



Deutscher

BundeswehrVerband

- Abteilung Recht -

Januar 2020

Kurzübersicht über die größten Verbandserfolge

Der Deutsche BundeswehrVerband hat in seiner über 60jährigen Geschichte eine Vielzahl von Erfolgen für die Menschen der Bundeswehr errungen. Nachfolgend finden Sie eine Auflistung der jüngeren und größeren Erfolge in einer Kurzübersicht.

- **Gesetz zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften**
Das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG) enthält Fortschritte sowohl bei besoldungsrechtlichen Vorschriften als auch im Bereich der berufsbedingten Mobilität. Zunächst erfährt das Zulagenwesen für Soldaten und Beamte deutliche Verbesserungen, indem eine Vielzahl von Stellen- und Erschwerniszulagen neu geschaffen oder teilweise erheblich angehoben werden. Auch die Stufen des Auslandsverwendungszuschlags erhöhen sich um bis zu 60 Prozent. Der sogenannte Ausnahmetatbestandszuschlag, zur besseren finanziellen Abgeltung des Dienstes in der Ausnahme, wird ebenfalls mit dem BesStMG eingeführt. Neue Personalgewinnungs- und Personalbindungselemente fanden Einfluss in das Gesetz. Auch der Mobilitätsbereich verzeichnet positive Entwicklungen durch Änderungen im Bundesumzugskostengesetz als auch in der Trennungsgeldverordnung.
- **Neufassung des Wehrsoldgesetzes für die Freiwilligen Wehrdienst Leistenden**
Ab 1. Januar 2020 erhalten alle FWDL einen monatlichen Wehrsoldgrundbetrag von mindestens 1500 €. Weiterhin werden Vergütungen in Anlehnung an die Funktions- und Erschwerniszulagen der SaZ und BS ermöglicht und die Rentenbeiträge der FWDL um 20 Prozent erhöht.
- **Kostenloses Bahnfahren in Uniform ab dem 1.1.2020**
Soldaten können in Uniform Fernverkehrsverbindungen der Deutschen Bahn unentgeltlich nutzen.
- **Neufassung des Unterhaltssicherungsgesetzes (USG) für die Reservisten**
Unter anderem können Reservisten nun Zuschläge in Anlehnung an die Funktions- und Erschwerniszulagen der SaZ und BS erhalten.
- **Ausweitung der Einsatzversorgung auf einsatzgleiche Verpflichtungen**
Neben den mandatierten Einsätzen werden nunmehr ebenfalls sogenannte einsatzgleiche Verpflichtungen bei der Einsatzversorgung berücksichtigt.
- **Änderung des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes**
Durch den neuen § 20a EinsatzWVG werden für Angehörige bzw. Bezugspersonen von Einsatzgeschädigten die Kosten für die Einbeziehung in die Therapie übernommen.

Für
unsere
Mitglieder!

- **GKV-Versichertenentlastungsgesetz**
Ab 1. Januar 2019 erhalten alle Soldaten auf Zeit - unabhängig von Alter und Versicherung vor dem Wehrdienst - einen Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV).
- **Erweiterung des AVZ auf einsatzgleiche Verpflichtungen**
Durch die Änderung von § 56 Bundesbesoldungsgesetz wird eine Erweiterung des AVZ auf weitere Verwendungen (z. B. einsatzgleiche Verpflichtungen) ermöglicht.
- **11. Änderung der EZuV**
Durch diese Änderung wurde eine Zulage für spezialisierte Kräfte geschaffen, die Zulagensätze für die Spezialkräfte deutlich erhöht, der Wachdienst durch Wegfall der 24-Stunden-Regel (Dienst zu ungünstigen Zeiten) anrechnungsfähig.
- **Wahlrecht zwischen Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung**
Gesetzliches „Optionsmodell“ zur Wahl zwischen Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung für maximal acht Jahre pro Personalmaßnahme, das durch das BMVg mittelfristig umgesetzt wird.
- **Verbesserte „Rentennachversicherung plus“ der SaZ**
Beginnend ab der Fälligkeit der Nachversicherung zum 01.01.2016 (inkl. DZE 31.12.2015) wird die Beitragsbemessungsgrundlage fiktiv um 20 Prozent angehoben. Die Dienstzeit in den Streitkräften ist damit 20 Prozent mehr wert in der Rente.
- **Anhebung zahlreicher Erschwernis- und Stellingzulagen um bis zu 40 Prozent**
Viele Zulagen – darunter zum Beispiel die Zulagen für Kompaniefeldwebel, Fallschirmspringer und Feuerwehrdienst der Bundeswehr (auch für Beamte) – sind um bis zu 40 Prozent erhöht worden.
- **Übernahme der Tarifergebnisse 2016/2017 auf die Besoldung:**
2,2 % rückwirkend zum 01.03.2016 und 2,35 % ab 01.02.2017.
- **Keine Hinzuverdienstgrenze bis zur besonderen Altersgrenze des Bundespolizeivollzugsdienstes (60. bis 62. Lebensjahr)**
Zwischen der besonderen Altersgrenze der Berufssoldaten und der genannten Altersgrenze gibt es keine Hinzuverdienstgrenze für Anschlussbeschäftigungen.
- **Kein Abzug des Versorgungsausgleichs bis zur besonderen Altersgrenze des Bundespolizeivollzugsdienstes (60. bis 62. Lebensjahr)**
Der Versorgungsausgleich wird bei geschiedenen Berufssoldaten mehrheitlich erst ab der genannten Altersgrenze abgezogen.
- **Verringerung der Versorgungsrücklage zu Gunsten der Besoldungsempfänger**
Auch bei mehreren Gehaltsanpassungen werden nur noch einmal 0,2 Prozentpunkte von der Besoldungs- und Versorgungsanpassung abgezogen.
- **Anhebung der Mindestleistungen der Unterhaltssicherung auf das Niveau der aktiven SaZ/BS**
Nichtselbständige Reservistendienst Leistende erhalten Unterhaltssicherung mindestens auf dem Netto-Niveau der aktiven Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten. Außerdem werden diese Mindestleistungen nun auch regelmäßig anhand der Tarifrunden angepasst. Für die Erhöhung 2016/2017 bedeutet dies ein Plus von 4,55 Prozent.

- **SBG-Novelle seit 02.09.2016 in Kraft**

Die Beteiligungsrechte der Soldatinnen und Soldaten wurden wie im Koalitionsvertrag der regierenden Parteien vorgesehen modernisiert. Die Rolle der Vertrauenspersonen wurde gestärkt, die neuen Führungsebenen der Teilstreitkräfte und militärischen Organisationsbereiche wurden in der soldatischen Beteiligung berücksichtigt. Der DBwV hat sowohl das Gesetzgebungs- als auch das parlamentarische Verfahren von Anfang an begleitet.

- **Einheitlicher Stichtag für die Einsatzversorgung; Anrechnung von Einsatzzeiten vor 2002 auf das Ruhegehalt**

Rückdatierung der Leistungen der Einsatzversorgung für alle Fälle auf den 01.11.1991. Nun gibt es keine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ in der Einsatzversorgung mehr. Und der DBwV hat durch seinen Rechtsschutz schon drei Entscheidungen der Rechtsprechung gesammelt, die einheitlich aussagen: Auch Einsatzzeiten vor dem 01.12.2002 können das Ruhegehalt erhöhen, wenn die Höchstversorgung noch nicht erreicht ist.

- **Verschiebung des Bezugszeitraumes und Kapitalisierung der Übergangsgebühren**

Auf Antrag kann zur Vermeidung von Nachteilen die Zahlung der Übergangsgebühren für längstens sechs Jahre aufgeschoben oder unterbrochen werden (z. B. bei Elternzeit). In besonderen Einzelfällen können die Übergangsgebühren in einer Summe gezahlt werden (z.B. aus Anlass einer Existenzgründung).

- **Wegfall der Hinzuverdienstgrenze bei den Übergangsgebühren**

Erzielte Einkünfte außerhalb des öffentlichen Dienstes werden auf die Übergangsgebühren nicht mehr angerechnet (Ausnahme: Einkünfte aus Bildungsmaßnahmen werden weiterhin auf den Bildungszuschuss angerechnet).

- **Lotsenausbildung ab 2014**

Ausbildung der Lotsen für Einsatzgeschädigte als Regelbetrieb am Zentrum Innere Führung.

- **Rechtsschutz im Einsatz**

Verbesserung der Rechte von Soldatinnen und Soldaten bei strafrechtlichen Ermittlungen im Zusammenhang mit dem Einsatz.

- **Einsatzunfallverordnung vom 24.09.2012**

Damit ist eine Beweislastumkehr bei psychisch einsatzbedingten Verwundungen geregelt. Es gibt weniger Schwierigkeiten beim Nachweis des Zusammenhangs zwischen Einsatz und Gesundheitsschaden.

- **Wiedergewährung der „vollen Sonderzuwendung“ seit 2012**

Bis 2012 war die Sonderzuwendung auf die Hälfte reduziert und sollte auch dabei bleiben. Seit diesem Jahr wird sie wieder voll gewährt, umgelegt auf das Grundgehalt.

- **Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz**

Wesentliche Aufstockung der finanziellen Leistungen der Einsatzversorgung und ein erweiterter Anwendungsbereich des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes.

- **Übergangsregelung für die Steuerfreiheit der Übergangsbeihilfe**

Allen SaZ, die vor dem 01.01.2006 bereits SaZ waren, bleibt ein Steuerfreibetrag in Höhe von 10.800 Euro erhalten.

- **Einsatzweiterverwendungsgesetz**
Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für Soldatinnen und Soldaten, die einen Einsatzunfall erlitten haben.

- **Altersgeldgesetz**
Verbesserung für freiwillig ausscheidende Berufssoldaten/Beamte durch Gewährung eines Altersgeldes (Teilmitnahme der erdienten Pension) wahlweise anstelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

- **Übertragung von Sonderurlaub für ein krankes Kind**
Sonderurlaub für die Betreuung und Pflege eines kranken Kindes kann nun auf den anderen Elternteil übertragen werden, sofern beide Elternteile sowohl Angehörige des Geschäftsbereiches BMVg als auch sonderurlaubsberechtigt sind und dem übertragenden Elternteil aus dienstlichen Gründen – z. B. während eines Auslandseinsatzes - die Betreuung des Kindes faktisch unmöglich ist.



Deutscher

BundeswehrVerband

- Abteilung Recht -

Januar 2020

Erfolgsliste

des Deutschen BundeswehrVerbandes

Die nachfolgende Liste enthält die Erfolge des Deutschen BundeswehrVerbandes aufgeteilt nach Themen oder Personengruppen.

Beihilfe

- Verhinderung der Reduzierung der Einkunftsgrenze für berücksichtigungsfähige Ehegatten auf 10.000 Euro jährlich; in den Beihilfевorschriften beträgt diese seit 2009 17.000 Euro jährlich; für Einzelfälle gibt es eine Übergangslösung
- deutliche Verbesserungen im Bereich der Zusatzleistungen der Beihilfe zu den sog. „Hotelkosten“ bei stationärer Pflege
- Erweiterung der Anlagen der Bundesbeihilfeverordnung und damit einhergehend eine teilweise Steigerung des Leistungsumfangs in diversen Bereichen
- Klärung der Rechtmäßigkeit der durch die Beihilfe anzuwendenden Arzneimittelfestbeträge mit teilweiser Rückzahlung „fälschlich“ berücksichtigter Arzneimittelfestbeträge zwischen dem 14.02.2009 und dem 20.09.2012 (DBwV-unterstütztes Verfahren bis zum BVerwG)
- Aufhebung der beihilfeschiedlichen Wirkung des Zuschusses zur PKV von über 40,99 € monatlich ab 07/2014
- Aufstockung des Personals in den Beihilfestellen
- Einführung der bevorzugten Bearbeitung von Anträgen mit mehr als 2.500 Euro
- Installierung des „Runden Tisches zur Beihilfe“ als kontinuierlich tagende Runde zum Zweck der Erhaltung und der positiven Fortentwicklung der Beihilfe
- Übertragung von aktuellen Leistungsverbesserungen aus dem Bereich der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, insbesondere die Umsetzung des zweiten Heil- und Hilfsmittelgesetzes und der Psychotherapie-Richtlinie
- Aufhebung der Befristung zur Übergangsregelung zu § 58 Absatz 5 BBhV
- Erhöhung der Höchstbeträge für beihilfefähige Aufwendungen für Heilmittel (Physiotherapie, Logopädie etc.)
- Einführung der Direktabrechnung bei Krankenhausbehandlungen
- Wiedereinführung der Befreiungsmöglichkeit von der Krankenversicherung der Rentner bei Rentnereintritt für die Ehepartner von Beamten und Berufssoldaten
- Einführung der Beihilfe-App für Angehörige der Bundeswehr
- Vereinfachung der Pflegeanträge
- Beschleunigung des Verfahrens, da ab dem 01. April 2020 keine Belege mehr zurückgesandt werden

**Für
unsere
Mitglieder!**

Veteranen

- Seit dem 26.11.2018 gibt es einen offiziellen Veteranenbegriff. Dem DBwV war wichtig, dass durch die notwendige Einführung einer solchen Definition kein aktiver oder ehemaliger Soldat ausgegrenzt wird

Soldaten mit Vordienstzeiten in der NVA

- Beseitigung der sogenannten Rentenkappungen durch Musterverfahren bis hin zum BVerfG
- erfolgreiche Unterstützung ehemaliger NVA-Angehöriger bei der Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen für in der NVA erlittene gesundheitliche Schäden (Dienstbeschädigungsteilrente, Dienstbeschädigungsausgleich); Angleichung des Zahlbetrages für den Dienstbeschädigungsausgleich an das West-Niveau ab 01.07.2011
- Reduzierung der Versorgungslücke durch Erlangung der Gültigkeit des heutigen § 26 a SVG (vorübergehende Erhöhung der Pension aufgrund der rentenversicherungspflichtigen Zeiten in den neuen Bundesländern)
- Erhöhung der Hinzuverdienstgrenze bei Inanspruchnahme der vorübergehenden Erhöhung der Pension nach § 26 a SVG von durchschnittlich 466,67 Euro auf 525 Euro monatlich
- Wegfall der Hinzuverdienstgrenze bei Inanspruchnahme des Reformbegleitgesetzes (Ausnahme: Anschlussstätigkeit im öffentlichen Dienst)
- Aussetzung der Hinzuverdienstregelung bei Einkünften aus der Privatwirtschaft nach Zuruhesetzung wegen besonderer Altersgrenze bis zur besonderen Altersgrenze des Bundespolizeivollzugsdienstes zwischen 60 und 62 auch bei § 26 a SVG

Ruhestandssoldaten

- Wegfall der Hinzuverdienstgrenze bei Einkünften aus der Privatwirtschaft im Falle der Zuruhesetzung wegen Überschreitung der besonderen Altersgrenze bis zum Erreichen der besonderen Altersgrenze des Bundespolizeivollzugsdienstes zwischen 60 und 62
- Aussetzung des Versorgungsausgleichs im Falle der Zuruhesetzung wegen besonderer Altersgrenze bis zur Altersgrenze des Bundespolizeivollzugsdienstes zwischen 60 und 62
- Wegfall der Hinzuverdienstgrenze bei Inanspruchnahme des Reformbegleitgesetzes, Altersbänder II und III (Ausnahme: Anschlussstätigkeit im öffentlichen Dienst)
- Verhinderung einer weiteren Pensionsabsenkung
- Schaffung einer „zweiten“ Abfindung nach § 38 (4) SVG als Ausgleich für die Pensionsabflachung
- Erhaltung eines Witwengeldes in Höhe von 60 % der Pension (statt 55 %) bei vor dem 01.01.2002 geschlossenen Ehen, in denen ein Ehepartner mindestens 40 Jahre alt war
- Erhöhung der („kleinen“) Hinzuverdienstgrenze in Bezug auf die zweite Abfindung/Einmalzahlung gem. § 38 (4) SVG von 400 Euro auf 450 Euro monatlich
- Anhebung der Altersgrenze für die Anspruchsberechtigung an der Kapitalabfindung vom 55. auf das 57. Lebensjahr
- Wegfall der Anrechnung von Einkünften aus der Privatwirtschaft auf die Einmalzahlung gem. § 38 Abs. 4 SVG

- Anbieter (Karl-Theodor-Molinari-Stiftung) von speziellen Seminaren für ausscheidende BS in Vorbereitung auf Rechte und Pflichten als Pensionär
- Vereinfachung und Verbesserung der versorgungsrechtlichen Behandlung von Zeiten im Öffentlichen Dienst zwischenstaatlicher oder überstaatlicher Einrichtungen

Dienst- und Laufbahnrecht der Soldaten

- Personalhaushalt 2020: Für das Haushaltsjahr 2020 konnte der DBwV darauf hinwirken, dass durch Planstellenhebungen nunmehr 5.983 Beförderungen möglich sein werden
- Trendwende Personal: Die Personalgewinnung ist eines der strategischen Ziele der Bundeswehr, weshalb dieser Bereich auch direkt der Präsidentin des BAPersBw unterstellt wurde. 16 bundesweite Karrierecenter und 110 Karriereberatungsbüros stehen für Interessenten zur Verfügung. Sie sind auch die Ansprechstellen für Politik, Behörden, Wirtschaft, die Bundesagentur für Arbeit sowie die Dienststellen der Bundeswehr. Zudem können sich Interessenten für eine Karriere bei der Bundeswehr auch online bewerben bzw. am e-Recruiting teilnehmen, welches nicht nur die Berufung in ein aktives Dienstverhältnis, sondern auch die Rekrutierung von Reservisten umfasst

Die Schließung personeller Unterdeckungen, Erhöhung der Einstellungsquoten und eine jährlich geprüfte Personalbedarfsplanung gehörten und gehören zur Agenda der Trendwende Personal. Ein wesentliches Kennzeichen des Konzepts ist der Wegfall der starren Personalobergrenze, welchen der DBwV sehr begrüßt

- Personalstruktur – Einführung der Möglichkeit Berufssoldat FachUffz durch das Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetz: Mit dem „Gesetz zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr“ (BwEinsBerStG), ist ein wichtiger Schritt für die Soldaten gelungen, da es durch eine Erweiterung des § 39 Nr. 1 des Soldatengesetzes nun möglich sein wird, qualifizierte Fachunteroffiziere in den Status eines Berufssoldaten zu ernennen. Ziel soll es sein, den Personalbedarf gerade in den Mangelbereichen zu decken und den gut ausgebildeten Spezialisten eine attraktive berufliche Perspektive innerhalb der Bundeswehr zu eröffnen.

Die ersten Auswahlkonferenzen zur Übernahme zum BS in den Laufbahnen der Fachunteroffiziere sollen bei planmäßigem Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens im vierten Quartal des Jahres 2021 durchgeführt werden

- Erhalt der gesetzlichen 41 Stundenwoche: Durch den stetigen Einsatz konnte erreicht werden, dass die 41 h im § 30c Abs. 1 SG erhalten geblieben sind. In den ersten Entwürfen des Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetzes sollte eine Angleichung an die Bestimmungen der Beamten vorgenommen werden, wonach per Gesetz die Möglichkeit bestanden hätte, bis zu 44 Stunden in der Woche Dienst zu leisten. Erst auf Verordnungsebene würde dann die 41-Stundenwoche festgelegt. Diese beabsichtigte Regelung konnte durch den DBwV erfolgreich verhindert werden, sodass für die Soldaten die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden gesetzlich verankert bleibt
- Planbare Zuruhesetzung: Das BMVg hat deutlich gemacht, dass die Zuruhesetzungspraxis zukünftig flexibler ausgestaltet werden soll, unter Beibehaltung des bestehenden gesetzlichen Rahmens zwischen besonderer und allgemeiner Altersgrenze. Gemäß der Intervention durch den DBwV wurde die Weisung des sogenannten Zusicherungserlasses auf die Jahre 2022, 2023 und 2024 ausgeweitet. Der DBwV setzt sich schon lange dafür ein, dass Soldatinnen und Soldaten bereits fünf Jahre vor dem Erreichen ihrer besonderen Altersgrenze eine verbindliche Mitteilung über ihren Zuruhesetzungstermin erhalten

- Zulage bei Verpflichtung über die allgemeine Altersgrenze hinaus (§7a BBesG): Als durchweg positiv ist die Erweiterung des §7a BBesG zu bewerten, der eine nicht ruhegehaltstfähige Prämie für die Verlängerung der Dienstzeit über die allgemeine Altersgrenze hinaus vorsieht, soweit die individuelle Höchstversorgung erreicht ist. Derzeit liegen etwa 350 Anträge für die Verlängerung über die allgemeine Altersgrenze hinaus vor, wobei bereits jetzt absehbar ist, dass die Zahl der Anträge noch steigen wird. Eine Auszahlung wird jedoch erst mit Inkrafttreten des Gesetzes zum 01.01.2020 möglich sein. Eine rückwirkende Auszahlung für Soldaten, die vor dem 01.01.2020 ihre Dienstzeit verlängert haben, ist nicht vorgesehen
- Evaluierung und Neufassung SAZV: Der DBwV hat sich seit Inkrafttreten der gesetzlichen Arbeitszeit für eine Überarbeitung der SAZV stark gemacht. Eine ergebnisoffene Evaluierung hat im Dezember 2018 begonnen und wird auch mit einer eigenen Evaluierung des DBwV flankiert. Eine erste Novelle wird aufgrund der Neuerungen des BwEinsBerStG schon Anfang des Jahres 2020 verabschiedet. Jedoch stellt dies noch nicht die Komplettüberarbeitung des BMVg dar. Hier wird sich der DBwV weiterhin stark machen
- § 30 c Abs. 6 SG - Sonderregelungen zur Arbeitszeit in ausländischen Dienststellen: Durch maßgebliche Beteiligung des DBwV wurden erste Grundlagen geschaffen, um individuelle arbeitszeitrechtliche Bestimmungen zu schaffen
- An- und Abreise bei Lehrgängen innerhalb der Arbeitswoche: An- und Abreisezeiten bei Lehrgängen sollen seit 2017 weitgehend innerhalb der Arbeitswoche (Montag bis Freitag) stattfinden. Bis auf wenige Einzelfälle läuft die Anwendungspraxis genau in diese Richtung. Der DBwV setzte sich mit Nachdruck dafür ein, dass Beginn und Ende von Lehrgängen der Bundeswehr so geplant werden, dass die An- und Abreise grundsätzlich innerhalb der Arbeitswoche möglich ist. An der erfolg- und weitreichenden Umsetzung war der DBwV maßgeblich beteiligt

Besoldung, Umzugskosten- und Reisekostenrecht

Besoldung:

- Erhöhung der Stufen des Auslandsverwendungszuschlags ab dem 1. Januar 2020: Eine der maßgeblichen Verbesserungen durch das BesStMG stellt die Erhöhung des Auslandsverwendungszuschlags dar. So erhöht sich dieser in der Stufe 1 von 30 Euro auf 48 Euro, in der Stufe 2 von 46 Euro auf 69 Euro, in der Stufe 3 von 62 Euro auf 85 Euro, in der Stufe 4 von 78 Euro auf 103 Euro, in der Stufe 5 von 94 Euro auf 123 Euro und in der Stufe 6 von 110 Euro auf 145 Euro. Somit steigern sich die einzelnen Beträge um 30 bis zu 60 Prozent. Der ATZ wird bei Verwendungen von 15 und mehr Tagen ab dem ersten Tag der Verwendung gezahlt
- Einführung des Ausnahmetatbestandszuschlags: Der vom DBwV mitentwickelte Ausnahmetatbestandszuschlag stellt einen Vergütungstatbestand für Soldaten mit besonderer zeitlicher Belastung dar. Damit wird die Ungerechtigkeit beseitigt, dass Mehrarbeit in der Ausnahme bislang schlechter vergütet wurde als Mehrarbeit im Grundbetrieb. Betroffene Soldaten erhalten künftig 91 Euro für jeden Tag, an dem sie Dienst in den in § 30c Absatz 4 des Soldatengesetzes genannten Fällen geleistet haben und für den keine Freistellung vom Dienst gewährt werden kann. Der Ausnahmetatbestandszuschlag wird für jeden angebrochenen Tag gewährt. Davon profitieren künftig auch diejenigen, deren Dienst unter zwölf Stunden beträgt und die bislang leer ausgegangen sind als auch diejenigen, die Dienst zwischen zwölf und sechzehn Stunden leisten und dafür bisher mit circa 35 Euro abgegolten wurden
- Verbesserungen im Bereich der Stellenzulagen mit dem BesStMG: Mit der Überarbeitung des Zulagenwesens und der Einführung und Erhöhung diverser Stellenzulagen konnte der DBwV einen weiteren seiner Beschlüsse aus der 20. Hauptversammlung umsetzen. So erhalten zukünftig Soldaten in den Besoldungsgruppen bis A 14 eine Zulage für militärische Führungsfunktionen, um die unterschiedlichen Verantwortungen gerechter abzugelten. Bei einer Verwendung als

Kompaniechef beträgt diese 150 Euro, als Zugführer oder vergleichbar 130 Euro und als Gruppen- oder Truppführer oder vergleichbar in Höhe von 100 Euro. Neu eingeführt wurde auch eine Zulage für Beamte und Soldaten der Cyberverteidigung bei der Bundeswehr. Die Höhe bemisst sich dabei nach den Besoldungsgruppen. Für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 ist die Zulage in Höhe von 150 Euro, für A 6 bis A 9 in Höhe von 200 Euro, für A 10 bis A 13 in Höhe von 250 Euro und für A 14 und darüber hinaus in Höhe von 300,00 Euro vorgesehen. Des Weiteren verändern sich beispielsweise die Zulage für Soldaten und Beamte in fliegerischer Verwendung, die Zulage im maritimen Bereich und die Zulage für Soldaten als Rettungsmediziner oder Gebietsärzte

- Veränderungen bei den Erschwerniszulagen aufgrund des BesStMG: Auch bei den Erschwerniszulagen gibt es einige Neuerungen, etwa für Soldaten als besonders befähigte Unterstützungskräfte der Spezialkräfte der Bundeswehr in Höhe von 250 Euro bis zu 500 Euro, und für Soldaten, die Tätigkeiten im protokollarischen Dienst des Wachbataillons beim Bundesministerium der Verteidigung ausüben in Höhe von 50 Euro monatlich. Die Zulage für Beamte und Soldaten bei Tätigkeiten im Maschinenraum seegehender Schiffe wird nun unabhängig von der Zugehörigkeit zur Besatzung und bereits bei durchgehendem Einsatz seewärts der festgelegten Grenzen der Seefahrt von mehr als zwölf Stunden statt wie bisher erst ab einem Kalendertag gewährt. Auch die Zulage für Spezialkräfte der Bundeswehr wird dahingehend erweitert, dass diese nun auch für Verwendungen als Luftfahrzeugführer oder ständiger Luftfahrzeugbesatzungsangehöriger für Einsatzaufgaben der Spezialkräfte der Bundeswehr in Höhe von 800 Euro gewährt wird. Neu eingeführt wird auch eine Zulage für Tätigkeiten im Hochsicherheitslabor von bis zu 180 Euro monatlich
- Neue Personalgewinnungs- und Personalbindungselemente: Mit dem am 1. Januar 2020 in Kraft tretenden BesStMG wird auch der Forderung des DBwV nach verstärkter Personalbindungs- und Personalgewinnungsinstrumenten Rechnung getragen, indem künftig auch Berufssoldaten Zuschläge bei einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand in Höhe von 10 Prozent des Grundgehalts gewährt bekommen, und eine Prämie für besondere Einsatzbereitschaft sowie eine Personalgewinnungs- und Personalbindungsprämie für Beamte und Berufssoldaten eingeführt werden. Auch die Prämien für Spezialkräfte werden erhöht. Für Soldaten auf Zeit werden die Möglichkeiten zur Gewährung einer Verpflichtungsprämie verbessert und attraktiver gemacht
- seit 2012 nahezu jährliche Anpassungen der Zulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten: für Beamte und Soldaten aller Ressorts für Dienste an Samstagnachmittagen, Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht
- Erweiterung des zulagenberechtigten Personenkreises bei der Stellenzulage für flugzeugtechnisches Personal um hauptamtliches Lehrpersonal
- Erhöhung der Erschwerniszulage für Bergführer um 70 Euro Eingangseinstufung bei den Erfahrungsstufen nicht mehr pauschal ab dem 21. Lebensjahr, sondern mit Einstellung: dadurch schnellerer Aufstieg in den Erfahrungsstufen und höhere Dienstbezüge
- Vergütung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nun auch für Unteroffiziere und Feldwebel im Sanitätsdienst
- Stellenzulagen im BAMF bis 2018 und Erstattung von wöchentlichen Familienheimfahrten für Soldaten mit Abordnung ins BAMF
- Anpassung und Vereinheitlichung des Familienzuschlags (Stufe 1) für die Besoldungsgruppen bis A8
- Besoldungsanpassungsgesetz 2018: Unter Beteiligung des DBwV wurde unter dem 08.11.2018 im Bundestag durch das Besoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2018/2019/2020 eine lineare und sofortige rückwirkende Anpassung der Besoldungsbezüge in drei Stufen wie folgt beschlossen: von: 2,99 Prozent seit 1. März 2018 zzgl. einer Einmalzahlung von 250 € bis zur Besoldungsgruppe A6, von 3,09 Prozent seit 1. April 2019 und von 1,06 Prozent ab 1. März 2020

- Erweiterung des AVZ auf einsatzgleiche Verpflichtungen seit dem 1. Juni 2017
- Die 11. Änderung der Erschwerniszulagenverordnung, die überwiegend zum 1. Mai 2017 in Kraft getreten ist, sieht folgende wesentliche Änderungen vor:
 - Etablierung einer Zulage für spezialisierte Kräfte der Bundeswehr in Höhe von 500 Euro (bei konkreter Verwendung) bzw. in Höhe von 250 Euro (im Rahmen der Ausbildung)
 - Erhöhung der Zulage für Spezialkräfte der Bundeswehr auf 1.125 Euro. Im Falle einer anderweitigen Verwendung, bei der eine Verpflichtung zum Fähigkeitserwerb besteht, beträgt die Zulage dann 550 Euro bzw. 800 Euro, wenn zusätzlich dazu die Teilnahme an Einsätzen der Spezialkräfte angeordnet ist. Diese Änderungen traten rückwirkend zum 1. Januar 2017 in Kraft
- Im Rahmen des Dienstes zu ungünstigen Zeiten wurde der Wachdienst der Soldaten den übrigen Dienstarten gleichgestellt mit der Folge, dass das Erfordernis der 24-Stunden Grenze entfällt und in der Praxis regelmäßig in Bezug auf die Zulagengewährung eine über die Fünf-Stunden-Regel hinaus gehende Anforderung nicht mehr zu beachten ist

Umzugskosten, Trennungsgeld und Mobilität:

- Verbesserungen im Rahmen der Reisebeihilfen: Auf Druck des DBwV gab es mit dem BesStMG positive Veränderungen bei den Reisebeihilfen. Zum einen werden nun auch Ledige wie Verheiratete alle zwei Wochen statt wie bisher alle vier Wochen eine Reisebeihilfe bekommen. Zum anderen besteht die Möglichkeit, Reisebeihilfen anzusparen. Des Weiteren wurde der Kreis der Anspruchsberechtigten für Reisebeihilfen auf Verwandte bis zum 4. Grad, Schwägernte bis zum 2. Grad, Pflegeeltern und -kinder erweitert. Auch der Vorlauf für einen Vorwegumzug wird im Inland wie im Ausland von drei auf sechs Monate vor Beginn der Maßnahme verlängert
- Unter dem Druck der Rechtsschutzgewährungspraxis durch den Deutschen Bundeswehrverband hat das BMVg ab dem 1. November 2019 seine Verwaltungspraxis zur Anwendung der trennungsgeldrechtlichen Mietobergrenze an die Rechtslage angepasst. Maßgeblich ist nunmehr für jeden Monat des Trennungsgeldbezugs die aktuell gültige Mietobergrenze. Die Mietobergrenze wächst also mit, egal wann der Mietvertrag für die Trennungsgeldwohnung abgeschlossen wurde
- Umsetzung des sog. Optionsmodells ab 01.01.2019: Aufgrund der langjährigen Forderungen des DBwV konnte auch in Nachfolge für den sog. Strukturerlass erreicht werden, dass es faktisch nach einer Versetzung für einen Zeitraum von acht Jahren die Wahlfreiheit zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld gibt. Diese Frist startet mit jeder neuen Versetzung erneut – auch dann, wenn diese Versetzung am Standort erfolgt. Die gesetzliche Grundlage hatte der Bundestag bereits 2017 verabschiedet. Nach Auslaufen des Strukturerlasses zum 31.12.2018 ist es auf Drängen des DBwV nun gelungen, eine konkrete Umsetzung zu erzielen. Damit ist nunmehr die erforderliche Rechtssicherheit geschaffen worden. Seit dem 01.01.2019 werden alle Personalmaßnahmen mit Zusage der UKV verfügt und die Betroffenen haben dann innerhalb einer Frist von drei Jahren die Wahl, die UKV in Anspruch zu nehmen oder für weitere 5 Jahre Trennungsgeld zu beziehen. Faktisch gibt es nach einer Versetzung für einen Zeitraum von acht Jahren die Wahlfreiheit zwischen UKV und TG. Hierbei wurde insbesondere auf Initiative des DBwV die sog. Nullstellung erreicht, wodurch sichergestellt wird, dass keine TG-Anrechnungen aus der Vergangenheit erfolgen und so ein rollierendes System stattfindet, wonach alle Personalmaßnahmen, die ab dem 1. Januar 2019 stattfinden, nach dem neuen System erfolgen. Auf diesem Weg werden grundsätzlich sukzessive alle Betroffenen in das neue System übergeleitet. Mit jeder neuen Versetzung startet diese Frist erneut – dies kann unter Umständen auch dann gelten, wenn diese Versetzung am Standort erfolgt (Einzelfallbetrachtung notwendig)

- positive Regelung bei der Fahrtkostenerstattung für ledige Soldatinnen/Soldaten (ohne eigenen Hausstand) für den Weg zwischen Betreuungsdienststelle (Gemeinschaftsunterkunft) und Ausbildungsort der ZAW-Maßnahme- Anpassung der ATGV für kurzfristige Inlandsaufenthalte: Auf Druck des DBwV konnte ein wesentliches Defizit der Auslandstrennungsgeldverordnung beseitigt werden. Ab dem 01.01.2019 sind im Rahmen allgemeiner Auslandsverwendungen kurzfristige meist lehrgangsbedingte Inlandsaufenthalte bis zu einer Länge von drei Monaten kompensationsfähig, mit der Folge, dass auch während des Inlandsaufenthalts weiterhin Trennungsgeld gewährt wird
- Einführung der Möglichkeit kostenlosen Bahnfahrens für Soldaten in Uniform auch für Privatfahrten ohne Einschränkungen bei Dienstreisen und Heimfahrten nach der Trennungsgeldverordnung

Stiftungsfamilie DBwV

- Deutsche Härtefallstiftung und Soldaten und Veteranen Stiftung: Dank der politischen Lobbyarbeit des DBwV konnte die Deutsche Härtefallstiftung eingerichtet werden. Dieses hoch wirkungsvolle Instrument zur zügigen und unbürokratischen Unterstützung für jegliche Härtefälle, die aufgrund der Ausübung der dienstlichen Pflichten entstanden sein könnten, hat bei den verschiedensten Problemlagen helfen können. An der Arbeit und der zukunftsfesten Ausrichtung der Härtefallstiftung ist der DBwV aktiv beteiligt. Im Januar 2019 wird eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Härtefallstiftung und der Soldaten- und Veteranen Stiftung des DBwV getroffen

Betreuung und Fürsorge, Vereinbarkeit von Familie und Dienst

- Familienbetreuungsorganisation: Von der Gründungsinitiative der Familienbetreuung, über die Einrichtung einer hauptamtlichen und mit 31 Familienbetreuungscentren flächendeckenden Organisation bis hin zur Optimierung und zukunftsfesten Aufstellung, wurden Aufbau und Weiterentwicklung der FBO durch den DBwV mit erheblichem Aufwand unterstützt. Frühzeitig wurde eine durchgängige telefonische Erreichbarkeit eingefordert. Ebenso hat der DBwV auf eine nachhaltige Ausgestaltung, etwa auf die Erhöhung der Betreuungsmittel, Verbesserungen beim Unfallversicherungsschutz oder Fahrtkostenerstattung für ehrenamtliche Mitarbeiter hingewirkt

Erfolge bei der Kinderbetreuung an den Standorten: Angebote zur Kinderbetreuung wurden in den vergangenen Jahren kontinuierlich geschaffen und ausgeweitet, etwa in Form von Großtagespflegen, Betriebskindergärten und Belegrechten. Damit wurde auch auf Forderungen des DBwV nach einer flächendeckenden Kinderbetreuung, die sich am Bedarf und an den Möglichkeiten am Standort orientiert, reagiert

Auf dem Bundeswehr-Kinderbetreuungsportal können sich Soldatinnen und Soldaten über Themen rund um die Kinderbetreuung informieren. Der DBwV hatte sich lange für eine barrierefreie Bündelung der Informationen zu diesem Themengebiet eingesetzt und fordert weiter eine Verbesserung des Angebots. Die Leistungen des Kinderbetreuungsportals werden derzeit in das Betreuungsportal der Bundeswehr überführt

Zunehmend wurde auf Betreiben des DBwV in den vergangenen Jahren Eltern-Kind-Arbeitsplätze an zahlreichen Bundeswehrliegenschaften eingerichtet. Hiervon profitieren Eltern, die sich kurzfristig Betreuungslücken gegenübersehen

Bei Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden zusätzliche Kinderbetreuungskosten auf Antrag erstattet. Diese Möglichkeit sollte eigentlich selbstverständlich sein, wurde aber erst auf Anregung des DBwV geschaffen. Von der Erstattung profitieren alle aktiven Soldatinnen und Soldaten, die aufgrund ihrer Abwesenheit auf Lehrgängen Mehrausgaben für die Kinderbetreuung haben

Kinder dürfen bei entsprechenden Kapazitäten während der Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsangeboten in Gemeinschaftsunterkünften mit untergebracht werden. Auch hiermit wurde eine Forderung des DBwV nachgekommen. Lehrgänge lassen sich nicht immer langfristig planen und nicht immer lässt sich eine Kinderbetreuung für die Dauer des Lehrgangs organisieren. Dies ist aber die Voraussetzung dafür, dass auch für Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten das Fortkommen gesichert ist

Vereinbarkeit von Familie und Dienst

- Stärkere Berücksichtigung von individuellen Interessen und persönlichen Rahmenbedingungen bei der Verwendungsplanung
- Reduzierung der Versetzungshäufigkeit durch Einführung von „regionalen Karrieren“
- Berücksichtigung des Faktors „Familienfreundlichkeit“ bei der Schulung von Führungskräften
- Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen und eine kontinuierliche Ausweitung der Teilzeitmöglichkeiten (z.B. großzügigere Bewilligungspraxis bei der Bearbeitung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung zur Begleitung von Angehörigen in der letzten Lebensphase)
- Erprobungsphase zu Langzeitarbeitskonten
- Schaffung von Telearbeitsplätzen und Straffung der Bewilligungsverfahren
- Ausweitung der Elternzeitmöglichkeiten
- Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern und deren adäquate Ausstattung
- Einrichtung von Info-Punkten als zentrale Ansprechstelle
- Optimierung und Weiterentwicklung der Bundeswehrbetreuungsorganisation (BBO)
- Aufbau des Bw-Kinderbetreuungsportals
- Sukzessive Ausweitung der Angebote zur Kinderbetreuung (Betriebskindergärten, Großtagespflegen und Belegrechte)
- Erstattung zusätzlicher Kinderbetreuungskosten bei Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Erlaubnis zum Wohnen von Kindern in der Gemeinschaftsunterkunft während der Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Erstattung von Kosten für Familien- und Haushaltshilfen von Soldaten mit Familienpflichten bei Auslandseinsätzen (Familienbeihilfe)
- Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Geld- und Sachbezüge zur Organisation der Pflege oder zur Durchführung der Versorgung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen
- Übertragung von Sonderurlaub für die Betreuung eines kranken Kindes auf den anderen Elternteil, wenn dienstliche Gründe wie die Teilnahme an einem Auslandseinsatz die Betreuung für den einen Elternteil unmöglich machen
- „Verankerung“ von Gleichstellungsbeauftragten in den Streitkräften
- Mehr Mitsprache der Vertrauenspersonen bei Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit
- Einführung eines eigenständigen Stabelements im BMVg (Beauftragte) zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Dienst
- Kostenfreie (Betreuungs-)Kommunikation in den Einsätzen

Versorgung und Betreuung bei besonderer Auslandsverwendung / Auslandseinsatz

- Nachhaltige **Optimierung der Bundeswehrbetreuungsorganisation**, dabei:
 - * Einrichtung einer hauptamtlichen und mit 31 Familienbetreuungscentren flächendeckenden Betreuungsorganisation
 - * Erhöhung der Betreuungsmittel
 - * Einführung eines Unfallversicherungsschutzes für alle Angehörigen bei Info-Veranstaltungen am Standort
 - * Fahrtkostenerstattung und Unfallversicherungsschutz für ehrenamtliche Mitarbeiter
- Einbeziehung von Angehörigen bei der Durchführung der Einsatznachbereitungsseminare
- Gewährleistung eines deutschen Standards genügender sanitätsdienstlichen Versorgung bei Einsätzen im Ausland, auch bei Führungsfunktion anderer Nationen
- Zahlung von Trennungsübernachtungsgeld während des gesamten Auslandseinsatzes seit 27.11.2008
- Einrichtung einer kostenlosen Telefonhotline, einer Internetseite (www.ptbs-hilfe.de) sowie eines Forschungs- und Kompetenzzentrums zum Thema PTBS durch die Bundeswehr
- Deutliche Erhöhung des Auslandsverwendungszuschlags – in der höchsten Stufe von 110 auf 145 Euro

Radarstrahlengeschädigte

- Rund 730 versorgungsrechtliche Anerkennungen von strahlenbedingten Erkrankungen wegen „Radarstrahlung“
- Gründung der Treuhänderischen Stiftung zur Unterstützung besonderer Härtefälle in der Bundeswehr und der ehemaligen NVA (heute: Deutsche Härtefallstiftung)
- Weiterentwicklung der Härtefallstiftung zu einer rechtsfähigen Stiftung des Bürgerlichen Rechts und Optimierung durch Ausstattung mit einem jährlichen Verbrauchsvermögen

PTBS

- Zunahme der Anerkennung von einsatzbedingten psychischen Erkrankungen um etwa 25 % zeigt, dass der Dienstgeber sich dem Problem stellt
- Engagement als Partner im Netzwerk der Hilfe für Soldaten und ihre Familien
- Mitwirkung und Organisation: Runder Tisch - Solidarität mit Soldaten
- Verbesserung der psychologischen Betreuung im Einsatz

Einsatzversorgung

- Änderung des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes durch das BwEinsatzBerStG: Mit dem neuen § 20a EinsatzWVG werden für Angehörige bzw. Bezugspersonen von Einsatzgeschädigten die Kosten für die Einbeziehung in die Therapie übernommen
- Weitere Verbesserungen aus dem Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetz: Ausweitung der Einsatzversorgung auf einsatzgleiche Verpflichtungen
- Verabschiedung des Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetzes (Inkrafttreten: 13.12.2011)
 - * Erhöhung der einmaligen Entschädigung von 80.000 Euro auf 150.000 Euro
 - * Verdoppelung der Ausgleichszahlung für Nicht-BS (Grundbetrag 30.000 Euro statt 15.000 Euro sowie 6.000 Euro statt 3.000 Euro je Dienstjahr vor Einsatzunfall)
 - * gleiche Hinterbliebenenversorgung bei Nicht-BS wie bei BS im Falle eines Einsatzunfalls
 - * doppelte Berücksichtigung der Einsatzzeiten bei Pension/Rente
 - * Zahlung der „Ausfallbürgschaft“ des Bundes auch an juristische Personen (z. B. Bank). Einbeziehung der nichtehelichen Lebenspartner in die Ausfallbürgschaft des Bundes
 - * Beweiserleichterungen für Anerkennung psychischer Erkrankungen (z. B. PTBS) als Einsatzunfall
 - * Anspruch auf Weiterverwendung beim Bund bereits ab einem Schädigungsgrad von 30 statt 50
- Anrechnung von Zeiten der Teilnahme an einer besonderen Auslandsverwendung auf das Ruhegehalt und die gesetzliche Rentenversicherung für SaZ, FWDL und Reservisten. In Bezug auf das Ruhegehalt der Berufssoldaten und Beamten hat der DBwV durch seinen Rechtsschutz positive Entscheidungen zugunsten von Mitgliedern mit Einsatzzeiten vor dem 01.12.2002 errungen. Drei Verwaltungsgerichte haben inzwischen unsere Rechtsauffassung bestätigt: Auch Einsatzzeiten vor dem 01.12.2002 können das Ruhegehalt erhöhen. Zwei Voraussetzungen gibt es: Die allgemeinen Voraussetzungen für die Anerkennung (mindestens 180 Tage im Auslandseinsatz und jeweils 30 zusammenhängende Tage) müssen erfüllt sein, und die Höchstversorgung von 71,75 Prozent darf noch nicht erreicht sein. Das BMVg vertritt eine gegenteilige Rechtsansicht und lässt eine Anerkennung nicht generell zu
- weitere Rückdatierung der Anwendung des Einsatzweiterverwendungsgesetzes auf den 01.11.1991

Erfolge für Zivile Beschäftigte

- Personalentwicklungskonzeption Beamte ZDv A - 1340/16: Das Personalentwicklungskonzept Beamte ZDv A – 1340/16 soll den Beamten eine aktive Teilnahme an der Personalentwicklung ermöglichen. Es werden drei neue Karrieremodelle geschaffen: die Fachkarriere, die Projektkarriere und die Führungskarriere. Definiert für jedes Karrieremodell bestehen Phasen, die vor einer Beförderung durchlaufen werden müssen. Für die jeweiligen Phasen werden verschiedene Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen
- Personalentwicklungskonzeption Arbeitnehmer ZDv A – 1340/15: Das Personalentwicklungskonzept soll es den Tarifbeschäftigten der Bundeswehr erleichtern, sich individuell weiterzuentwickeln, um eine dauerhafte Leistungsfähigkeit der Bundeswehr sicherzustellen. Insbesondere sind Vorgesetzte verpflichtet, regelmäßige Mitarbeitergespräche mit Tarifbeschäftigten hinsichtlich Qualifizierung und Entwicklung der Beschäftigten durchzuführen. Generell stehen individuelle, auf die einzelnen Tarifbeschäftigten angepasste Qualifizierungsmaßnahmen, welche durch an die jeweiligen Gegebenheiten vor Ort angepassten, unterschiedlichen Gesprächsformate erreicht werden sollen, im Vordergrund. Die Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit der derzeit tätigen Arbeitnehmer soll durch eine Balance zwischen dem

Grundsatz „ein Leben lang lernen“ und dem Konzentrieren auf Ausbildung, Weiterbildung, Qualität der Arbeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Pflege und Beruf erreicht werden

- Anhebung der Entgelte der Tarifbeschäftigten in drei Schritten nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst: Der erste Erhöhungsschritt für die Tarifbeschäftigten erfolgt rückwirkend zum 1. März 2018 in Höhe von durchschnittlich 3,19 Prozent, ab 1. April 2019 im Schnitt um 3,09 Prozent und ab dem 1. März 2020 im Schnitt um 1,06 Prozent
- 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; neu geregelt wird darüber hinaus 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 Laufbahnbefähigungsanerkenntungsverordnung geändert worden, welche die Anerkennung von europäischen Berufsqualifikationen im Beamtentum des Bundes regelt
- Neuer Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit: Beamtinnen und Beamte sowie Soldatinnen und Soldaten, die Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, erhalten einen Vorschuss zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der (teilweisen) Freistellung, die mit einer Gehaltsreduzierung verbunden ist
- einheitliches Schutzniveau für schwangere und stillende Frauen im Mutterschutzgesetz: Es finden umfassende Neuregelungen des Arbeitsschutzes sowie Änderungen im Kündigungsrecht statt. Des Weiteren ist der Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes erheblich erweitert worden
- Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes: Künftig wird eine vorherige Festlegung auf Dienst- oder Werkvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung notwendig werden. Es wird ein Verbot der Kettenüberlassung eingeführt durch eine arbeitnehmerbezogene Höchstüberlassungsdauer für Leiharbeitnehmer, Ausnahmen sind möglich. Der equal pay-Grundsatz von Festangestellten und Leiharbeitnehmern soll sichergestellt werden
- Erhalt des Sonderurlaubs für gewerkschaftliche Zwecke: Durchsetzung von insgesamt zehn Tagen Sonderurlaub durch den DBwV; Sonderurlaub von jeweils bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr für die Teilnahme 1. an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes oder 2. an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler Ebene, auf Bundes- oder Landesebene
- Erhalt der organisatorischen Zuständigkeiten bei den Ausbildungswerkstätten und Unterstützung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen vor Ort sowie in weiteren Dienststellen der Bundeswehr
- zivile Weiterbeschäftigung eines Teils der ehemaligen in Afghanistan eingesetzten Sprachmittler in der Bundeswehr und rechtliche Beratung derselben beim Wechsel

Europarecht

- Einführung einer Europäischen Säule sozialer Rechte: Rahmen, mit dem bei geplanten Gesetzen und Strategien der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten die größer werdenden sozialen Unterschiede gestoppt und ggf. umgekehrt werden sollen. Die Einführung wird aktiv durch den DBwV - über seine Mitgliedschaften bei CESI und EUROMIL – begleitet

Beteiligungsrechte

- Soldatische Beteiligung in der Bundeswehr ZDv A -1472/1: Seit dem 08.01.2019 ist die Neufassung der ZDv A – 1472/1 in Kraft getreten, welche Vorgaben zur Anwendung des neugefassten Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes (SBG) enthält. Die Zentrale Dienstvorschrift ist vergleichend dem SBG sowohl inhaltlich als auch im Aufbau geändert worden und soll in der gewählten Vorgabe eine erleichterte Handhabung in der Truppe sicherstellen. Neben vielen Änderungen ist auch die Zusammenarbeit der Vertrauenspersonen mit Gewerkschaften und Berufsorganisationen erläuternd aufgenommen und eine Parallele mit der Regelung des § 2 BPersVG gezogen worden
- Anerkennung der „Grundschulung Teil 2“ des Manfred-Grodzki-Instituts (MGI) als Grundschulung im Sinne des § 46 Abs. 6 BPersVG. Mit Beschluss vom 3. Juli 2018 hatte der Bayrische Verwaltungsgerichtshof entschieden, dass die „Grundschulung Teil 2“ des MGI als Grundschulung im Sinne des § 46 Abs. 6 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) anzuerkennen ist. Nach der Ablehnung der Nichtzulassungsbeschwerde durch das BVerwG mit Beschluss vom 22. November 2018 – 5 PB 12.18 ist die Entscheidung rechtskräftig. Damit haben alle Soldatenvertreter im Personalrat einen Anspruch auf die Teilnahme an der „Grundschulung Teil 2“ des MGI

Erfolge für SaZ

- GKV-Versichertenentlastungsgesetz - Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung für alle SaZ: Ab 1. Januar 2019 erhalten alle Soldaten auf Zeit - unabhängig von Alter und Versicherung vor dem Wehrdienst - einen Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV). Hiermit wurde eine Regelungslücke geschlossen, welche eine große Zahl von SaZ mit Verpflichtungszeiten über das 55. Lebensjahr hinaus dauerhaft von einer bezahlbaren Krankenversicherung ausgeschlossen hatte. Mit dem Gesetz erhalten auch seit dem 15.03.2012 entlassene SaZ über 55 Jahren das Recht der GKV beizutreten. Der DBwV hat dieses drängende Problem auf die politische Agenda gesetzt und im Gesetzgebungsprozess viele wesentliche Details zugunsten der Soldaten eingebracht. So konnte auch die Befreiungsmöglichkeit von der Krankenversicherungspflicht für die beihilfeberechtigten Ehepartner von Berufssoldaten im Gesetz festgeschrieben werden
- Verbesserungen mit dem Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetz:
- Aufschiebung oder Unterbrechung der Zahlung der Übergangsgebühren bis zu sechs Jahre möglich - mit dem EinsatzBerStG erfolgt der Wegfall der einschränkenden Bedingung in § 11 Absatz 6 SVG! Dadurch wird die Anwendung der Regelung zum Beispiel für die Elternzeit verbessert
- Erweiterte Berufsförderungsdauer für länger dienende SaZ möglich
- Verbesserung der Berufsförderung für länger dienende SaZ durch weniger Minderungen für ZAW, Anhebung der Förderungshöchstbeträge und Wegfall der Kürzung von Übergangsgebühren wegen einer Ermessensfreistellung
- Für SaZ ab einer Verpflichtungszeit von 20 Jahren gibt es nunmehr ein obligatorisches Eingliederungsseminar des BFD
- Neue Möglichkeiten für die zivilberufliche Eingliederung: Betriebspraktika und ein optionaler Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber von SaZ 20
- Schulische Maßnahmen an Bundeswehrfachschulen sind künftig kostenfrei
- Rentenversicherungspflicht der Übergangsgebühren ohne Mehrkosten für die Soldaten ab dem 1.1.2021. Die Beiträge werden vom Bund übernommen

- Die Erstattung von Trennungsgeld und Reisekosten ist nun auch bei „internen“ BFD-Maßnahmen möglich
- Lösungsmöglichkeit der 9/10-Problematik für SaZ - Zugang zur Krankenversicherung der Rentner (KvdR) in Form der möglichen Gewährung eines Unterhaltsbeitrags
- Mit dem Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz erfolgte eine deutliche Erhöhung und Vereinfachung der Verpflichtungsprämie für Soldaten auf Zeit
- Übergangsregelung für die Steuerfreiheit der Übergangsbeihilfe für SaZ von 10.800 Euro für SaZ, die vor dem 01.01.2006 bereits SaZ waren
- Bewahrung und Festigung der Möglichkeiten der Eingliederung in den öffentlichen Dienst (Vorbehaltstellen). Abwehr der beabsichtigten Auflösung von Vormerkstellen der Länder
- Einbringen von Verbandsforderungen in das neue Berufsförderungsrecht (Neuordnung der Ansprüche in einem linearen System; teilweise Erhöhung der Ansprüche (auch Übergangsgebühren und -beihilfe); „Verschmelzung“ zu einem Gesamtanspruch)
- interne dienstzeitbegleitende Berufsförderungsmaßnahmen werden nicht auf den individuellen Kostenrichtwert angerechnet; externe Maßnahmen werden zu Lasten der Kostenhöchstgrenze voll erstattet; allgemeinbildende Maßnahmen (z. B. Maßnahmen, die zu einem Schulabschluss führen) dürfen erstattet werden
- Verbesserung der Anerkennung von Ausbildungs- und Erfahrungszeiten für das luftfahrzeugtechnische Personal der Bundeswehr
- Übergangsgebühren können im Einzelfall kapitalisiert werden
- Durchführung von Informationsveranstaltungen für die Zeitsoldaten (BFD-Ansprüche, Dienstzeitversorgung, Eingliederungshilfen, etc.) durch den Verband
- Kooperation mit dem BMVg – Abteilung P (Berufsförderungsdienste) zwecks Förderung der Thematik „Bundeswehr und Wirtschaft“ zur Optimierung der Eingliederung der SaZ (z. B. durch gemeinsame Informationsveranstaltungen, Gründungen von Netzwerken, etc.)
- Anrechnung der Dienstzeit der SaZ bei Übernahme als Bundesbeamter in den Erfahrungsstufen überwiegend auch bei den Ländern
- auf Antrag kann die Zahlung der Übergangsgebühren für längstens sechs Jahre aufgeschoben oder unterbrochen werden, wenn dadurch Nachteile für die Umsetzung des Förderungsplans oder für die Eingliederung vermieden werden können (z. B. bei Elternzeit)
- Verkürzung der Dienstzeit bis Ende 2017 unter Beibehaltung der Berufsförderungs- und Dienstzeitversorgungsansprüche gem. Verpflichtungserhöhung
- Einführung des Binnenarbeitsmarktes Bw zur Übernahme der SaZ in die Bundeswehrverwaltung. Gemeinsames Positionspapier mit dem dbb zur besseren Eingliederung von SaZ als Beamte in die Bw oder in die öffentliche Verwaltung
- Wegfall der Hinzuverdienstbegrenzung bei den Übergangsgebühren bei Anschlusstätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes
- „Rentennachversicherung plus“: Verbesserung der Rentennachversicherung der SaZ um 20 %
- Öffnung der Zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung (ZAW) für Mannschaften (Pilotprojekt)
- Verlängerung des Zeitraums für mögliche Eingliederungsmaßnahmen
- Anerkennung militärischer Ausbildungsgänge: Es konnte die Ausbildung von Logistiksoldaten zu Fachlageristen im Rahmen eines Pilotprojekts abgeschlossen werden

FWDL

- Anspruch auf Arbeitslosengeld für FWDL ab einer freiwilligen Wehrdienstzeit von 12 Monaten ab 2006
- bei Zugverspätungen oder Zugausfällen können seit dem 15. Oktober 2008 notwendig entstandene Kosten für Taxi oder Unterkunft im Rahmen der Reisebeihilfe erstattet werden
- Verbesserung der Berufsförderungsansprüche: Teilnahme an kostenfreien internen Maßnahmen des Berufsförderungsdienstes der Bundeswehr sowie externen BFD-Maßnahmen bis zu einem Höchstbetrag von 100,00 € je Verpflichtungsmonat im Rahmen der Ermessensförderung
- Verbesserung der Unterhaltssicherungsleistungen: ehelichen und nichtehelichen Kindern sowie Adoptivkinder von FWDL wurden gleichgestellt. Aufwendungen für selbstgenutzten Wohnraum von FWDL werden künftig bereits dann erstattet, wenn sie diesen vor Kenntnis des Zeitpunkts des Dienstantritts angemietet haben. Die Obergrenze für die Erstattung wurde abgeschafft. Unterhaltsansprüche von Müttern und Vätern nichtehelicher Kinder von FWDL wurden in das Gesetz aufgenommen.

Reservisten

- Reservistendienst in Teilzeit ist seit dem 1.9.2019 möglich
- Wahlrecht für Versorgungsempfänger im USG: Aufstockung der Versorgungsbezüge oder Tabellenleistung
- Wahlrecht zwischen Mindestleistung und Leistungen für Arbeitnehmer
- Zuschläge in Anlehnung an Funktions- und Erschwerniszulagen der SaZ und BS für herausgehobene Funktionen, besondere Erschwernisse und besondere zeitliche Belastungen
- Anhebung der pauschalen Beitragszahlung an die Rentenversicherung für Empfänger der Mindestleistung um 20 Punkte auf 80% der Bezugsgröße oder mindestens den Betrag, den sie aus der zivilen Beschäftigung erhalten hätten
- Verlängerung der Antragsfrist für Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz von drei auf sechs Monate
- Neuregelung des Dienstgeldes für Dienst am Wochenende und an Feiertagen
- Reservistendienst bis zu drei Tagen Dauer (früher: Kurzübungen) berechtigt nun zu denselben USG-Leistungen wie längere Reservistendienste
- Ein gesetzliches Benachteiligungsverbot soll berufliche Nachteile durch Reservistendienst vermeiden
- Anreiz zur Freistellung von Reservisten für privatwirtschaftliche Arbeitgeber: Erstattung der Kosten für eine Ersatzkraft ab dem 21. Übungstag
- Anreiz zur Freistellung von Reservisten für Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes: Erstattung des weitergewährten Arbeitsentgelts bzw. der Bezüge für den 15. bis zum 30. Tag der Übung
- Intensive Begleitung der neuen Strategie der Reserve als Nachfolgedokument der Konzeption der Reserve von 2012
- Verbesserungen bei der wehrmedizinischen Untersuchung von Reservisten für die Betroffenen
- Erhöhung des Wehrsoldtagessatzes erneut um 2 Euro pro Tag im Rahmen der neuen Reservistendienstleistungsprämie ab dem 01.11.2015

- neues Unterhaltssicherungsgesetz mit vereinfachten Regelungen und deutliche Anhebung der Mindestleistungen („Tabellenleistungen“) und der einzelnen Höchstbeträge; zusätzlich findet eine Dynamisierung der Mindestleistungen statt, d. h. sie nehmen regelmäßig an den Tarifierhöhungen teil
- Verbesserungen durch die Regelungen des Ausweises für Reservisten / Ehemalige Soldaten im Gegensatz zum „alten“ Reservistenausweis
- vereinfachte Bestimmungen zum Tragen der Uniform (Inhaber einer dauerhaften Trageerlaubnis dürfen auch bei Verbandsveranstaltungen ohne erneute Genehmigung Uniform tragen)
- Schaffung eines neuen umfänglichen Statusgesetzes (Reservistinnen- und Reservistengesetz)
- Übungszeiträume werden als Bemessungszeitraum bei der Ermittlung des für das Elterngeld zugrunde gelegten Einkommens nicht berücksichtigt
- intensive Einbindung bei der Umsetzung der Reservistenkonzeption (KdR)
- Verbesserungen bei den Regelungen zur Beförderung (Anrechnung von Zeiten außerhalb von Wehrübungen, BS a.D. können als Reservist den Spitzendienstgrad der Laufbahngruppe erreichen)
- Regelung des Unterkunftsstandards für Wehrübende (in Anlehnung an Aktive)
- bessere Möglichkeiten des Seiteneinstiegs
- Möglichkeit der Dienstleistung bis zu 10 Monate im Jahr
- Wegfall des Progressionsvorbehalts bei den Mindestleistungen für Reservistendienst Leistende Versorgungsempfänger

Weitere Ziele

Der Deutsche Bundeswehrverband hat viel erreicht. Aber es gibt immer noch mehr zu tun und noch mehr zu verbessern für die Menschen der Bundeswehr. Zum Beispiel:

- + die Anrechenbarkeit aller Einsatzzeiten ab 1991 für die Rente der Soldaten auf Zeit, FWDL und Reservisten**
- + Verbesserte Nutzbarkeit des Binnenarbeitsmarktes der Bundeswehr für ausscheidende Soldaten**
- + eine Besoldungsordnung, die den Besonderheiten des Soldatenberufs gerecht wird**
- + eine unbefristete Regelung für ein uneingeschränktes Wahlrecht zwischen UKV und TG**
- + Verbesserung der Altersvorsorge für Soldaten, insbesondere für SaZ („Versorgungsanwartschaft der SaZ und Portabilität“)**
- + weitere Verbesserungen im Berufsförderungs- und Dienstzeitversorgungsrecht der FWDL und SaZ**
- + Schaffung von Pendlerappartements**
- + Erhalt der Betreuungseinrichtungen**
- + Modernisierung der Infrastruktur**
- + Verbindliche Implementierung der Regelungen zur Familienfreundlichkeit**
- + „Familienfreundlichkeit“ als Beurteilungskriterium von Disziplinarvorgesetzten und als Teil der Ausbildung des Führungspersonals (Sensibilisierung)**
- + Weiterer Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen und der Notfallbetreuung**
- + Bedarfsorientierte Organisation der militärischen Gleichstellungsbeauftragten**
- + Ausbau des Sozialdienstes der Bw**
- + weitere Verbesserungen beim Versorgungsausgleich**
- + weitere Verbesserungen in der Versorgung von Soldaten mit Vordienstzeiten in der NVA**
- + Verkürzen der Wartezeiten bei Beförderungen/Einweisungen**
- + weitere Verbesserungen im Unterhaltssicherungs- und Wehrsoldrecht für Reservistinnen und Reservisten (Anpassung/Erhöhung der Leistungen, weiterhin Steuerfreiheit)**
- + weitere Verbesserungen bei der Einsatzversorgung**
- + vollständiger Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen für ehemalige BS bzw. der Ruhensregelungen bei Einkünften aus dem öffentlichen Dienst für ehemalige SaZ**
- + schrittweise Einführung der Direktabrechnung in der Beihilfe**
- + weitere Modernisierung der Beihilfestellen bis hin zur Möglichkeit der Online-Beantragung**
- + generelle Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen in der freien Wirtschaft**
- + Zuschläge für im Ausland stationierte Soldaten, deren Ehegatten sie in das Ausland begleiten**
- + Überarbeitung der Soldatenarbeitszeitverordnung, z. B.:**
 - Entkoppelung des Kindergeldbezugs von der Möglichkeit, nur dann die Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden zu reduzieren**
 - Dienst unter Auflagen („Waffe am Mann“ muss Arbeitszeit sein)**