbau leistungsbezogener Besoldungselemente zusätzlich zur Besoldung.
6. Weiterentwicklung des Systems der funktionsgerechten Besoldung von Stellen- und Erschwerniszahlung durch Zusammenfassung, Dynamisierung und Wiedereinführung der Ruhehaltfähigkeit von Stellenzulagen.

### **UMZUGSKOSTEN UND TRENNUNGSGELD (STAND: 17.08.2016)**

Die reisekostenrechtlichen Regelungen dienen grundsätzlich dem Ausgleich von finanziellen Mehrbelastungen, die aus dienstlichen Gründen entstehen. Die bestehenden gesetzlichen Regelungen spiegeln das tatsächliche Bild in der Bundeswehr nicht mehr wieder. Erhebliche gesellschaftliche Entwicklungen sowie die aktuellen Herausforderungen des Dienstbetriebs sind schlichtweg nicht erfasst:

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

In Bezug auf die strukturbedingten Mehrbelastungen durch häufige Versetzungen oder einer Reduzierung von Standorten hat der Dienstherr diesen Herausforderungen durch Verlängerung des Strukturerlasses bis Ende 2018 Rechnung getragen und damit eine langjährige Forderung des DBwV erfüllt. Allerdings existiert bis jetzt keine gesetzliche Regelung in Bezug auf ein Wahlrecht zwischen Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung. Insbesondere zu bemängeln ist, dass bei Rückversetzung aus dem Ausland ins Inland die Gewährung von Trennungsgeld aktuell nicht möglich ist, wenn nicht an den neuen Dienstort oder in dessen Einzugsgebiet

verzogen wird. Auch in diesem Bereich werden die geänderten gesellschaftlichen Bedingungen in keiner Weise berücksichtigt.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert deshalb:

1. Ein angemessenes, gesetzlich abgesichertes Wahlrecht zwischen UKV-Zusage und Trennungsgeldanspruch auch nach Beendigung des Strukturlasses bzw. dem Abschluss der Neuausrichtung der Bundeswehr.
2. Wöchentliche Familienheimfahrten für alle Soldatinnen und Soldaten, da die strukturbedingten Mehrbelastungen, die Auslöser für die hohen Mobilitätsanforderungen der Menschen in der Bundeswehr sind, unabhängig vom Familienstand anfallen.
3. Ausweitung der Umzugshinderungsgründe (z. B. Berufstätigkeit der Ehefrau/Lebenspartners, Schul- und Berufsausbildung der Kinder und der Ehefrau, Pflegefall bzw. Schwerbehinderung in der Familie oder eheähnlicher Lebensgemeinschaft).
4. Neuregelung der Bestimmungen zur Angemessenheit der Wohnung.
5. Weiterer Ausbau von Pendlerappartements.
6. Höhere Ansprüche auf Sonderurlaub anlässlich von Umzügen.
7. Umfassende Information und Betreuung der Familien durch den Dienstgeber.
8. Großzügigere Leistungen bei Schulbeihilfen anlässlich von Versetzungen ins Ausland nach Bedarf des Kindes.
9. Ermöglichung der Trennungsgeldgewährung bei Rückversetzung aus dem Ausland – wenn nicht an den neuen Dienstort oder in dessen Einzugsgebiet gezogen wird.

### VERSORGUNG BERUFSSOLDATEN – ALTERSSICHERUNGSSYSTEME (STAND 25.08.2016)

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.

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 25 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 ruhegehaltsfähige Dienstzeiten anzuerkennen; zumindest ist die Deckelung auf 66,97% des § 26a SVG aufzuheben und der Ruhegehaltssatz des § 26 a SVG Absatz 2 auf 1,79375 % anzuheben.
6. Weitere Einschnitte in das Versorgungsniveau sind zu verhindern.
7. Bereits erdiente Versorgungsanwartschaften müssen beim Wechsel in die Privatwirtschaft wertgleich erhalten bleiben (sog. Portabilität). Daher ist die Möglichkeit des Bezuges von Altersgeld weiter zu entwickeln und auf Soldaten auf Zeit sowie Reservedienstleistende auszuweiten.
8. Die Sonderzahlung für Versorgungsempfänger muss stets an den allgemeinen Anpassungen der Besoldungs- und Versorgungsbezüge teilnehmen.

9. Sämtliche Hinzuverdienstgrenzen sind aus Gründen der Schaffung eines volkswirtschaftlichen Mehrwerts und zur Bekämpfung des Fachkräftemangels zu beseitigen.
10. Um eine Kompensation der in der Vergangenheit vom Gesetzgeber durch „Abflachen“ der Maximalversorgung auf 71,75% sowie Einführung eines „Abzugs für Pflegeleistungen“ vorgenommenen Kürzungen zu ermöglichen, ist für alle Soldaten eine weitere Säule der Alterssicherung zu schaffen. Sie ist der betrieblichen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung nachzuempfinden und mit einem Anspruch auf einen Zuschuss durch den Dienstherrn zu versehen.

### BETREUUNG UND FÜRSORGE (STAND: 06.09.2016)

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

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

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

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

#### 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 zeitnah und flächendeckend verfügbar sein.

Funktionale Forderungen müssen ständig aktualisiert und Fähigkeitslücken zügig geschlossen werden. Ein erster, wichtiger Schritt auf dem Weg zur modernen Dienstbekleidung ist die Einführung eines zertifizierten Warenkorbs. Nur mit einer stringenten Umsetzung kann den vielfältigen Ansprüchen und individuellen Präferenzen Rechnung getragen werden.

Neben einer kontinuierlichen Evaluierung des Materials und der Einhaltung modernster Standards stellen die finanziellen Ressourcen den entscheidenden Punkt dar. Diese müssen in einer ausreichenden Höhe bereitgestellt und zur zeitnahen Einführung von Neuerungen auch kurzfristig abrufbar sein.

Deutlicher Optimierungsbedarf besteht bei der Abnutzungsentschädigung von Dienstkleidung und beim Tragen von Zivilkleidung im Dienst. Die derzeitige Versorgung ist überholungsbedürftig und entspricht nicht den Erfordernissen einer modernen Berufsarmee. Daher ist langfristig auf eine grundlegende Modifikation des derzeitigen Dienstkleidungswesens hinzuwirken und die fiskalische Bereitstellung des gesamten Ausstattungssolls sicherzustellen.

#### 2. *Dienstortnahe Pendlerunterkünfte*

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

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

Auch Pendler ohne Trennungsgeldanspruch müssen bei der Bereitstellung von Wohnraum betrachtet werden. Eine Weiterentwicklung des Besoldungsrechts zur Verringerung der Mobilitätsbelastungen ist daher erforderlich.



### 3. *Ausbau und Aufwertung dienstlicher Unterkünfte*

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

Eine umfassende Anhebung der Unterkunftsstandards für Unterkunftspflichtige und Lehrgangsteilnehmer ist notwendig (Weiterentwicklung Grundsätzliche Militärische Infrastruktur-Forderung). Die konsequente Umsetzung bereits geplanter Neubau- und Sanierungsmaßnahmen bleiben davon unberührt.

Zur qualitativen Verbesserung der dienstlichen Unterkünfte und Steigerung der Wohnqualität müssen Einzelstuben 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 Kochendwassergerät, elektrischen Kochplatten sowie einem Mikrowellengerät ausgestattet sein.

Für jede Unterkunft sind Gemeinschaftsräume zur Kameradschaftspflege vorzusehen. Wasch- und Trockenräume sind in angemessener Größe, inklusive der zur Nutzung notwendigen Anschlüsse und Gerätschaften, 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.

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

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

### 4. *Innovative Lösungen für die bewirtschaftete Betreuung*

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

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

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

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

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

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

Eine Verschlankung der Vorschriften- und Regelungsdichte ist im Rahmen eines umfassenden Bürokratieabbaus zu verfolgen. Bestehende Vorschriften sind aber nach der Vereinfachung konsequent durchzusetzen. In diesem Zusammenhang ist an die wichtige Rolle der Aufsichtsführenden zu appellieren und eine adäquate Aufgabenwahrnehmung einzufordern.

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

#### 5. *Betreuungsangebote schlagkräftig und passgenau gestalten*

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

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

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

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

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

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

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

#### 6. *Meldepflicht – Unnötige Zusatzbelastungen abstellen*

Die derzeitigen melderechtlichen Vorschriften tragen den Besonderheiten des soldatischen Dienstes nicht ausreichend Rechnung. Die Erhebung der Zweitwohnungssteuer zielt an der Lebenswirklichkeit der Bundeswehrangehörigen vorbei und stellt ein wesentliches Hemmnis zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes dar. Daher sind die kommunalen Abgaben- und Steuersatzungen und die in vielen Gemeinden erhobene Zweitwohnungssteuer zeitnah zu überprüfen. Unsachgemäße Zusatzbelastungen dieser Art müssen abgestellt werden.

7. *Betreuungsmedien 2.0*

Entwicklung eines ganzheitlichen Betreuungsmedienkonzeptes, welches alle Instrumente und Erfordernisse berücksichtigt. Eine fortlaufende Optimierung eines solchen Konzeptes ergibt sich sinngemäß. Diese muss an den ständig wechselnden und vielfältigen Besonderheiten im Einsatz und im Grundbetrieb ausgerichtet werden. Die Unterlegung mit hinreichenden, dem tatsächlichen Betreuungsbedarf gerecht werdenden Haushaltsmitteln muss gewährleistet sein. Insbesondere bei der Implementierung von Betreuungsangeboten ist mehr Dynamik gefragt.

## OPTIMIERUNG DER BUNDESWEHRBETREUUNGSORGANISATION (BBO) (FOLGT NOCH)

### SANITÄTSDIENST (STAND: 06.09.2016)

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

Konfrontiert mit vielen neuen Herausforderungen und Einsätzen, muss die sanitätsdienstliche Versorgung weit über die reine Behandlung hinausgehen und auch die Elemente Prävention und Rehabilitation vollumfänglich erfassen. Verbesserungspotentiale wurden in vielen Bereichen zu Genüge erhoben, und die Schwachstellen sind bekannt. Insbesondere die Lage beim Fach-/ Assistenzpersonal bleibt unverändert angespannt.

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

1. Eine möglichst hohe Personalkontinuität muss in den regionalen Versorgungseinrichtungen und Bundeswehrkrankenhäusern erzielt werden. Ein längerer Verbleib auf Dienstposten und ein regionaler Verwendungsaufbau fördern die fachliche Expertise und führen zu höherer Professionalisierung. Regionale Karrieren sind integrale Bestandteile der bereits angelaufenen Attraktivitätsmaßnahmen und müssen als solche auf operativer Ebene umgesetzt werden
2. Kräftebedarf und Kräfteverfügbarkeit müssen wieder in Einklang gebracht werden. Sonderaufgaben, die nicht zum Kernauftrag des Sanitätsdienstes gehören (z. B. Flüchtlingshilfe), müssen zurückgefahren werden. Eine zusätzliche Bindung von Kräften ist angesichts der kritischen Personalsituation im Grundbetrieb nicht vertretbar. Ein modernes Vakanzen- und Personalmanagement sind zwingende Voraussetzungen für eine zukunftsfähige Personalstruktur
3. Qualitätsoffensive für die Versorgung der Soldaten im Grundbetrieb. Aufgrund der sicherlich notwendigen Fokussierung auf die verschiedenen Einsatzoptionen wurde im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr die qualitativ hochwertige Sicherstellung der truppenärztlichen Versorgung im Inland eher nachrangig betrachtet. Hier muss ein Umdenken stattfinden. 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
4. 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

5. Neben der fachlichen Qualifizierung sind insbesondere im Hinblick auf die vielfältigen Einsatzoptionen die Fähigkeiten als militärischer Führer auf allen Ebenen des Sanitätsdienstes zu stärken. Im Rahmen von militärischen Bedarfsträgerforderungen sollte hier eine differenzierte Betrachtung im Rahmen der fachlichen und allgemeinmilitärischen Anforderungen erfolgen und entsprechende Anpassungen vorgenommen werden
6. Die Nachwuchswerbung bleibt eine Daueraufgabe, für die innovative Lösungen dringend erforderlich sind. Ein Attraktivitätsprogramm zur Gewinnung von Fach-/Assistenzpersonal ist bisher ausgeblieben. Ohne attraktive Angebote für Ausbildungsberufe wird sich die kritische Personalsituation weiter verschärfen
7. Die Weiterentwicklung der Patienteninformation, eine engere Einbindung der Patienten sowie ein strukturierter Informationsaustausch mit der Truppe sind wichtige Ansatzpunkte zur Vermeidung von Friktionen im Dienstalltag. Hiermit korrespondiert auch eine verbesserte und effizientere Praxisorganisation der Sanitätseinrichtungen. Dazu ist das bereits implementierte medizinische Qualitätsmanagement als Führungsinstrument wahrzunehmen und im Praxisalltag zur Risikominimierung und zur Prozessoptimierung zu nutzen. Deutliche Synergieeffekte sind durch eine bessere Verzahnung zwischen dem ambulanten und stationären Sektor möglich
8. Die Implementierung eines modernen 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
9. Zwangsmitgliedschaften in Ärzte- und Pflegekammern sind unsachgemäße finanzielle Zusatzbelastung für das betroffene Personal. Geradezu widersinnig stellt sich die Erhebung von Kammerbeiträgen für außerhalb der primär kurativen Bereiche tätiges Personal dar. Von der Registrierungspflicht müssen Angehörige der Bundeswehr ausgenommen werden
10. Sowohl aus Sicht der Patienten, als auch aus Sicht des medizinischen Personals ist die sanitätsdienstliche Infrastruktur an vielen Standorten alles andere als ansprechend und praktikabel. Eine Überprüfung der Infrastrukturforderungen der Sanitätseinrichtungen ist längst überfällig. Haushaltsmittel müssen zeitnah und ohne Aufschub für die vielfältigen Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen bereitgestellt werden

## VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF/DIENST (STAND: 13.09.2016)

Die Etablierung einer familienfreundlichen Streitkräftekultur ist eine Zukunftsaufgabe für den Arbeitgeber Bundeswehr. Neben familiengerechten Rahmenbedingungen und dem Ausbau familienfreundlicher Arbeitsplätze sind konkrete, handhabbare Angebote ganz entscheidend. In der jüngsten Vergangenheit wurden verschiedenste Maßnahmen angestoßen, die Stärkung flexibler Arbeitsformen oder eine moderne Kinderbetreuung seien hier nur am Rande erwähnt. Ungeachtet aller Fortschritte bleiben die Anforderungen an Partnerschaft und Familien insbesondere für Soldaten unverändert hoch. Vor diesem Hintergrund gilt es nun, den Prozess der Weiterentwicklung der Führungskultur und der organisatorischen Rahmenbedingungen konsequent fortzusetzen.

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

1. Weiterentwicklung der **Führungskultur** und Stärkung der Zeitsouveränität. Vorgesetzten kommt dabei eine Schlüsselfunktion zu, weshalb Führungsverantwortliche aller Ebenen stärker als bisher unterstützt werden müssen, Führungskonzepte neu zu denken
2. Führen in Teilzeit und Jobsharing auch in der Bundeswehr konsequent umzusetzen. Die Wahrnehmung von **Führungsfunktionen in Teilzeit** wird durch bestehende rechtliche Regelungen nicht nur ermöglicht, sondern gefordert

3. Öffnung **flexibler Arbeitsformen** (u.a. mobiles Arbeiten) gegenüber der Arbeit mit fester Präsenzzeit für alle Bundeswehrangehörigen. Zur Flexibilisierung der Dienstzeiten und Etablierung wirksamer Notfallregelungen müssen die personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen verlässlich geregelt werden
4. Erarbeitung eines Rahmenkonzepts zur Implementierung eines effektiven und zukunftsweisenden **Vakanzenmanagement** ist überfällig. Ein solches Grundlagendokument muss alle Verwendungsbereiche und Dienstgradgruppen erfassen
5. Abwesenheitsobergrenzen müssen in allen TSK/OrgBer und möglichen Verwendungen verbindlich sein. Die **Einsatzsystematik** 4/20 darf keine zu vernachlässigende Vorgabe bleiben und muss für alle Einsätze ohne Einschränkungen gelten
6. Optimierung des Regelungsmanagements durch eine **proaktive Informationsbereitstellung**. Alle Möglichkeiten zur Steigerung der Familienfreundlichkeit müssen offensiv in alle Bereiche und auf allen Ebenen kommuniziert werden
7. Baldmögliche Ausweitung des **Familienservices** für alle Bundeswehrangehörigen und die Übernahme der durch Beratungs- und Vermittlungsleistungen anfallenden Kosten durch den Dienstherrn
8. Regelmäßige Überprüfung der **Kinderbetreuungssituation** und kurzfristige Beseitigung von Engpässen zur Gewährleistung passgenauer Betreuungseinrichtungen. Auch mit einer deutlichen Lageverbesserung müssen zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, um dem sich ständig wandelnden Bedarf gerecht zu werden
9. Kompensation von Leistungen, die durch die Inanspruchnahme von **Elterngeld** entfallen; zum Beispiel die Kosten einer Pendlerunterkunft im Rahmen des Trennungsgelds
10. Gesetzliche Festschreibung einer unbefristeten **Wahlmöglichkeit** zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld
11. Überarbeitung des **Melderechts** und Abschaffung unsachgemäßer Zusatzbelastungen für Soldaten (z.B. Zweitwohnungssteuer)
12. Umfangreiche Unterstützung aller **Familienangehörigen** bei dienstlich bedingten Wohnortwechseln zur Abmilderung besonderer Härten (Arbeitsplatzsuche, Nachhilfe etc.)
13. Berücksichtigung eines **Planungsrational** im Sinne eines „Puffers“ für familienbedingte Abwesenheiten im Rahmen der Personalstrategie 2025+
14. Erarbeitung eines Konzepts für ein „modernes“ **Vakanzenmanagement** für alle Verwendungsbereiche und Dienstgradgruppen zur Verbesserung des Umgangs mit der Ressource „Mitarbeiter“ und Stärkung der Personalbindung
15. Schaffung der Möglichkeit zur **Förderung** bis in die Spitzenverwendung bei Verbleib in Mangel-AVR
16. Verbesserung der Informationsbereitstellung zum „Wohnen in Gemeinschaftsunterkunft“ durch eine **Belehrung** im Rahmen des Einstellungsverfahrens

## EINSATZBEDINGTE PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN UND BELASTUNGEN (U.A. PTBS) (STAND: 06.09.2016)

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 psychosozialen Versorgung, aber auch der Betreuung von Bundeswehrangehörigen mit einsatzbedingten psychischen Erkrankungen oder

Belastungen, besteht in diversen Bereichen Handlungsbedarf. Zumal die Thematik in den kommenden Jahren, gar Jahrzehnten nicht an Bedeutung verlieren wird. Eine weitere Optimierung der Versorgungs- und Betreuungsmaßnahmen für einsatzgeschädigte Bundeswehrangehörige ist zwingend notwendig; daher fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Vor dem Hintergrund der langen Dauer von WDB-Verfahren (durchschnittlich über 2 Jahre), muss eine „vorläufige Schutzzeit“ für Einsatzgeschädigte implementiert werden. Ein möglicher Ansatz wäre die Aufnahme des Geschädigten in eine Art fiktive Reservedienstleistung
2. Vorläufige Anerkennung einer WDB, wenn der Bescheid nicht innerhalb eines Jahres vorliegt. Träge bürokratische Abläufe und Untätigkeit dürfen nicht zu Lasten der Einsatzgeschädigten gehen
3. Soldaten, die im Rahmen der einsatzvorbereitenden Ausbildung geschädigt wurden, müssen neben der gleichen medizinischen Versorgung auch gleiche Leistungen bewilligt bekommen
4. Die in der Einsatzunfallverordnung vorgesehene Beweislastumkehr muss auch für WDB-Verfahren und das Einsatzweiterverwendungsgesetz gelten
5. Im Einsatzweiterverwendungsgesetz (§ 4 Abs. 3 letzter Satz) muss bei der Beendigung der Schutzzeit die Formulierung „65. Lebensjahr“ in „mit Erreichen der Regelaltersgrenze“ geändert werden
6. Um Rechtssicherheit zu gewährleisten, muss die Zentrale Dienstvorschrift „Anwendung des Weiterverwendungsgesetzes“ (A-1340/110) um eine Definition der Dienstfähigkeit ergänzt werden
7. Das Leistungsportfolio zur Versorgung Einsatzgeschädigter muss mit einem zeitlich gedeckelten (~ 10 Stunden) Anspruch auf Familien- und Paartherapie ergänzt und eine Kostenübernahmeregelung gefunden werden
8. Zur Gewährleistung des Behandlungserfolges muss bei Familien- und Angehörigenseminaren im Rahmen einer Einzelfallprüfung durch den behandelnden Truppenarzt über die tatsächliche Anzahl der teilnehmenden Angehörigen entschieden werden und für diese eine Kostenübernahme erfolgen
9. Aufnahme von Präventivkuren in den Leistungskatalog der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung. Bisher sind solche Präventionsmaßnahmen nur ein Bestandteil der medizinischen Prophylaxe und werden nicht explizit aufgeführt
10. Eine wissenschaftliche Studie zu adjuvanten Therapien muss durchgeführt werden, um Notwendigkeit und Erfolg von ergänzenden oder unterstützenden Therapiemaßnahmen (u.a. tiergestützte Therapie) nachzuweisen
11. Die Einsatzunfallverordnung muss bezüglich der Ursächlichkeit um folgende Punkte ergänzt werden:
  - Exhumierung von Massengräbern
  - Massenanfall von Toten und Verletzten durch Umweltkatastrophen
  - Massenanfall von Toten und Verletzten durch Flüchtlingskatastrophen
  - Unmittelbare Bedrohung der eigenen Person durch Waffengewalt
12. Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts für Einsatzgeschädigte, um den besonderen Belangen der Soldaten in der Schutzzeit Rechnung zu tragen
13. Das im Bundesamt für Personalmanagement zuständige Fachreferat für Beschädigtenversorgung (BAPersBw PA 2.1) muss um einen militärischen Dienstposten ergänzt werden
14. Das im Rahmen der Einsatznachbereitungsseminare für alle Teilnehmer verpflichtend durchzuführende Screening muss aus datenschutzrechtlicher Sicht mit einem eigenen Konzept hinterlegt werden

15. Einbindung von wiedergenesenen Einsatzgeschädigten in Nachwuchsgewinnung und Werbemaßnahmen (Wertschätzung/ Imagepflege)
16. Harmonisierung des Lotsenwesens in den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen
17. Weitere Ausplanung und Einrichtung von hauptamtlichen Lotsen-Dienstposten in allen Dienststellen, insbesondere in Schulen/ Weiterbildungseinrichtungen und Stäben
18. Möglichkeit zur Schaffung einer hauptamtlichen Ansprechstelle Lotsen in allen Teilstreitkräften und Organisationsbereichen, wenn die Aufgabenwahrnehmung dies erfordert und Anpassungsbedarf identifiziert wurde
19. Öffnung des Dienstpostens „Lotsenfeldwebel“ auch für Nicht-Personalfeldwebel
20. Sicherstellung einer vollumfänglichen dienstlichen Begleitung der Lotsen durch die Truppenpsychologie
21. Angebot einer auf freiwilliger Basis durchzuführenden truppenärztlichen Untersuchung („Nachsorgeuntersuchung“) für Soldaten, die an einem Auslandseinsatz der Bundeswehr teilgenommen haben, aber sich nicht mehr im aktiven Dienst befinden
22. Wiedereinführung des Fürsorgeschreibens an Soldaten, die an einem Auslandseinsatz der Bundeswehr teilgenommen haben und sich nicht mehr im aktiven Soldatenstatus befinden. Ein solcher „Nachfassbrief“ informiert über Hilfsmöglichkeiten, wenn nachträglich Symptome auftreten, die den Verdacht nahelegen, dass durch den Einsatz bedingte traumatische Belastungen vorliegen. Außerdem benennt dieser Ansprechpartner aus dem Psychosozialen Netzwerk.



## **SACHGEBIET VIII - BESONDERE ANGELEGENHEITEN DER SOLDATINNEN AUF ZEIT UND SOLDATEN AUF ZEIT SOWIE DER FWDL**

---

### **ANGELEGENHEITEN DER SAZ: BERUFSFÖRDERUNG UND VERSORGUNG (STAND: 05.09.2016)**

Die Bundeswehr hat sich zu einer Freiwilligenarmee entwickelt, deren Rückgrat die Soldaten auf Zeit darstellen. Für die Aufgabenwahrnehmung der Streitkräfte kommt ihnen eine zentrale Bedeutung zu. Der Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs ist mit der Trendwende Personal weiter gestiegen, der Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal ist besonders hoch. Vor diesem Hintergrund muss der Arbeitgeber Bundeswehr noch attraktiver werden. Hierzu müssen die Berufsförderung und die Versorgung der Zeitsoldaten zwingend weiter verbessert werden.

Daher fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Der Service der Karriereberatung und des Berufsförderungsdienstes muss einem hohen qualitativen Niveau entsprechen.
2. 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.
3. 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.
4. Der BFD muss verpflichtend eine frühzeitige, einvernehmliche und den individuellen Vorstellungen gerecht werdende Förderung gewährleisten. Dies beinhaltet insbesondere eine zielorientierte qualifizierte Betreuung sowie die reibungslose finanzielle Abwicklung der geförderten Bildungsmaßnahmen.
5. Aufgrund des gestiegenen Personalbedarfs muss auch der Personalkörper des Berufsförderungsdienstes angemessen aufwachsen.
6. Das Personal des BFD ist durch ein besonderes Assessment-Verfahren auszuwählen. Es muss entsprechend seines speziellen Aufgabengebietes aus- und fortgebildet werden.
7. Basis für die Arbeit des BFD ist die enge Kooperation zwischen Wirtschaft und Bundeswehr. Das Personal muss eine kontinuierliche und qualitativ hochwertige Netzwerkpflege auf diesen verantwortungsvollen Dienstposten gewährleisten.
8. Der BFD hat die berechtigten Kosten für absolvierte Berufsförderungsmaßnahmen vollständig, zeitgerecht und direkt mit dem Maßnahmenanbieter zu verrechnen.
9. Militärfachliche Ausbildungen sollten wann immer möglich zu zivilberuflichen Abschlüssen führen. Dies bezieht sich auch auf Lizenzen.
10. Zivilberuflich verwertbare Abschlüsse oder Lizenzen im Rahmenkonzept der militärfachlichen Ausbildung sind nicht auf den Berufsförderungsanspruch anzurechnen.
11. Eine deutliche Verbesserung des Berufsförderungsanspruches für den SaZ 12 bis 25 muss erfolgen. Eine Regelung der Versorgung analog des BO 41 ist anzustreben.
12. Die Ansprüche auf Freistellung vom militärischen Dienst am Ende der Dienstzeit für eine Bildungsmaßnahme sollten zumindest wieder für diejenigen eingeführt werden, die keine zivil-nutzbare Qualifizierung innerhalb des Dienstes in der Bundeswehr erhalten.
13. Der SaZ 4 sollte als Übergangsbeihilfe das 4-fache der letzten Dienstbezüge erhalten. Danach sollte eine jährliche Steigerung um das 1-fache pro Dienstjahr (SaZ x erhält das x-fache) erfolgen.
14. Der Bezug von Übergangsgebührrnissen kann auf Antrag aufgeschoben werden. Generell muss in dem Zeitraum ein Beihilfeanspruch für den Krankheitsfall bestehen.

15. Die Ansprüche auf Übergangsbeihilfe, -gebühren sowie Berufsförderung nach § 5 SVG dürfen bei den zum Medizinstudium beurlaubten Soldaten nicht nach § 13 b SVG gekürzt werden.
16. Die durch Gesetz festgelegten Vorbehaltstellen für Inhaber von Eingliederungs- und Zulassungsscheinen müssen weiterhin uneingeschränkt durch die Einstellungsbehörden gemeldet werden, so dass Scheininhaber in den öffentlichen Dienst eingegliedert werden können.
17. Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, jegliche Kürzung der Übergangsgebühren (z. B. Ruhensregelung nach § 53 SVG sowie nach § 11 Abs. 3 SVG) zu beseitigen. Die Besteuerung der Übergangsbeihilfe ist rückgängig zu machen.
18. Bei der Übernahme in den öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder sind die letzte Besoldungsgruppe und Entwicklungsstufe sowie die Vordienstzeit zu berücksichtigen. Die Ausgleichsbezüge nach § 11 a SVG sind für mindestens 15 Jahre zu gewähren. Gleiches sollte adäquat für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst gelten.
19. SaZ in der Laufbahn der Mannschaften sollte ab einer Verpflichtungszeit ab 8 Jahren aufwärts eine ZAW angeboten werden. Die Eingliederung in das zivile Berufsleben ist unter dem Aspekt der Fürsorgepflicht des Dienstherrn auch für ausgeschiedene Soldatinnen und Soldaten unabdingbar.
20. Bei Eingliederungen in den öffentlichen Dienst müssen für alle SaZ Höchstaltersgrenzen bei Einstellungen wegfallen.
21. Neben den Berufsförderungsmöglichkeiten des Soldatenversorgungsgesetzes müssen alle Leistungen und Anschlussförderungen des Dritten Sozialgesetzbuches erfolgen (z. B. Leistungen bei Existenzgründungen).
22. Nach Dienstzeitende müssen SaZ in die gesetzliche Krankenversicherung aufgenommen werden, es sei denn, sie wollen auf eigenen Wunsch in eine private Krankenversicherung wechseln.
23. Anstelle der Nachversicherung in die Rentenversicherung muss für alle SaZ ein Versorgungsanspruch für die zurückgelegte Dienstzeit geschaffen werden, der später neben einer gesetzlichen Rente, erworben außerhalb der Dienstzeit, zu zahlen ist.
24. Alle arbeitslosen ehemaligen SaZ müssen auch nach Gewährung der Übergangsgebühren ein Jahr lang Arbeitslosenbeihilfe (§ 86 a SVG) erhalten. Restansprüche auf Arbeitslosengeld müssen zugunsten der Arbeitslosenbeihilfe entfallen.
25. Bei der Berechnung der Arbeitslosenbeihilfe für SaZ darf kein fiktiver Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt werden.
26. Der Dienstherr muss aus Fürsorgegründen regelmäßig, verpflichtende, aktuelle Unterrieche zu den die SaZ betreffenden Themen Pflege- und Krankenversicherung, Altersvorsorge und soziale Absicherung aber auch Einsatzschädigungen, Wehrdienstbeschädigungen abhalten.
27. Bundeswehrfachschulen (BwFachS) müssen erhalten bleiben. Der DBwV fordert, die BwFachS als Teil der Bildungsoffensive Bundeswehr zu begreifen. Die BwFachS sind in der deutschen Bildungslandschaft einzigartige, auf Soldatinnen und Soldaten spezialisierte Einrichtungen der Erwachsenenbildung.
28. Eine Einbindung der BwFachS in die Durchführung von ZAW, die Nachqualifikation von Bestandpersonal (Realschulabschluss für Laufbahnwechsler) und die Begleitung von berufsfördernden Maßnahmen und Nachqualifizierung für militärische Laufbahnen sollte erfolgen.
29. Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Öffnung des Status der Berufssoldaten für die Laufbahn der Mannschaften. Ergänzend ist die Einführung eines neuen Spitzendienstgrades für die Mannschaften zu prüfen.
30. Alle Soldaten der Mannschaftslaufbahn müssen eine dienstpostengerechte Ausbildung erhalten.

31. Die Versorgungsrechte für Soldaten, die mit höherem Dienstgrad eingestellt wurden, dürfen nicht gekürzt werden.
32. Bei den Mannschaften und Unteroffizieren o. P. soll die Weiterverpflichtung von im Einsatz und im Friedensdienst bewährten Zeitsoldaten vorrangig sein vor der Neuverpflichtung ungedienter Bewerber.
33. Die Besteuerung der Übergangsbeihilfe für die Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten soll wieder abgeschafft oder aber der Bruttobetrag so erhöht werden, dass netto wieder der alte Betrag zur Verfügung steht.
34. Der Deutsche BundeswehrVerband fordert und fördert eine institutionalisierte und flächendeckende Kooperation zwischen Bundeswehr und Wirtschaft in Form eines „Berufspaktes“ für ausscheidende Soldatinnen und Soldaten auf Zeit. Dieser „Berufspakt“ muss insbesondere die zivilberufliche Ausbildung und Vermittlung von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit in attraktive Anschlussbeschäftigungen beinhalten.
35. Zeiten eines Wehrdienstverhältnisses und der Dienstzeitversorgung nach SVG, die in der zweiten Hälfte des Arbeitslebens zurückgelegt worden sind, müssen für die Wartezeiten zur GKV und Erfüllung der 9/10-Vorgabe als Zugangsvoraussetzungen zur KVdR als erbracht gelten.

## **BESONDERE ANGELEGENHEITEN DER FWDL (STAND: 05.09.2016)**

Seit 2011 ist die Verpflichtung zur Ableistung des Grundwehrdienstes ausgesetzt. Daher hat der Freiwillige Wehrdienst (FWD) eine neue Bedeutung bekommen: Freiwillig 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.
2. Die Leistungen des Wehrgesetzes sollen weiter verbessert werden. Die Leistungen für die FWDL dürfen nicht versteuert werden! Besonders der Wehrgeld und Wehrdienstzuschlag müssen kontinuierlich den steigenden Lebenshaltungskosten angepasst werden.
3. Wehrgeld und Zuschlag sollen ab dem ersten Tag gezahlt werden, damit der FWDL von Anfang an seine laufenden Kosten decken kann!
4. Die Auszahlungsbeträge der Bezüge bei Dienstleistungen mit besonderer zeitlicher Belastung müssen beim SaZ und FWDL gleich sein (Wehrgeldempfängervergütungsverordnung und Wehrgeldempfängermehrarbeitsvergütungsverordnung)!
5. Die Soldatenarbeitszeitverordnung ist ausdrücklich zu beachten. Alle Schicht- und Sonderdienste sind gesondert zu vergüten.
6. Die Bewerber sollten schon vor ihrer Verpflichtung bei der Karriereberatung auf die Förderungsmöglichkeiten im Dienst, die Eingliederungshilfen nach dem FWD und die sozialen Leistungen für FWDL (Familie und Dienst) hin beraten werden.
7. Der Internetauftritt muss als zielgruppenspezifisches Medium wichtige Erstinformationen realistisch darstellen. Diese Internetplattform muss viele Informationen (finanzielle Angelegenheiten, Mindestverpflichtungszeiten, etc.) übersichtlich präsentieren.
8. Das Kennenlernen des Truppenalltages durch Praktika oder Tage der Offenen Tür muss weiter flächendeckend ermöglicht werden.

9. Der Dienst für alle FWDL soll fordernd geplant und gestaltet werden. FWDL sollen eine möglichst umfangreiche militärfachliche Qualifizierung über die AGA / SGA hinaus erhalten (Lizenzen, Führerscheine, Sprachlehrgänge, mil. Weiterbildungslehrgänge).
10. Einplanungswünsche und Einplanungszusagen (regional und verwendungsbezogen) müssen eingehalten werden. Planungssicherheit ist unabdingbar! Auch während der Dienstzeit müssen Verwendungsänderungswünsche berücksichtigt werden.
11. Anträge auf Verlängerung, Verkürzung oder Laufbahnwechsel müssen zeitnah und verbindlich bearbeitet werden. Dabei sollten elektronische Kommunikationsmittel bevorzugt Anwendung finden.
12. Die Befreiung von der verpflichtenden Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung sollte auf Wunsch ermöglicht werden.
13. Die Verbesserung der Übernahmen von FWDL zu SaZ sollte weiterhin verfolgt werden. Bei Wiedereinstellung sollte eine wiederholte Teilnahme an der Grundausbildung im Einzelfall geprüft werden.

## SACHGEBIET IX - BESONDERE ANGELEGENHEITEN DER RESERVISTINNEN UND RESERVISTEN

---

### RESERVEDIENSTLEISTENDE (STAND: 05.09.2016)

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

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

Darum fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Die Attraktivität des Dienstes von Reservedienstleistenden muss weiterhin verbessert werden. Dazu zählen eine ständige dynamische Erhöhung der Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz (einschließlich der Zuschläge und sonstigen Leistungen) sowie die Anwendung der Soldatenarbeitszeitverordnung auf Reservistendienstleistende.
2. Jeglicher Reservistendienst sollte mit einer adäquaten finanziellen Leistung honoriert werden. Dazu gehört auch die Zahlung von angemessenen Rentenbeiträgen für geleisteten Dienst. Alle Zuwendungen monetärer und fiskalischer Art müssen steuerfrei werden bzw. bleiben.
3. Die Dauer von Reservistendienstleistungen sollte im Interesse der Reservedienstleistenden, der Arbeitgeber sowie der Bundeswehr flexibel gestaltbar sein, wobei weiterhin eine eindeutige Abgrenzung zu dem Status „SaZ“ und „FWDL“ erkennbar sein muss.
4. Reservistendienst sollte nicht das Vakanzenmanagement der Bundeswehr mit den aktiven Soldatinnen und Soldaten ersetzen.
5. Die Administration bei Reservistendienstleistungen ist zu reduzieren.
6. Die Bundeswehr muss mehr Reserveunteroffizier- und Reserveoffizieranwärter gewinnen, damit auch zukünftig der Bedarf an Reservedienstleistenden gedeckt werden kann. Gleiches gilt für qualifizierte Seiteneinsteiger, deren beruflichen Qualifikationen sich die Bundeswehr bedienen muss. Dabei müssen zivile Qualifikationen grundsätzlich anerkannt werden.
7. Die Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für Reservedienstleistende müssen verbessert werden. Möglichkeiten der modernen Erwachsenenbildung, die eine Weiterbildung neben dem Beruf ermöglichen, sind zu nutzen. Die modulare Aus- und Weiterbildung muss den Bedürfnissen der berufstätigen Reservedienstleistenden angepasst werden.
8. Den Arbeitgebern müssen für die Abstellung ihrer Arbeitnehmer für den Reservistendienst Anreize geschaffen werden. Diese Vorteile, die die/der Beschäftigte durch ihre/seine Reservistentätigkeit hat, müssen den Arbeitgebern und deren Verbände immer wieder durch aktuelle Informationen aufgezeigt werden. Die Bundeswehr muss daher stärker lokale Netzwerke mit der Wirtschaft schaffen bzw. die vorhandenen Beziehungen und Kooperationen nutzen.

9. Die personalbearbeitende Stelle soll möglichen Interessenten eine professionelle Stellenbörse für Beordnungsmöglichkeiten zugänglich machen.
10. Für die Reservendienstleistenden soll eine einheitliche Informationsplattform im Internet angeboten werden, wo alle wichtigen Informationen rund um das Thema „Reservistendienstleistung“ für die Betroffenen selbst sowie für interessierte Arbeitgeber bereitgestellt werden.

## **SACHGEBIET X - BESONDERE ANGELEGENHEITEN DER ZIVILEN BESCHÄFTIGTEN**

---

### **ALLGEMEINE BELANGE DER ZIVILEN BESCHÄFTIGTEN IM DBWV (STAND: 07.09.2016)**

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

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

Dies umfasst folgende Maßnahmen:

1. Einbindung der zivilen Beschäftigten in den Vorständen derjenigen Gremien, die Angehörige ihres Bereichs betreuen,
2. Einrichtung von Ansprechstellen für unsere Mitglieder in den Dienststellen, insbesondere in Gestalt von Beauftragten gem. § 52 BPersVG,
3. Gewinnung und Verteilung von Informationen für die Mitglieder in den Bereichen Arbeits- und Tarifrecht sowie Beamtenrecht,
4. aktive und kritische Begleitung der Organisationsänderungen in der Bundeswehr hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf zivile Beschäftigte,
5. wirksame Einflussnahme auf die Beamten- sowie Tarifpolitik der zivilen Beschäftigten,
6. Sorge für die Auszubildenden in der Bundeswehr,
7. Sorge für die Ausbildung ausscheidender Soldaten und Soldatinnen auf Zeit und Anerkennung militärisch erworbener Qualifikationen zur Ermöglichung ihrer zivilen Weiterbeschäftigung inner- und außerhalb des Bundesministeriums der Verteidigung oder seines nachgeordneten Bereichs,
8. Sorge für die schwerbehinderten Angehörigen der Bundeswehr, unabhängig von ihrem Status als Soldatin oder Soldat, Beamtin oder Beamter und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer,
9. Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen,
10. konsequente Berücksichtigung der Belange ziviler Mitglieder in sämtlichen Handlungen des Bundesvorstandes sowie der Landes-, Bezirks- und Kameradschaftsvorstände bei nicht ausschließlich militärischen Themen.

### **STÄRKUNG DES ZIVILEN PERSONALKÖRPERS DES BUNDESMINISTERIUMS DER VERTEIDIGUNG EINSCHLIEßLICH SEINES NACHGEORDNETEN BEREICHES (STAND: 07.09.2016)**

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 ansteigt, einstellen.

Das zu lösende Problem wird sich im Öffentlichen Dienst mehr als in der freien Wirtschaft auswirken, weil das Durchschnittsalter der zivilen Beschäftigten höher ist und jedenfalls im Bund ein kontinuierlicher pauschaler Stellenabbau vom Jahr 1993 bis zum Jahr 2013 stattgefunden hat. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Bundesverwaltung hat im Jahr 2000 bei 43,1 Jahren und im Jahr 2014 bei 45,8 Jahren gelegen. Im Bereich der Bundeswehrverwaltung kommen ca. sechs Jahre hinzu.

Das bedeutet, dass ein großer Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Beamten und Beamtinnen in der Bundesverwaltung und folglich in der Bundeswehr in den Jahren von 2025 bis 2030 in Rente bzw. Pension gehen wird.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert:

1. Der Öffentliche Dienst - hier insbesondere die Bundeswehr - muss genauso attraktiv wie oder attraktiver als die freie Wirtschaft sein. Es sind Fachkräfte zu gewinnen und der Nachwuchs ist an sich zu binden, um die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr zu erhalten.
2. Die Überalterung des zivilen Personalkörpers durch den „Einstellungsstopp“ der letzten Jahre ist auszugleichen, mit einer Nutzung des BwRefBeglG, welches aber überarbeitet werden muss, und des TV UmBw über dieses Jahr hinaus. Älteren zivilen Beschäftigten müssen so sozial ausgeglichene Angebote zum früheren Ausscheiden gemacht werden.
3. Das Selbstverständnis der Bundeswehr sowie die Einstellung ihrer Angehörigen zu ihrem Dienstherrn, der Bundesrepublik Deutschland, muss innerhalb der Bundeswehr sowie extern verbessert werden.
4. In der Bundeswehr müssen nachhaltig Ausbildungsplätze in den Ausbildungswerkstätten angeboten werden. 5. Auszubildende sollen auf eigenen Wunsch nach ihrem erfolgreichen Abschluss nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung als zivile Beschäftigte bei der Bundeswehrverwaltung, in den Streitkräften oder in militärischen Laufbahnen übernommen werden können. Dazu bedarf es ausreichender Dienstposten und Planstellen.
6. 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 insbesondere in den Bereichen, in denen Fachkräfte aus den sogenannten 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.
7. Der Gesundheitsschutz ist zu verbessern. Arbeitsverdichtungen und Leistungsanforderungen nehmen zu, es gibt mehr krankheitsbedingte Fehlzeiten. Die Anzahl - insbesondere psychischer - Erkrankungen steigt an, so dass das Bewusstsein für und die Handlungsbereitschaft gegen Gefährdungen bei der Arbeit gestärkt und auf eine bessere Umsetzung des bestehenden Arbeitsschutzes hingewirkt werden soll.



## SACHGEBIET XI - VERBANDS- UND ORGANISATIONSFRAGEN

---

### MITGLIEDERGEWINNUNG ZIVIL STÄRKEN (STAND: 07.09.2016)

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

Der Bundesvorstand wird beauftragt:

1. Die Vorstandsmitglieder im DBwV - vom Bundesvorstand bis zum Vorstand der Kameradschaften - müssen aufgefordert werden, die Mitgliedergewinnung und -pflege im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Beamtinnen und Beamten sowie Auszubildenden des Bundesministeriums der Verteidigung oder seines nachgeordneten Bereichs deutlich zu forcieren und sich für ihre Belange genauso wie in den letzten vier Jahren mit Nachdruck einzusetzen.
2. Das bestehende Konzept der „Mitgliederwerbung“ ist anzupassen und ggf. zu ergänzen, wofür angemessene und ausreichende Werbemittel bereitzustellen sind.