



FOKUS §§ IERT

Infos aus der Rechtsabteilung

22. Februar 2017

Ausgabe 3

Aus dem Inhalt

Aktuelles

Die Personalbindungsmaßnahmen

SAZV – erste Änderungen sichtbar

Streit um die neue Arbeitszeit – Der Soldat als Anspruchsinhaber

Neue Personalstrategie der Bundeswehr – besondere Altersgrenze

Verwendung nach der Elternzeit: 12 Monate bleibt der Dienstposten sicher

Neuerungen aus der Reserve

Aus dem Gerichtssaal

VG Schleswig: Trennungsgeld kann im Einzelfall auch nach über einem Jahr beantragt werden.

Nato Versorgung und Ruhegehalt: Entscheidung des BVerfG in der ersten Jahreshälfte 2017 erwartet!

Dämpfer für Struktursoldaten beim Musterverfahren

Personalgespräch während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit

Verhaltensbedingte Kündigung wegen heimlichen Mitschnitts eines Personalgesprächs und anschließender Verwendung eines Wortprotokolls

Gesetzgebungs- und Verordnungsverfahren

Zum gesetzlichen Wahlrecht zwischen Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung

Finanzielle Vergütung der Mehrarbeit von Wehrsoldempfängern seit kurzem möglich

Dynamisierung der Mindestleistung für Reservistendienst Leistende (RDL) beschlossen.

Gesetzentwurf Gesichtsverhüllung

Soweit die Entscheidungen veröffentlicht und frei zugänglich sind, finden Sie die jeweiligen Quellen mit angeben.

Aktuelles

Die Personalbindungsmaßnahmen

Das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) enthält eine Fülle von Personalbindungsmaßnahmen (PBM), die sich überwiegend an ausscheidende Soldaten auf Zeit (SaZ) richten und durch finanzielle Anreize zu einer Verlängerung der Dienstzeit motivieren sollen. Dieses im Grundsatz nicht zu beanstandende Instrument erzielt gleichwohl nicht immer den gewünschten Effekt.

Die PBM richten sich an Soldaten und teilweise an Beamte, die sich auf einem Dienstposten befinden, der sich in einer sogenannten Mangel-Ausbildungs- und Verwendungsreihe befindet oder dafür in Betracht kommt. Die nachfolgende Aufstellung konzentriert sich auf die wesentlichen Aspekte der jeweiligen Vorschrift.

Die **Verpflichtungsprämie für SaZ** nach § 85a BBesG wurde zum 1. Januar 2013 außer Kraft gesetzt. Gleichwohl gibt es noch immer Anlass zur Rechtsberatung. Wer sich im Zeitraum 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2013 für mindestens zwei Jahre als SaZ in der Laufbahn der Mannschaften verpflichtete, erhielt für jeden angefangenen Kalendermonat 125,00 Euro. Dies galt entsprechend für SaZ, deren Dienstzeit spätestens im Jahr 2013 endete. Ein Beispiel: Die Weiterverpflichtung um vier Jahre brachte eine Verpflichtungsprämie von 6.000,00 Euro.

Mit dem **Personalgewinnungszuschlag** gemäß § 43 BBesG erhalten Soldaten oder Beamte einen monatlichen Zuschlag für höchstens 48 Monate. Der Zuschlag kann einmalig erneut und damit für insgesamt 96 Monate festgesetzt werden. Ohne eine erneute Gewährung kann der Zuschlag statt 48 auch für einmalig 72 Monate gewährt werden. Bei der Begründung eines neuen Dienstverhältnisses beträgt der Zuschlag in der Besoldungsgruppe A bis zu 20 % und in der Besoldungsgruppe B bis zu 15 % des Grundgehalts der Stufe 1. Bei einem bereits bestehenden Dienstverhältnis verringert sich die Obergrenze des Zuschlages jeweils um die Hälfte, also 10 % bzw. 7,5 %. Diesen Zuschlag gibt es nicht, wenn die bisherige Wohnung im Einzugsgebiet (§ 3 Abs. 1 Nr. 1c Bundesumzugskostengesetz) liegt. Beispiel: Eine Weiterverpflichtung um vier Jahre eines Hauptfeldwebels kann einen Zuschlag von bis zu 11.736,00 Euro bringen.

Der **Personalbindungszuschlag für Soldaten** gemäß § 44 BBesG gewährt, wie schon der Personalgewinnungszuschlag, für Soldaten in der Besoldungsgruppe A für höchstens zwei mal 48 Monate einen Zuschlag von bis zu 20 % auf das Grundgehalt der Stufe 1 in der jeweiligen Besoldungsgruppe. Beispiel: Eine Weiterverpflichtung um vier Jahre eines Hauptfeldwebels kann einen Zuschlag von bis zu 23.472,00 Euro ergeben.

Große Unsicherheit besteht zuletzt auch für die **Verpflichtungsprämie für SaZ** nach **§ 43b BBesG**, die jedes weitere Dienstjahr bei einer Weiterverpflichtung mit 1.000,00 Euro prämiert. Die ZDv A-1330/59 mit Stand 22. Dezember 2015 konkretisiert die Vorschrift dahingehend, dass die Prämienvergabe grundsätzlich nur für SaZ im letzten aktiven Dienstjahr gewährt werden soll. Schon der Hinweis „grundsätzlich“ macht deutlich, dass es Ausnahmen geben kann. Probleme bereitet jedoch vielmehr das letzte aktive Dienstjahr. Hierunter versteht der Erlassgeber zunächst wenig überraschend die letzten zwölf Monate vor dem Dienstzeitende (DZE).

Besteht jedoch ein Freistellungsanspruch, z. B. für den Berufsförderungsdienst (BfD) verschiebt sich nach Auslegung der Bundeswehr das letzte aktive Dienstjahr auf das Jahr vor der Freistellung. Diese Lesart wird regelmäßig schlecht bis gar nicht kommuniziert, so dass es zu dem konfliktträchtigen Fall kommt, dass der verlängerungswillige SaZ im Rahmen seiner BfD-Freistellung, u.a. mit Blick auf die Prämie, einen Antrag auf Weiterverpflichtung stellt, dieser positiv beschieden und verbindlich festgesetzt wird. Erst später erfährt der Soldat, dass er den Antrag zu spät gestellt habe und demnach nicht prämierechtigt sei. Da alle PBM auf den Zeitpunkt der Festsetzung abstellen, ist das Problem insoweit übertragbar. Der DBwV hält diese Auslegung des BBesG für falsch und betreibt derzeit ein Musterverfahren, um eine gerichtliche Prüfung zu erwirken.

Rückmeldungen von Mitgliedern und Vorgesetzten offenbaren ein hohes Maß an Unzufriedenheit im Bereich PBM. Typische Fragestellungen wie: „Warum bekommt mein Kamerad eine Prämie und ich nicht?“ oder „Mir wurden 9.000,00 Euro zugesichert. Nun habe ich um neun Jahre verlängert und erhalte doch keine Prämie.“ belegen diese Unruhe. Nicht selten bleiben die betroffenen Soldaten mit dem soeben geschilderten Störgefühl alleine und erhalten keine befriedigende Aufklärung durch die zuständigen Stellen. Zwar zeigt sich regelmäßig, dass die Nichtgewährung objektiv einer strikten Anwendung der jeweils geltenden Vorschriftenlage entspricht, gleichwohl wird dies subjektiv als Willkür betrachtet. Das erste Zitat lässt sich auf ein unzureichendes Verständnis der jeweiligen Voraussetzungen zur Mittelvergabe sowie fehlende Erkennbarkeit bestehender Kontingente begründen, was erst im Rahmen der Rechtsberatung aufgeklärt wird. Das zweite Zitat gründet sich auf dem Fall, in denen die Nichtgewährung einer Prämie an einer Stichtagsregelung festgemacht wird. Die verbindliche Festsetzung der Dienstzeit erfolgte rechtzeitig, deren Eröffnung jedoch zu spät. Die Folge: Der Soldat hat seine Dienstzeit mit Blick auf die Prämie verlängert, jedoch ohne deren Erhalt. Unnötig zu erwähnen, dass das Festhalten an der Eröffnung willkürlich erscheint, zumal diese regelmäßig nicht in der Hand des Soldaten liegt.

SAZV – erste Änderungen sichtbar

1. Ausgleichsregelung in der Ausnahme nach § 30c Abs. 4 Soldatengesetz (SG)

Das Bundesministerium für Verteidigung teilt mit Schreiben vom 16. Dezember 2016 mit, dass die Ausgleichsregelung in Ausnahmetatbeständen nach § 30c Abs. 4 Nr. 1 bis 5 SG für Dienst an Wochenend- und Feiertagen geändert wird. Es wird dabei Bezug genommen auf die bisherige Vorschrift A-1420/34 „Anwendung der Verordnung über die Arbeitszeit der Soldatinnen und Soldaten“, vergleiche Nr. 318.

Danach soll an allgemein arbeitsfreien Tagen - das schließt den Samstag bei einer 5-Tage-Arbeitswoche ein - bereits bei Arbeitszeiten bis zu 12 Stunden ein Ausgleichsanspruch in Form eines halben Tages Freistellung vom Dienst erfolgen; eine finanzielle Vergütung ist hierbei ausgeschlossen.

Wird an diesen Tagen jedoch über 12 Stunden und bis zu 16 Stunden Arbeitszeit geleistet, soll der Ausgleichsanspruch für den halben Tag Freistellung vom Dienst auch finanziell ausgleichsfähig sein. Wird an diesen Tagen über 16 bis 24 Stunden Arbeitszeit geleistet, entsteht ein Ausgleichsanspruch auf einen ganzen Tag Freistellung vom Dienst, der ebenfalls finanziell vergütungsfähig ist.

Anlage: Einzelweisung FüSK III 1 vom 16. Dezember 2016

2. Aufenthalte in Fremdhäfen

Mit Schreiben vom 20. Oktober 2016 teilt das Bundesministerium der Verteidigung mit, dass die Geltung von Ausnahmetatbeständen in Auslands- und Fremdhäfen ab dem 1. November 2016 fort dauern soll und somit nicht mehr als Arbeitszeit im Grundbetrieb zu werten sind. Mehrtägige Seefahrten, die eine Ausnahme vom Grundbetrieb begründen, werden also nicht mehr durch das Anlegen in einem Auslands- oder Fremdhafen als Grundbetrieb unterbrochen.

Anlage: Einzelweisung FüSK III 1 vom 20. Oktober 2016

Streit um die neue Arbeitszeit – Der Soldat als Anspruchsinhaber

Was ist Arbeitszeit und was nicht? Das wird zukünftig immer wieder zur Gretchen-Frage werden. Auch juristisch beschäftigten sich das Dienstrechtsreferat und ein Vertragsanwalt mit einem ganz speziellen Fall. Ausgangspunkt des Rechtsstreits – für das glücklicherweise kein Gericht bemüht werden musste – war ein schnöder Antrag eines Soldaten auf Anerkennung von Zeiten der Rufbereitschaft als vollwertige Arbeitszeit.

Die beanspruchte Arbeitszeit war nach dem Dienstplan aber nicht für den Soldaten als Dienstzeit ausgewiesen, sondern nur als Rufbereitschaftszeit. Aufgrund des Antrags des Soldaten leitete der Disziplinarvorgesetzte ein Disziplinarverfahren gegen den Soldaten ein. Er habe sich hier Zeit anrechnen lassen wollen, die ihm nicht zustünde. Dies sei zumindest ein Dienstvergehen.

Glücklicherweise hat sich der Soldat als Mitglied an den Deutschen BundeswehrVerband gewandt. Mit Hilfe eines unserer Vertragsanwälte wurde gegen den Versuch der disziplinarischen Ahndung vorgegangen.

Es zeigt sich bereits jetzt, dass es in Zukunft wichtig sein wird, dass ein Umdenken in der Bundeswehr stattfindet. Der Soldat ist Anspruchsinhaber. Er muss auch die Gelegenheit haben, eine vom Dienstgeber divergierende Rechtsauffassung geltend zu machen, ohne dass versucht wird, ihn wegen seiner Rechtsauffassung disziplinar zu ahnden. Das gilt auch und gerade für abweichende Rechtsauffassungen zur Anerkennung von Arbeitszeit. Die Antragstellung darf kein Disziplinarverfahren nach sich ziehen!

Neue Personalstrategie der Bundeswehr – besondere Altersgrenze

Im Dezember 2016 wurden Inhalte aus der neuen Personalstrategie („Strategieprogramm 2025“) der Bundeswehr bekannt:

„Bis 2023 sollen die Soldatinnen und Soldaten schrittweise bis zur Allgemeinen Altersgrenze geführt werden. Die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen werden geschaffen.“

Der Deutsche BundeswehrVerband lehnt eine pauschale Anhebung der Altersgrenzen ab. Hierzu hatte das Verwaltungsgericht Köln bereits 2015 festgestellt, dass die bisherige Verwaltungspraxis rechtswidrig sei, wonach alle Berufssoldaten bereits mit Erreichen der besonderen Altersgrenze in den Ruhestand gehen. Ebenso rechtswidrig ist nach Rechtsauffassung des DBwV jedoch auch die pauschale Anhebung. Rechtsgrundlage der besonderen Altersgrenze ist § 44 Abs. 2 Soldatengesetz.

Dieser nennt ein Regel-Ausnahme-Prinzip, wonach es die Ausnahme darstellt, wenn ein Berufssoldat mit Erreichen der besonderen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt wird. Der Dienstgeber muss hierzu im Einzelfall eine sogenannte Ermessensentscheidung treffen.

Ein Rechtsanspruch kann jedenfalls nicht bereits aus vorhergehenden Absichtserklärungen des Dienstherrn hergeleitet werden, denn diese entfalten keine Rechtskraft, da sie nur der Vorbereitung von Verwaltungsakten (nämlich der Zurruesetzung) dienen.

Gleichwohl ist der Dienstgeber verpflichtet, eine ermessensfehlerfreie Entscheidung über die Zuruhesetzung nach der besonderen Altersgrenze zu treffen. Abgewogen werden hierbei vor allem das vorrangige dienstliche Interesse an einer Personalplanung und dem Vorhalten einsatzverwendungsfähiger Streitkräfte und dem Interesse des Berufssoldaten an einem Schutz vor Inanspruchnahme des Dienstgebers.

Verwendung nach der Elternzeit: 12 Monate bleibt der Dienstposten sicher

Die Möglichkeit, in Elternzeit zu gehen (§ 28 Soldatengesetz), ist für Soldatinnen und Soldaten – genauso wie für zivile Angestellte und Beamte - ein wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Auszeit für die Familie nicht mit Nachteilen im Dienst einhergeht.

Eine aktuelle Weisung aus dem Bundesministerium für Verteidigung macht die Elternzeit nun deutlich attraktiver: Soldatinnen und Soldaten wird nun grundsätzlich wieder derselbe oder ein gleichwertiger Dienstposten innerhalb des Standortes zur Verfügung gestellt, wenn sie nach maximal zwölf Monaten aus der Elternzeit zurückkehren. Eine gute Nachricht für alle Soldatinnen und Soldaten, die einen heimatnahen Dienstposten haben und diesen auch behalten wollen – trotz Elternzeit.

Bislang galt die Zusicherung nur für den Zeitraum von sechs Monaten. Für alle Soldatinnen und Soldaten, die länger in Elternzeit blieben, galt die Regelung aus der knapp drei Jahre alten ZDv A-1420/29: „Nach dem Ende der Elternzeit hat die Soldatin oder der Soldat keinen Anspruch auf eine Verwendung auf dem bisherigen Dienstposten in der bisherigen Einheit und dem bisherigen Standort.“ Bei Verwendungsentscheidungen seien die persönlichen und familiären Interessen der Soldatin oder des Soldaten „nach Möglichkeit angemessen“ zu berücksichtigen.

Einen Stichtag für das Inkrafttreten der Regelung gibt es nach Angaben des Dienstherrn nicht. Diese Ungenauigkeit wird damit begründet, dass in der Praxis regelmäßig keine Probleme aufträten, schließlich gebe es auch beim Dienstherrn ein großes Interesse daran, den Wünschen der Wiedereinsteiger nachzukommen. Im Zweifelsfall könnten sich eher diejenigen Soldatinnen und Soldaten darauf berufen, die nach dem 10. November 2016 die Elternzeit angetreten haben, heißt es.

Anlage: „Zusicherung einer Verwendung für Soldatinnen und Soldaten nach Rückkehr aus Elternzeit“ vom 10.11.2016, P II 1)

Neuerungen aus der Reserve

Seit dem 1. Januar 2017 ist die Auszahlung eines „Verpflegungsgeldes“ bei dienstlichen Veranstaltungen (DVag) im Sinne des § 81 des Soldatengesetzes möglich, sofern die Gemeinschaftsverpflegung nicht bereitgestellt werden kann.

Reservisten haben während einer DVag grundsätzlich Anspruch auf Verpflegung, die als Gemeinschaftsverpflegung unentgeltlich bereitgestellt wird. Dies ist jedoch nicht immer möglich, da ein Großteil der DVag an Wochenenden stattfinden, und viele Truppenküchen in diesem Zeitraum geschlossen haben. Nach dem Außer-Kraft-Setzen der Zentralen Dienstvorschrift A-1457/1 zum 1. Januar 2017 wird nun ein Verpflegungsgeld ausgezahlt, wenn keine Gemeinschaftsverpflegung bereitgestellt werden kann. Für eine entfallene Tagesverpflegung wird ein Satz von 8,04 Euro gewährt. Für einzelne Mahlzeiten wird ein Teilbetrag gewährt. Der Antrag auf Auszahlung des Verpflegungsgeldes muss beim zuständigen Bundeswehr Dienstleistungszentrum im Rahmen der Reisekostenabrechnung gestellt werden.

Eine weitere aus Sicht des DBwV sehr zu begrüßende Neuerung betrifft die Änderung der Musterungsvorschrift für Reservisten. Seit Oktober ist eine Neufassung der Vorschrift A1-831/0-4000 („Wehrmedizinische Begutachtung von Reservistendienst Leistenden“) in Kraft, die deutliche Verbesserungen bei den Verfahren zur Feststellung der Dienstfähigkeit von Reservisten umfasst. Neu ist, dass vor der Heranziehung bei als dienstfähig entlassenen Reservisten grundsätzlich im Rahmen einer Regelvermutung vom Fortbestehen der zuletzt festgestellten Dienstfähigkeit ausgegangen wird. Wenn seit dem Wehrdienst oder dem letzten Reservistendienst mehr als zwei Jahre vergangen sind, muss im Rahmen einer Anhörung durch das zuständige Karrierecenter der Bundeswehr geklärt werden, ob sich am Gesundheitszustand etwas verändert hat, das sich auf die Dienstfähigkeit auswirken könnte. Ist dies der Fall, entscheidet der ärztliche Dienst des Karrierecenters, wie weiter verfahren wird. Bei Beginn eines Reservistendienstes ist eine Einstellungsbegutachtung durchzuführen, welche die wesentliche Unterscheidung der körperlichen Belastung berücksichtigt. So gilt Stabsdienst als Dienst ohne körperliche Belastung – hier ist lediglich eine Befragung anstelle einer truppenärztlichen Untersuchung vorgesehen. Bei einer Dienstleistung mit körperlicher Belastung und wenn die letzte Grunduntersuchung vor mehr als drei Jahren erfolgte, entscheidet der Truppenarzt über den Umfang der Untersuchung.

Zusätzliche gute Nachrichten gibt es für alle Reservistendienst Leistenden (RDL) und Freiwillig Wehrdienstleistenden (FWDL), die zukünftig im Rahmen der Flüchtlingshilfe beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) eingesetzt werden. Sie erhalten jetzt ebenfalls die sogenannte „BAMF-Zulage“, die für Besoldungsempfänger bereits selbstverständlich ist.

Viele Betroffene haben diese Ungleichbehandlung kritisiert. Ebenso der DBwV! Die neue Zulage wurde durch eine Änderung des § 8 Wehrsoldgesetz ermöglicht.

Die Zulage wird zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2018 gewährt und liegt für RDL je nach Wehrsoldgruppe zwischen 68 und 112 Euro je Monat. FWDL sind ab dem siebten Dienstmonat zulagenberechtigt. Die Höhe der Beträge ist ebenfalls abhängig von der Wehrsoldgruppe und liegt zwischen 85 und 140 Euro monatlich. Sind betroffene Soldaten weniger als einen Monat beim BAMF verwendet, ist die Zulage anteilig zu berechnen.

Aus dem Gerichtssaal

VG Schleswig: Trennungsgeld kann im Einzelfall auch nach über einem Jahr beantragt werden.

Im zweiten Quartal dieses Jahres hat das Verwaltungsgericht Schleswig ein sehr erfreuliches Urteil zu Gunsten eines Mitglieds gefällt. Inhaltlich ging es um die Frage, ob Trennungsgeld auch nach Ablauf eines Jahres seit Beginn der Personalmaßnahme beantragt werden kann oder nicht. Die Beklagte argumentierte mit dem Wortlaut von § 9 Abs. 1 Trennungsgeldverordnung, wonach ein Antrag binnen Jahresfrist zu erfolgen habe. Das Gericht entschied nun, dass sich die Beklagte wegen des Grundsatzes von Treu und Glauben in diesem Fall nicht auf die Ausschlussfrist berufen könne, da sie ihre aus § 31 Abs. 1 S. 1 Soldatengesetz hergeleitete Fürsorgepflicht nicht gehörig umgesetzt habe. Zur Begründung wurde weiter ausgeführt, dass die Beklagte in Durchführung eines eigenen Erlasses verpflichtet gewesen wäre, den Kläger über die Ausschlussfrist zu informieren.

Das Urteil ist richtungsweisend, bestätigt die Beratungspraxis des DBwV und ist damit insgesamt sehr positiv. Um von einem gänzlichen Erfolg und einem Durchbruch zu sprechen, ist es noch zu früh, da es zunächst keine juristische Bindungswirkung in Bezug auf andere Sachverhalte hat. Allerdings lässt sich festhalten, dass sich ein Gericht unseren Argumenten anschließen konnte. Wir versuchen zunächst, unter Verweis auf dieses Urteil in den anderen anhängigen Verfahren zu diesem Thema, die durch den DBwV begleitet werden, positive Ergebnisse zu erzielen. Am Ende wird der Dienstherr hoffentlich seine Verwaltungspraxis entsprechend anpassen.

(VG Schleswig, 12. Kammer, Urteil vom 11. Juli 2016, Aktenzeichen: 12 A 251/15)

[bisher nicht veröffentlicht]

NATO-Versorgung und Ruhegehalt: Entscheidung des BVerfG in der ersten Jahreshälfte 2017 erwartet!

Treffen Ruhegehalt des Berufssoldaten und eine Versorgung aufgrund einer Verwendung bei einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung (zum Beispiel NATO) zusammen, greift die Ruhensregelung des § 55b Soldatenversorgungsgesetz (SVG), die zu einer Kürzung des Ruhegehaltes führt. Dies gilt auch dann, wenn die es sich bei der weiteren Versorgung nicht um laufende Bezüge, sondern um eine bei Ausscheiden aus dem Dienst der NATO erhaltene Kapitalabfindung handelt.

Die bisherige Praxis, die Kürzung des Ruhegehaltes auch dann weiter vorzunehmen, wenn die Summe der monatlichen Kürzungsbeträge den Wert der erhaltenen Kapitalabfindung erreicht hatte und dieser damit „aufgezehrt“ war, stellt den Kern des Normenkontrollverfahrens vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) dar.

Aufgrund der Komplexität des Verfahrens zieht sich eine Entscheidung des höchsten deutschen Gerichtes hin. Zu diesem Themenkomplex sind derzeit beim BVerfG zwei Verfahren anhängig, zu denen das Gericht den DBwV um eine Stellungnahme gebeten hat, die auch im Sinne der Soldaten erstellt wurde.

Auf Nachfrage hat der Zweite Senat des BVerfG dem DBwV im Januar 2017 mitgeteilt, dass er bestrebt sei, das Verfahren voraussichtlich in der ersten Jahreshälfte 2017 endgültig abzuschließen, ein konkreter Entscheidungstermin könne derzeit aber noch nicht genannt werden. Sobald es in dieser Angelegenheit neue Erkenntnisse gibt, werden wir umgehend darüber berichten.

Dämpfer für „Struktursoldaten“ beim Musterverfahren

Das Musterverfahren ist gerade erst angelaufen, und schon müssen die betroffenen Kameraden einen ersten Dämpfer einstecken.

Bereits im Oktober 2015 hat ein Mitglied – ohne dass es sich hierbei um ein Musterverfahren gehandelt hat – Klage wegen des sofortigen Abzugs des Versorgungsausgleichs mit Zurruhesetzung auf Grund des SKPersStruktAnpG erhoben. Auch dieser Kamerad hat, wie es im Musterverfahren vorgesehen ist, verfassungsrechtlich argumentiert und sich auf den Standpunkt gestellt, dass es gegen das Gleichheitsgebot des Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz verstoße, dass bei Soldaten, die wie er auf Grund spezialgesetzlicher Regelungen vor Erreichen der besonderen Altersgrenze zur Ruhe gesetzt werden, nach wie vor ein sofortiger Abzug des Versorgungsausgleichs erfolge. Während hingegen bei den regulär pensionierten Soldaten mit Inkrafttreten des Bundeswehrattraktivitäts-Steigerungsgesetzes eine Aussetzung des Abzuges des Versorgungsausgleichs bis zum 62. Lebensjahr erfolge.

Das Verwaltungsgericht (VG) Aachen hat sich in seiner Entscheidung vom Oktober 2016 der Argumentation des Klägers nicht anschließen vermocht. Das Gericht ist der Auffassung, dass es keine verfassungsmäßigen Bedenken gäbe; die gleichlautenden Bestimmungen aus dem Beamtenversorgungsgesetz seien diesbezüglich sowohl vom Bundesverwaltungsgericht als auch vom Bundesverfassungsgericht nicht beanstandet worden.

Das Gericht verkennt allerdings, dass es für die Kameraden, die aufgrund der besonderen Altersgrenze ausscheiden, seit 2015 die Regelung gibt, dass der Versorgungsausgleich bis zum 62. Lebensjahr ausgesetzt wird. Eine solche Regelung gibt es im Beamtenversorgungsgesetz gar nicht! Das VG Aachen setzt sich in keiner Weise mit den gerade die Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes begründenden Gesetzesänderungen aus 2015 auseinander, die die Gruppe der „Struktursoldaten“ von den Verbesserungen, wie sie für regulär ausscheidende Kameraden nunmehr gelten, ausnimmt. Daher überzeugt die Entscheidung des VG Aachen nicht. Folgerichtig hat das Mitglied Zulassung der Berufung beantragt und ist somit zum „eigentlichen Musterverfahren“ geworden, da der vom DBwV ausgewählte Musterkläger noch immer auf seinen Widerspruchsbescheid wartet.

Personalgespräch während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 2. November 2016 entschieden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während der Dauer einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nur dann anweisen kann, zu einem Personalgespräch in den Betrieb zu kommen, wenn hierfür ein dringender betrieblicher Anlass besteht, der einen Aufschub der Weisung auf einen Zeitpunkt nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit nicht gestattet, und die persönliche Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb dringend erforderlich ist und ihm zugemutet werden kann. In dem vorliegenden Fall war der Arbeitnehmer attestiert arbeitsunfähig erkrankt und sagte zwei Personalgespräche „zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten“, zu denen der Arbeitgeber ihn während seiner Arbeitsunfähigkeit einlud, mit Hinweis auf seine Arbeitsunfähigkeit ab. Daraufhin erhielt der Arbeitnehmer eine Abmahnung mit der Begründung, dass er den Gesprächen unentschuldigt ferngeblieben sei, weil er nicht mit einem speziellen Attest nachgewiesen hätte, dass er auch nicht in der Lage gewesen sei, an den Personalgesprächen teilzunehmen. Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wäre zwar die Hauptleistung unmöglich, die Nebenpflichten würden aber grundsätzlich fortbestehen.

Das BAG verwies in seiner Entscheidung auf die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch, die wegen der möglichen Beeinträchtigung des Gesundheitsprozesses und den dadurch verlängerten krankheitsbedingten Ausfalls der Arbeitsleistung die Erteilung von Weisungen auf dringende betriebliche Anlässe beschränkt. Dabei soll sich die Art und Weise, die Häufigkeit und Dauer der Inanspruchnahme des Arbeitnehmers an dessen wohlverstandenen Interesse orientieren.

Als Beispiele für dringende betriebliche Gründe werden z. B. technische Gründe oder zukünftige Einsatzplanungen mit allen Betroffenen genannt, die sich auch gravierend auf andere Arbeitnehmer auswirken und nicht bis zur Genesung warten können, da ansonsten eine erhebliche Störung des Betriebsfriedens oder des Arbeitsablaufs droht.

[BAG, Urteil vom 2. November 2016 – 10 AZR 596/15](#)

Verhaltensbedingte Kündigung wegen heimlichen Mitschnitts eines Personalgesprächs und anschließender Verwendung eines Wortprotokolls

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz hat mit Urteil vom 3. Februar 2016 entschieden, dass der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs grundsätzlich dazu geeignet ist, sowohl eine ordentliche verhaltensbedingte als auch eine außerordentliche Kündigung "an sich" zu rechtfertigen. Die Parteien stritten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer nahm, ohne den Arbeitgeber darüber zu informieren, einen Teil eines Personalgesprächs auf seinem Smartphone auf und trug die Aufzeichnung im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses vor.

Nachdem die Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Erfolg hatte, kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ordentlich, wegen der heimlichen technischen Aufzeichnung im Zusammenhang mit einem Personalgespräch mit seinem Vorgesetzten und deren unbefugter Überlassung Dritter. Das LAG bestätigte die Wirksamkeit der Kündigung. Entscheidend war dabei nicht die strafrechtliche Würdigung, sondern die mit diesem Verhalten verbundene Verletzung der dem Arbeitnehmer nach § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch obliegenden Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers. Der heimliche Mitschnitt ist rechtswidrig, da aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht auch das durch Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz (GG) i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete Recht auf die Wahrung der Unbefangtheit des gesprochenen Wortes folgt. Das Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG schützt auch Rechtspositionen, die für die Entfaltung der Rechtspersönlichkeit notwendig sind, wie auch in bestimmten Grenzen das Recht am gesprochenen Wort. Eine vorige Abmahnung erachtete das LAG aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung in diesem Fall nicht für notwendig.

[LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 3. Februar 2016 – 7 Sa 220/15](#)

Gesetzgebungs- und Verordnungsverfahren

Zum gesetzlichen Wahlrecht zwischen Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung

Ende des letzten Jahres hat der Bundestag das Optionsmodell – also ein gesetzliches Wahlrecht zwischen Trennungsgeld (TG) und Umzugskostenvergütung (UKV) - beschlossen. Wesentliche Punkte sind:

- Faktisch ist ab einer Versetzung für einen Zeitraum von acht Jahren die Wahlfreiheit zwischen UKV und TG gegeben.
- Mit jeder neuen Versetzung startet diese Frist erneut – auch dann, wenn diese Versetzung am Standort erfolgt.

Der DBwV hat viel Kraft aufgewendet, um dieses Thema im schwarz-roten Koalitionsvertrag zu platzieren, es im parlamentarischen Raum zu forcieren und letztlich das konkrete Gesetzgebungsverfahren bis zum Ende zu begleiten. Dass all dies gelungen ist, ist ein wichtiger Verbandserfolg! Er wird Ausgangspunkt für die Arbeit an einem uneingeschränkten Wahlrecht sein.

Nun ist das BMVg gefordert und muss das im Gesetz notwendige Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen herstellen. Im BMVg laufen die Vorbereitungen dafür. Der Strukturerrlass soll bis zum Beginn des Optionsmodells weiter gelten.

Natürlich bestehen für Mandatsträger und Mitglieder weiterhin Fragen in Bezug auf die möglichen Änderungen. Hier das Wichtigste in Kürze:

- Zunächst bleibt alles beim Alten. Der Strukturerrlass gilt weiterhin, und auf dieser Grundlage bekommen die aktuellen Berechtigten weiterhin Trennungsgeld – wie gewohnt! Ein Tätigwerden ist nicht erforderlich.
- Auch wenn ein Mitglied im Moment kein Trennungsgeld erhält, ändert sich daran zunächst nichts, da das Optionsmodell noch nicht gilt.
- Ob sich der Kreis der Trennungsgeldberechtigten durch das Optionsmodell ab dessen Gültigkeit erweitert, kann derzeit nicht beantwortet werden, da dafür weitere Informationen zur konkreten Umsetzung vorliegen müssen.

Auf Arbeitsebene werden wir die weiteren Schritte begleiten und dabei zunächst abwarten, ob das Einvernehmen zwischen den Ministerien mittelfristig erfolgt.

Finanzielle Vergütung der Mehrarbeit von Wehrsoldempfängern seit kurzem möglich

Zum Jahreswechsel ist mit In-Kraft-Treten der Wehrsoldempfängermehrarbeitsvergütungsverordnung, rückwirkend ab 01.01.2016, die finanzielle Vergütung der Mehrarbeit von Reservisten und freiwillig Wehrdienstleistenden im „normalen“ Grundbetrieb möglich. Der DBwV begrüßt dies ausdrücklich, nachdem er in der Vergangenheit immer wieder auf die Notwendigkeit einer abschließenden Regelung hingewiesen hat. Zwar gilt weiterhin der Grundsatz, dass Mehrarbeit vorrangig durch Dienstbefreiung auszugleichen ist, allerdings war es bisher vielen Wehrsoldempfängern aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, einen Ausgleich in Freizeit zu erhalten. Erst wenn der Freizeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, kann finanzieller Ausgleich gewährt werden. Weitere Voraussetzungen sind, dass die Mehrarbeit schriftlich angeordnet und genehmigt wurde und dass die Mindeststundenanzahl (mehr als fünf Stunden der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Monat) überschritten wurde. Für Freiwillig Wehrdienstleistende beträgt nun der erhöhte Wehrsold 8,87 Euro je Stunde. Reservisten erhalten je Stunde 10,70 Euro (Grenadier bis Hauptgefreiter), 11,89 Euro (Stabsgefreiter bis Hauptfeldwebel), 16,33 Euro (Stabsfeldwebel bis Hauptmann) und 22,49 Euro (Major bis Oberst).

Die Disziplinarvorgesetzten der Einheiten, in denen die Mehrarbeit im Grundbetrieb geleistet wurde, sind für die rückwirkende Vergütung von Ansprüchen verantwortlich. Dort müssen die betroffenen Soldaten auch die entsprechenden Anträge stellen. Nicht zum Grundbetrieb zählen alle Tätigkeiten, die nach § 30c Soldatengesetz als „Ausnahme“ gelten wie zum Beispiel Einsätze oder einsatzgleiche Verpflichtungen oder Übungs- und Ausbildungsvorhaben unter Einsatzbedingungen. In diesen Fällen gilt analog die Wehrsoldempfängervergütungsverordnung, die schon seit 1. Juli 2012 in Kraft ist. Es bleibt allerdings festzuhalten, dass die jeweiligen Beträge aus Sicht des DBwV hinter einer angemessenen finanziellen Vergütung der Mehrarbeit zurückbleiben. Auch mit Blick auf die Forderung des DBwV nach einheitlichen Vergütungssystemen herrscht hier weiterer Verbesserungsbedarf!

Dynamisierung der Mindestleistung für Reservistendienst Leistende (RDL) beschlossen.

Am 15. Dezember 2016 hat der Bundestag beschlossen, was der DBwV schon seit Jahren fordert: Eine Anpassung der Leistungen für RDL an die ständig steigenden Kosten des Lebensunterhalts. Durch diese Dynamisierung werden die Bezüge auf Grundlage der Mindestleistung nach § 9 des Unterhaltssicherungsgesetzes anhand der Tarifrunden erhöht. Damit wurde nun auch für die Reserve erreicht, was für fast alle Menschen der Bundeswehr schon lange gilt.

Durch die Erhöhung der Mindestleistung für RDL soll außerdem sichergestellt werden, dass ihre Leistungen mit der Netto-Besoldung der Berufs- und Zeitsoldaten gleichen Dienstgrades Schritt hält. Gleichzeitig sollen die RDL eine Sicherung ihres Lebensbedarfs nach ihrem Dienstgrad erhalten. Die Anpassung wird am Tag nach der Verkündung in Kraft treten und beträgt 4,55 Prozent. Mit dieser Regelung wurde ein weiterer Beitrag dazu geleistet, ein erklärtes Ziel des DBwV zu erreichen, nämlich die Attraktivität des Dienstes und des freiwilligen Engagements der Reservisten zu verbessern.

Gesetzentwurf „Gesichtsverhüllung“

Die Bundesregierung hat am 21. Dezember 2016 dem Entwurf eines Gesetzes zur Regelung bereichsspezifischer Verbote der Gesichtsverhüllung zugestimmt. Im Rahmen der Verbändebeteiligung hat der DBwV sich hierzu bereits positioniert und Bedenken geäußert hinsichtlich des verfassungsmäßig geforderten Bestimmtheitsgebots, aber natürlich auch im Hinblick auf Kameraden in Gemeinschaftsunterkünften, bei denen das Verbot sich auch auf die Freizeit erstrecken würde. Im Dienst ist die Frage der Gesichtsverhüllung durch die Vorschriftenlage ohnehin schon klar geregelt. Der DBwV befürchtet weiterhin überflüssige Disziplinarverfahren, wenn Soldaten in ihrer Freizeit „auf der Stube“ das Gesicht verdecken – sei es im Karneval oder zu anderen Gelegenheiten.

Das BMVg äußerte sich im Nachgang hierzu wie folgt:

„Die Fähigkeit und Bereitschaft der Soldatinnen und Soldaten zur vertrauensvollen Kommunikation wird indes dann – ausnahmsweise – nicht beeinträchtigt, wenn entweder kein Sozialbezug vorliegt oder eine Verhüllung gerade Ausdruck von Sozialadäquanz ist.“

Der Wortlaut des beabsichtigten Gesetzes ist hingegen so eindeutig, dass zu befürchten ist, dass nicht jeder Disziplinarvorgesetzte diese besondere Sichtweise des BMVg in der Auslegung des Gesetzes kennt und es früher oder später zu einem entsprechenden Verfahren gegen einen Soldaten kommen könnte.



Bundesministerium der Verteidigung, 11055 Berlin

An
Verteiler

Rüdiger Schönrade
Referatsleiter
FüSK III 1

HAUSANSCHRIFT Stauffenbergstraße 18, 10785 Berlin
POSTANSCHRIFT 11055 Berlin

TEL +49 (0)30 18-24-24800
FAX +49 (0)30 18-24-3354800
E-Mail BMVgFueSKIII1@bmvg.bund.de

BETREFF **Einzelweisung Ausgleichsregelung in Ausnahmetatbeständen §30 c Abs. 4 Nr. 1 - 5**
hier: Ausgleich für bis zu 12-Stunden Arbeitszeit
BEZUG A-1420/34 „Anwendung der Verordnung über die Arbeitszeit der Soldatinnen und Soldaten“, Nr. 318
Az 11-08-01

Berlin, 16. Dezember 2016

Im Rahmen der Evaluierung der Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV) wurde festgestellt, dass Soldatinnen und Soldaten, die in den Ausnahmetatbeständen an Wochenend- und Feiertagen bis zu 12 Stunden Arbeitszeit leisten, gemäß Bezug weder zeitlicher noch finanzieller Ausgleich gewährt werden kann. In der Folge kann es somit zu der Situation kommen, dass zwar zusätzlicher Dienst an Wochenenden und Feiertagen geleistet wird, dieser jedoch nicht ausgleichsfähig ist.

Bis zur entsprechenden Änderung der ZDv 1420/34 „Anwendung der Verordnung über die Arbeitszeit der Soldatinnen und Soldaten“ gilt hiermit ab sofort:

An allgemein arbeitsfreien Tagen – das schließt Samstage bei einer Fünf-Tage-Arbeitswoche ein – entsteht bereits bei Arbeitszeiten bis zu 12 Stunden ein Ausgleichsanspruch in Form eines halben Tages Freistellung vom Dienst, für den eine finanzielle Vergütung ausgeschlossen ist. Wenn an diesen Tagen über 12 bis 16 Stunden Arbeitszeit geleistet werden, ist der zuvor erwähnte halbe Tag Freistellung vom Dienst auch finanziell vergütungsfähig. Wird an diesen Tagen über 16 bis 24 Stunden Arbeitszeit geleistet, entsteht anstatt des halben Tages Freistellung vom Dienst ein ganzer Tag Freistellung vom Dienst, der ebenfalls finanziell vergütungsfähig ist.

In der praktischen Umsetzung heißt dies z.B. bei Arbeitszeiten:

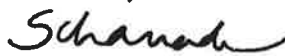
Sonntags von 05:00 – 14:00 Uhr (9 Std.) = ½ Tag FvD

Sonntags von 05:00 – 18:00 Uhr (13 Std.) = ½ Tag FvD / finanzielle Vergütung

Sonntags von 05:00 – 22:00 Uhr (17 Std.) = 1 Tag FvD / finanzielle Vergütung

Der Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim Bundesministerium der
Verteidigung ist beteiligt worden.

Im Auftrag

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Schönrade', with a small downward-pointing arrow above the first letter 'S'.

Rüdiger Schönrade



Bundesministerium
der Verteidigung

Bundesministerium der Verteidigung, 11055 Berlin

Marinekommando
Chef des Stabes
Kopernikusstraße 1
18069 Rostock

nachrichtlich:
Herr Inspekteur der Marine

Jochen Esser

stv. Referatsleiter
FüSK III 1

HAUSANSCHRIFT Stauffenbergstraße 18, 10785 Berlin
POSTANSCHRIFT 11055 Berlin

TEL +49 (0)30 18-24-24804
FAX +49 (0)30 18-24-3354800
E-Mail BMVgFueSKIII1@bmvg.bund.de

BETREFF Einzelweisung

hier: Geltung von Ausnahmetatbeständen in Auslands- und Fremdhäfen

- BEZUG 1** Marinekommando Unterabteilung Personal, Bedarfsträgerforderung vom 8. August 2016
2 3. Workshop zur Evaluierung der Soldatenarbeitszeitverordnung vom 17. – 18. August 2016
3 LoNo BMVg P II 5 Stellungnahme zur Bedarfsträgerforderung vom 19. Oktober 2016

Az 11-08-01

Berlin, 20. Oktober 2016

Mit Bezug 1 beantragen Sie, dass die Verfahrensweise bei der Anwendung des Ausnahmetatbestandes "mehrtägige Seefahrt" dahingehend geändert wird, dass auch Aufenthalte in Fremd-/Auslandshäfen unter diesen Ausnahmetatbestand fallen.

Auf der Grundlage der geltenden Durchführungsbestimmungen ist der einschlägige Ausnahmetatbestand des § 30c Abs. 4 Nr. 3 des Soldatengesetzes „Mehrtägige Seefahrten“ derzeit so festgelegt, dass sämtliche Hafenaufenthalte im Grundbetrieb stattfinden und dadurch den Ausnahmetatbestand unterbrechen, wobei die Ein- und Auslauftage ganztätig dem Ausnahmetatbestand zugeordnet sind. Da die Zeiten von Hafenaufhalten in Fremd-/Auslandshäfen nahezu ausschließlich am Wochenende stattfinden, hat dies aufgrund des Dienstes im Grundbetrieb zur Folge, dass die für das jeweilige Personal festgelegten Arbeitszeiten Mehrarbeit bedeuten, die im Verhältnis eins zu eins, mit Vorrang in Form von Dienstbefreiung, auszugleichen sind. Ein Verschieben dieser Hafenaufhalte auf Werktage, zur Reduzierung der Mehrarbeit, scheidet dabei aufgrund der überwiegend internationalen Einbindung dieser Seefahrtsvorhaben der Marine aus. Durch die derzeit gültigen Regelungen der Durchführungsbestimmungen zur Soldatenarbeitszeitverordnung sind Aufenthalt im Fremd-/Auslandshafen arbeitszeitrechtlich dem Aufenthalt im Heimathafen gleichgestellt.

Mit Bezug 1 zeigt das Marinekommando deutlich und nachvollziehbar auf, dass gerade diese Vergleichbarkeit nicht gegeben ist. Während bei Aufenthalten im

Heimathafen durch die kontinuierliche Anpassung der Rahmenbedingungen zugunsten einer friktionsfreien Anwendung der SAZV stetig weniger Mehrarbeit anfällt, trifft diese Entwicklung auf die Aufenthalte in Fremd- oder Auslandshäfen nicht zu.

Während in den Heimathäfen die Bewachungsleistungen der Stammbesatzungen im Grundbetrieb, durch teilweise zivile Bewachung und den Einsatz von Betriebsunterstützungsgruppen stetig abnehmen, bleiben die schon immer höheren Bewachungsleistungen in Fremd-/Auslandshäfen bestehen, da diese nicht durch Dritte kompensiert werden können. Neben den in Auslandshäfen aufgrund der Sicherheitsvorgaben regelmäßig erhöhten Wachstärken kommen noch zusätzliche, im Heimathafen nicht vorhandene, Aufgaben für die Besatzung hinzu. Dies sind zum einen aufwendige protokollarische Einsätze, notwendige Reparaturen, die meist unter schlechteren Rahmenbedingungen (u.a. Zeitdruck) durchgeführt werden müssen, und die Aufnahme von Proviant, Material und ggf. auch Personal.

Im Ergebnis führt dies dazu, dass sich die in der Gesamtbetrachtung - mehrtägige Seefahrten im Ausnahmetatbestand und Hafenaufenthalte in Fremd- / Auslandshäfen im Grundbetrieb – ergebenden Wochenarbeitsstunden, weit oberhalb der nach der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie und der SAZV höchstzulässigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in einem Zeitraum von zwölf Monaten bewegen und somit ein Ausnahmetatbestand für die Aufenthalte in Fremd- / Auslandshäfen festgelegt werden muss.

Aus diesem Grunde vermochten Sie mit der vorgenannten Bedarfsträgerforderung durchzudringen.

Eine entsprechende Änderung der Zentralen Dienstvorschrift A-1420/34 Nummer 213 ist verfahrensbedingt nur mittelfristig möglich. Aufgrund der Dringlichkeit einer Problemlösung weise ich daher hiermit an, dass Aufenthalte in Fremd-/Auslandshäfen zwischen mehrtägigen Seefahrten ab dem 1. November 2016 im Ausnahmetatbestand des § 30c Absatz 4 Nummer 3 SG durchgeführt werden.

Ein rückwirkendes Inkrafttreten der zu ändernden Nummer 213 der ZDv A-1420/34 ab dem 1. Januar 2016 kann jedoch unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes hinsichtlich bereits erworbener Rechtspositionen nicht in Betracht kommen. Erst mit dem Inkrafttreten der Änderung kann diese Änderung Wirkung entfalten.

Die geänderte Zuordnung von Aufenthalten in Fremd-/Auslandshäfen zwischen mehrtägigen Seefahrten tritt, wie vorstehend angewiesen, zum 1. November 2016 in Kraft.

Im Auftrag



Escher

Fregattenkapitän



Bundesamt für das
Personalmanagement der Bundeswehr
Militäraringstrasse 1000
50737 Köln

nachrichtlich:

BMVg FüSK III 2
BMVg P II 2
BMVg P II 6

Karlheinz Kaltenecker

Referatsleiter P II 1

Fontainengraben 150, 53123 Bonn
Postfach 13 28, 53003 Bonn

+49 (0)228 99-24-13210

+49 (0)228 99-33-43210

BETREFF **Zusicherung einer Verwendung für Soldatinnen und Soldaten nach Rückkehr aus Elternzeit**
hier: Ausweitung von sechs auf zwölf Monate

BEZUG 1. Vzl P II 1 Az 16-32-00 an Frau BM'in vom 4. Oktober 2016 mit Rücklauf 20. Oktober 2016
2. Auftrag zur Umsetzung Büro Sts Hoofe vom 8. November 2016
3. ZDv A-1420/29 „Anwendung der Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten
Gz P II 1 – Az 16-32-00
Bonn, 10. November 2016

Gemäß § 28 des Soldatengesetzes haben Soldatinnen und Soldaten aller Statusgruppen einen Rechtsanspruch auf Elternzeit unter Wegfall der Geld- und Sachbezüge, mit Ausnahme der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung.

Nach dem Ende der Elternzeit sind bei der Verwendungsentscheidung die persönlichen und familiären Interessen der Soldatin oder des Soldaten nach Möglichkeit angemessen zu berücksichtigen.

Die derzeit für sechs Monate geltende Zusicherung für Soldatinnen und Soldaten, dass nach Beendigung einer Elternzeit grundsätzlich wieder derselbe oder ein gleichwertiger DP innerhalb des Standortes zur Verfügung gestellt wird, ist ab sofort auf zwölf Monate auszuweiten.

Im Auftrag


Kaltenecker