



Stellungnahme

des Verbandes der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB)

**zu dem Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern, für
Bau und Heimat**

**zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des
Besoldungs- und Umzugskostenrechts**

(Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz – BesStMG)

sowie

**zum Verordnungsentwurf zur Änderung dienstrechtlicher Verord-
nungen aus Anlass des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes.**

Vorbemerkungen:

Zielsetzung des vorliegenden Referentenentwurfes ist es, das Besoldungs-, Umzugskosten- und Versorgungsrecht des Bundes an die geänderten Anforderungen an den öffentlichen Dienst im Hinblick auf den demografischen Wandel und die Digitalisierung anzupassen. Dabei wird explizit festgehalten, dass der in vielen Bereichen entstandene Mangel an Fachkräften entsprechendes Handeln erforderlich macht.

In Bezug auf die Bundeswehr wird verdeutlicht, dass durch den Gesetzesentwurf die Gehalts- und Wettbewerbsstrukturen wettbewerbsgerecht gestaltet werden und die mit den hohen Mobilitätsanforderungen verbundenen Belastungen besser ausgeglichen werden sollen.

Insofern sieht der Gesetzentwurf als Lösungsvorschlag folgende zentrale Maßnahmen vor:

- Anpassung von Stellenzulagen
- Weiterentwicklung finanzieller Anreize für die Personalgewinnung und Personalbindung
- Umgestaltung des Familienzuschlags
- Anpassung der Auslandsbesoldung an geänderte Rahmenbedingungen
- Reform der Bundesbesoldungsordnung B
- Honorierung besonderer Einsatzbereitschaft
- Erhöhung des zentralen Vergabebudgets der Leistungsbesoldung
- Attraktive Fortentwicklung des Umzugskostenrechts
- Verschiebung des Entnahmebeginns aus dem Versorgungsfonds des Bundes
- Dynamischere Verrechnung von Einmalbeträgen bei Anwendung der Anrechnungsregelungen des Beamtenversorgungsrechts.

Der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) begrüßt ausdrücklich sowohl die Zielsetzung als auch die Lösungsansätze. Die vorgesehenen Änderungen, dazu zählen insbesondere die Änderungen im Bereich der Zulagen, Vereinfachungen bei den Anrechnungsregelungen sowie die Schaffung neuer Tatbestände zur Anwerbung und Bindung von besonders qualifizierten bzw. gesuchtem Personal im Gesetzentwurf und im Entwurf der Mantelverordnung sind ein richtiger Schritt im Hinblick auf die Modernisierung von Teilen der Besoldung und der damit einhergehenden Verwaltungsvereinfachung.

Gleichwohl ist festzustellen, dass der Name des Gesetzes der damit verbundenen Erwartung nicht gerecht wird, da grundlegende Strukturveränderungen in der Besoldung gerade nicht enthalten sind. Als einzige strukturverändernde Maßnahme erkennen wir lediglich die Umgestaltung des Familienzuschlags, die wir zudem kritisch sehen, dazu später aber mehr.

Die Organisations- und Personalstrukturen der Zukunft sind unter dem Eindruck des demografischen Wandels noch stärker als bisher auf Attraktivität und Flexibilität auszurichten. Die Gewinnung und der Erhalt von qualifizierten und leistungsbereiten Beschäftigten können nur dann gelingen, wenn sich ausreichende Karrierechancen bieten. Dem Leistungsprinzip und den Grundsätzen der funktionsgerechten Besoldung kommen dabei besondere Bedeutung zu. Die unter Beibehaltung der Grundstrukturen

durch eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen beabsichtigte deutliche Attraktivitätssteigerung der Bundesbesoldung erschließt sich uns daher nicht.

Im Einzelnen nimmt der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) zum Gesetzentwurf wie folgt Stellung:

Zu Artikel 1

Zu Nummer 2:

Der ersatzlose Wegfall von § 3a BBesG wird als längst fällige Maßnahme begrüßt.

Zu Nummer 5:

Die Entfristung der bisher in § 7b enthaltenen Zuschussregelung wird begrüßt.

Zu Nummer 11:

Die Änderung wird mitgetragen im Verständnis, dass Einvernehmen darüber besteht, dass die bisher normativ bewerteten Funktionen in der B-Besoldung im Geschäftsbereich BMVg weiterhin Bestand haben und nicht nach Maßgabe der neuen Regelung mit BMI abgestimmt werden müssen.

Zu Nummer 14:

Der Wegfall der Besoldungsgruppe A 2 wird begrüßt.

Zu Nummer 15

Die Streichung von § 26 BBesG - Obergrenzen für Beförderungssämter ist eine langjährige Forderung des VBB, insofern wird dieser Schritt begrüßt.

Warum jedoch die bestehenden Regelungen vollinhaltlich in die Bundeshaushaltsordnung (BHO) überführt werden, erschließt sich nicht.

Wenn nach der Begründung infolge der Föderalismusreform die ursprüngliche Zielsetzung (Kohärenz der Verwaltungsstrukturen zwischen Bund und Ländern) als besoldungsrechtliche Regelung nicht mehr trägt (weil das BBesG auf andere Dienstherrn keine Regelungswirkung mehr entfaltet), stellt sich die Frage, warum dies beim Regelungsort BHO anders sein sollte. Auch die BHO gilt nur für den Bund.

Zudem stellt sich nach wie vor die Frage, wer hinsichtlich der Planstellenobergrenzenregelung Normadressat ist. Hier hat sich aufgrund der inhaltlich unveränderten Regelung nichts geändert. Normadressat ist und bleibt letztendlich der Haushaltsgesetzgeber, der sich jedoch durch ein einfaches Gesetz im Ergebnis nicht binden lässt. Somit verbleibt es dabei, dass eine rechtliche Bindungswirkung relativ gering ist und sich lediglich auf das Haushaltsaufstellungsverfahren als Programmsatz auswirkt.

§ 26 BBesG steht zwar nicht im Widerspruch, zumindest aber im Spannungsverhältnis zum Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung und zum Leistungsprinzip. Die Vorgabe von Obergrenzen verhindert im Ergebnis die Ausgestaltung einer nach modernen Maßstäben ausgerichteten Verwaltung und widerspricht somit dem Attraktivitätsgedanken.

Da die Behörden der Bundeswehr fast ausnahmslos zivil-militärisch gemischt besetzt sind, kommt noch erschwerend hinzu, dass die Planstellenobergrenzen lediglich für die Beamtinnen und Beamten gelten, während die Soldatinnen und Soldaten ohne Berücksichtigung von Obergrenzen für Beförderungssämter eingesetzt werden können. Dies führt bereits jetzt bei weitgehend gleicher Tätigkeit zum Auseinanderdriften der Karriereverhältnisse zwischen den Soldatinnen und Soldaten und den Beamtinnen und Beamten.

Der VBB ist nach wie vor der Auffassung und sieht sich in der Praxis auch bestätigt, dass solche Vorgaben einer sachgerechten Personalausstattung der Verwaltung entgegenstehen. Nicht zuletzt die Versuche, Behörden wie das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) in andere Organisationsformen umzuwandeln, um vermeintliche Bürokratiehindernisse und unsachgemäße Personalausstattungen zu überwinden, führen die Aspekte überholter Regelungen deutlich vor Augen.

Deshalb plädiert der VBB für die gänzliche Abschaffung von Planstellenobergrenzen zugunsten der Möglichkeiten einer modernen bedarfsgerechten Ausplanung der Verwaltung.

Zu Nummer 16

Bei der Änderung von § 28 BBesG Berücksichtigungsfähige Zeiten - vermisst der VBB eine Änderung für Beamte dahingehend, dass die Möglichkeiten zur Anerkennung von Qualifizierungszeiten bei der Einstellung in bestimmten Laufbahnen als Erfahrungszeit erweitert werden.

Hier fordert der VBB in Weiterentwicklung der zwingenden Regelung in Absatz 2 Satz 2 (Masterabschlüsse) die pauschale Anerkennung der beruflichen oder hochschulmäßigen Abschlüsse in den Beamten-Laufbahnen, in denen solche für die Zulassung zur Laufbahn gefordert werden.

Damit wird auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels die Möglichkeit des Dienstherrn erweitert durch ein höheres Einstiegsgehalt seine Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

Zu Nummer 18 (Familienzuschlag)

Die Vereinfachung der bestehenden Regelungen zum Familienzuschlag werden begrüßt, insbesondere die Auflösung des bestehenden Konkurrenzgeflechts in § 40 BBesG. Besonders begrüßt wird die ersatzlose Streichung von § 39 Abs. 2 BBesG.

Nicht mitgetragen wird jedoch die Einschränkung des Personenkreises für den Familienzuschlag 1 hinsichtlich der Nichtberücksichtigung der Geschiedenen, die Kraft Gesetz dem früheren Ehegatten / Ehefrau zum Unterhalt verpflichtet sind.

Es ist nach unserer Auffassung nicht sachgerecht, Geschiedene generell aus dem Berechtigtenkreis zu nehmen. Die dazu angegebene Begründung stellt auch lediglich auf einen typisierenden Sachverhalt ab. Es ist h. E. ohne größeren Verwaltungsaufwand machbar, eine Unterhaltsverpflichtung nachzuweisen, so dass eine differenzierende Betrachtung ohne größeren Verwaltungsaufwand darstellbar sein würde. Eine Konkurrenzsituation zu Verwitweten entsteht für diesen Personenkreis auch nicht, da die Unterhaltsverpflichtungen aus einer Ehe in der Regel auch nur zeitlich begrenzt bestehen (z.B. in den ersten drei Lebensjahren eines gemeinsamen Kindes).

Für den VBB nicht hinnehmbar ist ferner, dass im Ergebnis für Alleinerziehende mit einem Kind eine finanzielle Einbuße hinzunehmen ist. Dies konterkariert geradezu die von Ihnen beabsichtigte Zielsetzung der Umgestaltung des Familienzuschlags, nämlich die Gewährleistung einer sozialen, familienbezogene Ausgleichsfunktion.

Zu Nummer 20

Die Regelung „Prämie für besondere Einsatzbereitschaft“ wird begrüßt.

Zu Nummer 21

Die durch die Neufassung von § 43 Personalgewinnungsprämie - geschaffenen erweiterten Möglichkeiten für einen finanziellen Anreiz bei der Gewinnung von Fachpersonal werden begrüßt. Nach hiesigem Verständnis werden in Absatz 1 folgende Tatbestände erfasst: Gewinnung externer Bewerber für ein Beamtenverhältnis mit Anspruch auf Dienstbezüge, Gewinnung von Bestandspersonal für die Besetzung von Dienstposten im Wege der Versetzung (bisher § 43 Abs. 4) und Gewinnung von Bestandspersonal für einen Verbleib auf dem bisherigen Dienstposten.

Die neuen Tatbestände nach Absatz 1 ermöglichen nach unserer Auffassung auch die sichere Zusage einer späteren Prämie bei der Einstellung von Beamtenanwärtern (Zusicherung nach Maßgabe von § 38 VwVfG).

Es wird angeregt, dies noch deutlicher in der Begründung darzulegen, da der in Satz 1 gebrauchte Begriff „der zu gewinnende Beamte“ diesbezüglich ungenau ist. Sollte eine der o.a. Fallgestaltungen in Absatz 1 Satz 1 nicht beabsichtigt sein, wird eine entsprechende Ergänzung der Norm gefordert. Die Möglichkeiten nach Absatz 1 werden in Absatz 3 mit einer abweichenden Rechtsfolge für den speziellen Tatbestand der Verhinderung der (dienstpostenunabhängigen) Abwanderung aus dem Dienst des Bundes ergänzt. Es erschließt sich nicht, warum die Regelung in Absatz 3 Sätze 5 und 6 auf Berufssoldaten beschränkt ist, zumal wir hier keine status- und laufbahnrechtlichen Unterschiede zwischen Beamten und Berufssoldaten erkennen können.

Zu Nummer 28 (Vergütung Bundeswehr-Feuerwehren)

Im neuen § 50c BBesG wird die bisherige Regelung des § 79 BBesG – die damit entfällt - als dauerhafte Vergütungsregelung aufgenommen. Der Wortlaut ist identisch. Damit wird die bis zum 31. Dezember 2019 befristete besoldungsrechtliche „Opt-out“-Regelung für die Bundeswehr-Feuerwehr entfristet.

Auch wenn eine solche Regelung aufgrund des nach wie vor herrschenden Personalfehls bei der Bundeswehr-Feuerwehr notwendig ist, so wird seitens des VBB jedoch einmal mehr darauf aufmerksam gemacht, dass es umstritten ist, ob die Besoldung für die dauerhafte Tätigkeit im Rahmen des Opt-Out verfassungsgemäß erfolgt. Gerade die Entfristung widerspricht dem eigentlichen „Opt-out“-Gedanken, der dieses Instrument eigentlich als vorübergehende Erleichterung vorsieht. Die unbefristete individuelle opt-out-Regelung darf nicht dazu genutzt werden, um dringend erforderliche Neueinstellungen in den betroffenen Bereichen zu vermeiden.

Der VBB vertritt zudem nach wie vor die Auffassung, dass die dauerhafte Erhöhung der Wochenarbeitszeit der Bundeswehr-Feuerwehr auf 48 Stunden ohne entsprechende Erhöhung der Alimentation nicht verfassungsgemäß ist.

Zu Nummer 32

Die Ergänzung in § 56 Absatz 1 um den Tatbestand der vorbereitenden Tätigkeiten im Ausland für eine besondere Verwendung im Ausland (fact finding) wird begrüßt.

Zu Nummer 36

Die Änderungen im Bereich der Anwärterbezüge werden grundsätzlich begrüßt. Auch wenn das Rational der unterschiedlichen Erhöhungsbeträge verständlich ist (Bemessung auf einheitlich 52% der Eingangsbesoldung) bleibt die kaum zu vermittelnde Nichterhöhung des Anwärtergrundbetrages in Laufbahnen des mittleren Dienstes.

Dies wird durch den VBB so nicht mitgetragen. Zur Lösung wird angeregt den Abstand von Anwärterbezügen und Eingangsbesoldung einheitlich mindestens auf das Verhältnis von 60% zu bestimmen.

Zu Nummer 40

Der neue § 70b BBesG wird seitens des VBB begrüßt, wird dadurch eine gesetzliche Grundlage für die unentgeltliche Bereitstellung der Dienstkleidung der Kolleginnen und Kollegen der Bundeswehr-Feuerwehr geschaffen.

Auch die Zielsetzung für ein besseres und einheitliches Erscheinungsbild der Bundeswehrfeuerwehren in der Öffentlichkeit durch Beschaffung von erweiterter und moderner Dienstkleidung zu sorgen, hält der VBB für dringend geboten.

Übergreifende Anmerkungen:

Die im Referentenentwurf enthaltenen Änderungen im Bereich der Stellenzulagen werden Seiten des Verbandes der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) grundsätzlich mitgetragen. Darüber hinaus erhebt der VBB dazu folgende Forderungen:

1. Dynamisierung von Stellenzulagen

Stellenzulagen werden, ebenso wie Amtszulagen, für herausgehobene Funktionen gewährt. Anders als Amtszulagen sind sie weder ruhegehaltfähig noch werden sie regelmäßig bei den linearen Besoldungsanpassungen berücksichtigt. Dies hat im Laufe der Jahrzehnte ihres Bestehens zu einer unangemessenen Entwertung dieser Zulagen geführt. Sie sind daher künftig im Gleichklang mit der Entwicklung des Grundgehaltes anzupassen.

2. Einführung einer neuen Stellenzulage für alle Statusgruppen bei bestimmten Tätigkeiten im Bereich Cyber

Die Funktionen von Beamten im Verwendungsbereich Cyber können aufgrund ihrer besonderen Spezifikation und den damit verbundenen Anforderungen nur schwer in das Funktionsbewertungssystem der Ämter und damit kaum noch sachgerecht Besoldungsgruppen zugeordnet werden. Für solche Fallkonstellationen sieht das Besoldungsrecht die Gewährung von Stellenzulagen vor, um hier die notwendige Differenzierung vornehmen zu können. Hierzu existiert z.B. für Beamte im Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) eine Stellenzulage in Höhe je nach Besoldungsgruppe zwischen rund 96 und 193 Euro.

Darüber hinaus fordern wir für Beamte im Geschäftsbereich des BMVg, die mit Tätigkeiten der Cyberabwehr, insbesondere mit damit zusammenhängender forensischer Programmierung und Cyberabwehr beschäftigt sind, eine gesonderte Stellenzulage. Diese ist mit einem deutlich höheren Betrag als die BSI-Zulage auszustatten.

3. Vergütung von Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist arbeitszeitrechtliche keine Arbeitszeit und daher nach derzeitiger Lesart nicht vergütungsfähig. In besonderen Fällen kann Rufbereitschaft durch Freizeit ausgeglichen werden. Ein darüber hinaus gehender finanzieller Ausgleich ist z.Zt. außergesetzlich (Fürsorgeerlass) geregelt und daher nicht nachhaltig rechtssicher. Diese Vorgehensweise ist künftig bestandssicher zu regeln.

4. Vergütung von Mehrarbeit und besonderen zeitlichen Belastungen in allgemeinen Auslandsverwendungen

Die materiellen Mehraufwendungen und immateriellen Belastungen einer allgemeinen Auslandsverwendung werden durch die Auslandsdienstbezüge alimentiert. Konkurrenzregelungen lassen die bei Inlandsverwendungen mögliche finanzielle Vergütung

von Mehrarbeit beim Bezug von Auslandsbezügen nicht zu. Ein inhaltlicher Zusammenhang besteht hier jedoch nicht. Die bestehenden Konkurrenzregelungen sind daher aufzuheben.

5. Erstreckung der Kommandantenzulage (Piloten) sowie der Facharzt- und Rettungsmedizinerzulage auch auf beamtete Funktionsträger und Entfristung der Regelung

Die genannten Zulagen wurden unter dem Eindruck einer vermehrten Personalabwanderung von Soldaten in den zivilen Sektor außerhalb der Bundeswehr im Jahre 2012 geschaffen und waren zunächst bis Ende 2014 befristet. Sie wurden dann bis Ende 2019 verlängert. Unabhängig von der ursprünglichen Bedarfslage sind diese Stellenzulagen weiterhin im Sinne einer anforderungsgerechten Funktionsbewertung sachgerecht. Sie sind daher zu entfristen und auch auf Beamte in gleichen Funktionen zu erstrecken. Betroffen sind davon mehr als Hundert zivile Ärzte an den Bundeswehrkrankenhäusern sowie Piloten im Rüstungsbereich.

6. Einbeziehen von Feuerwehrbeamten im Lehrbetrieb in die Feuerwehrezulage

Der VBB begrüßt es, dass die Bundeswehr nun eine eigene Laufbahnausbildung an eigenen Ausbildungseinrichtungen für die Bundeswehrfeuerwehrbeamten betreibt. Der Wechsel von geeignetem Lehrpersonal aus dem Einsatzbetrieb der Feuerwehren hat allerdings den Wegfall der Feuerwehrezulage zur Folge. Dies ist weder der Personalgewinnung dienlich noch sachgerecht. Der VBB unterstützt daher nachhaltig den Einbezug von Feuerwehrbeamten im Lehrbetrieb in die Stellenzulage für Brandschutzpersonal.

7. Neue Stellenzulagen im Bereich des technischen Dienstes (Funktionszulage für technische Beamte)

Für herausgehobene Funktionen im Bereich des technischen Dienstes hat sich im Laufe der Jahre eine Vielzahl unterschiedlicher Stellenzulagen entwickelt. Der VBB verkennt dabei nicht, dass diese Zulagen jeweils ihre Berechtigung haben. Allerdings wird mit dieser Entwicklung das Zulagensystem unübersichtlich und kann dadurch insgesamt aus dem Gleichgewicht geraten. Der VBB regt daher an, eine Funktionszulage für den technischen Dienst zu schaffen, die pauschaler als bisher die gestiegenen Anforderungen gerade an Techniker im Bereich des BMVg berücksichtigt.

8. Außendienstzulage für beamtete Ausbilder (z.B. Fahrlehrer)

Soldaten in Führungs- oder Ausbildungsfunktionen überwiegend im Außendienst erhalten eine Stellenzulage, die auch die damit verbundenen Erschwernisse und Aufwendungen mit abgilt. Da zunehmend in solchen Funktionen auch Beamte eingesetzt sind (z.B. Fahrlehrer, Feuerwehrbeamte) ist die Beschränkung der Regelung auf Soldaten nicht mehr sachgerecht.

9. Nachfolgeregelung für entfallenen § 46 BBesG

Der VBB verkennt nicht, dass die Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG 2 C 18.13) notwendige Anpassungen von § 46 BBesG nötig macht, um diese Regelung sachgerecht administrieren zu können.

Es kann jedoch nicht sein, dass - als Resonanz auf das Urteil - § 46 BBesG einfach mit Wirkung vom 1.1.2016 gestrichen wurde, um die Verwaltung von nur schwer erfüllbaren und sehr aufwendigen Umsetzungsvorgaben und der damit zu erwartenden Mehrarbeit zu entlasten!

In Zeiten des Personalfehls und im Hinblick auf die demografische Entwicklung bedarf es erst recht einer Regelung, die den Kolleginnen und Kollegen einen Anreiz bietet, Tätigkeiten auch außerhalb ihres Tätigkeitsschwerpunkts zu übernehmen, um somit die immer wieder geforderte leistungsstarke Verwaltung zu gewährleisten.

Durch die Streichung des § 46 BBesG wurde einmal mehr der Eindruck vermittelt, dass die Gegebenheiten vor Ort verkannt werden und eine bestehende Regelung, die den Beamtinnen und Beamten ermöglicht, einen Ausgleich für ihre „Mehrarbeit“ zu erhalten, alleine auf Grund des zu erwartenden Prüfungsaufwand der Besoldungsstellen gestrichen wird.

Dies war jedoch der falsche Handlungsansatz, kann nicht als Wertschätzung gegenüber den Kolleginnen und Kollegen gesehen werden und führt im Endeffekt zu einer weiteren Demotivation. Den Attraktivitätsgedanken sucht man hier vergebens! Dies kann den Kolleginnen und Kollegen nicht weiter zugemutet werden.

Zu Artikel 4 – Änderung der Bundeshaushaltsordnung (BHO)

Siehe hierzu zu Artikel 1, zu Nummer 15

Zu Artikel 9 – Änderung des Bundesumzugskostengesetzes

Die Pauschalierung der Umzugskostenauslagen (unabhängig von Besoldungsgruppen) und die Aufhebung der Unterscheidung von ledigen und verheirateten Personen sowie die eigenständigen Pauschalen für Ehe- bzw. Lebenspartner und Kinder werden seitens des VBB begrüßt.

Die Maßnahmen führen zu einer Vereinfachung und besseren Praktikabilität.

Zu Artikel 11 – Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes

Wie schon in unserer Stellungnahme zum Entwurf eines „Gesetzes zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft“ ausgeführt, fordert der VBB nach wie vor die Übertragung der Ausweitung der Einsatzversorgung nach dem § 63c des Soldatenversorgungsgesetzes auf so genannte „einsatzgleiche Verpflichtungen“ auch für den Beamtenbereich. Durch das Unterlassen einer entsprechenden Änderung des Be-

amtenversorgungsgesetzes werden Beamtinnen und Beamte ohne erkennbaren sachlichen Grund schlechter gestellt. Das mag einen Konsens unter den beteiligten Ressorts erleichtern. Aber die Verantwortung des Dienstherrn gilt für alle Beschäftigten.

Bei dieser Gelegenheit ist es auch dringend geboten, das Beamtenversorgungsgesetz dahingehend nachzuschärfen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen, die in Einsätzen und – zukünftig – einsatzgleichen Verwendungen ihre grundsätzlich zivilen Bundeswehraufgaben im Ausland nur ausnahmsweise in Uniform erfüllen (dann in Form einer Reservistendienstleistung), selbstverständlich Anspruch auf Beamtenversorgung statt der Behandlung als Reservistinnen und Reservisten haben. Bisher ist man hierzu auf eine erlassbasierte Verwaltungspraxis angewiesen. Die Unsicherheit, im Streitfall von den Gerichten auf den Leistungsumfang für Reservistendienst Leistende verwiesen zu werden, ist nicht länger hinnehmbar.

Insgesamt sieht der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) bei dem vorliegenden Gesetzesentwurf noch Nachbesserungsbedarf.