

A-2645/6

Zentrale Dienstvorschrift

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst

Zweck der Regelung:	Zentrale Vorgaben für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst für alle Statusgruppen
Herausgegeben durch:	Bundesministerium der Verteidigung
Beteiligte Interessenvertretungen:	Hauptpersonalrat beim BMVg, Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim BMVg, Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg
Gebilligt durch:	Staatssekretär Hoofe
Herausgebende Stelle:	BMVg Beauftr Familie und Beruf/Dienst Bw
Geltungsbereich:	Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung
Einstufung:	Offen
Einsatzrelevanz:	Ja
Berichtspflichten:	Nein
Gültig ab:	02.11.2018
Frist zur Überprüfung:	01.11.2023
Version:	1
Ersetzt:	A-1420/29, A-2640/22, A-2642/17, B-1400/17, B-2640/13
Aktenzeichen:	23-08-00
Bestellnummer/DSK:	Entfällt

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Personalmanagement	6
3	Bundeswehrgemeinsame Führungskultur und Vereinbarkeit von Familie und Dienst/Beruf	10
4	Organisation des Dienstes	11
4.1	Grundsätzliches	11
4.2	Freistellung von der Dienstleistung	12
4.2.1	Verantwortung der Vorgesetzten und Dienststellen	12
4.2.2	Arten der Freistellung und Arbeitszeitmodelle	13
4.2.3	Antrag	13
4.2.4	Verfahren	13
4.2.5	Entscheidung	14
4.2.6	Ergänzende Hinweise	14
4.3	Weiterbildungsmaßnahmen/Erhaltung von Qualifikationen	14
4.4	Mutterschutz	14
4.4.1	Soldatinnen	14
4.4.2	Beamtinnen und Soldatinnen	16
4.4.3	Beamtinnen und Beamte	16
4.4.4	Arbeitnehmerinnen	17
4.5	Elternzeit	17
4.5.1	Anwendung der Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten	17
4.5.2	Mietzuschuss und Überbrückungshilfe während im Ausland gewährter Elternzeit für Soldatinnen und Soldaten	25
4.5.3	Beamtinnen und Beamte	26
4.5.4	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	26
4.6	Betreuungsurlaub	26
4.6.1	Soldatinnen und Soldaten	26
4.6.2	Beamtinnen und Beamte	27
4.6.3	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	27
4.7	Teilzeitbeschäftigung	27
4.7.1	Soldatinnen und Soldaten	28
4.7.2	Beamtinnen und Beamte	29
4.7.3	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	29
4.8	Sonderurlaub zur Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen	30
4.8.1	Soldatinnen und Soldaten	30
4.8.2	Beamtinnen und Beamte	30
4.8.3	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	30
4.9	Heimfahrten	30
4.9.1	Soldatinnen und Soldaten	30

4.9.2	Beamtinnen und Beamte	31
4.9.3	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	31
4.10	Dienstreisen	31
4.11	Urlaubskonto	32
4.12	Dienstgestaltung in der Bundeswehr	32
4.12.1	Befreiung von der Anwesenheitspflicht während der Kernzeit	32
4.12.2	Pflichten der Vorgesetzten	33
5	Dienst- und Arbeitszeit	33
5.1	Grundsätzliches	33
5.2	Formen der Dienstgestaltung	34
5.2.1	Routinedienst	34
5.2.2	Lehrgangsgebundene Qualifizierung	35
5.2.3	Übungen	35
5.2.4	Schichtdienst	35
5.2.5	Einsatz, Einsatzausbildung und -nachbereitung	36
5.2.6	Planbarkeit von Dienst und Freizeit	36
5.3	Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort	37
5.3.1	Verlegung ins häusliche Umfeld	37
5.3.2	Telearbeit	37
5.3.3	Ortsunabhängiges Arbeiten	38
6	Unterstützung für Familien	38
6.1	Grundsätzliches	38
6.2	Aufgaben des Sozialdienstes der Bundeswehr	38
6.3	Aufgaben der Bundeswehrbetreuungsorganisation	40
6.4	Das Psychosoziale Netzwerk der Bundeswehr	41
6.5	Partner im „Netzwerk der Hilfe“	41
6.6	Aufgaben der Standortältesten	42
6.7	Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen	42
6.8	Auslandsschulen der Bundeswehr	44
6.9	Schul- und Kinderreisebeihilfen	44
6.10	Wohnungsfürsorge	44
6.11	Weitere Unterstützungsleistungen	45
7	Informationsarbeit und Betreuung	46
7.1	Zielsetzung	46
7.2	Zuständigkeiten	47
8	Finanzielle und geldwerte Leistungen	47
8.1	Grundlagen	47
8.2	Gesundheitliche Versorgung/Beihilfe	47
8.3	Allgemeine Leistungen des Staates	50

9	Anlagen	53
9.1	Factsheet der Beauftragten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr „Teilzeit anstelle Elternzeit“	54
9.2	Übersicht Zuständigkeiten	55
9.2.1	Soldatinnen und Soldaten	55
9.2.2	Zivilpersonal	57
9.3	Vordrucke	57
9.4	Schwangerschaft und Mutterschutz kompakt	59
9.4.1	Checkliste für Schwangere sowie für werdende Väter	59
9.4.2	Aktivitätenliste	61
9.5	Stichwortverzeichnis	68
9.6	Bezugsjournal	75
9.7	Änderungsjournal	78

1 Einleitung

1001. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf/Dienst für Frauen und Männer gehört zu den wesentlichen Zielsetzungen sowohl des Gesetzes für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleiG)¹ als auch des Gesetzes zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (SGleiG)².

1002. Diese Zentrale Dienstvorschrift regelt Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (GB BMVg) und richtet sich unabhängig von Statusgruppe und Laufbahn an alle Angehörigen im GB BMVg und ihre Familien. Sie leitet sich auch aus der Teilkonzeption Personalmanagement der Bundeswehr (TK PersMgmtBw) und der Teilkonzeption Betreuung und Fürsorge in der Bundeswehr (TK BeFürsBw) ab.

1003. Diese Zentrale Dienstvorschrift gilt für alle Soldatinnen und Soldaten, zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beamtinnen, Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im GB BMVg einschließlich Auszubildende, sowie Richterinnen und Richter (im Folgenden „Angehörige GB BMVg“). Auf Statusgruppenunterschiede wird in den jeweiligen Abschnitten hingewiesen.

1004. Soweit in dieser Regelung allgemein formulierte Bezugnahmen auf das BGleiG enthalten sind, beziehen sich die betreffenden Passagen nicht auf Soldatinnen und Soldaten.

1005. Eine einheitliche Definition des Begriffs „Familie“ existiert im deutschen Recht nicht. Im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst werden unter Familie die Gesamtheit der durch Ehe und nahe Verwandtschaft verbundenen Personen³, alleinerziehende Mütter und Väter mit ihren Kindern, unverheiratete Eltern mit ihren Kindern, Pflege- und Adoptionsfamilien, Familien mit Kindern und Eltern aus verschiedenen Ursprungsfamilien sowie eingetragene Lebenspartnerschaften verstanden.

1006. Als Vorgesetzte oder Vorgesetzter im Sinne dieser Regelung sind nachfolgend sowohl die Dienstvorgesetzten, Disziplinarvorgesetzten als auch die Fachvorgesetzten anzusehen.

1007. Personalführung im Sinne dieser Regelung wird in den personalbearbeitenden (Dienst-)Stellen wahrgenommen. Personalbearbeitende Dienststellen des Zivilpersonals sind solche, die nach der Zentralen Dienstvorschrift A-1300/34 „Zuständigkeiten im Personalwesen – Bearbeitung von Personalangelegenheiten der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildenden –“ Aufgaben auf dem Gebiet des Personalwesens wahrnehmen. Personalbearbeitende Stellen des militärischen Personals sind das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) und BMVg Abteilung Personal.

¹ Bundesgleichstellungsgesetz vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3191) geändert worden ist.

² Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3822), das durch Artikel 88 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626) geändert worden ist.

³ Z. B. Eltern, Schwiegereltern, Großeltern oder Geschwister

1008. Die Förderung dieses gesetzlichen Zieles ist Verpflichtung für die Leitung der Dienststelle sowie für alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten oder Leitungsaufgaben und gehört zum Aufgabenkreis der zivilen und der militärischen Gleichstellungsbeauftragten.

1009. Der Bund als Arbeitgeber und Dienstherr kommt dem Auftrag zum Schutz der Ehe und Familie aus Artikel 6 Grundgesetz (GG) sowie der allgemeinen Fürsorgepflicht nach. Die Vorgesetzten und personalbearbeitenden (Dienst-)Stellen sind es, die in erster Linie die Verantwortung für die Anwendung der Maßnahmen tragen. Deren Führungsaufgabe ist es, die folgenden Regelungen angepasst an die individuelle Situation anzuwenden. Dazu müssen sie sich über die Möglichkeiten familienunterstützender Maßnahmen informieren und diese Informationen an ihren unterstellten Bereich weitergeben.

1010. Ziel dieser Regelung ist es, die Angehörigen im GB BMVg und deren Familien umfassend zu unterstützen. Das Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetz (BwAttraktStG) vom 13. Mai 2015 sowie die Maßnahmen der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG: Aktiv. Attraktiv. Anders.“ sind hier besonders erwähnenswert. Weitergehende Informationen sind im Intranet-Portal unter „Bundeswehr in Führung“ veröffentlicht.

1011. Die Vorgesetzten sollen jederzeit – soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen – auf die familiären Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht nehmen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst und damit die Ausrichtung auf eine ausgewogene Balance zwischen den dienstlichen Erfordernissen und der persönlichen Lebenslage und -planung der Menschen im GB BMVg zählen zu den wesentlichen Bausteinen der Nachhaltigkeit. Ein am Nachhaltigkeitsprinzip orientiertes Verwaltungshandeln ist ein Leitprinzip der Politik der Bundesregierung und damit Maßstab für die Arbeit aller Ministerien und Bundesbehörden.⁴

2 Personalmanagement

2001. Grundprinzip von Auswahlentscheidungen ist eine auf Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung basierende, nachvollziehbare und justiziable Auswahl von Frauen und Männern. Der für die Auswahl maßgebliche Leistungsvergleich ist regelmäßig auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen zu treffen. Ziel ist dabei die Sicherstellung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Alle personellen Entscheidungen haben grundsätzlich diesem Ziel zu dienen. Persönliche Vorstellungen und Interessen der bzw. des Einzelnen sowie familiäre Belange sind innerhalb der jeweiligen organisatorischen, personalstrukturellen und haushalterischen Rahmenbedingungen angemessen zu berücksichtigen.⁵

⁴ Vgl. Zentrale Dienstvorschrift A-2036/5 „Nachhaltige Entwicklung“, Abschnitte 1 und 3.1 sowie Maßnahme 10 des Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit der Bundesregierung vom 30. März 2015.

⁵ Für Soldatinnen und Soldaten siehe auch Zentrale Dienstvorschrift A-1340/23 „Personalführung für die Soldatinnen und Soldaten“.

2002. In diesem Zusammenhang muss von (künftigen) Führungskräften die aktive Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Berücksichtigung der Strategie des Gender Mainstreaming⁶ erwartet werden. Ein familienbewusstes Verhalten ist für eine zeitgemäße und vorausschauende Führungspersönlichkeit unabdingbar.

2003. Das Personalmanagement ist an die geltenden Gesetze und die daraus abgeleiteten Regelungen gebunden. Durch die Personalführung werden die berechtigten Belange der Betroffenen in Abwägung mit den dienstlichen Erfordernissen im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst berücksichtigt.

2004. Die Personalführung strebt – wenn gewünscht – einen Verwendungsaufbau im Regionalbereich des Lebensmittelpunktes der Betroffenen an. Diese Maßnahme findet dort ihre Grenzen, wo die für den Verwendungsaufbau notwendigen Dienstposten im regionalen Bereich nicht verfügbar sind und Gründe der Bedarfsdeckung, Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung oder vorrangige Interessen anderer Angehöriger im GB BMVg entgegenstehen. Eine Reduzierung von Standorten sowie Veränderungen von Organisationsgrundlagen können sich dabei auf die Planbarkeit und verlässliche Planung auswirken.

2005. Eine Versetzung soll so frühzeitig wie möglich bekannt gegeben werden, damit sich die betroffenen Angehörigen des GB BMVg dienstlich und privat darauf einstellen können.

2006. Der Soldatin oder dem Soldaten sind Versetzungen grundsätzlich spätestens sechs Monate vor Dienstantritt bei der neuen Einheit bekannt zu geben, ausgenommen während der Aus- und Fortbildung und in besonderen Fällen. Seit dem 1. Oktober 2017 erfolgen Versetzungen grundsätzlich zum 1. April und 1. Oktober eines Jahres.

2007. Aufgrund der besonderen Herausforderungen im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr wurden zusätzliche Erleichterungen bezüglich der Verwendungszeiten und der Regelung der Umzugskostenvergütung (UKV) geschaffen. Die am 11. Januar 2017 in Kraft getretene Änderung des Bundesumzugskostengesetz (BUKG) führt mit Ihrer Umsetzung in den zukünftigen Personalverfügungen ein Optionsmodell ein. Damit besteht nun die Möglichkeit, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen von folgender Neuregelung Gebrauch zu machen: Angehörige des GB BMVg erhalten bei künftigen Versetzungen mit Dienstortwechsel die Zusage der UKV, die zunächst für einen Zeitraum von drei Jahren nicht wirksam wird, es sei denn, ein Umzug ist vorher beabsichtigt. Während dieses Zeitraums besteht weiter uneingeschränkt Anspruch auf Trennungsgeld (TG). Dieser Zeitraum kann daran anschließend unter Verzicht auf die UKV für die zugrundeliegende Personalmaßnahme auf Antrag um weitere fünf Jahre verlängert werden („Drei plus Fünf“-Regelung). Bei einer Versetzung ohne Wechsel des Dienstortes, kann von der Regelung erneut Gebrauch gemacht werden, wenn der Verbleib am Dienstort aus zwingenden dienstlichen Gründen notwendig ist.⁷

⁶ Die Bundesregierung hat die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip anerkannt und beschlossen, diese Aufgabe durch die Strategie des Gender Mainstreaming zu fördern. Gender Mainstreaming bezeichnet die Verpflichtung, bei allen Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen in den Blick zu nehmen.

⁷ Zentralerlass B-2213/2 „Personalmaßnahmen im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr im Inland – Verwendungszeiten – Zusage der Umzugskostenvergütung“.

2008. Soldatinnen bzw. Soldaten ist in einer Personalverfügung die voraussichtliche Dauer der Verwendung anzugeben. Dies soll die Planung für sich und ihre Familien erleichtern, ohne dass daraus ein Rechtsanspruch abzuleiten ist.

2009. Innerhalb der jeweiligen organisatorischen, personalstrukturellen und haushalterischen Rahmenbedingungen werden Aus-, Fort- und Weiterbildung familienfreundlich geplant und durchgeführt. Um eine möglichst hohe zeitliche und örtliche Flexibilität zu erreichen, wurde die technologiegestützte Ausbildungsform „Fernausbildung“ in das Ausbildungssystem der Bundeswehr eingeführt.

2010. Die Möglichkeiten der Inanspruchnahme, insbesondere von Telearbeit⁸, Mobilem Arbeiten⁹, Teilzeitbeschäftigung¹⁰ oder Betreuungsurlaub sind seitens der Vorgesetzten und der Personalführung flexibel und individuell unter Berücksichtigung der Interessen der Betroffenen zu gestalten, um den persönlichen und den dienstlichen Interessen gleichermaßen gerecht zu werden.

2011. Daneben bestehen vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten seitens der Betroffenen, um individuelle Belange im Hinblick auf eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst bei personellen Maßnahmen einzubringen. So sind Gleichstellungsbeauftragte sowie Vertrauenspersonen der Soldatinnen und Soldaten oder Personalräte bei Maßnahmen, die Auswirkungen auf den persönlichen Lebensbereich der Angehörigen des GB BMVg und ihrer Familien haben, im Rahmen der gesetzlichen Regelungen einzubinden bzw. zu beteiligen. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist dann zu beteiligen, wenn schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte von der Maßnahme betroffen sind. Darüber hinaus bieten auch der Sozialdienst der Bundeswehr und die Militärseelsorge Hilfestellungen an.

2012. Gespräche in Personalangelegenheiten sind ein wesentliches Instrument der Personalführung zur Vorbereitung von Maßnahmen der Personalbedarfsdeckung, Personalauswahl und Verwendungsentscheidung für die Besetzung von Dienstposten. Maßnahmen der Personalführung greifen oft tief in den persönlichen Lebensbereich der Betroffenen und deren Familien ein und berühren in der Regel deren individuelle Wünsche und Ansprüche auf eigenverantwortliche Lebensgestaltung. In dem Spannungsfeld zwischen dienstlichen Notwendigkeiten und persönlichen Interessen können Gespräche – im Sinne der beiderseitigen Information sowie Aufklärung über Zwänge und Hintergründe – der Vertrauensbildung dienen und das Verständnis für die Maßnahmen der Personalführung schaffen. Sie sollen dazu beitragen, dass die persönlichen und familiären Belange soweit wie möglich bei den Planungen der Personalführung berücksichtigt werden. Gleichzeitig werden die Entscheidungen der Personalführung im Dialog transparent und nachvollziehbar¹¹.

2013. Die militärische Personalführung gewinnt wichtige Informationen über persönliche oder familiäre Belange u.a. durch die Auswertung der dienstlichen Beurteilungen. Mit der Erklärung „Meine Vorstel-

⁸ Zentrale Dienstvorschrift A-2645/1 „Telearbeit“.

⁹ Zentrallerlass B-2645/4 „Ortsunabhängiges Arbeiten“.

¹⁰ Zentrale Dienstvorschrift A-1330/55 „Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten“.

¹¹ Siehe Zentrale Dienstvorschrift A-1340/57 „Gespräche in Personalangelegenheiten der militärischen Personalführung“.

lungen zum weiteren Werdegang“ erhalten die Beurteilten Gelegenheit, Informationen in die Beurteilung einzubringen, die aus ihrer Sicht der personalbearbeitenden Stelle für künftige Personalentscheidungen zur Kenntnis gebracht werden sollen. Dies schließt Informationen über die persönliche Situation, die den weiteren Verwendungsaufbau und die weitere Verwendungsplanung beeinflussen können, Verwendungswünsche sowie den bevorzugten örtlichen/regionalen Bereich ein. Darüber hinaus sind durch die Beurteilenden zu berücksichtigende besondere Umstände, wie schwerwiegende seelische und/oder körperliche Belastungen im persönlichen Umfeld der oder des Beurteilten, in der Beurteilung anzugeben, wenn diese sich auf bewertete Merkmale der Beurteilung ausgewirkt haben und soweit die bzw. der Beurteilte eingewilligt hat.¹²

2014. Im Bereich der Personalführung des Zivilpersonals wird Personalentwicklung im Dialog mit den Beschäftigten umgesetzt. Institutionalisierte Gesprächsformate mit der bzw. dem Vorgesetzten (Kooperationsgespräch) und mit der Personalführung (Personalentwicklungsgespräch) bieten die Gelegenheit, regelmäßig die Bedürfnisse sowie die Möglichkeiten zur Verbesserung der individuellen Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst zu besprechen. Auch außerhalb dieser Gesprächsformate können die Beschäftigten bei Bedarf jederzeit das Gespräch mit Vorgesetzten oder der Personalführung suchen.

2015. Die Angehörigen des GB BMVg können jederzeit in geeigneter Weise die zuständige Personalführung über wesentliche zu berücksichtigende Änderungen im persönlichen Bereich unterrichten oder sonstige Anliegen vorbringen. Ergänzend wird auf die Verpflichtung gemäß Zentraler Dienstvorschrift A-1380/2 „Personelles Meldewesen“ verwiesen, wonach die Angehörigen des GB BMVg Änderungen in ihren persönlichen Verhältnissen umgehend zu melden bzw. anzuzeigen und durch begründende Unterlagen zu belegen haben.¹³

2016. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst im GB BMVg stellt aufgrund der Besonderheiten des Dienstes hohe Anforderungen an alle Beteiligten. Ursächlich dafür sind die zunehmenden Einsätze der Bundeswehr im In- und Ausland, die hohe Anzahl dienstlich veranlasster Abwesenheitstage, die große Anzahl von Pendlerinnen und Pendlern zwischen Wohn- und Dienstort und auch die steigende Anzahl von Lebensgemeinschaften, bei denen beide Partner im GB BMVg arbeiten.

Regelmäßig sind berechtigte Anliegen des Dienstherrn und der Angehörigen des GB BMVg gegeneinander abzuwägen. Dabei sind dem Handlungsspielraum der Personalführung immer dort Grenzen gesetzt, wo rechtliche, strukturelle oder Bedarfsgründe sowie die individuellen Voraussetzungen (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) der Angehörigen des GB BMVg deren tätigkeitsbezogenen oder regionalen Präferenzen entgegenstehen. Die Auflösung des Spannungsfeldes unterschiedlicher

¹² Siehe Zentrale Dienstvorschrift A-1340/50 „Beurteilung der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“, Abschnitt 7.2.

¹³ Ergänzende Vorgaben und Regelungen zum personellen Meldewesen sowie der Vorgaben für die Ausgestaltung des Einsichts- und Auskunftsrechts ergeben sich aus der durch das BAPersBw herauszugebenden Zentralvorschrift A1-1300/25-5000 „Operative Vorgaben für das Personelle Meldewesen der Bundeswehr“.

Interessen bedeutet eine ständige und absehbar zunehmende Herausforderung insbesondere für die Personalführung und die Ausbildung. In jedem Fall muss bei den Soldatinnen und Soldaten die Sicherstellung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr in einer Einsatzarmee Vorrang haben.

3 Bundeswehrgemeinsame Führungskultur und Vereinbarkeit von Familie und Dienst/Beruf

3001. Der Dienst im GB BMVg und der familiäre/partnerschaftliche Lebensbereich der Angehörigen des GB BMVg beeinflussen sich gegenseitig. Der private Lebensbereich wirkt häufig als Kraftquelle der Angehörigen des GB BMVg für die Bewältigung der Herausforderungen des Dienstes. Belastungen im privaten Umfeld können andererseits die Leistungsfähigkeit im Dienst beeinträchtigen. Die Vereinbarkeit von privater Lebenssituation und dienstlichen Rahmenbedingungen zu verbessern, liegt im Interesse aller Beteiligten. Die besondere Natur des Auftrags und der Aufgaben der Bundeswehr kann einer vollständigen Vereinbarkeit von Familie und Dienst Grenzen setzen.

3002. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst im GB BMVg ist eine Führungsaufgabe, der sich die Vorgesetzten zu stellen haben¹⁴. Die Umsetzung dieser Regelung ist wesentlicher Bestandteil der Führungskompetenz.

3003. Die Führungskultur im GB BMVg erwartet von allen Vorgesetzten, dass sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf vorurteilsfreie Weise ganzheitlich wahrnehmen und bei Belastungssituationen geeignete Maßnahmen zu deren Bewältigung in Zusammenarbeit mit den Betroffenen einleiten, ohne dabei die Einsatzbereitschaft und Aufgabenerfüllung der Bundeswehr zu gefährden. In der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Qualifizierung der Führungskräfte ist die Vermittlung dieser Verantwortung angemessen abzubilden. Zur aktiven Unterstützung dieses Prozesses nehmen die im Rahmen der Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ initiierten Programme zur Führungs- und Organisationskultur eine zentrale Bedeutung ein. Die Grundsätze moderner Führung werden in der Ausbildung und Qualifizierung der Führungskräfte und des Führungskräftenachwuchs im GB BMVg fest verankert¹⁵.

3004. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst im GB BMVg hat das offene, vertrauensvolle Gespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine besondere Bedeutung. Es eröffnet den Vorgesetzten Einblick in die persönliche Situation des unterstellten Personals und bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gewähr, dass ihre Belange und Anregungen angemessen in die dienstliche Entscheidungsfindung mit einfließen.

¹⁴ Siehe TK PersMgmtBw sowie Zentrale Dienstvorschrift A-2600/1 „Innere Führung – Selbstverständnis und Führungskultur“.

¹⁵ Vgl. Agenda Attraktivität, 4.1 Themenfeld 1: Führungs- und Organisationskultur, Maßnahmen 1.1 Aktionsprogramm „Gute Führung gestalten“, 1.2 Gute Führung von Anfang an vermitteln und 1.3 Coaching des Spitzenpersonals.

3005. Die Führung und Zusammenarbeit zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des GB BMVg basieren auf einem kooperativen und wertschätzenden Führungsverständnis. Hierzu stehen die Vorgesetzten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Gespräche zur Verfügung und werden aufgefordert, sie zu motivieren, die Gespräche mit ihnen auch zu den Themen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst suchen.

3006. Die Information über die Maßnahmen der Agenda Attraktivität zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr und die Möglichkeiten ihrer Anwendung im täglichen Dienst sowie ein aktiver Dialog zwischen den Vorgesetzten und dem ihnen unterstellten Personal – flankiert durch eine geeignete Dienstaufsicht – sind geeignet, die Umsetzung und Anwendung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst zu unterstützen und tragen somit zur Motivation und Zufriedenheit im Beruf/Dienst bei.

4 Organisation des Dienstes

4.1 Grundsätzliches

4001. Die Organisation des Dienstes ist anspruchsvolle Führungsaufgabe, zu deren Anforderungen die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in dem GB BMVg gehört. Diese baut auf den rechtlichen Vorgaben, u. a. dem Soldatengesetz (SG), dem Bundesbeamtengesetz (BBG), der Vorgesetztenverordnung, Rechtsverordnungen für fachspezifische Vorbereitungsdienste, das Berufsbildungsgesetz sowie arbeits-, tarif- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften auf und richtet Führungsentscheidungen und Handeln am Wertesystem des Grundgesetzes und den hieraus abgeleiteten Prinzipien aus. Die Organisation des Dienstes beinhaltet neben dem Gestalten der für den ordnungsgemäßen und sachgerechten Dienstbetrieb notwendigen Obliegenheiten auch ein familienbewusstes Ausrichten des Dienstes im GB BMVg. Dies erfordert von allen Vorgesetzten ein aktives und flexibles Vorgehen.

4002. Zu familienbewussten, organisatorischen Maßnahmen zählen

- verlässliche Dienst-, Einsatz- und Urlaubsplanung,
- Freistellung von der Dienstleistung in besonderen Situationen,
- planbare, flexibel anpassbare Arbeitszeiten,
- Ermöglichen der Teilnahme an Fernausbildungsmaßnahmen¹⁶ sowie
- dienstliche Unterstützung für die Familie.

¹⁶ KdoSKB Abt Ausb SK, Bereichsvorschrift C1-221/0-14 „Fernausbildung für die Streitkräfte“.

4.2 Freistellung von der Dienstleistung

4003. Die Möglichkeit einer Befreiung von Eltern von der Dienstleistungspflicht für die Kindererziehung oder Kinderbetreuung ist in Gesetzen und Verordnungen geregelt. So besteht z. B. auf Antrag die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Elternzeit oder Urlaub/Freistellung zur Kinderbetreuung aber auch von Sonderurlaub etwa zur Pflege erkrankter Kinder. Für die Pflege oder die Betreuung von Angehörigen gelten vergleichbare Regelungen.

Nach § 18 Absatz 1 BGleIG dürfen u. a. schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote und Beurlaubungen infolge von Familien- und Pflegeaufgaben die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen und sich insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken¹⁷.

Das SGleIG bestimmt in diesem Zusammenhang in § 15 Absatz 2 i. V. m. Absatz 1, dass den Soldatinnen und Soldaten durch Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienpflichten keine beruflichen Nachteile entstehen dürfen.

Bei einer Entscheidung für eine Freistellung ist deren individueller Verwendungsaufbau neu zu planen. Teilzeitbeschäftigungen und familienbedingte Beurlaubungen dürfen sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen und die dienstliche Beurteilung auswirken.

Für seegehende Einheiten (Schiffe/Boote) gilt, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Telearbeit und Einsatzsplittings naturgemäß nicht uneingeschränkt bzw. nur in angepasster Weise realisierbar sind.

4.2.1 Verantwortung der Vorgesetzten und Dienststellen

4004. Die Vorgesetzten und personalbearbeitenden Dienststellen werden durch die Regelungen des BGleIG zur Erreichung der Ziele des Gesetzes verpflichtet.

4005. Das BGleIG verpflichtet Dienststellen, Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt auch bei Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene (§ 16 Absatz 1 BGleIG).

4006. Nach § 17 Absatz 2 BGleIG hat die Dienststelle durch geeignete Maßnahmen den aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubten Angehörigen der Bundeswehr die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Die Vorgesetzten können dieser Verantwortung in Zusammenarbeit mit der Personalführung durch u. a. nachfolgende Maßnahmen nachkommen:

- Urlaubs- und Krankheitsvertretungen anbieten sowie
- rechtzeitig geeignete Fortbildungsprogramme zur Verfügung stellen¹⁸.

¹⁷ § 25 Bundesbeamtengesetz (BBG).

¹⁸ Weitere Maßnahmen sowie Einzelheiten, siehe § 17 BGleIG.

4007. Im Rahmen der sozialen Kontaktpflege werden die Vorgesetzten aufgefordert, die familien- oder pflegebedingt Beurlaubten z. B. zu geselligen Veranstaltungen der jeweiligen Organisationseinheit einzuladen und den sozialen Kontakt während der Beurlaubung aufrecht zu erhalten, sofern die Beurlaubten damit einverstanden sind.

4008. Das BGleiG bestimmt weiterhin, dass die Personalführung mit den Betroffenen rechtzeitig vor Ablauf einer familien- oder pflegebedingten Beurlaubung Personalgespräche zu führen hat, in denen deren weitere berufliche Entwicklung zu erörtern ist.

Schließlich müssen die in der Personalführung tätigen Beschäftigten dafür Sorge tragen, dass die familien- oder pflegebedingte Beurlaubung das berufliche Fortkommen der betreffenden Beschäftigten nicht beeinträchtigt.

4.2.2 Arten der Freistellung und Arbeitszeitmodelle

4009. Angehörige des GB BMVg, für die als Eltern oder aufgrund von Pflegeverantwortung für nahe Angehörige¹⁹ Probleme mit der Vereinbarkeit von Dienst bzw. Beruf und privater Verpflichtung entstehen, können bei Vorliegen der Voraussetzungen Elternzeit und/oder Betreuungsurlaub oder Pflegezeit beantragen. Außerdem haben sie die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung und/oder Telearbeit zu beantragen. Diese Arbeitszeitmodelle mit gegebenenfalls flexiblen Arbeitszeiten bieten den Angehörigen des GB BMVg Möglichkeiten, ihre beruflichen Aufgaben und ihre privaten Verpflichtungen sachgerecht miteinander zu verbinden.

4.2.3 Antrag

4010. Voraussetzung für alle aufgeführten Freistellungsmaßnahmen bzw. Arbeitszeitmodelle ist ein entsprechender Antrag. Die Angehörigen des GB BMVg sollten sich zunächst rechtzeitig durch zuständige Vorgesetzte und durch die dafür vorgesehenen Stellen über die bestehenden Möglichkeiten beraten lassen.

4.2.4 Verfahren

4011. Sonderurlaub, Elternzeit und Betreuungsurlaub werden durch die zuständigen Stellen gewährt. Die Einbindung der militärischen bzw. zivilen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Vertrauensperson der Soldatinnen und Soldaten bzw. des Personalrates erfolgt nach den hierfür geltenden Vorschriften und Regelungen. Soweit schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Menschen einen Antrag gestellt haben, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

¹⁹ Zur Definition siehe Nr. 1005.

4.2.5 Entscheidung

4012. Die Entscheidung der zuständigen Stelle ist auf eine konkrete Person und auf einen konkreten Einzelfall bezogen.

4.2.6 Ergänzende Hinweise

- **Widerruf:** Aus zwingenden dienstlichen Gründen kann die Gestattung eines flexiblen Arbeitszeitmodells jederzeit durch die genehmigende Stelle widerrufen werden. Hierbei ist ein strenger Maßstab anzulegen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist einzubinden und die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen sind zu beachten.
- **Versorgungsrechtliche Auswirkungen:** Flexible Arbeitszeitmodelle können Auswirkungen auf die versorgungsrechtlichen Ansprüche nach dem Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) oder dem Soldatenversorgungsgesetz (SVG) haben. So wird die Teilzeitbeschäftigung im Regelfall „nur“ anteilig bei der Berechnung der Versorgungsansprüche berücksichtigt.
- **Verwendungsaufbaubezogene Auswirkungen:** Flexible Arbeitszeitmodelle können Auswirkungen auf den individuellen Verwendungsaufbau haben. Einzelheiten sind in den jeweiligen Ausführungsbestimmungen und Einzelerlassen geregelt. Auf die Belehrungspflichten der Dienststellen nach § 16 Absatz 2 BGlG wird verwiesen.

4.3 Weiterbildungsmaßnahmen/Erhaltung von Qualifikationen

4013. Mit zunehmendem Angebot an Fernlehrgängen ist in Abstimmung mit den Angehörigen des GB BMVg, die Elternzeit oder Betreuungsurlaub in Anspruch nehmen möchten, zu prüfen, ob ein Teil dieser Zeit für bestehende Möglichkeiten zur Weiterbildung genutzt werden kann. Die technischen Voraussetzungen hierfür, z. B. Travelling user-IT-Ausstattung sollen perspektivisch durch den Dienstherrn geschaffen werden.

In Einzelfällen kann die personalbearbeitende Stelle eine Förderung der Teilnahme an Fernlehr- und Studiengängen ziviler Träger oder eine Teilnahme an Präsenz-Ausbildungsgängen der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung oder an Studiengängen und Weiterbildungsangeboten der Hochschulen der Bundeswehr und der Bundeswehrfachschulen prüfen, soweit die Voraussetzungen vorliegen und ein dienstliches Interesse an einer solchen Qualifizierung besteht.

4.4 Mutterschutz

4.4.1 Soldatinnen

4014. Sobald einer Soldatin bekannt wird, dass sie schwanger ist, soll sie dies und den mutmaßlichen Tag der Entbindung der oder dem nächsten Disziplinarvorgesetzten oder der Truppenärztin oder dem Truppenarzt mitteilen. Gleiches gilt bei einer vorzeitigen Beendigung einer Schwangerschaft.

4015. Grundsätzlich nimmt die Soldatin gemäß § 2 Absatz 1 Verordnung über den Mutterschutz für Soldatinnen (MuSchSoldV) bis zum Beginn der Schutzfrist, nach einer medizinischen Begutachtung gemäß Formular BA 90/5, am regelmäßigen Dienst teil, soweit sich aus den speziellen Beschäftigungsverboten (§§ 3 und 4 MuSchSoldV) nichts anderes ergibt. Sie darf nicht zu zusätzlichem Dienst (§ 2 Absatz 2 MuSchSoldV) und nicht in der Nacht zwischen zwanzig und sechs Uhr zum Dienst herangezogen werden. Im Übrigen entscheidet über Art und Dauer der täglichen Dienstleistung die oder der nächste Disziplinarvorgesetzte bzw. die Dienststellenleitung aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses/Begutachtung (BA 90/5). Zulässige Ausnahmen von diesem Nachtarbeitsverbot für Soldatinnen des Militärmusikdienstes sind in § 2 Absatz 3 MuSchSoldV geregelt.

4016. Während der gesetzlichen Schutzfristen (§ 5 Absatz 1 MuSchSoldV), in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung und den ersten acht Wochen nach der Entbindung dürfen Soldatinnen nicht zu Dienstleistungen herangezogen werden. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten gelten davon abweichende Schutzfristen (§ 5 Absatz 1 MuSchSoldV). Stillende Soldatinnen dürfen nicht zu den in § 3 MuSchSoldV genannten Dienstleistungen herangezogen werden (§ 5 Absatz 3 MuSchSoldV). Für die zum Stillen erforderliche Zeit gilt § 7 Absatz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) entsprechend. Die Schutzfrist innerhalb derer eine Soldatin nach der Entbindung nicht zu Dienstleistungen herangezogen werden darf, ist auf Antrag hin von acht auf zwölf Wochen zu verlängern, wenn vor dem Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches ärztlich festgestellt wird.

4017. Hinweis

Hinsichtlich erforderlicher Begutachtungen (z. B. Statusänderung) gilt, dass diese während der Schwangerschaft nicht oder nur teilweise möglich sind. Ab der achten Woche nach der Entbindung können diese dann wieder vollständig erfolgen. Das entsprechende Vorgehen wird in Abstimmung mit der Soldatin individuell geregelt. Dazu nimmt sie Verbindung zu ihrer bzw. ihrem Disziplinarvorgesetzten oder der Dienststellenleitung auf. Eine Benachteiligung daraus darf ihr nicht entstehen.

4018. Eine Schwangerschaft ist kein Grund, die schwangere Soldatin zu entlassen. Schwangerschaft führt nicht zur Dienstunfähigkeit, sondern zu Einschränkungen der Verwendungsfähigkeit oder gegebenenfalls nur zur zeitweiligen Verwendungsunfähigkeit der Soldatin, was jedoch für die Fortführung des bestehenden Wehrdienstverhältnisses unbeachtlich ist. Im Übrigen gilt für die Entlassung einer Soldatin auf Zeit während der Schwangerschaft und innerhalb von vier Monaten nach der Entbindung § 6b MuSchSoldV. Eine Soldatin auf Zeit, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten hat, darf gegen ihren Willen innerhalb von vier Monaten nach der Fehlgeburt nicht entlassen werden, wenn die Fehlgeburt der oder dem für die Entlassung zuständigen Vorgesetzten bekannt war.

4019. Die Verbote zur Erbringung der Dienstleistungen nach der Mutterschutzverordnung für Soldatinnen berühren den Anspruch auf Besoldung und truppenärztliche Versorgung nicht. Dies gilt auch für Dienstbefreiungen während der Stillzeiten. Daher besteht für Soldatinnen kein (zusätzlicher) Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG. Fallen die Zeiten, in denen die Soldatin nicht zur Dienstleistung herangezogen werden darf, oder die Entbindung in eine Elternzeit, erhält die Soldatin einen Zuschuss von derzeit 13,00 Euro pro Tag. Näheres regelt die Mutterschutzverordnung für Soldatinnen.

4020. Auf Antrag einer schwangeren Soldatin ist das Tragen von Zivilkleidung von der bzw. vom nächsten Disziplinarvorgesetzten zu genehmigen.²⁰

4.4.2 Beamtinnen und Soldatinnen

4021. Von der Mitteilung einer Beamtin oder Soldatin über ihre Schwangerschaft ist die für den Arbeitsschutz örtlich zuständige Aufsichtsbehörde durch die Beschäftigungsdienststelle bzw. durch die oder den nächsten Disziplinarvorgesetzten unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Hierzu sind der Aufsichtsbehörde – ohne Nennung des Namens der Beamtin oder Soldatin – der Dienstposten, den die Beamtin oder Soldatin innehat, deren Dienststelle/Einheit und das Eingangsdatum ihrer Mitteilung anzugeben. Ferner ist das Ergebnis der nach § 10 des Mutterschutzgesetzes durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung und die Dokumentation der festgelegten Maßnahmen beizufügen oder unverzüglich nachzureichen.

4022. Zuständige Aufsichtsbehörden sind

- die für den Dienort regional zuständige Öffentlich-rechtliche Aufsicht für Arbeitssicherheit und technischen Umweltschutz der Bundeswehr und bei den Gaststreitkräften (ÖrABw) im Referat K 5 der Kompetenzzentren Baumanagement (KompZ BauMgmt) des Bundesamtes für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw),
- für alle Wasserfahrzeuge der Bundeswehr die ÖRABw im Referat K 5 des BAIUDBw Kompetenzzentrum für Baumanagement Kiel sowie
- für Beamtinnen und Soldatinnen im Ministerium das Referat IUD II 5 im BMVg.

4.4.3 Beamtinnen und Beamte

4023. Auf die Regelungen zum Mutterschutz in Abschnitt 1 der Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (Mutterschutz- und Elternzeitverordnung) in der jeweils gültigen Fassung wird verwiesen.²¹

²⁰ Zentralrichtlinie A2-2630/0-0-5 „Anzugordnung für die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“, Nr. 113.

²¹ Siehe [MuSchEltZV – Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes](#)

4.4.4 Arbeitnehmerinnen

4024. Für Tarifbeschäftigte wird auf die Regelungen des MuSchG²² in der jeweils gültigen Fassung verwiesen.

4.5 Elternzeit

4.5.1 Anwendung der Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten

4025. Soldatinnen und Soldaten haben nach Maßgabe des § 15 Absatz 1 oder 1a des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) Anspruch auf Elternzeit unter Wegfall der Geld- und Sachbezüge mit Ausnahme der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung und ohne Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz. Das Nähere regelt die Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten (ElTZSoldV) und die nachstehenden Anwendungshinweise.

4.5.1.1 Zu § 1 Absatz 1 Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten: Anspruchsbegründende Kinder

4026. Soldatinnen und Soldaten haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit einem anspruchsbegründenden Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

4027. Anspruchsbegründend sind folgende Kinder:

- ein eigenes Kind,
- ein Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen wurde,
- ein Kind der Ehegattin, des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners,
- ein Kind eines Soldaten, dessen erklärte Anerkennung der Vaterschaft nach § 1594 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) noch nicht wirksam oder über dessen beantragte Vaterschaftsfeststellung nach § 1600d BGB noch nicht entschieden ist,
- ein Kind, für das Personen als Verwandte bis zum Dritten Grad oder als deren Ehegattin, Ehegatte, Lebenspartnerin oder Lebenspartner ausnahmsweise Anspruch auf Elterngeld haben, weil die Eltern ihr Kind wegen schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod nicht betreuen können oder
- ein Kind, das in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) – aufgenommen wurde.

Nicht sorgeberechtigte Elternteile können Elternzeit nur beanspruchen, wenn der sorgeberechtigte Elternteil zustimmt. Dies gilt ebenfalls für Personen, die für ein in der Punktaufzählung genanntes Kind Elternzeit beantragen.

²² [MuSchG](#)

4028. Anspruch auf Elternzeit haben Soldatinnen und Soldaten auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

- ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
- ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

4.5.1.2 Zu § 1 Absatz 2 Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten:

Anspruch auf Elternzeit

4029. Der Anspruch auf Elternzeit besteht – unabhängig vom Anspruch auf Elterngeld – bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes; bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Adoptions- oder Vollzeitpflege kann die Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden.

4030. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten der insgesamt maximal dreijährigen Elternzeit kann zu einem späteren Zeitpunkt nach Maßgabe des § 28 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 SG noch solange gewährt werden, wie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut wird. Hierbei ist eine Abstimmung mit den dienstlichen Interessen erforderlich. Die Übertragung eines Anteils der Elternzeit muss rechtzeitig vor Beginn des zu übertragenden Zeitraums beantragt werden.

4031. Bei der Aufteilung auf bis zu vier Zeitabschnitte innerhalb des Gesamtanspruchs ist zu berücksichtigen, dass dies für beide Elternteile zusammen gilt, es erfolgt also keine viermalige Aufteilung für jeden von ihnen.

4.5.1.3 Zu § 2 Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten:

Beginn der Elternzeit

4032. Die Elternzeit muss nicht unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach Ablauf der Mutterschutzfrist beginnen.

4033. Da die längstens dreijährige Elternzeit auch von beiden Elternteilen – ebenso Adoptiveltern und Adoptivpflege- sowie Vollzeitpflegeeltern – gemeinsam (zeitgleich) genommen werden kann, ist es auch möglich, dass der Vater bereits die Elternzeit in Anspruch nimmt, während die Mutter sich noch in der Mutterschutzfrist befindet. Die Mutterschutzfrist wird auf die dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet; diese beträgt also nicht drei Jahre nach der Mutterschutzfrist. Eine Ausnahme ist nur in einem besonderen Härtefall (z. B. bei schwerer Erkrankung oder Tod der Mutter nach der Geburt) zulässig.

4034. Soll die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach Ablauf der Mutterschutzfrist (§ 5 Absatz 1 MuSchSoldV) beginnen, soll sie sechs Wochen (in den Fällen der Nr. 4031 acht Wochen) vor Beginn schriftlich oder elektronisch beantragt werden. Dabei ist anzugeben, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit beantragt wird.

a) Fristberechnung

4035. Für Fristberechnungen gelten die § 187 Absatz 2 Satz 2 und § 188 Absatz 2 BGB. Der Tag der Geburt eines leiblichen Kindes zählt bei der Berechnung der Drei-Jahres-Frist mit; sie endet am Tag vor dem dritten Geburtstag des Kindes.

Beispiel:

Tag der Geburt: 2. Januar 2009

Letzter Tag der Elternzeit: 1. Januar 2012, 24.00 Uhr.

b) Elternzeit bei Betreuungsurlaub

4036. Haben Berufssoldatinnen, Berufssoldaten, Soldatinnen auf Zeit oder Soldaten auf Zeit für ein Kind Betreuungsurlaub gemäß § 28 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 SG in Anspruch genommen, kann dieser Betreuungsurlaub zum Zweck der Inanspruchnahme einer Elternzeit für ein während der Zeit des Betreuungsurlaubs geborenes Kind vorzeitig beendet werden.

4.5.1.4 Zu § 1 Absatz 4 Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten:

Vorzeitige Beendigung der Elternzeit

4037. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles (z. B. Eintritt einer schweren Krankheit oder Tod eines Elternteils) kann nur innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung aus zwingenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden.

4038. Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes. Stirbt das Kind während der Elternzeit, darf die Drei-Wochen-Frist des § 1 Absatz 5 EltZ-SoldV nicht dazu führen, dass die zulässige Höchstdauer der Elternzeit überschritten wird.

Für die Berechnung der Drei-Wochen-Frist gelten der § 187 Absatz 1 und § 188 Absatz 2 BGB. Die Frist beträgt unter Einschluss des Sterbetages 22 Tage.

Beispiel:

Sterbetag: Montag, 5. Januar 2009

Letzter Tag der Elternzeit: Montag, 26. Januar 2009.

Soldatinnen oder Soldaten sind verpflichtet, unverzüglich ihrer Entlassungsdienststelle den Tod des Kindes über die nächste Disziplinarvorgesetzte oder den nächsten Disziplinarvorgesetzten zu melden. Von der Entlassungsdienststelle ist ein entsprechender Änderungsbescheid zu erteilen.

4.5.1.5 Zu § 1 Absatz 6 Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten:

Ende der Elternzeit

4039. Elternzeit darf nicht länger als bis zum festgesetzten Ende des Wehrdienstverhältnisses erteilt werden.

4040. Endet das Wehrdienstverhältnis vor Ende der erteilten Elternzeit, z. B. durch Entlassung wegen Anerkennung als Kriegsdienstverweigerin bzw. Kriegsdienstverweigerer, wegen einer besonderen persönlichen Härte oder wegen eines schuldhaften Verstoßes gegen die Dienstpflichten (§ 55 Absätze 3 und 5 SG), hat die Entlassungsdienststelle der Soldatin oder dem Soldaten einen Änderungsbescheid über das Ende der Elternzeit mit Ende des Wehrdienstverhältnisses zu erteilen.

4.5.1.6 Zu § 2 Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten:

Antrag auf Elternzeit

4041. Die Elternzeit ist schriftlich oder elektronisch bei der oder dem nächsten Disziplinarvorgesetzten zu beantragen. Soldatinnen oder Soldaten haben die Anschrift anzugeben, über die sie zu erreichen sind.

4042. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Einhaltung der Antragsfrist nach § 2 Absatz 1 Satz 1 EltZSoldV ist der Tag, an dem der Antrag bei der oder dem nächsten Disziplinarvorgesetzten eingeht (Datum des Eingangsstempels). Bei einem verspäteten Antrag ist der Beginn der Elternzeit spätestens auf den Tag festzulegen, der dem letzten Tag des Mutterschutzes nach Entbindung folgt. Ein verspäteter Antrag ist wie ein fristgerechter Antrag zu behandeln, wenn die Nichteinhaltung der Frist auf einem von der Soldatin oder dem Soldaten nicht zu vertretenden Grund (z. B. Krankenhausaufenthalt) beruht und die Elternzeit innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes beantragt wird, § 2 Absatz 2 EltZSoldV.

4043. Eine Fristverkürzung ist nur ausnahmsweise aus zwingenden Gründen möglich.

4044. Dem Antrag auf Elternzeit sind folgende Unterlagen beizufügen:

- Geburtsurkunde des Kindes (beglaubigte Kopie), soweit die Elternzeit nicht unmittelbar im Anschluss an die Geburt genommen wird,
- Nachweis über die Dauer der Mutterschutzfrist,
- dienstliche Erklärung der Soldatin oder des Soldaten, dass das Kind im eigenen Haushalt lebt, selbst betreut und erzogen wird,
- gegebenenfalls ein Nachweis über die Aufnahme bei der berechtigten Person,
- in den Fällen der Nr. 4027 zweite bis sechste Punktaufzählung die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils sowie
- in den Fällen der Nr. 4027 vierte Punktaufzählung ein Nachweis des unverheirateten Vaters über sein frühzeitiges Bemühen um die Feststellung seiner Vaterschaft und seiner Sorgeerklärung.

Die oder der nächste Disziplinarvorgesetzte prüft die Vollständigkeit der Unterlagen. Fehlende Unterlagen sind unverzüglich vorzulegen.

Der Antragsvorgang ist unverzüglich und unmittelbar (per Einzelpost gemäß Zentralrichtlinie A2-500/0-0-10 „Geschäftsverkehr“, Abschnitt 5.1.1) der zuständigen Entlassungsdienststelle vorzulegen, nachrichtlich der oder dem nächsthöheren Disziplinarvorgesetzten.

4045. Der Antrag auf Elternzeit ersetzt nicht die Meldung gemäß A-1380/2 über die Geburt eines Kindes.

4046. Die Übertragung eines Anteils der Elternzeit muss rechtzeitig vor Beginn des zu übertragenden Zeitraums beantragt werden, damit die Entlassungsdienststelle nicht nachträglich mit Elternzeitansprüchen konfrontiert wird, die sie bereits für verfallen halten durfte. Der Antrag bedarf nicht der Zustimmung der Elternzeit erteilenden Stelle.

4.5.1.7 Zu § 2 Absatz 3 Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten: Änderungen

4047. Eine Änderung der Anspruchsberechtigung liegt vor, wenn wenigstens eine der Voraussetzungen zur Erteilung der Elternzeit (§ 1 Absatz 1 EltZSoldV i. V. m. § 15 Absatz 1 oder 1 a BEEG) weggefallen ist.

4048. Ein Verstoß gegen die Meldepflicht (§ 2 Absatz 3 EltZSoldV) ist eine Dienstpflichtverletzung.

4.5.1.8 Zu § 3 Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten: Zuständige Stelle

4049. Beauftragte Stelle im Sinne des § 3 Absatz 1 EltZSoldV ist die Entlassungsdienststelle. Sie erteilt Elternzeit (§ 3 Absatz 1 EltZSoldV).

4.5.1.9 Zu § 3 Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten: Bescheid

4050. Der Soldatin oder dem Soldaten soll die Entscheidung über die Elternzeit spätestens zehn Tage vor Antritt durch schriftlichen Bescheid bekannt gegeben werden.

4051. Muss das Ende der Elternzeit nach deren Erteilung neu festgesetzt werden (z. B. wegen Verkürzung oder weil sich die Anspruchsberechtigung geändert hat), hat die Entlassungsdienststelle einen Änderungsbescheid zu erstellen.

Werden der Entlassungsdienststelle Umstände bekannt, dass die Voraussetzungen zur Erteilung der Elternzeit entfallen sind, ist die Soldatin oder der Soldat dazu anzuhören.

4.5.1.10 Zu § 3 Absatz 2 Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten: Verteidigungs- oder Spannungsfall

4052. Bereits gewährte Elternzeit kann durch das BMVg aus zwingenden Gründen der Verteidigung widerrufen werden (§ 3 Absatz 2 EltZSoldV). Im Spannungs- und Verteidigungsfall ist das SGleiG nicht anwendbar (§ 3 Absatz 4 SGleiG). Zwingende Gründe der Verteidigung liegen vor, wenn der Verteidigungs- oder Spannungsfall festgestellt wird, oder die Sicherstellung der Einsatzbereitschaft der Streitkräfte im Frieden besondere Maßnahmen erfordert.

4.5.1.11 Zu § 3 Absatz 3 Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten: Verzicht

4053. Die Soldatin oder der Soldat kann mit Zustimmung der Entlassungsdienststelle auf bereits bewilligte Elternzeit vor deren Antritt verzichten. Die Entlassungsdienststelle hat bei der Entscheidung über den schriftlichen Antrag auf Verzicht der Elternzeit die Fürsorgepflicht des Dienstherrn besonders zu berücksichtigen.

4.5.1.12 Zu § 4 Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten: Teilzeitbeschäftigung während der Inanspruchnahme von Elternzeit

4054. Während der Inanspruchnahme von Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung als Soldatin oder Soldat nicht möglich. Während der Elternzeit kann eine Teilzeitbeschäftigung nur außerhalb des Soldatenverhältnisses ausgeübt werden. Die Soldatin oder der Soldat kann aber in dem elternzeitrechtlichen Anspruchszeitraum einer Teilzeitbeschäftigung im Status einer Soldatin oder eines Soldaten nachgehen, wenn sie oder er keine Elternzeit in Anspruch nimmt.²³ Diese so genannte „Teilzeit anstelle Elternzeit“ führt nicht zu Nachteilen²⁴. Während des gesetzlichen Anspruchs auf Elternzeit liegt für Soldatinnen und Soldaten die abschließende Entscheidung über die Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung aus zwingenden dienstlichen Gründen beim BMVg.

4055. Die Teilzeitbeschäftigung nach § 4 EltZSoldV außerhalb des Soldatenverhältnisses (z. B. als eine berufliche Tätigkeit bei einem privaten Arbeitgeber, aber auch innerhalb des GB BMVg z. B. als zivile Vertragsärztin bzw. ziviler Vertragsarzt) kann sowohl innerhalb als auch außerhalb des GB BMVg ausgeübt werden. Ein Anspruch auf Beschäftigung im GB BMVg besteht nicht.

Besteht ein dienstliches Interesse an einer Teilzeitbeschäftigung nach § 4 EltZSoldV im GB BMVg, ist dieser Beschäftigung der Vorrang vor einer Tätigkeit außerhalb der Bundeswehr einzuräumen, wenn die Beschäftigung mit den dienstlichen Tätigkeiten vergleichbar und zumutbar ist.

²³ § 30a Absatz 1 Satz 4, Absatz 5 Satz 1 SG i. V. m. Verordnung über die Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr der Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung [STZv]. Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung vom 9. November 2005 (BGBl. I S. 3157), die zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 13. Mai 2015 (BGBl. I S. 706) geändert worden ist.

²⁴ Siehe Anlage 9.1: Factsheet „Teilzeit anstelle Elternzeit“.

4056. Eine Teilzeitbeschäftigung nach § 4 EltZSoIV darf den zeitlichen Umfang von 30 Stunden nicht überschreiten, wenn das Kind nach dem 31. Dezember 2000 geboren ist. Die Gesamtdauer der Teilzeitbeschäftigung muss auf den Zeitraum der Elternzeit begrenzt sein.

4057. Die zur Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung erforderliche Genehmigung erteilt die Entlassungsdienststelle. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn einer der in § 20 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 bis 4 des SG genannten Gründe vorliegt.

Dem Antrag ist ein schriftliches Arbeitsvertragsangebot beizufügen, aus dem sich der künftige Arbeitgeber, die wöchentliche Arbeitszeit sowie das Ende des Arbeitsverhältnisses ergeben müssen.

Nach erteilter Zustimmung ist der abgeschlossene Arbeitsvertrag der Entlassungsdienststelle über die nächste Disziplinarvorgesetzte oder den nächsten Disziplinarvorgesetzten in Ablichtung vorzulegen.

4.5.1.13 1. Teil: Ergänzende Hinweise

a) Erholungsurlaub

4058. Nach § 1 SUV in Verbindung mit § 5 Absatz 3 Nummer 1 der Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV) wird der Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat einer Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt.

Beispiel:

Elternzeit vom 28. Februar 2009 bis 31. Dezember 2010

Kürzung des Erholungsurlaubs 2009 um 10/12 (März bis Dezember) und 2010 kein Erholungsurlaub.

Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubs Bruchteile eines Tages oder einer Stunde, wird kaufmännisch gerundet (§ 5 Abs. 7 EUrlV).

Beispiel:

Urlaubsanspruch 30 Tage, Kürzungsfaktor 1/12

$$(30 \times 1) : 12 = 2,5$$

$$30 - 2,5 = 27,5 = 28 \text{ Arbeitstage.}$$

Die Kürzung des Erholungsurlaubsanspruchs bezieht sich nur auf die Zeit der Elternzeit. Die der Elternzeit vorangehenden Zeiten des Mutterschutzes mindern den Anspruch einer Soldatin auf Erholungsurlaub nicht.

4059. Soweit der zustehende Urlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig genommen wurde, ist der Resturlaub nach der Elternzeit dem Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzuzufügen.

Laufendes Urlaubsjahr ist das Jahr, in dem der Dienst nach Beendigung der Elternzeit wieder angetreten wird.

Vor der Elternzeit zu viel gewährter Urlaub ist nach der Elternzeit durch Anrechnung auf einen neuen Urlaubsanspruch auszugleichen.

Gleiches gilt bei einem gegebenenfalls bestehenden Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX.

b) Berücksichtigungsfähige Zeiten

4060. Die Elternzeit führt zu keiner Verzögerung beim Aufstieg in den Stufen. Das ergibt sich aus § 28 Absatz 5 Nummer 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG), wonach für Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind der Aufstieg nicht verzögert wird.

c) Vermögenswirksame Leistungen

4061. Ein Anspruch auf Gewährung vermögenswirksamer Leistungen besteht während der Elternzeit nicht.

d) Versorgungsrechtliche Regelungen

4062. Die Elternzeit ist nicht ruhegehaltfähig. Das Ruhegehalt erhöht sich gegebenenfalls um einen Kindererziehungszuschlag nach § 70 des SVG²⁵.

4063. Die Elternzeit führt nicht zu einer Kürzung der Dienstzeitversorgung und der Berufsförderungsansprüche einer Soldatin auf Zeit oder eines Soldaten auf Zeit (§ 13b Absatz 2 Nummern 2 und 3 und § 13c Absatz 2 Nummern 4 und 5 SVG).

4064. Im Falle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung richten sich die Ansprüche nach den Vorschriften des SGB VI.

e) Jubiläumsdienstzeit

4065. Zeiten einer Kinderbetreuung oder einer Pflege der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, von Eltern, Schwiegereltern, Geschwistern und Kindern der Dienstjubiläarin oder des Dienstjubilars finden bei der Berechnung der Dienstzeit gemäß § 3 Absatz 1 Nummer 6 Dienstjubiläumsverordnung entsprechend § 28 Absatz 1 Satz 4 in Verbindung mit § 17b des BBesG Berücksichtigung.

f) Dienstzeiten als Voraussetzung für Beförderungen

4066. Die Berücksichtigung von Elternzeiten richtet sich nach § 5a Absatz 3 Satz 1 Nummer 4 SLV.

g) Dienstzeitverlängerung bei Soldatinnen und Soldaten, Verlängerung der Bleibe Verpflichtung bei Berufssoldatinnen und Berufssoldaten

²⁵ Vgl. Bereichsdienstvorschrift C-1464/2 „Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Kinderpflegezeiten beim Ruhegehalt nach dem Beamtenversorgungsgesetz und dem Soldatenversorgungsgesetz“ und das diesbezügliche Merkblatt Bw-2527 in der Formulare Datenbank der Bundeswehr.

4067. Gemäß § 40 Absatz 4 SG verlängert sich die Dienstzeit von Soldatinnen und Soldaten, deren militärische Ausbildung vor dem Beginn der Elternzeit bereits mehr als sechs Monate mit einem Studium oder einer Fachausbildung verbunden ist oder war um die Dauer der Elternzeit. Die Beschränkungen des § 40 Absatz 1 Satz 1 und 2 SG gelten nicht. In diesen Fällen ist die Dienstzeit neu festzusetzen und der Soldatin oder dem Soldaten bekannt zu geben.

h) Dienstposten/Dienststellen

4068. Nach dem Ende einer Elternzeit von mehr als zwölf Monaten hat die Soldatin oder der Soldat keinen Anspruch auf eine Verwendung auf dem bisherigen Dienstposten in der bisherigen Einheit und dem bisherigen Standort²⁶. Bei der Verwendungsentscheidung sind die persönlichen und familiären Interessen der Soldatin oder des Soldaten nach Möglichkeit angemessen zu berücksichtigen.

4.5.2 Mietzuschuss und Überbrückungshilfe während im Ausland gewährter Elternzeit für Soldatinnen und Soldaten

4069. Soldatinnen und Soldaten mit dienstlichem Wohnsitz im Ausland, denen Elternzeit nach EltZ-SoldV gewährt wird, erhalten Mietzuschuss in entsprechender Anwendung von § 54 des BBesG mit der Maßgabe, dass an die Stelle der in § 54 Absatz 1 Satz 1 BBesG genannten Besoldungsbestandteile das Elterngeld tritt. Der Mietzuschuss entfällt, wenn der Ehegatte bzw. die Ehegattin der Anspruchsberechtigten bzw. des Anspruchsberechtigten Anspruch auf Mietzuschuss nach § 54 BBesG hat. Inhaber und Inhaberinnen von Dienstwohnungen im Ausland erhalten keinen Mietzuschuss.

4070. Voraussetzung für die Gewährung von Mietzuschuss ist, dass der Verbleib am Auslandsdienstort während der Dauer der Elternzeit im dienstlichen Interesse liegt. Dies ist nicht der Fall, wenn im Anschluss an die Elternzeit eine Versetzung in das Inland vorgesehen ist oder die Anspruchsberechtigte bzw. der Anspruchsberechtigte Urlaub nach § 28 Absatz 5 SG zum Zwecke der Betreuung des die Elternzeit begründenden Kindes beantragen will.

4071. Der bzw. dem Anspruchsberechtigten kann auf Antrag in besonderen Fällen für den Zeitraum der Elternzeit eine einmalige finanzielle Überbrückungshilfe gewährt werden.

Ein besonderer Fall im Sinne des Absatzes 1 ist gegeben, wenn infolge der sich vom Inland erheblich unterscheidenden besonderen Lebensbedingungen am Auslandsdienstort der mit dem Verbleib am Auslandsdienstort verbundene notwendige finanzielle Aufwand für eine angemessene Lebensführung die Anspruchsberechtigte bzw. den Anspruchsberechtigten wegen des Wegfalls der Besoldung unter Berücksichtigung aller maßgeblichen Umstände unzumutbar belasten würde. Lebenshaltungskosten, zu deren Deckung das Elterngeld dienen soll und zu denen der Mietzuschuss gezahlt wird, bleiben unberücksichtigt.

²⁶ Bei einer Elternzeit von bis zu zwölf Monaten wird nach Beendigung der Elternzeit grundsätzlich wieder derselbe oder ein gleichwertiger Dienstposten innerhalb des Standortes zur Verfügung gestellt, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

4072. Die Befugnis zur

- Bewilligung des Mietzuschusses und der Überbrückungshilfe wird der für die Bewilligung des Mietzuschusses nach § 54 BBesG zuständigen Stelle sowie
- Zahlung des Mietzuschusses und der Überbrückungshilfe wird der jeweils zuständigen Gebührenzahlenden Stelle übertragen.

4073. Der Mietzuschuss ist monatlich im Voraus zu zahlen. Die Höhe der einmaligen Überbrückungshilfe ist am Ende der Elternzeit festzusetzen. Auf Antrag der Anspruchsberechtigten können auf die nach Nr. 4072 zu gewährende Überbrückungshilfe monatliche Abschläge im Voraus gezahlt werden.

4074. Der Mietzuschuss und die Überbrückungshilfe sind bei dem Besoldungstitel zu buchen, aus dem die Dienstbezüge gezahlt wurden.

4.5.3 Beamtinnen und Beamte

4075. Auf die Regelungen zur Elternzeit in Abschnitt 2 der MuSchEltZV²⁷ und die Allgemeine Verwaltungsvorschrift vom 21. Mai 1986 zu § 79 BBG „Mietzuschuss und Überbrückungshilfe im Zusammenhang mit im Ausland gewährten Erziehungsurlaub für Beamte und Richter im Bundesdienst“ wird verwiesen.

4.5.4 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

4076. Für Tarifbeschäftigte wird auf das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) verwiesen²⁸.

4.6 Betreuungsurlaub

4.6.1 Soldatinnen und Soldaten

4077. Betreuungsurlaub nach § 28 Absatz 5 SG unter Wegfall der Geld- und Sachbezüge mit Ausnahme der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung kann – unabhängig von Elternzeit – gewährt werden, wenn die Soldatin bzw. der Soldat mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt. Der Urlaub kann bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung auf längstens 15 Jahre gewährt werden. Der Antrag auf Gewährung von Betreuungsurlaub ist schriftlich bei der bzw. bei dem nächsten Disziplinarvorgesetzten oder der Dienststellenleiterin bzw. dem Dienststellenleiter zu stellen. Die Genehmigung erteilt die zuständige Entlassungsdienststelle. Ein bereits bewilligter Betreuungsurlaub kann durch den Dienstherrn aus zwingenden Gründen der Verteidigung widerrufen werden. Eine

²⁷ [MuSchEltZV](#)

²⁸ [BEEG](#)

eventuelle Verlängerung muss spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Beurlaubung gestellt werden.

Zudem besteht die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit mit Vorschuss (§ 30a Absatz 6 SG i. V. m. § 92a BBG) sowie einer Pflegezeit mit Vorschuss (§ 30a Absatz 7 SG i. V. m. § 92b BBG).

4.6.2 Beamtinnen und Beamte

4078. Für Beamtinnen und Beamte gilt § 92 BBG²⁹. Demnach wird Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, auf Antrag Betreuungsurlaub gewährt, wenn sie mindestens ein Kind, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, tatsächlich betreuen oder pflegen, oder eine sonstige Angehörige, einen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, die oder der pflegebedürftig ist und keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

4.6.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

4079. Für Tarifbeschäftigte wird auf die Regelungen des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG)³⁰, des Gesetzes über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)³¹) und § 28 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) verwiesen³².

4.7 Teilzeitbeschäftigung

4080. Eine wirksame Möglichkeit der individuellen Dienstgestaltung für Angehörige des GB BMVg ist die Teilzeitbeschäftigung. Die Vorgesetzten und personalbearbeitenden Dienststellen werden insbesondere durch die Regelungen des SGleiG und BGleiG verpflichtet, entsprechende Arbeitsmodelle in ihrem Zuständigkeitsbereich zu fördern. So verpflichten SGleiG und BGleiG die Dienststellen, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die ihnen die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit ermöglichen.

Soweit schwerbehinderte Menschen betroffen sind, besteht gemäß § 164 Absatz 5 Satz 3 SGB IX ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

²⁹ [§ 92 BBG – Einzelnorm](#)

³⁰ [PflegeZG](#)

³¹ [FPfZG](#)

³² [TVöD](#)

4081. Die Dienststelle hat die erforderlichen, gegebenenfalls auch organisatorischen, Voraussetzungen in den Fällen zu schaffen, in denen die Angehörigen des GB BMVg einen Antrag auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung stellen. Unter Berücksichtigung der nachfolgenden jeweiligen statusrechtlichen Regeln ist diesem Antrag grundsätzlich zu entsprechen. Die Betroffenen haben einen Rechtsanspruch auf Gewährung der beantragten familien- oder pflegebedingten Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe diesem Antrag entgegenstehen.

4082. Die Dienststelle ist gemäß SGeiG und BGeiG verpflichtet, den Teilzeitbeschäftigten eine dem Umfang der Arbeitszeitreduzierung entsprechende Entlastung bei ihren dienstlichen Aufgaben zu gewähren. Durch die Entlastung der Teilzeitbeschäftigten sind dienstliche Mehrbelastungen für andere Angehörige des GB BMVg auszuschließen. Folglich müssen die Vorgesetzten oder die personalbearbeitende Dienststelle stets Sorge tragen, dass Teilzeitanträge nicht zu Lasten der übrigen Beschäftigten der Dienststelle gewährt werden.

4083. Darüber hinaus ist die Dienststelle nach § 6 Absatz 1 Satz 4 BGeiG verpflichtet, alle Dienstpostenausschreibungen einschließlich der Dienstposten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben mit einem Hinweis zu versehen, dass der ausgeschriebene Dienstposten in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen.

4084. In diesem Zusammenhang wurde im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung die „Handlungsempfehlung zum Führen in Teilzeit für Dienststellen des Bundes“ erarbeitet³³.

Neben dem „echten“ Führen in Teilzeit, bei dem eine Führungsposition von einer teilzeitbeschäftigten Person wahrgenommen werden kann, ohne dass eine ergänzende Besetzung auf Führungsebene erfolgt, bieten die so genannten Jobsharing-Modelle in Fällen, in denen eine volle oder sogar darüber liegende Besetzung einer Führungsposition angezeigt ist, dennoch Perspektiven für Teilzeitbeschäftigte.

4.7.1 Soldatinnen und Soldaten

4085. Einer Berufssoldatin, einem Berufssoldaten, einer Soldatin auf Zeit oder einem Soldaten auf Zeit kann gemäß § 30a SG auf Antrag Teilzeitbeschäftigung längstens für zwölf Jahre bewilligt werden, soweit wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung soll bewilligt werden, wenn sie oder er mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen³⁴ betreut oder pflegt und zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

³³ [Demografieportal – Der Arbeitsgruppenprozess – Handlungsempfehlung zum Führen in Teilzeit für die Dienststellen des Bundes](#)

³⁴ zur Definition siehe Nr. 1005

Soldatinnen und Soldaten, deren militärische Ausbildung vor Beginn der Teilzeit bereits mehr als sechs Monate mit einer Fachausbildung oder einem Studium verbunden ist oder war, werden auf das gesetzlich geregelte Nachdienen und die Verlängerung der Bleibeversicherung um die Differenz der Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung nach § 40 Absatz 4 Satz 2 und § 46 Absatz 4 Satz 2 SG hingewiesen.

4086. Rechtsgrundlagen

- §§ 30a und 30b SG,
- SGleiG sowie
- § 24 Absatz 2 Satz 1 Nr. 4 Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz (SBG).

4087. Ansprechstellen

- Disziplinarvorgesetzte bzw. Dienststellen sowie
- Bundeswehr-Dienstleistungszentren (BwDLZ).

4088. Soweit Anspruch auf Elternzeit nach § 28 Absatz 7 SG besteht, kann anstelle von Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung nach § 30a SG auch im Umfang von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden. Ist Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren bewilligt worden, darf über die befristete Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung, z. B. für die Dauer der Teilnahme an Lehrgängen beziehungsweise an einer besonderen Auslandsverwendung einschließlich der Vor- und Nachbereitung, nur mit Zustimmung des BMVg P II 1 entschieden werden, solange Anspruch auf Elternzeit nach § 28 Absatz 7 des SG besteht.

4.7.2 Beamtinnen und Beamte

4089. Für Beamtinnen und Beamte gilt § 92 BBG³⁵. Demnach wird Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, auf Antrag Teilzeitbeschäftigung gewährt, wenn sie mindestens ein Kind, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, tatsächlich betreuen oder pflegen, oder eine sonstige Angehörige, einen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, die oder der pflegebedürftig ist und keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

4.7.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Für Tarifbeschäftigte wird auf die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) und § 11 TVöD verwiesen³⁶.

³⁵ [§ 92 BBG – Einzelnorm](#)

³⁶ [TzBfG](#)
[TVöD](#)

4.8 Sonderurlaub zur Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

4.8.1 Soldatinnen und Soldaten

4090. Um berufstätigen Elternteilen die Betreuung und Pflege ihres Kindes zu erleichtern, existieren in der Sonderurlaubsverordnung, auf die § 9 Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung verweist, Regelungen, die es ihnen ermöglichen, ihren familiären Verpflichtungen nachzukommen.

Fundstellen

- Sonderurlaubsverordnung (SUrIV) sowie
- Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung (SUV).

Ansprechstellen

- Disziplinarvorgesetzte bzw. Dienststellen.

4.8.2 Beamtinnen und Beamte

Für Beamtinnen und Beamte gelten die Regelungen der Sonderurlaubsverordnung (SurIV)³⁷.

4.8.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Für Tarifbeschäftigte wird auf die Regelungen der §§ 28 und 29 TVöD³⁸ verwiesen.

4.9 Heimfahrten

4.9.1 Soldatinnen und Soldaten

4091. Unter bestimmten Voraussetzungen erhalten trennungsgeldberechtigte Berufssoldatinnen, Berufssoldaten, Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit Sonderurlaub für die Durchführung von Heimfahrten. Die Gewährung richtet sich nach § 9 SUV i. V. m. § 18 SUrIV und deren Durchführungsbestimmungen in der Zentralen Dienstvorschrift A-1420/12 „Ausführung der Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung“.

³⁷ [SUrIV – Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes](#)

³⁸ [TVöD](#)

4092. Soldatinnen und Soldaten, die freiwilligen Wehrdienst nach § 58 b SG leisten (Freiwilligen Wehrdienst Leistende (FWDL)) sowie Soldatinnen und Soldaten, die Wehrdienst nach dem Vierten Abschnitt des SG (Dienstleistungspflicht) bei einer Wehrdienstdauer von mehr als 12 Tagen leisten, erhalten zur Durchführung von Heimfahrten Leistungen nach Maßgabe Zentralen Dienstvorschrift A-2642/5 „Familienheimfahrten der freiwilligen Wehrdienst Leistenden und Reservistendienst Leistenden“.

4.9.2 Beamtinnen und Beamte

Für Beamtinnen und Beamte gelten die Regelungen der SUrlV.

4.9.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Für Tarifbeschäftigte gelten die Regelungen des Tarifvertrages über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw)³⁹, § 44 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Verwaltung (TVöD-BT-V)⁴⁰ und § 18 SUrlV (gemäß Rundschreiben BMI vom 20.07.2016 – D5-31001/7#18).

4.10 Dienstreisen

4093. Die Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass sowohl bei der Anordnung/Genehmigung als auch bei der Durchführung von Dienstreisen die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sowie der Fürsorge hinreichend Beachtung findet. Insofern sind die Dienstreisetätigkeiten auf ihre dienstliche Notwendigkeit gemäß § 2 Absatz 1 Bundesreisekostengesetz (BRKG) in Verbindung mit Ziffer 2.1.10 der allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundesreisekostengesetz (BRKGVwV)⁴¹ zu beschränken. Daneben haben die Anordnenden/Genehmigenden in ihrer Verpflichtung zur Fürsorge gegenüber ihrem unterstellten Personal darauf zu achten, dass die berechtigten Interessen der Beschäftigten mit Familienpflichten (z. B. Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen, aber auch Teilhabe am dienstlichen Geschehen) berücksichtigt werden.

4094. Die Vorgesetzten unterstützen die Möglichkeiten, neue Informations- und Kommunikationstechnologien, wie z. B. Telefonkonferenz- bzw. Videokonferenzenanlagen, in ihren Dienststellen zu installieren und zu etablieren (i. S. des Forcierens ihre Nutzung), um dadurch (Büro- bzw. Arbeitsplatz-) Abwesenheits- und Reisezeiten zu minimieren (zu reduzieren). In der Folge können auch die Härten, die durch die Dienstreisetätigkeiten von Angehörigen des GB BMVg mit Familienpflichten entstehen, vermieden bzw. zumindest abgemildert werden.

³⁹ [TVUmBw](#)

⁴⁰ [TVöD-BT](#)

⁴¹ [BRKGVwV](#)

4095. Zur Schaffung größtmöglicher Transparenz sind häufige Dienstreisen als spezifische Dienstpostenanforderung bereits in den Ausschreibungstexten aufzunehmen. Zusätzlich sind die Bewerberinnen und Bewerber in Vorstellungsgesprächen hierauf hinzuweisen. Damit wird ihnen Gelegenheit gegeben, eventuelle Probleme der Vereinbarkeit von beruflich bedingten örtlichen Abwesenheiten mit Familien- und/oder anderen persönlichen Verpflichtungen frühzeitig zu erkennen und sich darauf einzustellen.

4096. Betreuungs- und Pflegekosten für Familienangehörige sind keine Reisekosten im Sinne des BRKG⁴². Die Übernahme von unabwendbaren zusätzlichen Betreuungskosten, die durch die Dienstreise entstanden sind, ist außerhalb der reisekostenrechtlichen Bestimmungen unter Vorliegen bestimmter Voraussetzungen möglich⁴³.

4.11 Urlaubskonto

4097. Beamtinnen und Beamte können nach § 7a EUrlV und Soldatinnen und Soldaten nach § 1 SUV in Verbindung mit § 7a EUrlV den Erholungsurlaub, der einen Zeitraum von vier Wochen übersteigt, ganz oder teilweise auf einem Urlaubskonto ansparen, solange ihnen für mindestens ein Kind unter zwölf Jahren die Personensorge zusteht. Der Antrag ist schriftlich über die zuständige Vorgesetzte bzw. über den zuständigen Vorgesetzten bei der für die Urlaubsgewährung zuständigen Stelle zu stellen. Der angesparte Erholungsurlaub ist nach Stunden zu berechnen. Bei der Berechnung ist die wöchentliche Arbeitszeit in dem Urlaubsjahr maßgeblich, aus dem Urlaub angespart werden soll. Der angesparte Erholungsurlaub wird dem Erholungsurlaub des zwölften Urlaubsjahres ab der Geburt des jüngsten Kindes hinzugefügt, soweit er noch nicht abgewickelt ist. Eine zusammenhängende Inanspruchnahme des angesparten Erholungsurlaubs von mehr als 30 Arbeitstagen soll mindestens drei Monate vorher beantragt werden. Bei der Gewährung des angesparten Urlaubs sind dienstliche Belange zu berücksichtigen.

4.12 Dienstgestaltung in der Bundeswehr

4098. Grundsätzlich besteht während der Kernzeit Präsenzpflcht.

4.12.1 Befreiung von der Anwesenheitspflicht während der Kernzeit

4099. Eine ausnahmsweise Befreiung von der Präsenzpflcht während der Kernzeit in Dienststellen mit Gleitzeit und automatisierter Arbeitszeiterfassung liegt in der Verantwortung der Vorgesetzten. Eltern und Personen mit Pflegeverantwortung kann die Möglichkeit gegeben werden, die tägliche Arbeitszeit individuellen Bedürfnissen anzupassen. Näheres hierzu regeln die jeweiligen Dienstvereinbarungen.

⁴² Ziffer 10.1.3 Satz 2 BRKGVwV.

⁴³ Siehe Zentralerlass B-1441/1 „Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes“, Abschnitt 6 „Erstattung von Betreuungskosten“.

4.12.2 Pflichten der Vorgesetzten

4100. Die Disziplinarvorgesetzten bzw. die Dienststellenleitungen bestimmen in Abstimmung mit den Fachvorgesetzten (falls abweichend) und unter Einbindung der zuständigen militärischen Gleichstellungsbeauftragten bzw. zivilen Gleichstellungsbeauftragten gemäß der Rahmendienstvereinbarung über die Arbeitszeit, die automatisierte Arbeitszeiterfassung und die Kernarbeitszeit im GB BMVg⁴⁴, welche Formen der Arbeitszeitgestaltung in ihrem Verantwortungsbereich und auf einem konkreten Dienstposten anwendbar sind.

Dabei berücksichtigen sie die Beteiligungsrechte der Vertrauensperson gemäß SBG oder des Personalrats gemäß Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht beraten die Disziplinarvorgesetzten bzw. die Dienststellenleitungen betroffene Angehörige des GB BMVg über die rechtlichen Möglichkeiten einer Freistellung von der Dienstleistung. Möglichkeiten zur Telearbeit, zum Ortsunabhängigen Arbeiten und zur Teilnahme an der Fernausbildung sind in Betracht zu ziehen. In ihrer Beratungspflicht greifen (Disziplinar-)Vorgesetzte auf die Erfahrungen der Familienbetreuungsorganisation der Bundeswehr, des Sozialdienstes der Bundeswehr und der Militärseelsorge zurück. Die rechtlichen Vorgaben⁴⁵ verpflichten die Vorgesetzten, familienbedingt beurlaubte Angehörige des GB BMVg in Bezug auf das berufliche Fortkommen wie alle anderen zu fördern und im sozialen Gefüge der Dienststelle integriert zu halten.

5 Dienst- und Arbeitszeit

5.1 Grundsätzliches

5001. Die Arbeitszeitverordnungen, sowohl die Arbeitszeitverordnung (AZV) für die Beamtinnen und Beamten als auch die Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV) und die Rahmendienstvereinbarung über die Arbeitszeit im GB BMVg, regeln ggf. in Verbindung mit dienststelleninternen Regelungen (z. B. einer Dienstvereinbarung) die Arbeitszeit von Beamtinnen, Beamten, Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern, Soldatinnen und Soldaten. Dabei kann für Soldatinnen und Soldaten in rein militärischen Dienststellen ein Gleitzeitsystem mit automatisierter Arbeitszeiterfassung implementiert werden. In gemischt besetzten personalratsfähigen Dienststellen findet die Rahmendienstvereinbarung im Grundbetrieb auf Soldatinnen und Soldaten Anwendung, wenn die Statusgruppe der Soldatinnen und Soldaten durch den Personalrat vertreten wird.

⁴⁴ [Rechtliche Grundlagen](#)

⁴⁵ § 14 Absatz 2, § 15 Absatz 1 SGleIG und § 17 Absatz 2 und § 18 Absatz 1 BGleIG.

5002. Das Gleitzeitmodell basiert auf der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Mehrarbeit kann nur angeordnet werden, soweit zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmen beschränkt. Sie muss schriftlich auf konkrete zeitlich abgegrenzte Mehrarbeitstatbestände bezogen ausdrücklich angeordnet oder kann im Ausnahmefall nachträglich genehmigt werden. In der elektronischen Zeiterfassung wird die komplette Tagesarbeitszeit erfasst. Wird durch die Teilhabe am Gleitzeitsystem ein Zeitguthaben angesammelt, dann soll dieses im Rahmen der in der Dienstvereinbarung vorgesehenen Möglichkeiten abgebaut werden. Gleitzeit dient der Flexibilisierung der Arbeitszeit und ist durch ein weitestgehend selbstbestimmtes Arbeiten bestimmt, d. h. Arbeitsbeginn und -ende bestimmen die zivilen und militärischen Beschäftigten weitgehend selbst, soweit dienstliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen.

In militärischen Dienststellen leistet ein Großteil der Beschäftigten Dienst nach einem Dienstplan. Auch in diesem System sind flexible Arbeitszeitmodelle und Individualregelungen zur Arbeitszeit möglich.

5003. Für Tarifbeschäftigte gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und die tariflichen arbeitszeitrechtlichen Regelungen des TVöD-AT, TVöD-BT-V, TVöD-BT-K, KraftfahrerTV und diese ergänzenden Durchführungshinweise und Erlasse und konkretisierende Dienstvereinbarungen.

5004. Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht haben Vorgesetzte verantwortungsvoll mit der Arbeitszeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umzugehen. Ein möglichst langfristig geplanter Dienst trägt zu besser planbarer Freizeit bei. Eine so weit wie möglich flexibilisierte Arbeitszeitgestaltung erlaubt auch Angehörigen des GB BMVg, den Umfang und die Lage der täglichen Arbeitszeit besser mit persönlichen/familiären Belangen zu vereinbaren.

5.2 Formen der Dienstgestaltung

5.2.1 Routinedienst

5005. Routinedienst ist der trotz wechselnder Aufgaben und Anforderungen einer im Grunde gleichmäßigen Rahmenroutine folgende Tagesdienst. Der Dienst in Stäben oder in stabsähnlichen Strukturen, hier in ganz besonderem Maße die Wahrnehmung konzeptioneller und planerischer Aufgaben, Projektarbeit oder Administration, ist hinsichtlich der Rahmenbedingungen für eine Flexibilisierung oder Verkürzung der Arbeitszeit geeignet. Es obliegt den personalbearbeitenden Stellen, auf Wunsch der betroffenen Soldatin bzw. des betroffenen Soldaten bereits im Vorfeld einer beabsichtigten Versetzung mit den zuständigen Disziplinarvorgesetzten bzw. den zuständigen Dienststellen hierzu Möglichkeiten abzustimmen.

5.2.2 Lehrgangsgebundene Qualifizierung

5006. Die lehrgangsgebundene Qualifizierung schließt weder für Lehrende noch für Lehrgangsteilnehmende eine Flexibilisierung der Dienstgestaltung von vornherein aus. Gerade mit dem Instrument der Fernausbildung kann hier bei Bedarf örtliche und zeitliche Flexibilität geschaffen werden⁴⁶. Zwar sind nicht alle Ausbildungs- und Lehrinhalte über Fernausbildung vermittelbar. Trotzdem ist für die Betroffenen in der Elternrolle oder mit einer Pflegeverantwortung für Angehörige durch die Disziplinarvorgesetzten bzw. die jeweilige Dienststellenleitung und die jeweilige Ausbildungs- oder Lehreinrichtung in enger Abstimmung mit der für den Lehrgang fachlich zuständigen Stelle zu prüfen, ob zumindest Teile der Qualifizierungsmaßnahme mittels technologiegestützter Verfahren erarbeitet werden können, ohne das Lehrgangsziel zu gefährden. Bei Präsenzlehrgängen ist immer eine Abstimmung zwischen beiden Seiten erforderlich, um im Bedarfsfall eine von allen Betroffenen gemeinsam getragene, vom Stundenplan ggf. abweichende Lösung zu erreichen. Präsenzlehrgänge, die zu einem anerkannten schulischen oder beruflichen Abschluss führen, setzen in der Regel die Anwesenheit der Lehrgangsteilnehmenden wie auch der Lehrenden zwingend voraus. Daher besteht hier nur im Einzelfall die Möglichkeit, eine von den Stundentafeln und dem Stundenplan abweichende Lösung herbeizuführen.

5.2.3 Übungen

5007. Übungen sind praxisnahe Ausbildungen, z. B. auf Truppenübungsplätzen. Solche Ausbildungsabschnitte bieten allenfalls geringe Spielräume, um die für Soldatinnen und Soldaten durch ihre elterlichen Pflichten oder Pflegeverantwortung entstehenden Belastungen abzufedern. Besondere Bedeutung gewinnen in diesem Zusammenhang eine rechtzeitige Ankündigung und die zuverlässige Einhaltung des bekannt gegebenen Zeitrahmens, um diesem Personenkreis entsprechende Vorsorge zu ermöglichen. Ausgenommen von dieser grundsätzlichen Regelung bleiben sowohl Alarmierungsübungen, als auch Alarmierungen (NATO wie national) der Bundeswehr, um jederzeit lageangepasst auf alle Bündnisverpflichtungen und Krisensituationen im In- und Ausland angemessen reagieren zu können. Zur Überprüfung und Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des Krisenreaktions- und Alarmsystems der Bundeswehr sind Alarmierungsübungen vorgesehen.⁴⁷ Einschränkungen/Besonderheiten bei der Durchführung von Alarmierungs- und Alarmübungen sind in der Zentralen Dienstvorschrift A-1130/28 VS-NfD „Alarmwesen“ geregelt und werden durch die Dienststellenleiter geplant/geregelt.

5.2.4 Schichtdienst

5008. Im Schichtdienst soll für Angehörige GB BMVg mit Verpflichtungen aus der Elternrolle oder aus der Pflege von Angehörigen sichergestellt werden, dass die Schichten und Ablösungen hinreichend zuverlässig planbar sind.

⁴⁶ Siehe Nr. 4013.

⁴⁷ Zentrale Dienstvorschrift A-1130/36 VS-NfD „Krisenreaktions- und Alarmplan der Bundeswehr“.

5.2.5 Einsatz, Einsatzausbildung und -nachbereitung

5009. Eine vollständige Vereinbarkeit zwischen Familie und Einsatz sowie Einsatzausbildung – darunter fällt sinngemäß auch der Dienst auf seegehenden Einheiten (der Marine) und, bei entsprechend erhöhter Bereitschaftsstufe, der Dienst in allen Verbänden der Bundeswehr – wird kaum herzustellen sein. Die Einsatzdauer beträgt grundsätzlich vier Monate. Bei längeren Stehzeiten können die Folgen in Abhängigkeit von den Einsatzerfordernissen und verfügbaren Kräften durch die Teilung von Einsatzzeiten („Splitting“) abgemildert werden.

5010. Bei Einsatznachbereitungsseminaren sollten auch die Familien mit einbezogen werden, um keine zusätzliche Trennung von der Familie zu verursachen. Lange Abwesenheiten von der Familie durch Ausbildungsmaßnahmen „vor dem Einsatz“ können ggf. durch Nutzung technologiegestützter Ausbildungsverfahren verringert werden.

5.2.6 Planbarkeit von Dienst und Freizeit

5011. Langfristig bekannte Termine sind grundsätzlich frühzeitig in Jahresausbildungsbefehlen, Jahresvorhabenübersichten und Dienstplänen aufzunehmen. Hiervon soll nur in zwingenden Fällen abgewichen werden. Darüber hinaus sind bei Abwesenheiten aufgrund von Übungen oder Dienstleistungen die sozialen Belange der Angehörigen des GB BMVg wo immer möglich zu berücksichtigen.

5012. Besteht die Möglichkeit, Teilzeitbeschäftigung und/oder Telearbeit und/oder Fernausbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen, so ist auch dies eine Option, persönliche Belange der Angehörigen des GB BMVg mit den Forderungen des Dienstherrn in Einklang zu bringen.

5013. Bei der Dienstzeitplanung und -gestaltung lassen sich Dienstunterbrechungen – zum Beispiel über die Mittagszeit – individuell gestalten, um Lücken in der Kinderbetreuung ausgleichen zu können. Dabei müssen möglicherweise entstehende „Fehlzeiten“ wieder ausgeglichen werden.

5014. Wird für ein Kind unter zwölf Jahren Kindergeld erhalten oder sind pflegebedürftige Personen im Haushalt zu betreuen oder besteht eine Schwerbehinderung können Soldatinnen und Soldaten sowie Beamtinnen und Beamte die regelmäßige wöchentliche Dienstzeit nach § 3 Absatz 1 Satz 2 und 3 AZV bzw. § 5 Absatz 1 Satz 1 SAZV um eine Stunde reduzieren.⁴⁸ Diese Möglichkeit ist von den Vorgesetzten und personalbearbeitenden Dienststellen zu kommunizieren. Den Anträgen auf Reduzierung ist ein geeigneter Nachweis beizufügen.

5015. Bei Abordnungen, Kommandierungen oder Versetzungen (über 150 km) ohne Zusage der UKV kann gemäß § 18 SUrlV ein Anspruch auf Sonderurlaub für Familienheimfahrten bestehen⁴⁹. Termine für Familienheimfahrten sollten bei Beginn eines Lehrganges möglichst für die gesamte Maßnahme durch die Ausbildungsleitung und die anspruchsberechtigten Lehrgangsteilnehmenden geplant werden.

⁴⁸ Ein Musterantrag kann durch die zuständige Stabsabteilung S1 bereitgestellt werden.

⁴⁹ Für Soldatinnen und Soldaten kann ein Anspruch gemäß § 9 SUV i. V. m. § 18 SUrlV bestehen.

5016. Die vorhandenen Regularien und Systeme zur Dienstzeitplanung und -gestaltung bieten mannigfaltige Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst flankierend zu unterstützen. Es gilt, diese Möglichkeiten – gerade vor dem Hintergrund aufwachsender technologischer Möglichkeiten – sachgerecht zu nutzen.

5.3 Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort

5017. Disziplinarvorgesetzte bzw. die Dienststellenleitung legen den Dienst für ihre Dienststelle auf der Grundlage der geltenden Bestimmungen fest⁵⁰. Individuelle Abweichungen zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen dürfen dabei nicht zu einer Bevorzugung der Betroffenen führen. Sobald der bzw. dem Vorgesetzten die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen bekannt ist und die Möglichkeit einer Beeinträchtigung der dienstlichen Verpflichtungen durch die bzw. den Betroffenen zu befürchten ist, ist zu prüfen, ob der Dienst mit den Instrumenten der Teilzeit, Telearbeit oder des temporär unabhängigen Arbeitens geregelt werden kann.

5018. Die in vielen personalratsfähigen Dienststellen auf der Basis einer Dienstvereinbarung eingeführte automatisierte Zeiterfassung mit Gleitzeit ermöglicht eine flexible Arbeitszeitgestaltung (siehe Abschnitt 5.1).

5.3.1 Verlegung ins häusliche Umfeld

5019. Angehörigen des GB BMVg kann die parallele Wahrnehmung dienstlicher und familiärer Pflichten durch organisatorische Maßnahmen erleichtert werden. Dies kann bei der Dienststelle am Arbeitsplatz geschehen, aber im Einzelfall auch durch eine Verlegung der dienstlichen Tätigkeit in das familiäre Umfeld der Angehörigen des GB BMVg für einen vorübergehenden Zeitraum oder IT-gestützt in Form der Telearbeit und der Teilnahme an Ortsunabhängigem Arbeiten sowie Fernausbildungsmaßnahmen. Die Entscheidung über eine Verlegung der dienstlichen Tätigkeit in das familiäre Umfeld der Angehörigen des GB BMVg für einen vorübergehenden Zeitraum treffen die (Disziplinar-) Vorgesetzten bzw. die Dienststellenleitungen in Abstimmung mit den jeweiligen Fachvorgesetzten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Rahmen einer Einzelfallprüfung auf Antrag. Über die Teilnahme an der Telearbeit entscheidet die zuständige (Beschäftigungs-)Dienststelle/Einheit; über die Teilnahme am Ortsunabhängigen Arbeiten die Vorgesetzten.

5.3.2 Telearbeit

5020. Telearbeit ist die auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die in der Regel alternierend, d. h. zeitweise in der Privatwohnung (häusliche Arbeitsstätte), erbracht wird. Durch Telearbeit erhalten Angehörige GB BMVg Flexibilität durch mehr Souveränität in der Wahl des Arbeitortes und der Arbeitszeit. Telearbeit ist in Betracht zu ziehen, wenn für einen längeren Zeitraum (mindestens ein Jahr) in Teilen von zu Hause aus der Dienst verrichtet werden soll.⁵¹

⁵⁰ Siehe Nr. 5001 ff.

⁵¹ A-2645/1

5.3.3 Ortsunabhängiges Arbeiten

5021. Das Ortsunabhängige Arbeiten ermöglicht insbesondere in temporären Notsituationen die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst durch die Inanspruchnahme mobiler IT-Arbeitsplatzausstattungen, mit denen von Zuhause oder einem anderen Ort außerhalb des Büros gearbeitet werden kann. Den Angehörigen GB BMVG stehen 3.000 mobile IT-Arbeitsplatzausstattungen in rund 350 Laptop-Pools zur Verfügung⁵². Voraussetzungen, Verfahren und Antragsformular sind im B-2645/4 geregelt.

6 Unterstützung für Familien

6.1 Grundsätzliches

6001. Dienstleistungen für die Familie werden u. a. durch den Sozialdienst der Bundeswehr, die Bundeswehrbetreuungsorganisation (BBO), die Partner im „Netzwerk der Hilfe“, die Standortältesten (StOÄ) und die Wohnungsfürsorge erbracht. Die Verpflichtung aller Vorgesetzten zur Fürsorge gegenüber ihrem unterstellten Personal bleibt hiervon unberührt.

6.2 Aufgaben des Sozialdienstes der Bundeswehr

6002. Der Sozialdienst bietet den Angehörigen des GB BMVG und ihren Familien professionelle Beratung und Betreuung in allen sozialen Angelegenheiten. Seine Leistungen stehen auch Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern, Rentnerinnen und Rentnern sowie Hinterbliebenen zur Verfügung (Zentrale Dienstvorschrift A-2641/1 VS-NfD „Sozialdienst in der Bundeswehr“). Er ist flächendeckend im gesamten Bundesgebiet bei den BwDLZ sowie beim BAPersBw eingerichtet. Die im Ausland stationierten Angehörigen GB BMVG und ihre Familien werden durch den „Sozialdienst Ausland“ beim BAPersBw sowie bei den Bundeswehrverwaltungsstellen im Ausland (Frankreich, USA/CAN) betreut⁵³. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozialdienstes sind im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Verschwiegenheit verpflichtet.

6003. Die Aufgaben des Sozialdienstes sind in die Bereiche Sozialberatung und Sozialarbeit unterteilt. Die Sozialberaterinnen und Sozialberater informieren über materiell-rechtliche Regelungen im sozialen Bereich und unterstützen bei der Beantragung infrage kommender Leistungen.

Als Themenbereiche sind insbesondere

- die finanzielle Absicherung bei besonderen Auslandseinsätzen, die Einsatzversorgung und die Weiterverwendung,

⁵² Übersicht über die bundesweiten Notebook-Pools über das Intranet BMVG, „Mobiles Arbeiten“, [Ortsunabhängiges Arbeiten](#).

⁵³ Adressen und Rufnummern sind im Intranet der Bundeswehr und im Internet unter www.sozialdienst.bundeswehr.de veröffentlicht.

- sozialversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche aus Arbeitslosen-, Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung,
- die Versorgung bei Dienstunfähigkeit und Wehrdienstbeschädigung sowie
- die Regelung von Ansprüchen im Zusammenhang mit Todesfällen zu nennen.

6004. Die Sozialarbeit wird von Fachkräften geleistet, die über interdisziplinäre wissenschaftliche Kenntnisse im Umgang mit psychischen, physischen und sozialen Problemen verfügen. Entsprechend sind sie beratend, planend, organisierend und koordinierend tätig. Als besondere Aufgabenfelder sind insbesondere zu nennen:

- Vor- und Nachbereitung sowie Begleitung der Auslandseinsätze im persönlichen und familiären Bereich,
- Fragen zur Ehe, Partnerschaft und Kindererziehung,
- finanzielle Schwierigkeiten,
- Suchtgefahren und Abhängigkeiten (z. B. Alkohol),
- Erkrankung, Behinderung und Pflegebedürftigkeit sowie
- Probleme im Dienst (Versetzungen, Konflikte am Arbeitsplatz).

6005. Der Sozialdienst der Bundeswehr verfügt aufgrund der langjährigen Unterstützungs- und Beratungstätigkeit in den beschriebenen Handlungsfeldern über umfassende Erfahrungen und Kenntnisse zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst. Neben der Information über bestehende gesetzliche und vertragliche Ansprüche (wie Elternzeit, Kindergeld, Elterngeld, Familienzuschlag, Mutterschutz und Kindergartenplätze) unterstützt er die Realisierung von in Frage kommenden Leistungen.

6006. Der Sozialdienst unterstützt die StOÄ mit Informationen über bereits bestehende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Pflegebedürftige. Er nutzt Kontakte zu kommunalen, gemeinnützigen oder privaten Anbietern zur Unterbringung von Kindern in Tagesstätten und Horten sowie zur Einrichtung von Ferien- und Notfallbetreuungsmöglichkeiten.

6007. Darüber hinaus beantwortet der Sozialdienst Fragen zur Pflegeversicherung und zu Pflegekosten, informiert zu Themen der Erstellung von Vorsorgevollmachten und Patientenverfügungen und hilft bei der Regelung von Betreuungsangelegenheiten.

Zusätzlich begleitet er die Umsetzung von Maßnahmen und Projekten mit internen und externen Kooperationspartnern (z. B. Lokale Bündnisse für Familie, BBO oder Psychosoziales Netzwerk).

6.3 Aufgaben der Bundeswehrbetreuungsorganisation

6008. Angehörige GB BMVg der Bundeswehr, deren Familienangehörige und nahestehende Personen können durch die BBO betreut werden⁵⁴. Sie trägt als ein wesentliches Element zur Realisierung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst vor allem während besonderer Auslandsverwendungen, aber auch im Grundbetrieb bei. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil im, aus militärischen Dienststellen und zivilen Trägern bestehenden, „Netzwerk der Hilfe“.

6009. Die BBO nimmt in der Vermittlung von Ansprechpersonen für Informationen, Beratung, Betreuung und Unterstützung der Angehörigen der Bundeswehr und ihrer Familien eine zentrale „Dreh-scheibenfunktion“ wahr. Für diesen Auftrag sind so genannte Info-Punkte eingerichtet und die Familienbetreuungscentren (FBZ) mit hauptamtlichem Personal ausgestattet.⁵⁵ Darüber hinaus können auf Antrag einsatzbezogen auch durch die Kontingent stellenden Truppenteile in den jeweiligen Standorten Familienbetreuungsstellen (FBSt) eingerichtet werden. Diese sind durch die einrichtenden Truppenteile mit Personal auszustatten. Die FBZ sind Teileinheiten des jeweiligen Landeskommandos und unterstehen truppendienstlich dem Kommando Streitkräftebasis (KdoSKB), fachlich dem Einsatzführungskommando der Bundeswehr.

6010. Die Familienbetreuungscentren

- unterstützen die Angehörigen GB BMVG sowie die Angehörigen bei der Bewältigung von Problemen während derer dienstlich bedingten Abwesenheit (z. B. aufgrund von Einsätzen und Lehrgängen) und arbeiten hierbei eng mit den jeweiligen StOÄ zusammen,
- beraten und koordinieren in Fragen der Familien- und Kinderbetreuung,
- unterstützen bei der Koordinierung der sozialen und psychologischen Beratung und der Betreuung durch Fachpersonal,
- vermitteln seelsorgerliche Betreuung,
- vermitteln Beratung über sozial- und versorgungsrechtliche Grundlagen,
- fördern Selbsthilfemaßnahmen, wie Fahrdienste, Gesprächskreise und Netzwerke zu sozialen Problemstellungen, z. B. Integration am neuen Standort,
- binden ehrenamtliche Unterstützungsarbeit in die Familienbetreuung ein,
- liefern Beiträge zu einer Homepage der BBO⁵⁶ und
- tragen zur Umsetzung von Maßnahmen des Kinderbetreuungsportals bei.

⁵⁴ Hierzu Zentralanweisung B1-2640/0-8003 „Betreuung der Bundeswehrangehörigen und deren Familien durch die Bundeswehrbetreuungsorganisation“. Informationen zur Familienbetreuung in der Bundeswehr im Intranet der Bundeswehr (vorläufige Inkraftsetzung), [Startseite Familienbetreuungsorganisation](#).

⁵⁵ [Übersicht FBZ](#)

⁵⁶ S. o.

Im Rahmen der einsatzbezogenen Betreuung

- beraten und unterstützen die FBZ
 - + Aufstellung und Betrieb einer FBSt,
 - + Vorbereitung auf den Einsatz in allen Fragen der Familienbetreuung,
- führen FBZ Informationsveranstaltungen für vom Einsatz betroffene Angehörige durch und
- betreuen und unterstützen die Angehörigen der Bundeswehr sowie deren Angehörige in allen einsatzbezogenen und sozialen Fragen.

6.4 Das Psychosoziale Netzwerk der Bundeswehr

6011. Im Psychosozialen Netzwerk der Bundeswehr (PSN)⁵⁷ arbeiten der Sozialdienst der Bundeswehr, der Psychologische Dienst der Bundeswehr, die Militärseelsorge und die Truppenärztin oder der Truppenarzt zusammen, um aktive und ehemalige Bundeswehrangehörige sowie deren Angehörige bei der Bewältigung von psychosozialen Problemen zu beraten und zu unterstützen.

6012. Das PSN ist regional organisiert und fasst in einem interdisziplinären Ansatz die verschiedenen dienstlichen, psychologischen, sozialen, seelsorgerlichen und medizinischen Fachkompetenzen vor Ort zusammen. Es berücksichtigt dabei die lokalen Bedingungen, Einflüsse und Bedürfnisse des Einzelfalls.

6.5 Partner im „Netzwerk der Hilfe“

6013. Das Netzwerk der Hilfe umfasst neben Dienststellen der Bundeswehr auch zivile Ämter und Behörden sowie ehrenamtliche Organisationen, die sich im Sozialbereich engagieren⁵⁸. Ziel ist es, die Möglichkeiten der mitwirkenden Organisationen/Initiativen mit unterschiedlichsten Zielsetzungen und Möglichkeiten mit dem Betreuungs- und Fürsorgeangebot der Bundeswehr zu harmonisieren, ggf. die Betreuung der Angehörigen der Bundeswehr und ihrer Familien zu ergänzen, die Motivation und Berufszufriedenheit zu fördern und die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr zu steigern.

⁵⁷ Zentrale Dienstvorschrift A-2662/1 „Psychosoziale Unterstützung in der Bundeswehr (PSU Bw)“.

⁵⁸ Seiterführende Informationen siehe Intranet der Bundeswehr „Das Netzwerk der Hilfe“
[bundeswehr-support](https://www.bundeswehr-support.de).

6.6 Aufgaben der Standortältesten

6014. Im Rahmen der Standortangelegenheiten nehmen StOÄ eine koordinierende Rolle in den Belangen der Vereinbarkeit von Familie und Dienst wahr.⁵⁹

Sie

- stimmen die Betreuungsmaßnahmen für die Truppenteile und militärischen Dienststellen im Standortbereich ab,
- koordinieren die Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst der Bundeswehr,
- koordinieren die dienstlichen Maßnahmen zur Betreuung und Fürsorge und koordinieren die militärischen Maßnahmen im besonderen Aufgabenbereich, einschließlich der Maßnahmen der bundeswehrspezifischen Kinderbetreuung und
- haben die Verantwortung für die vor Ort errichteten Info-Punkte, die das Ziel haben, Informationen über alle wichtigen Dienstleistungen der Bundeswehr sowie relevante, externe Angebote, die an einem Standort vorhanden sind, an nur einem Ort zu bündeln und abrufen zu können.⁶⁰

6.7 Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen

6015. Eine geeignete Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist bedeutsam für eine tragfähige Balance von Familie und Beruf/Dienst. So können familiär bedingte Fehlzeiten im Dienst gesenkt und die Motivation der Angehörigen des GB BMVg erhöht werden

6016. Kinderbetreuung, auch für die Kinder von Angehörigen GB BMVG, ist originäre Aufgabe der Länder und Kommunen, die diese durch ihre Angebote vornehmlich auch sicherstellen können.

Es gibt Bundeswehrstandorte, an denen eine arbeitsplatznahe Kinderbetreuung, die an die besonderen Dienstzeiten angepasst ist, durch lokale und regionale Angebot nicht immer sichergestellt werden kann. In diesen Fällen ergreift die Bundeswehr Maßnahmen, um flexibel und auf die Bedürfnisse der Bundeswehr angepasste Betreuungsangebote zu schaffen.⁶¹ Hauptsächlich werden Belegrechte erworben⁶², daneben Kindertages-/Großtagespflegen – vorrangig außerhalb einer Bundeswehrliegenschaft oder in Ausnahmefällen auch innerhalb einer Bundeswehrliegenschaft – eingerichtet. Informationen hierzu halten der Sozialdienst, Info-Punkte und StOÄ bereit. Der Sozialdienst der Bundeswehr unterstützt Eltern darüber hinaus im Einzelfall, insbesondere bei kurzfristig auftretendem Betreuungsbedarf. Weitere Informationen zum Thema Kinderbetreuung sind auf dem Kinderbetreuungsportal der Bundeswehr im Internet erhältlich⁶³. An Standorten, an denen sich ein Bedarf zur Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten abzeichnet, ist nach der A-2645/5 zu verfahren.

⁵⁹ Siehe hierzu Zentralvorschrift A1-250/0-1 VS-NfD „Aufgaben im Standortbereich“.

⁶⁰ Siehe Zentralerlass B-2645/2 „Unterstützung aus einer Hand“.

⁶¹ Vgl. Zentrale Dienstvorschrift A-2645/5 „Kinderbetreuung“.

⁶² Durch Belegrechte wird ein Kontingent von Plätzen einer bestehenden Kinderbetreuungseinrichtung (Kindertagesstätte, Kindertages-/Großtagespflege) für Kinder von Angehörigen der Bundeswehr erworben. Die Betreuungszeiten entsprechen hierbei den Bedarfen des Standortes.

⁶³ [bundeswehr-kinderbetreuung](#)

6017. Die Erstattung von Kosten für eine Familien- und Haushaltshilfe für Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten, die an Auslandseinsätzen teilnehmen, ist möglich. Familienpflichten bestehen für Soldatinnen und Soldaten, die Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen beziehungsweise pflegen. Die Erstattung von Kosten bei der Betreuung von Kindern ist dabei grundsätzlich auf Kinder bis zu zwölf Jahren beschränkt. In begründeten Einzelfällen, wie zum Beispiel bei behinderten Kindern, können jedoch Ausnahmen zugelassen werden. Neben dem Auslandseinsatz werden auch die einsatzvorbereitende Ausbildung, einsatzgleiche Verpflichtungen oder Dauereinsatzaufgaben erfasst⁶⁴.

6018. Das Verfahren zur Erstattung von Kosten für eine Familien- und Haushaltshilfe für Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten, die an Auslandseinsätzen teilnehmen, wird über die Verordnung über die Erstattung von Kosten für Familien- und Haushaltshilfen von Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten bei Auslandseinsätzen (Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung (SHV)) geregelt. Die Zentralvorschrift A1-2642/0-5000 „Umsetzung der Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung“ gibt zentrale Vorgaben zur Umsetzung der Verordnung vor.

6019. Aufgrund der Zunahme des Anteils älterer Menschen in der Gesellschaft und angesichts des Wandels der Familienstrukturen, werden zukünftig immer mehr Angehörige des GB BMVg familiäre Pflegeleistungen erbringen müssen. Informationen über bestehende Betreuungsmöglichkeiten vor Ort werden durch den Sozialdienst der Bundeswehr bereitgehalten.

6020. Zur Überbrückung von Betreuungsengpässen sind an über 140 Standorten insgesamt mehr als 340 Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Betreuung von Kindern während des Dienstes eingerichtet⁶⁵. Informationen halten der Sozialdienst der Bundeswehr, Info-Punkte und StOÄ bereit.

6021. Nach § 10 Absatz 2 Satz 4 SGLeiG können Soldatinnen und Soldaten im Einzelfall auf Antrag für die Dauer der Teilnahme an der dienstlichen Maßnahme der Aus-, Fort- und Weiterbildung zusätzlich anfallende unabwendbare Kinderbetreuungskosten erstattet werden. Näheres regelt die Zentrale Dienstvorschrift A-1442/1 „Anwendung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes“.

6022. Gemäß § 10 Absatz 2 Satz 4 Nr. 2 BGLeiG und B-1441/1⁶⁶ können zivilen Beschäftigten mit Familienpflichten im Einzelfall auf Antrag für die Dauer der Teilnahme an dienstlichen Maßnahmen der Aus- und Fortbildung sowie an Dienstreisen zusätzlich anfallende unabwendbare Kinder- und Pflegebetreuungskosten erstattet werden.

⁶⁴ Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung (SHV), BGBl. 2015, S. 1132 f.

⁶⁵ Zentralerlass A-2645/3 „Einrichtung und Nutzung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern“.

⁶⁶ Abschnitt 6 „Erstattung von Betreuungskosten“.

6.8 Auslandsschulen der Bundeswehr

6023. Als öffentliche Schulen unter der Trägerschaft des BMVg werden Auslandsschulen der Bundeswehr an jenen größeren Auslandsstandorten eingerichtet, an denen keine andere deutsche oder internationale Schule zur Verfügung steht.

6024. Die Auslandsschulen der Bundeswehr verfolgen das Ziel, den im Ausland eingesetzten Angehörigen der Bundeswehr die Mitnahme ihrer Familie zu erleichtern. An einer Auslandsschule der Bundeswehr können die Schülerinnen und Schüler ihre Schullaufbahn nach deutschen Standards und Lehrplänen fortsetzen. Eine Vereinbarung mit dem Land Nordrhein-Westfalen sichert die bundesweite Anerkennung der an einer Auslandsschule der Bundeswehr erworbenen Zeugnisse, Berechtigungen und Abschlüsse. Dies und die individuelle Förderung in kleinen Lerngruppen unterstützen eine erfolgreiche spätere Wiedereingliederung in Deutschland.

6025. Aktuelle Informationen zu den einzelnen Auslandsschulen der Bundeswehr, dem Unterrichtsangebot und den Rahmenbedingungen eines Schulbesuchs sind auf der Internetseite www.auslandsschulen.bundeswehr.de sowie im Intranet der Bundeswehr auf der Seite des Bildungszentrums der Bundeswehr abrufbar.

6.9 Schul- und Kinderreisebeihilfen

6026. Die Gewährung von Schul- und Kinderreisebeihilfen im In- und Ausland erfolgt auf der Basis der Zentralen Dienstvorschrift A-2642/2 „Schul- und Kinderreisebeihilfen“.

6.10 Wohnungsfürsorge

6027. Aufgabe der Wohnungsfürsorge ist es, Angehörige des GB BMVg und ihre Familien bei der Suche nach familiengerechtem und ggf. behindertengerechtem Wohnraum zu unterstützen. Die Bereitstellung bzw. Vermittlung von angemessenem familiengerechtem Wohnraum für Angehörige des GB BMVg, die aus dienstlichen Gründen versetzt werden, wird weiterhin ein Schwerpunkt der Wohnungsfürsorge der Bundeswehr sein. Auch Pendlerinnen und Pendler der Bundeswehr werden bei der Suche nach geeignetem Wohnraum beraten und unterstützt.

6028. Das Personal in den örtlichen Wohnungsfürsorgestellen der BwDLZ unterstützt aktiv bei der Wohnungssuche, u. a. mittels eines individuellen Beratungsgesprächs, bei dem Wohnungssuchende über das Angebot an zweckgebundenem Wohnraum sowie über die Wohnungssituation auf dem freien Markt informiert werden. Zudem erhalten die vom Umzug Betroffenen Unterstützung durch Standortinformationen über

- eigene Leistungsangebote,
- Anschriften und Angebote von Wohnungsgesellschaften und Maklern,
- örtliche Mietspiegel,
- Vergleichsmieten,
- vorhandene Kinderbetreuungsmöglichkeiten,

- Schulen,
- Verkehrsverbindungen,
- Einkaufsmöglichkeiten,
- kulturelle Angebote,
- ärztliche Versorgung und
- Arbeitsmarktsituation.

Im Ausland werden die Angehörigen der Bundeswehr durch die Bundeswehrverwaltungsstellen regelmäßig bereits vor der Versetzung bei der Wohnungssuche unterstützt. Hierbei sind sie grundsätzlich auf Wohnungen des freien Marktes angewiesen. Die Wohnungssuche gestaltet sich aufgrund von abweichenden Wohnstandards und gesetzlichen Bestimmungen bzw. Regelungen (Miet- und Wohnungsvermittlungsrecht) schwieriger als im Inland. Deshalb wird der Beratung, Vermittlung und Betreuung der Wohnungssuchenden hier ein noch höherer Stellenwert eingeräumt.

6.11 Weitere Unterstützungsleistungen

6029. Das Bundeswehr-Sozialwerk e. V. (BwSW), die Militärseelsorge sowie die Evangelische und Katholische Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung (EAS und KAS) bieten Familienferien/Familienfreizeiten, teils auch mit seelsorgerlicher Begleitung, für Kinder und Familien an.

6030. Das BwSW ist eine Selbsthilfeeinrichtung der Bundeswehr. Es ergänzt die dienstliche Betreuung durch Freizeit- und Erholungsmaßnahmen zum Wohle der Angehörigen der Bundeswehr sowie ihrer Familien. Es werden vereinseigene, gepachtete oder vom Bund/der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BlmA) zur Nutzung überlassene Häuser unterhalten. Die Inanspruchnahme der Leistungen setzt die Mitgliedschaft im BwSW voraus.

6031. Dieses Angebot zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst wird ergänzt durch die Kooperation mit „Lokalen Bündnissen für Familie“, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert werden.⁶⁷ Die StOÄ und Dienststellenleitungen können durch den Austausch von Erfahrungs- und Handlungswissen Anregungen für eigene Projekte erhalten oder bei der konkreten Umsetzung von Ideen unterstützt werden.

6032. Bei entsprechender medizinischer Indikation können im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung oder für Beihilfeberechtigte Mutter-Kind-Kuren (Vater-Kind-Kuren) in Einrichtungen des Müttergenesungswerks oder als gleichwertig anerkannten Einrichtungen, mit denen ein Versorgungsvertrag nach § 111a SGB V besteht, ärztlich verordnet werden. Tarifbeschäftigte wenden sich gegebenenfalls an ihre Krankenkasse.

⁶⁷ Broschüre: „Schulzeit, Freizeit, Arbeitszeit – alles unter einem Hut? Beispiele gelungener Hilfen zur Vereinbarkeit für Eltern mit Schulkindern – Lokale Bündnisse auf Erfolgskurs“, BMFSFJ (Hrsg.).

6033. Kosten für die Unterbringung und Verpflegung von selbst nicht behandlungsbedürftigen Kindern werden dabei der Mutter oder dem Vater zugerechnet.

6034. Kosten für die medizinisch erforderliche Mitunterbringung von Angehörigen bei Krankenhaus- bzw. stationären Rehabilitationsklinikaufenthalten können unter festgelegten Voraussetzungen im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung übernommen werden.

6035. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 35 Absatz 1 Nr. 3 BBhV können auch die Aufwendungen für eine familienorientierte Rehabilitation bei Krebs- oder Herzerkrankung eines Kindes oder einem an Mukoviszidose erkrankten Kind als beihilfefähig anerkannt werden. Dessen Ziel ist die gemeinsame Rehabilitation aller Familienmitglieder unabhängig davon, ob jedes einzelne Familienmitglied die Voraussetzungen für eine Rehabilitationsmaßnahme erfüllt⁶⁸.

6036. Sofern Angehörige der Bundeswehr mit Familienpflichten an Standorten mit Gemeinschaftsverpflegung ihren Dienst verrichten, wird die Möglichkeit eingeräumt, deren Kinder an der Gemeinschaftsverpflegung gegen Bezahlung während des Zeitraums teilnehmen zu lassen, in dem für sie eine besondere Notlage gegeben ist (z. B. bei Nutzung des Eltern-Kind-Arbeitszimmers)⁶⁹.

7 Informationsarbeit und Betreuung

7.1 Zielsetzung

7001. Die Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst bedarf einer fortlaufend begleitenden Informationsarbeit mit Schwerpunkt auf den Medien der Mitarbeiterkommunikation. Sie kann darüber hinaus auch Bestandteil der personalwerblichen Kommunikation oder der Kommunikation der Arbeitgebermarke Bundeswehr sein.

7002. Es gilt vor allem, Angehörige des GB BMVg sowie ihre Familien über die rechtlichen Bestimmungen sowie über Möglichkeiten und aktuelle Entwicklungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst zu informieren. Darüber hinaus ist anzustreben, den GB BMVg nach innen und in der Öffentlichkeit als attraktiven Arbeitgeber mit dem Ziel darzustellen, qualifizierten Nachwuchs, auch in einem bereits bestehenden befristeten Dienstverhältnis, zielgerichtet anzusprechen, zu gewinnen und – auch mittels attraktiver, moderner Ausbildungsangebote einschließlich zivilberuflicher Nutzbarkeit – auf Dauer zu binden. Hier sind insbesondere auch Personalführung und Vorgesetzte auf allen Ebenen gefordert.

7003. Eine frühestmögliche Bereitstellung der für die Bundeswehrangehörigen kostenfreien Betreuungskommunikation ist von erheblicher Bedeutung für die Bewältigung der mit einer land- oder seegestützten Auslandsverpflichtung verbundenen Belastung.

⁶⁸ Nr. 35.1.3. VwV zur BBhV.

⁶⁹ Zentralvorschrift A1-1910/0-6001 „Verpflegungsmanagement der Bundeswehr“, Nr. 5026.

7004. Seit Juli 2015 wird die Betreuungskommunikation im Rahmen der technischen Möglichkeiten an Bord bei allen mehrtägigen Seefahrtvorhaben außerhalb der deutschen Hoheitsgewässer sowie bei landgestützten Auslandsverpflichtungen kostenfrei gewährt.

7005. Die Feldpostversorgung der Bundeswehr trägt dazu bei, in Einsatzgebieten, in denen keine ausreichend zuverlässige zivile Postversorgung existiert oder diese aufgrund von Besonderheiten des Einsatzauftrags nicht genutzt werden kann, den Postverkehr zwischen den Angehörigen der Bundeswehr im Einsatz und deren Familien im Heimatland zu ermöglichen.

7.2 Zuständigkeiten

7006. Die Information über Rechte und Möglichkeiten bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst ist Aufgabe der Disziplinarvorgesetzten bzw. der Dienststellenleitungen. Dies ergibt sich aus der Fürsorgepflicht. Im Interesse einer erfolgreichen Personalbindung sind Vorgesetzte auf allen Ebenen aufgerufen, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst proaktiv zu bewerben. Der Sozialdienst der Bundeswehr, ggf. die Militärseelsorge und die FBO, unterstützen hierbei mit fachlicher Kompetenz (vgl. mit Abschnitt 5).

7007. Angehörige des GB BMVg erhalten bei Zuversetzung durch den aufnehmenden Truppenteil/die aufnehmende Dienststelle in geeigneter Weise Informationen über den Standort im Allgemeinen sowie über die sozialen Angebote und Nutzungsmöglichkeiten der Einrichtungen am Standort. Dabei werden sie auf das ergänzende Informationsangebot des BwDLZ und der Info-Punkte hingewiesen.⁷⁰

8 Finanzielle und geldwerte Leistungen

8.1 Grundlagen

8001. Im Folgenden werden unterschiedliche, zum Teil sich ergänzende Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, um finanzielle und geldwerte Unterstützungsleistungen für Familien zu erhalten. Die Inanspruchnahme solcher Leistungen ist immer einzelfallbezogen zu prüfen und auszuwerten.

8.2 Gesundheitliche Versorgung/Beihilfe

8002. Soldatinnen und Soldaten erhalten unentgeltliche truppenärztliche Versorgung, solange sie Anspruch auf Besoldung oder ein Ausbildungsgeld nach § 30 Absatz 2 SG (Sanitätsoffizieranwärter) haben. Das gilt auch während des Mutterschutzes und der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Betreuungsurlaub (§ 69a Absatz 1 BBesG).

⁷⁰ Siehe hierzu B-2645/2.

8003. Die unentgeltliche truppenärztliche Versorgung umfasst auch Maßnahmen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Entbindung und nicht rechtswidrigem Schwangerschaftsabbruch (§ 69a Absatz 3 Nr. 5 BBesG). Soldatinnen haben danach neben den sonstigen Leistungen im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung Anspruch auf

- Leistungen zur Geburtsvorbereitung und Schwangerschaftsrückbildungsgymnastik wenn diese ärztlich verordnet wurde,
- ärztliche Betreuung und Hilfe durch eine Hebamme oder einen Entbindungshelfer während der Schwangerschaft und nach der Entbindung im Rahmen der vom Bundesausschuss der Ärzte und Krankenkassen erlassenen Mutterschaftsrichtlinien, und in analoger Anwendung des Vertrages über die Versorgung mit Hebammenhilfe nach § 134a SGB V,
- Hilfe bei der Entbindung durch eine Ärztin, einen Arzt, eine Hebamme oder einen Entbindungspfleger,
- Gewährung von Arznei-, Verband-, Hilfs- und Heilmitteln nach ärztlicher Verordnung bei Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung,
- vollstationäre Behandlung im Zusammenhang mit der Entbindung im Rahmen § 11 Absatz 4 und 5 SGB V,
- Ersatz der Auslagen der durch die Schwangerschaft und Entbindung unmittelbar erforderlichen Fahrten und
- Leistungen bei einem nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruch nach der Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses zur Empfängnisregelung und zum Schwangerschaftsabbruch in der jeweils gültigen Fassung.

8004. Bei Aufenthalt im Krankenhaus zur Entbindung sind, sofern für das gesunde Neugeborene eine besondere Fallpauschale verlangt wird, diese Kosten den Aufwendungen für die Mutter zuzurechnen. Dies gilt jedoch nur, wenn sich der Säugling wegen des Krankenhausaufenthaltes der Mutter dort befindet, also selbst nicht behandlungsbedürftig ist.

Das Kind einer Soldatin bzw. eines Soldaten oder Beamtin bzw. Beamten ist grundsätzlich bei der Beihilfe berücksichtigungsfähig. Um eine Gesamtkostendeckung zu erhalten, ist es erforderlich, für das Kind rechtzeitig (alsbald nach der Geburt) eine die Beihilfeleistungen ergänzende Restkostenversicherung abzuschließen. Schon vorher sollte eine Anwartschaftsversicherung abgeschlossen werden. Denn eine Restkostenversicherung ohne Gesundheitsprüfung für das Neugeborene ist nicht möglich, wenn die Soldatin oder die Beamtin nicht selber eine Anwartschaftsversicherung abgeschlossen hat. Dies kann bei Krankheit des Neugeborenen zu einer erheblichen finanziellen Belastung führen.

8005. Es gibt Handlungshilfen zur Begutachtung von schwangeren Bewerberinnen und schwangeren Soldatinnen sowie für den Einsatz von schwangeren Soldatinnen (Herausgeber Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr). Daneben enthält auch die Broschüre „Wichtige Hinweise zur sozialen Absicherung und Versorgung der Soldatinnen auf Zeit und der Soldaten auf Zeit“ eine Zusammenfassung des rechtlichen Rahmens.⁷¹

8006. Während ihrer Dienstzeit sind Soldatinnen und Soldaten nicht krankenversicherungspflichtig. Mit dem Ausscheiden aus der Bundeswehr endet die unentgeltliche truppenärztliche Versorgung. Jede Soldatin und jeder Soldat sollte ihren bzw. seinen Krankenversicherungsschutz für die Zeit nach der Bundeswehr bereits zu Beginn der versicherungsfreien Dienstzeit, d. h. schon bei der Ernennung, eigenverantwortlich regeln („Anwartschaftsversicherung“). Ausführliche Hinweise dazu enthält die Broschüre „Info – Wichtige Hinweise zur sozialen Absicherung und Versorgung der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit“ (www.sozialdienst.bundeswehr.de).

8007. Für Familienangehörige (Ehepartnerin bzw. Ehepartner und Kinder) erhalten Berufssoldatinnen, Berufssoldaten, Soldatinnen auf Zeit oder Soldaten auf Zeit ggf. Beihilfen nach Maßgabe der BBhV. Frühere Soldatinnen auf Zeit oder Soldaten auf Zeit erhalten während der Dauer des Bezuges von Übergangsgebühren für sich und ggf. für ihre Familienangehörigen Beihilfe.

8008. Die Beihilfe ist schriftlich mit dem dafür vorgeschriebenen Formular beim Bundesverwaltungsamt (BVA) zu beantragen. Zuständig ist diejenige Außenstelle des BVA, in deren Einzugsbereich die Dienststelle des Antragstellers oder die Antragstellerin liegt.

8009. Soldatinnen und Soldaten erhalten auf truppenärztliche Verordnung in ihrem Haushalt oder in ihrer Familie oder an einem anderen geeigneten Ort neben der ärztlichen Behandlung vorübergehende häusliche Krankenpflege durch Berufspflegekräfte oder andere geeignete Pflegekräfte, wenn

- eine Krankenhausbehandlung zwar geboten, aber nicht ausführbar ist,
- die Krankenhausbehandlung durch häusliche Krankenpflege vermieden oder verkürzt werden kann oder
- vorübergehende häusliche Krankenpflege zur Sicherung des Ziels der ärztlichen Behandlung erforderlich ist.

Die häusliche Krankenpflege umfasst die erforderliche Grundpflege und die erforderliche Behandlungspflege sowie hauswirtschaftliche Versorgung. Der Anspruch auf häusliche Krankenpflege besteht nur, soweit eine im Haushalt lebende Person die Soldatin oder den Soldaten nicht in dem erforderlichen Umfang pflegen und versorgen kann. Die Verordnung von Grundpflege und hauswirtschaftlicher Versorgung ist im Fall der Sicherungspflege nur zulässig, wenn keine andauernde Pflegebedürftigkeit festgestellt wurde⁷².

⁷¹ sozialdienst.bundeswehr

⁷² Einzelheiten sind abrufbar unter [BVA](http://www.bva.de).

Individuelle Beratung in Fragen der Beihilfe und der Krankenversicherung bietet der örtliche Sozialdienst der Bundeswehr.

8.3 Allgemeine Leistungen des Staates

8010. Bei Geburt eines Kindes kann Elterngeld gewährt werden. Der Bezug von Elterngeld ist unabhängig von der Inanspruchnahme von Elternzeit. Elterngeld wird in Höhe von 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes bis zu derzeit maximal 1.800 Euro gewährt. Auch nicht erwerbstätige Elternteile erhalten mindestens 300 Euro. Für Geringverdienende, Mehrkindfamilien und Familien mit Mehrlingen wird das Elterngeld erhöht. Der Anspruch auf Elterngeld richtet sich nach den Bestimmungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

8011. Das Elterngeld muss schriftlich beantragt werden. Jeder Elternteil kann für sich einmal einen Antrag auf Elterngeld stellen. Der Antrag muss nicht sofort nach der Geburt des Kindes gestellt werden. Rückwirkende Zahlungen werden jedoch nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag auf Elterngeld eingegangen ist. Zuständig für die Ausführung des BEEG sind die von den Landesregierungen bestimmten Stellen (Elterngeldstellen). Bei Beschwerden in Elterngeldangelegenheiten, bei denen die jeweiligen Elterngeldstellen nicht abhelfen konnten, besteht die Möglichkeit, sich an die zuständigen Landesbehörden (Aufsichtsbehörden) zu wenden. Für allgemeine Fragen zum Elterngeld steht der Sozialdienst der Bundeswehr zur Verfügung.

8012. Der Bezug von Kindergeld richtet sich nach den Vorgaben des Einkommensteuergesetzes (EStG). Nähere Auskünfte erteilt die Familienkasse bei dem Bezüge zahlenden Bundesverwaltungsamt (BVA) bzw. Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen (BADV).

8013. Eltern mit geringem Einkommen haben Anspruch auf Kinderzuschlag von bis zu 140 Euro monatlich für ein in ihrem Haushalt lebendes Kind bis zu seinem vollendeten 25. Lebensjahr, wenn für dieses Kind Kindergeld gezahlt wird. Die Zahlung des Kinderzuschlags ist auf insgesamt 36 Monate begrenzt⁷³. Für individuelle Beratung steht der örtliche Sozialdienst der Bundeswehr zur Verfügung.

8014. Kinderbetreuungskosten können – bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen – unter Umständen steuerlich geltend gemacht werden.

Nähere Auskunft erteilen das zuständige Finanzamt, Lohnsteuerhilfevereine, eine Steuerberaterin oder ein Steuerberater oder die Familienkasse bei der Agentur für Arbeit oder Familienkasse des öffentlichen Dienstes.⁷⁴

⁷³ Informationen hierzu im Internet unter [Finanzielle Unterstützung für Familien und Kinder – Bundesagentur für Arbeit](#).

⁷⁴ Informationen hierzu im Internet [BMFSFJ – Startseite](#).

8015. Weitere Informationen bieten folgende Verweise:

- Flyer: „Merkblatt Kindergeld“ des Bundeszentralamtes für Steuern,
- Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ des BMFSFJ, sowie
- Suche „Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten“.

8016. Für Aufwendungen bei der Kinderbetreuung, für die Pflege von hilfsbedürftigen Angehörigen oder für Haushaltstätigkeiten sowie für Arbeiten von Handwerkern können private Haushalte eine Steuerermäßigung geltend machen, die sich nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses richtet. Nähere Auskünfte erteilen das zuständige Finanzamt, Lohnsteuerhilfvereine oder eine Steuerberaterin oder ein Steuerberater.

8017. Spezielle Unterstützungsleistungen

- Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein unverzinslicher Gehaltsvorschuss nach den Richtlinien für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen gewährt werden.⁷⁵ Informationen hierzu erteilt der zuständige Sozialdienst der Bundeswehr.
- Im Falle einer Versetzung, Abordnung oder Kommandierung mit Zusage der UKV können für die Unterbringung von Kindern außerhalb der Wohnung der Soldatin bzw. des Soldaten oder der bzw. des Zivilbeschäftigten oder für zusätzliche Fahrtkosten von Kindern Schulbeihilfen bewilligt werden⁷⁶.
- Die Auslagen für einen durch den Umzug bedingten zusätzlichen Unterricht der Kinder können nach den Maßgaben des § 9 Absatz 2 BUKG und § 22 Auslandsumzugskostenverordnung (AUV) erstattet werden.

8018. Sonstige Unterstützungsleistungen

- Wer in Not geraten ist oder zu geraten droht und diese Notlage nicht allein oder mithilfe anderer überwinden kann, hat einen Anspruch auf Sozialhilfe in Form von Hilfe zum Lebensunterhalt oder Hilfe in anderen Lebenslagen. Dies kann insbesondere Alleinerziehende betreffen, die Elternzeit in Anspruch nehmen müssen und keiner Teilzeitbeschäftigung nachgehen können. Welche Hilfeleistungen im Einzelfall zustehen, richtet sich nach deren persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen unter Berücksichtigung der familiären Situation oder eventueller Ansprüche auf Leistungen anderer Sozialleistungsträger. Der Antrag ist beim örtlichen Sozialamt zu stellen.
- Anspruch auf Wohngeld kann bei Verringerung des Familieneinkommens, z. B. durch Wegfall der Dienstbezüge während der Elternzeit, aber auch bereits bei Teilzeitbeschäftigung entstehen. Der Antrag ist bei der Wohngeldstelle der Gemeinde oder Kreisverwaltung zu stellen.
- Alleinerziehende, die vom anderen Elternteil ihres Kindes nicht den notwendigen Unterhalt erhalten, können beim zuständigen Jugendamt einen Antrag auf Unterhaltsvorschuss stellen. Er beträgt so viel wie der Regelunterhalt abzüglich der Hälfte des für das Kind zustehenden Kindergeldes.

⁷⁵ siehe Zentrale Dienstvorschrift A-2642/9 „Gewährung von unverzinslichen Gehaltsvorschüssen in besonderen Fällen“.

⁷⁶ A-2642/2.

- Das Soldatenhilfswerk der Bundeswehr e. V. (SHW) leistet schnelle und unbürokratische Hilfe für Soldatinnen und Soldaten, die unverschuldet in Not geraten sind.
- Das Bundeswehrsozialwerk (BwSW) ist ein gemeinnütziger Verein, der sich seit 1960 für die Menschen in der Bundeswehr – und für deren Familien – engagiert. Sein Leitbild lautet: „Soziales Engagement in der Solidarität mit den Schwächeren in der Bundeswehr“.

8019. Beratung und Unterstützung

Über sämtliche zustehenden Leistungen berät der Sozialdienst der Bundeswehr und unterstützt bei Bedarf bei der Antragstellung bis hin zur Durchsetzung der Ansprüche.

Ansprechstellen und Zuständigkeitsbereiche sind im so genannten Sozialdienstverzeichnis aufgeführt. Ein regelmäßig aktualisiertes Verzeichnis befindet sich im Download-Bereich auf der Seite www.sozialdienst-bundeswehr.de.

9 Anlagen

9.1	Factsheet der Beauftragten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr „Teilzeit anstelle Elternzeit“	54
9.2	Übersicht Zuständigkeiten	55
9.2.1	Soldatinnen und Soldaten	55
9.2.2	Zivilpersonal	57
9.3	Vordrucke	57
9.4	Schwangerschaft und Mutterschutz kompakt	59
9.4.1	Checkliste für Schwangere sowie für werdende Väter	59
9.4.2	Aktivitätenliste	61
9.5	Stichwortverzeichnis	68
9.6	Bezugsjournal	75
9.7	Änderungsjournal	78

9.1 Factsheet der Beauftragten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr⁷⁷ „Teilzeit anstelle Elternzeit“



Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr



Teilzeit für elternzeitberechtigte Soldatinnen und Soldaten

Stand: 31.03.2018



Wer ist elternzeitberechtigt?

Soldatinnen und Soldaten haben **Anspruch auf Elternzeit**, wenn sie mit einem anspruchsbegründenden Kind (§ 15 Absatz 1 S. 1 Nr. 1 a) bis c) Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen (§ 28 Absatz 7 Soldatengesetz in Verbindung mit § 1 Absatz 1 Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten).

Teilzeit innerhalb Soldatenverhältnis

Für eine Teilzeitbeschäftigung im Soldatenverhältnis¹ nehmen elternzeitberechtigte Soldatinnen und Soldaten nicht „Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit“ in Anspruch, sondern **„Teilzeitbeschäftigung anstelle von Elternzeit“**.

Hierdurch entstehen ihnen keinerlei rechtliche Nachteile im Vergleich zu Beamtinnen u. Beamten bzw. Tarifbeschäftigten. Teilzeit anstelle von Elternzeit innerhalb des Soldatenverhältnisses soll bewilligt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 30a Absatz 1 S. 2 Soldatengesetz). In diesem Fall kann nach § 30a Absatz 1 S. 4 Soldatengesetz eine Teilzeitbeschäftigung auch im Umfang von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden („unterhältige Teilzeitbeschäftigung“). Ein Wechsel von Elternzeit zu „Teilzeitbeschäftigung anstelle von Elternzeit“ ist auch bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit möglich, wenn alle dafür erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Auswirkungen auf Besoldung und utV²:

	Besoldung	utV
Elternzeit (nur Vollzeit):	✘	✔
Teilzeit innerhalb Soldatenverhältnis:	✔ (anteilig)	✔
Teilzeit außerhalb Soldatenverhältnis:	✘	✔

Teilzeit außerhalb Soldatenverhältnis

„Teilzeitbeschäftigung **während der Elternzeit**“ außerhalb des Soldatenverhältnisses ist im Umfang von bis zu 30 Stunden in der Woche mit Zustimmung des Dienstherrn nach § 4 Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten möglich (z.B. eine berufliche Tätigkeit bei einem privaten Arbeitgeber).

Auswirkungen auf die Dienstzeit

Die Dienstzeit bei Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit, deren militärische Ausbildung mit einem Studium oder einer Fachausbildung > 6 Monate verbunden war, verlängert sich grundsätzlich um den Zeitraum der Elternzeit bzw. anteilig bei Teilzeitbeschäftigung nach § 40 Absatz 4 SG (sog. Nachdienstverpflichtung).

Auswirkungen auf Versorgungsleistungen

Die Ansprüche der Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit auf Berufsförderung und Dienstzeitversorgung werden bei Elternzeit und/oder „Teilzeitbeschäftigung **anstelle der Elternzeit**“ in ihrer Bezugsdauer (§ 5, 11 SVG) bzw. hinsichtlich des Betrages (§12 SVG) nicht gekürzt. In anderen Fällen führt Teilzeitbeschäftigung zur anteiligen Kürzung dieser Ansprüche, soweit diese Zeiten nicht nachgedient wurden. (vgl. § 13b SVG)

Für Berufssoldatinnen und Berufssoldaten gelten die Regelungen für die Beamtinnen und Beamten. Näheres dazu enthält das im Formular Bw-2527 enthaltene Merkblatt.

Bundesministerium der Verteidigung
- Beauftragte Familie und Beruf/Dienst Bw -
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin

BMVg Beauftr Familie und Beruf - Dienst Bw/BMVg/BUND/DE
Telefon: Büro: 030-2004-23051 (Bw/Kennz: 3400)

¹ Zu Ausschlüssen und Beschränkungen vgl. § 6 Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung
² utV= unentgeltliche truppenärztliche Versorgung

9.2 Übersicht Zuständigkeiten

9.2.1 Soldatinnen und Soldaten

Soldatin	Soldat	Disziplinarvorgesetzte Dienststellenleitungen	Personalbearbeitende Stelle (PersBSt)
<ul style="list-style-type: none"> Meldet formlos schnellstmöglich Schwangerschaft und geplanten Entbindungstermin an die Disziplinarvorgesetzte bzw. den Disziplinarvorgesetzten bzw. die Dienststellenleitung Nimmt Verbindung mit dem Sozialdienst der Bundeswehr auf, um Krankenversicherungsfragen für das ungeborene Kind zu klären. 		<ul style="list-style-type: none"> Veranlasst BA 90/5. Veranlasst ggf. Rückführung aus Einsatz/von Bord. Veranlasst Dienstbefreiung der Soldatin ab sechs Wochen vor bis acht Wochen nach Entbindungstermin bzw. 12 Wochen bei Mehrlingsgeburten. Unterbindet Einteilung der Soldatin zu Zusatz- und Nachtdiensten, beachtet Beschäftigungsverbote. Stellt Beachtung besonderer Arbeitsschutzbestimmungen sicher. Stellt sicher, dass Berufssoldatinnen und Soldatinnen auf Zeit das Merkblatt zur Zuordnung von Kindererziehungszeiten im Hinblick auf den Kindererziehungszuschlag ausgehändigt oder zugesandt wird (vgl C-1464/2) 	
	<ul style="list-style-type: none"> Beantragt Sonderurlaub für den Entbindungstermin der Ehefrau bzw. Lebenspartnerin (Formular Urlaubsantrag). 	<ul style="list-style-type: none"> Gewährt Sonderurlaub gemäß Soldatenurlaubsverordnung. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Zeigt Beratungsmöglichkeiten bei <ul style="list-style-type: none"> + Sozialdienst der Bundeswehr, + Verwaltung/Gebührsstelle, + Gleichmil, + Militärseelsorge auf und ermöglicht die entsprechenden Kontakte. 	
<ul style="list-style-type: none"> Meldet formlos schnellstmöglich Geburt des Kindes an Disziplinarvorgesetzte bzw. Disziplinarvorgesetzten oder Dienststellenleitung Legt Disziplinarvorgesetzter bzw. Disziplinarvorgesetztem oder Dienststellenleitung schnellstmöglich Geburtsurkunde vor. 		<ul style="list-style-type: none"> Veranlasst Benachrichtigung der PersBSt. Veranlasst Benachrichtigung der für die Berechnung und Zahlung der Dienstbezüge zuständigen Stelle. Veranlasst Berichtigung Datenbestand SASPF. Nimmt Kopie der Geburtsurkunde zu den Personalakten. Falls noch nicht geschehen: Stellt sicher, dass Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sowie Soldatinnen auf Zeit sowie Sol- 	<ul style="list-style-type: none"> Nimmt Vorgang zur Kenntnis. Berücksichtigt Elternschaft bei Personalplanung und Verwendungsentscheidungen.

Soldatin	Soldat	Disziplinarvorgesetzte Dienststellenleitungen	Personalbearbeitende Stelle (PersBSt)
		<p>daten auf Zeit das Merkblatt zur Zuordnung von Kindererziehungszeiten im Hinblick auf den Kindererziehungszuschlag ausgehändigt oder zugesandt wird (vgl. C-1464/2)</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Stellt Soldatinnen während der Stillzeit einen Ruheraum zur Verfügung. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Stellt im Rahmen der Fürsorgeverpflichtung sicher, dass familiäre Belange berücksichtigt werden. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Meldet formlos frühzeitig Probleme, die aus dem Nebeneinander von Elternschaft und Dienst entstehen. 		<ul style="list-style-type: none"> • Hilft im Rahmen der Fürsorgeverpflichtung bei der Suche nach Problemlösungen. • Wägt bei Entscheidungen das dienstliche Interesse gegen das familiäre ab. • Bindet ggf. GleichBmil mit ein. 	<ul style="list-style-type: none"> • Berät und unterstützt die Disziplinarvorgesetzte bzw. den Disziplinarvorgesetzten oder die Dienststellenleitung.
<ul style="list-style-type: none"> • Kann formlos die Zulassung individueller Dienst- und Anwesenheitszeiten unter Einhaltung der geltenden Rahmendienstzeit beantragen. 		<ul style="list-style-type: none"> • Prüft den Antrag. • Beteiligt Interessenvertretung/ggfs. Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. • Bindet GleichBmil mit ein. • Entscheidet über den Antrag. • Teilt Entscheidung schriftlich mit. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes/bis zum Ende des Wehrdienstverhältnisses – je nachdem, welches Ereignis früher eintritt – Elternzeit beantragen (Formular Urlaubsantrag). 		<ul style="list-style-type: none"> • Prüft und nimmt schriftlich Stellung. • Veranlasst Weiterleitung des Antrages an PersBSt bzw. Entlassungsdienststelle auf dem Dienstweg. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidet über den Antrag. • Benachrichtigt über die Entscheidung.
<ul style="list-style-type: none"> • Kann bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes/bis zum Ende des Wehrdienstverhältnisses – je nachdem, welches Ereignis früher eintritt – für zunächst maximal drei Jahre Betreuungsurlaub beantragen (Antrag auf Elternzeit mit den nach den Ausführungsbestimmungen zur Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten geforderten Unterlagen). 		<ul style="list-style-type: none"> • Prüft und nimmt schriftlich Stellung. • Veranlasst Weiterleitung des Antrages an PersBSt auf dem Dienstweg. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidet über den Antrag. • Benachrichtigt über die Entscheidung.
<ul style="list-style-type: none"> • Kann Teilzeitbeschäftigung schriftlich beantragen. 		<ul style="list-style-type: none"> • Prüft, sucht ggf. Alternativen und nimmt schriftlich Stellung. • Leitet Beteiligung ein. • Veranlasst Weiterleitung des Antrages an PersBSt bzw. Entlassungsdienststelle auf dem Dienstweg. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidet über den Antrag (soweit gleichzeitig Entlassungsdienststelle) oder leitet an Entlassungsdienststelle weiter. • Benachrichtigt über die Entscheidung.

9.2.2 Zivilpersonal

Die Abgrenzung der Zuständigkeiten auf dem Gebiet des Personalwesens und der Personalabrechnung der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Allgemeinen in der Zentralen Dienstvorschrift A-1300/18 „Abgrenzung der Zuständigkeiten auf dem Gebiet des Personalwesens und der Personalabrechnung der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ geregelt.

9.3 Vordrucke

Zur Erleichterung der Beantragung erfolgt an dieser Stelle eine Sammlung von Vordrucken. Dort, wo elektronische Vordrucke im Intranet verfügbar sind, sind diese angegeben. Die Formulardatenbank der Bundeswehr ist unter [Lucom Interaction Platform](#) zu erreichen.

Kindergeld

Zum Vordruck: Formulardatenbank der Bundeswehr

Merkblatt und Erklärung zu >Zuordnung von Kindererziehungs- und/oder Kinderpflegezeiten im Hinblick auf die spätere Gewährung eines Kindererziehungs-, Kindererziehungsergänzungs- oder Kinderpflegeergänzungszuschlags zum Ruhegehalt (Formular Bw- 2527 – auch für Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit vorgesehen, vgl. C-1464/2).

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden gemäß § 3 Absatz 1 AZV bzw. § 5 Absatz 1 SAZV ist durch einen formlosen Antrag möglich.

Telearbeit

A-2645/1, Nr. 1201.

Nebentätigkeit

Auch während der Teilzeitbeschäftigung besteht die Möglichkeit zur Ausübung einer Nebentätigkeit. Auf die Regelungen der A-1400/12 „Nebentätigkeiten“ wird verwiesen.

Trennungsgeld (TG) im Inland/Reisebeihilfen

TG wird auf Grundlage der Trennungsgeldverordnung (TGV) gewährt. Ausschlaggebend für die Auswahl des richtigen Antrages ist, ob eine tägliche Rückkehr zum Wohnort durchgeführt wird oder nicht.

- Antrag auf Erstbewilligung von TG (§ 2 TGV).

Zum Vordruck: Formulardatenbank der Bundeswehr → Suche nach „Bw/2256“.

- Antrag auf die Gewährung von TG bei auswärtigem Verbleiben (§ 3 TGV).

Zum Vordruck: Formulardatenbank der Bundeswehr → Suche nach „Bw/2047“.

- Antrag auf die Gewährung von TG bei tägl. Rückkehr zum Wohnort (§ 6 TGV).

Zum Vordruck: Formulardatenbank der Bundeswehr → Suche nach „Bw/2045“.

- Antrag auf Gewährung einer Reisebeihilfe für Familienheimfahrten (§ 5 TGV).

Zum Vordruck: Formulardatenbank der Bundeswehr → Suche nach „Bw/3496“.

Trennungsgeldempfänger, deren Dienststellen bereits migriert sind, stellen ihre Anträge über SMS-Stiewi.

Trennungsgeld im Ausland/Reisebeihilfen

Auslandstrennungsgeld (ATG) wird auf Grundlage der Auslandstrennungsgeldverordnung (ATGV) gewährt.

- Antrag auf Erstbewilligung von ATG.

Zum Vordruck: Formulardatenbank der Bundeswehr → Suche nach „Bw/2384“.

Auch TG-Empfänger im Ausland haben Anspruch auf die Gewährung einer Reisebeihilfe für Familienheimfahrten.

Zum Vordruck: Formulardatenbank der Bundeswehr → Suche nach „Bw/2499“.

Heimaturlaub

Verbringen auf Auslandsdienstposten Verwendete und ihre ebenfalls dort lebenden Familienangehörigen ihren Urlaub im Inland (Heimaturlaub), so erhalten sie unter Beachtung bestimmter Voraussetzungen für jedes Jahr des dienstlichen Aufenthaltes einen Fahrkostenzuschuss für eine Reise ins Inland.

Der Zuschuss wird jedoch nur gewährt, wenn

- der Heimaturlaub in Deutschland ohne Reisetage mindestens zwei Wochen dauert,
- der Heimaturlaub spätestens vor Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des betreffenden Jahres des dienstlichen Aufenthaltes angetreten wird,
- nach Beendigung des Heimaturlaubes die Stehzeit im Ausland noch mindestens drei Monate beträgt und
- die Versetzung/Abordnung oder Kommandierung im letzten angefangenen Jahr des dienstlichen Auslandsaufenthaltes noch mindestens sechs Monate dauert.

Der Zuschuss wird nicht gewährt, wenn die bzw. der Bedienstete einen Anspruch auf die Gewährung einer Reisebeihilfe für Familienheimfahrten nach § 13 der ATGV hat.

Zum Vordruck: Formulardatenbank der Bundeswehr → Suche nach „Bw/2496“.

Umzugskosten im Inland

- Antrag auf die Gewährung von Auslagen für den zusätzlichen Unterricht der Kinder.

Zum Vordruck: Formulardatenbank der Bundeswehr → Suche „Bw/2861“.

Umzugskosten im Ausland

- Antrag auf die Gewährung von Auslagen für den zusätzlichen Unterricht der Kinder.

Das Formular ist nicht in der Formulardatenbank verfügbar und daher beim zuständigen Kompetenzzentrum Travel-Management im Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr wie folgt anzufordern:

„BAIUDBWKompZTMBwTMUmzuegeAusland@bundeswehr.org“

Reisebeihilfen für freiwilligen Wehrdienst Leistende (FWDL)

FWDL erhalten ebenfalls Reisebeihilfen für Familienheimfahrten. Das Formular ist nur über das zuständige BwDLZ anzufordern und nicht in der Formulardatenbank verfügbar.

9.4 Schwangerschaft und Mutterschutz kompakt

9.4.1 Checkliste für Schwangere sowie für werdende Väter

In den ersten 12 Wochen:

- Ärztliche Untersuchung und Betreuung durch Frauenärztin bzw. Frauenarzt (Überweisung durch Truppenärztin bzw. Truppenarzt).
- Meldung der Schwangerschaft an die Disziplinarvorgesetzte bzw. den Disziplinarvorgesetzten oder die Dienststellenleiterin bzw. den Dienststellenleiter.
- Dienststelle erstellt Formular Belegart (BA) 90/5 „Verwendungsfähigkeit“.
- Melden bei der Truppenärztin bzw. beim Truppenarzt mit BA 90/5 sowie Schwangerschaftsbescheinigung der Frauenärztin bzw. des Frauenarztes gemäß Mutterschutzgesetz.
- Melden bei der Disziplinarvorgesetzten bzw. beim Disziplinarvorgesetzten bzw. der Dienststellenleiterin bzw. dem Dienststellenleiter mit BA 90/5.
- Melden beim bzw. bei der Beauftragten für Arbeitssicherheit/Mutterschutz zum gemeinsamen Erstellen einer Arbeitsplatzanalyse (Name ist dem Kompaniefeldwebel – KpFw [„Spieß“] bekannt).
- Antrag auf Tragen von eigener ziviler Bekleidung im Dienst während der Schwangerschaft unabhängig von der Schwangerschaftswoche. Der Antrag erfolgt formlos.
- Antrag auf Abnutzungsentschädigung gemäß Zentraler Dienstvorschrift A-1455/2 „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zu § 69 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes“ bzw. A-1457/2 „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zu § 5 des Wehrsoldgesetzes“ (Bw/2803)
 - + Antrag vom Disziplinarvorgesetzten bzw. von der Dienststelle sachlich richtig zeichnen lassen und
 - + BwDLZ übergeben.
- Kontaktaufnahme mit der Hebamme bzw. Entbindungshelfer für die Geburtsvor- und -nachbereitung.

- Kontaktaufnahme zum Beratungsgespräch beim Sozialdienst des BwDLZ (Beratung zur Krankenversicherung des Kindes, Elternzeit, Elterngeld, Kindergeld, Familienzuschlag, ggf. zum Wohngeld, zur Sozialhilfe, zur Kinderzulage oder zum Kindererziehungszuschlag ggfs. Kindererziehungsergänzungszuschlag und Kinderpflegeergänzungszuschlag usw.).
- Kontaktaufnahme zur Krankenkasse.

Hinweis: Krankenversicherung für das Kind zur Geburt abschließen.

Ab dem 5. Monat:

- Bei Bedarf Rezepte/Überweisungen für geburtsvorbereitende Maßnahmen ausstellen lassen (Kosten werden grundsätzlich im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung übernommen, Ansprechstelle Truppenärztin bzw. Truppenarzt)
 - + Geburtsvorbereitung,
 - + ärztliche Betreuung,
 - + Betreuung durch Entbindungshelfer bzw. Hebamme (Vor- und Nachsorge) und
 - + verordnete Arzneimittel, Verband-, Hilfs- und Heilmittel bei Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung.
- Falls Antrag auf Elternzeit (gemäß § 28 Absatz 7 SG i. V. m. der Verordnung über die Elternzeit für Soldatinnen und Soldaten) geplant:
 - + sechs bzw. acht Wochen vor Beginn der Elternzeit a. d. D. bei der personalbearbeitenden Dienststelle stellen,
 - + eine beispielhafte Aufzählung der dem Antrag beizufügenden Anlagen enthält Nr. 4041.
 - + Bescheinigung der Frauenärztin bzw. des Frauenarztes über den berechneten Geburtstermin muss ausgestellt werden und
 - + BA 90/5 von der Dienststelle erstellen und von der Truppenärztin bzw. vom Truppenarzt befüllen lassen „...errechneter Tag der Entbindung...“ (Bw/3454).
- Antrag auf Sonderurlaub (bei Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin) (Bw/2050).

Nach der Geburt

- Melden der Niederkunft des Kindes mit Geburtsurkunde,
- Antrag auf Kindergeldzulage (Bw/2396) kann erst im Zusammenhang mit der Änderungsmeldung bearbeitet werden,
- Antrag auf Gewährung von Familienzuschlag (Bw/2829 = Geb/Verw/529),
- Antrag auf Gewährung von Kindergeld (Bw/2396) kann erst im Zusammenhang mit der Änderungsmeldung bearbeitet werden,
- Antrag auf Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen (nur erforderlich, wenn Aufwendungen für das Kind entstanden sind),
- Beratungsgespräch bei Rentenversicherungsträger/Versicherungsamt (VA) ihrer Gemeinde bezüglich Kindererziehungszeiten (innerhalb von zwei Monaten),
- Antrag auf Elterngeld bei der zuständigen Elterngeldstelle (Muster Land Brandenburg),

- ggf. Antrag auf Unterhaltsvorschuss,
- Antrag auf Kindererziehungsergänzungszuschlag gemäß § 50b BeamtVG,
- ggf. Antrag auf Wohngeld,
- ggf. Antrag auf Sozialhilfe,
- ggf. Antrag auf Sonderurlaub (bei schwerer Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren gemäß § 21 Absatz 1 Nr. 4 SUrlV),
- ggf. Betreuungsurlaub gemäß § 28 Absatz 5 SG.

Weitere Informationen rund um das Thema Kinderbetreuung erhalten Sie auf dem Kinderbetreuungsportal der Bundeswehr im Internet:

<http://www.bundeswehr-kinderbetreuung.de>

9.4.2 Aktivitätenliste

Was?	Wo?	Wann?	Benötigte Unterlagen
<p>Geburtsurkunde Hierbei erfolgt auch die Wahl des Namens und Familiennamens des Kindes</p>	<p>Standesamt des Geburtsortes</p> <p>Oft kann das Kind direkt im Krankenhaus angemeldet werden und man muss dann nur noch zum Abholen der Geburtsurkunden zum Standesamt</p>	<p>Innerhalb einer Woche nach Geburt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geburtsbescheinigung der Klinik • Personalausweis oder Reisepass, Heiratsurkunde oder beglaubigte Abschrift aus dem Familienbuch <p>Nicht verheiratet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalausweis oder Reisepass • Geburtsurkunde Mutter • Vaterschaftsanerkennung, falls schon vorhanden
<p>Elterngeld</p>	<p>Elterngeldstelle</p> <p>Nähere Informationen zu Elterngeld und Elterngeld Plus sowie die Liste aller zuständigen Elterngeldstellen finden Sie auf den Seiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter www.bmfsfj.de.</p>	<p>Innerhalb der ersten drei Monate nach der Geburt des Babys (das Elterngeld wird nur drei Monate rückwirkend gezahlt).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Von beiden Elternteilen unterschriebener Antrag auf Elterngeld (Ausnahme, wenn ein Elternteil das alleinige Sorgerecht hat). • Geburtsurkunde des Kindes im Original • Bescheinigung der Krankenkasse über Mutterschaftsgeldzahlung

Was?	Wo?	Wann?	Benötigte Unterlagen
			<ul style="list-style-type: none"> • Bescheinigung des Arbeitgebers über Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach der Entbindung • Einkommenserklärung bzw. Lohn- und Gehaltsbescheinigungen
Kindergeld	<p>Bw: Bezüge zahlendes BVA</p> <p>Extern: Familienkasse der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit</p>	<p>Am besten direkt nach der Geburt, spätestens jedoch bis zum vierten Lebensjahr des Kindes, Einzelheiten unter: www.kindergeld.org</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antrag • Geburtsurkunde des Kindes im Original (Ausfertigung Kindergeld)
Krankenversicherung für das Kind	<p>PKV: 20 % privat versichern (ca. 30 €/Monat)</p> <p>GKV: Familienversicherung in bestehender Pflicht- oder freiwilliger Versicherung bei der Krankenkasse, bei der der berufstätige bzw. meistverdienende Elternteil versichert ist. Beachte: Ausnahme nach § 10 Absatz 3 SGB V</p>	<p>Tipp: Es ist ratsam, schon zur Geburt eine Versicherung für das Kind abzuschließen, um sich im Falle von Komplikationen während und nach der Geburt abzusichern.</p> <p>Darüber hinaus ist eine individuelle Beratung beim Sozialdienst der Bundeswehr empfehlenswert; dies gilt insbesondere für Familien in</p>	<p>Zunächst die Krankenkasse telefonisch informieren, sie schickt dann ein Formular und benötigt die Geburtsurkunde als Nachweis. Für das Kind erhält man nach etwa zwei Wochen eine eigene Versicherungskarte.</p>

Was?	Wo?	Wann?	Benötigte Unterlagen
		denen beide Elternteile Soldatenstatus haben.	
Beihilfe	Bw: 80 % Beihilfe (örtlich zuständige) BVA bzw. BADV	Nachdem erstmalig Aufwendungen für das Kind entstanden sind.	<ul style="list-style-type: none"> • Antrag auf Beihilfe • Geburtsurkunde • Versicherungsnachweise
Einwohnermeldeamt Kind anmelden evtl. Kinderreisepass beantragen	Einwohnermeldeamt des Wohnortes der Eltern	So früh wie möglich nach der Geburt	<ul style="list-style-type: none"> • Personalausweis oder Reisepass • Geburtsurkunde des Kindes • evtl. Urkunde über die Vaterschaftsanerkennung • soll ein Kinderpass beantragt werden, wird außerdem ein Lichtbild des Kindes gemäß Anforderungen der neuen Bundesdruckerei benötigt und bei nur einem Erziehungsberechtigten ein Sorgerechtsnachweis.
Elternzeit Gute Informationen zur Antragstellung sowie Auswirkung von Elternzeit, Betreuungsurlaub, Teilzeit oder Telearbeit findet man auf der Intranet-Seite des BAPersBw Abt IV	Bw: personalbearbeitende Dienststelle a. d. D. extern: Arbeitgeber	Spätestens sechs bzw. acht Wochen vor geplantem Beginn der Elternzeit	<p>Der Antrag muss schriftlich erfolgen und die Angabe über die Dauer der geplanten Elternzeit beinhalten. Folgende Unterlagen sind beizufügen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geburtsurkunde des Kindes (beglaubigte Kopie) • Nachweis über die Dauer der Mutterschutzfrist • dienstliche Erklärung der Soldatin oder des Solda-

Was?	Wo?	Wann?	Benötigte Unterlagen
unter GAIP KeNr 13-02-00			<p>ten, dass das Kind im eigenen Haushalt lebt und selbst betreut und erzogen wird, ggf. ein Nachweis über die Aufnahme bei der berechtigten Person, ggf. die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils</p> <ul style="list-style-type: none"> • ggf. ein Nachweis des unverheirateten Vaters über sein frühzeitiges Bemühen um die Feststellung seiner Vaterschaft und seiner Sorgeerklärung
Finanzamt Änderung der Lohnsteuerklasse, evtl. Kinderfreibetrag eintragen lassen	Zuständiges Finanzamt	So früh wie möglich nach der Geburt	<ul style="list-style-type: none"> • Geburtsurkunde • Personalausweis oder Reisepass • Nachweis über den Anspruch
Vaterschaft anerkennen (nur bei unverheirateten Eltern)	Standesamt oder Jugendamt	Vor oder nach der Geburt möglich (Zustimmung der Mutter nötig)	<ul style="list-style-type: none"> • Personalausweis oder Reisepass • Geburtsurkunden oder Abstammungsurkunden beider Eltern • Geburtsurkunde des Kindes
Kindererziehungszuschlag Beratung durch Sozialdienst	SaZ, Tarifbeschäftigte: jeweilige Rentenversicherungsanstalt BS, Beamtinnen und Beamte:	Wenn die Kindererziehungszeit einem bestimmten Elternteil zugeordnet werden soll, innerhalb von zwei Monaten.	<ul style="list-style-type: none"> • Nachweis über Nichterwerbsfähigkeit • Geburtsurkunde des Kindes

Was?	Wo?	Wann?	Benötigte Unterlagen
	Versorgung gemäß § 50a BeamtVG/§ 70 SVG		
Kindererziehungsergänzungszuschlag Unbedingt Beratungsgespräch mit Sozialdienst führen	SaZ, Tarifbeschäftigte: jeweilige Rentenversicherungsanstalt BS, Beamtinnen und Beamte: Versorgung gemäß § 50b BeamtVG/§ 70 SVG	bei pflegebedürftigen Kindern	<ul style="list-style-type: none"> • Geburtsurkunde des Kindes • Nachweis über Pflegebedürftigkeit
Familienzuschlag (FamZ)	Bezüge zahlendes BVA bzw. BADV	Ab Geburt/Heirat	<ul style="list-style-type: none"> • Heirats-/Geburtsurkunde • Nachweis über Anspruch auf Kindergeld. Der Anspruch ist gesetzlich geregelt.
Kinderzulage Unbedingt Beratungsgespräch mit Sozialdienst führen	Finanzamt (das für den Wohnort zuständig ist)	ab Geburtsjahr	<ul style="list-style-type: none"> • Nachweis über Anspruch auf Kindergeld • Einkommensteuererklärung
Wohngeld Unbedingt Beratungsgespräch mit Sozialdienst führen	Wohngeldstelle (der Gemeinde, Stadt, Amts- oder Kreisverwaltung)	nach Geburt (immer)	<ul style="list-style-type: none"> • Nachweis Mietbelastung • Nachweis Einkommen • Freibeträge für Familienangehörige
Sozialhilfe Unbedingt Beratungsgespräch mit Sozialdienst führen	Sozialamt vor Ort	nach Geburt (immer)	<ul style="list-style-type: none"> • alles, was Einnahmen und Ausgaben nachweist

Was?	Wo?	Wann?	Benötigte Unterlagen
Antrag auf Tragen von Zivilbekleidung	Disziplinarvorgesetzte/ Dienststellen	jederzeit in der Schwangerschaft	<ul style="list-style-type: none"> unterschriebener Antrag auf Tragen von Zivilbekleidung
Antrag auf Abnutzungsentschädigung gemäß A-1455/2	Disziplinarvorgesetzte/ Dienststellen	jederzeit in der Schwangerschaft Hinweis: Für Offiziere (BS und SaZ) als Selbsteinkleiderinnen ist die Entschädigung mit Zahlung der Abnutzungsentschädigung nach § 69 Absatz 1 Satz 3 BBesG abgegolten.	<ul style="list-style-type: none"> unterschriebener Antrag auf Tragen von Zivilbekleidung
Mutterschaftsgeld (www.bva.de – nicht für Soldatinnen)	Bundesversicherungsamt oder zuständige Krankenkasse	Parallel zum Antrag auf Elterngeld	<ul style="list-style-type: none"> gemäß der Vorgaben der zuständigen Krankenkasse bzw. des Bundesversicherungsamtes siehe Antwortschreiben
Unterhaltsvorschuss	zuständiges Jugendamt (für Alleinerziehende)	Ab Geburt bis Ende 12. Lebensjahr	<ul style="list-style-type: none"> Nachweis über ungeklärte Vaterschaft Nachweis über Unterhalt für Kinder
Mutter- oder Vater-Kind-Kuren	Truppenärztin bzw. Truppenarzt Hausarzt bzw. Hausärztin für Zivilbeschäftigte	Wenn medizinisch erforderlich	

Tipp:

- Beim Sozialdienst der Bundeswehr oder beim Jugendamt sind zahlreiche Informationen rund um die Schwangerschaft erhältlich. Den zuständigen Sozialdienst findet man im Sozialdienstverzeichnis, das von der Seite www.sozialdienst.bundeswehr.de heruntergeladen werden kann. Bezüglich Krankenversicherung des Kindes gilt:

Es gibt eine Vielzahl von Angeboten zur privaten Krankenversicherung (hierbei die zusätzliche Versicherung des nicht durch Beihilfe abgedeckten Bereiches von 20 %) oder Aufnahme des Kindes in der gesetzlichen Krankenkasse des Partners bzw. der Partnerin. Hier sollten entsprechende Angebote verglichen werden, ggf. Kombination von gesetzlicher und privater Krankenversicherung. Dies bedarf einer Einzelfallprüfung und Beratung.

Hinweis:

Unter bestimmten Voraussetzungen muss die Zeit der Elternzeit sowie Teilzeit nachgedient werden, § 40 Absatz 4 und § 46 Absatz 4 SG. Hierzu ist die Ansprechstelle die personalbearbeitende Stelle.

9.5 Stichwortverzeichnis

A

Abwesenheiten
allein Erziehende
Anwartschaft
Arbeitsmodelle
Arbeitsstättenverordnung
Arbeitszeiterfassung
Arbeitszeitregelung
Auslandseinsätze

B

Beihilfe
Belegungsplätze/-rechte
Besondere Auslandsverwendung
Beurteilungen
Bundesbesoldungsgesetz
Bundeswehrsozialwerk e.V.
Bundeswehrverwaltung

D

Dienstaufsicht
Dienstgestaltung
Dienstleistungen
Dienstpläne
Dienstunfähigkeit
Disziplinarvorgesetzte bzw.
Disziplinarvorgesetzter
Dienststellenleiterin bzw.
Dienststellenleiter

E

Einkommensteuergesetz
Einsatzführungskommando
Elterngeld
Eltern-Kind-Arbeitszimmer
Elternzeit

F

Familie
Familienbetreuung
Familienbetreuungsorganisation
Familienbetreuungsstellen
Familienheimfahrten
Fernausbildung
finanzielle Leistungen
flexible Arbeitsmodelle
Forum für Soldatenfamilien
Freistellung von der Dienstleistung
Führerausbildung
Fürsorge

G

Geburt
Gefahrstoffverordnung
Gehaltsvorschuss
geldwerte Leistungen
Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen
Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)
Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen
und Soldaten der Bundeswehr

Gleichstellungsbeauftragte (militärische)

Grundgesetz

H

Hinterbliebene

Homepage

I

Informationsbroschüre

Innere Führung

J

Jahresausbildungsbefehle

Jahresvorhabenübersicht

K

Kernzeit

Kinderbetreuung

Kinderbetreuungskosten

Kindererziehung

Kindergeld

Kinderzuschlag

Kommandierung

Krankenversicherung

Kur

L

Landeskommando

Lärmschutzverordnung

Lastenhandhabungsverordnung

Lokale Bündnisse

M

Militärseelsorge

Mobiles Arbeiten (siehe Ortsunabhängiges Arbeiten)

Mutterschaftsgeld

Mutterschutz

Mutterschutzgesetz

Mutterschutzverordnung für Soldatinnen (MuSchSoldV)

N

Nebentätigkeit

Netzwerk der Hilfe

O

Ortsunabhängiges Arbeiten

P

Personalführung

Personalgespräch

Personalrat

Pflege von Angehörigen

Pflegekosten

planbare Freizeit

Planbarkeit von Dienst und Freizeit

psychologische Beratung

Psychologischer Dienst

Psychosoziales Netzwerk (PSN)

R

Rahmendienstzeit

Rentenversicherung

Routinedienst

S

Sanitätsdienst

Schichtdienst

Schwerbehinderung

seelsorgerliche Betreuung

Selbsthilfemaßnahmen

Soldatenarbeitszeitverordnung

Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz

Soldatengesetz

Soldatenurlaubsverordnung

Soldatenversorgungsgesetz

Soldatinnen- und
Soldatengleichstellungs-
durchsetzungsgesetz

Soldatinnen- und
Soldatengleichstellungsgesetz

Soldatinnen- und Soldaten-
teilzeitbeschäftigungsverordnung

Sonderurlaub

Sozialamt

Sozialarbeit/Sozialarbeiter bzw.

Sozialarbeiterin

Sozialberatung/Sozialberater bzw.

Sozialberaterin

Sozialdienst der Bundeswehr

Sozialhilfe

Standortältester bzw. Standortälteste
Strahlenschutzverordnung
Bundeswehrunterstützungskommando
Sucht/Suchtprävention

T

Teilzeit
Teilzeitbeschäftigung
Telearbeit
Truppenarzt bzw. Truppenärztin
Truppenärztliche Versorgung

U

Übergangsgebühren
Übungen
Unentgeltliche truppenärztliche Versorgung
Unterhaltsvorschuss
Urlaubskonto

V

Versetzung
Vertrauensperson
Verwendungsaufbau
Vorsorgevollmacht

W

Wehrdienstbeschädigung
Weiterbildung, -maßnahmen
Widerruf
Wohngeld
Wohnungsfürsorge

Z

Zeiterfassung

Zusatz- und Sonderdienste

9.6 Bezugsjournal

(Nr.) Bezugsdokumente	Titel
1. K-9000/029 VS-NfD	Konzept Personalmanagement der Bundeswehr (KPersMgmt Bw)
2. TK BeFürsBw GenInspBw vom 29. Juni 2015	Teilkonzeption Betreuung und Fürsorge in der Bundeswehr
3. A-1340/23	Personalführung für die Soldatinnen und Soldaten
4. B-1300/46	Versetzung, Dienstpostenwechsel Kommandierung
5. A-2600/1	Innere Führung Selbstverständnis und Führungskultur
6. B-2213/2	Personalmaßnahmen im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr im Inland – Verwendungszeiten – Zusage der Umzugskostenvergü- tung
7. A-2645/1	Telearbeit
8. B-2645/4	Ortsunabhängiges Arbeiten
9. A-1360/4	Inanspruchnahme von Planstellen z. B. V. und Planstellen z. B. V. – Schüleretat für Soldatinnen und Soldaten
10. A-2645/3	Einrichtung und Nutzung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern
11. A-1455/4	Unentgeltliche truppenärztliche Versorgung und Heranziehen von zivilen (zahn)-ärztlichen und psychologischen Vertretungskräften
12. A-2645/5	Kinderbetreuung
13. A-2641/1 VS-NfD	Sozialdienst in der Bundeswehr
14. A-2642/2	Schul- und Kinderreisebeihilfen
15. C-1464/2	Berücksichtigung von Kinderziehungs- und Kinderpflegezeiten beim Ruhegehalt nach dem Beamtenversorgungsgesetz und dem Solda- tenversorgungsgesetz
16. A-1300/18	Abgrenzung der Zuständigkeiten auf dem Gebiet des Personalwe- sens und der Personalabrechnung der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
17. A-1300/34	Zuständigkeiten im Personalwesen – Bearbeitung von Personalan- gelegenheiten der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubilden- den –
18. B-1441/1	Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes
19. A-1420/3	Administrative Ausgestaltung der Bleibeverpflichtung in § 46 Absatz 3 des Soldatengesetzes
20. A-1442/1	Anwendung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes
21. A-1340/57	Gespräche in Personalangelegenheiten der militärischen Personal- führung
22. A1-1910/0-6001	Verpflegungsmanagement der Bundeswehr
23. A-2662/1	Psychosoziale Unterstützung in der Bundeswehr (PSU Bw)
24. A2-500/0-0-10	Geschäftsverkehr
25. A-2036/5	Nachhaltige Entwicklung
26. A-1380/2	Personelles Meldewesen

(Nr.) Bezugsdokumente	Titel
27. A-1340/50	Beurteilung der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr
28. C1-221/0-14	Fernausbildung für die Streitkräfte
29. A2-2630/0-0-5	Anzugordnung für die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr
30. A-1420/12	Ausführung der Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung
31. A-1130/28 VS-NfD	Alarmwesen
32. A-1130/36 VS-NfD	Krisenreaktions- und Alarmplan der Bundeswehr
33. B1-2640/0-8003	Betreuung der Bundeswehrangehörigen und deren Familien durch die Bundeswehrbetreuungsorganisation
34. A1-250/0-1 VS-NfD	Aufgaben im Standortbereich
35. B-2645/2	Unterstützung aus einer Hand
36. A1-2642/0-5000	Umsetzung der Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung
37. A-2642/9	Gewährung von unverzinslichen Gehaltsvorschüssen in besonderen Fällen
38. A-1455/2	Allgemeine Verwaltungsvorschrift zu § 69 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes
39. A-1457/2	Allgemeine Verwaltungsvorschrift zu § 5 des Wehrsoldgesetzes
40. B2-2630/0-0-1	Umgang mit Abhängigkeitserkrankungen in der Bundeswehr
41. A-1330/55	Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten
42. ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
43. AZV	Arbeitszeitverordnung
44. ATGV	Auslandstrennungsgeldverordnung
45. AUV	Auslandsumzugskostenverordnung
46. BBhV	Bundesbeihilfeverordnung
47. BMVg – R I 1 – Az 16-02-05/30a/I 10001 vom 15. November 2006	Bemessungsgrundlage für die Bestimmung der zu leistenden Dienstzeit bei Teilzeitbeschäftigung
48. Broschüre	Schulzeit, Freizeit, Arbeitszeit – alles unter einem Hut? Beispiele gelungener Hilfen zur Vereinbarkeit für Eltern mit Schulkindern – Lokale Bündnisse auf Erfolgskurs, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)
49. BBG	Bundesbeamtengesetz
50. BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
51. BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
52. BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
53. BKGG	Bundeskindergeldgesetz
54. BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
55. BRKG	Bundesreisekostengesetz
56. BGB	Bürgerliches Gesetzbuch

(Nr.) Bezugsdokumente	Titel
57. EigZulG	Eigenheimzulagengesetz
58. EStG	Einkommensteuergesetz
59.	Fernausbildung
60. Flyer	Merkblatt Kindergeld
61. GefStoffV	Gefahrstoffverordnung
62. BGleiG	Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz)
63. MuSchG	Mutterschutzgesetz
64. SGleiG	Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr
65. GG	Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland
66. HeilfV	Heilverfahrensverordnung
67. Info-Broschüre	Hinweise zur sozialen Absicherung der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr
68.	Kinderbetreuungsangebote in der Region per Postleitzahl (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: www.familien-wegweiser.de)
69. KdB	Konzeption der Bundeswehr
70.	Landeserziehungsgeldgesetze <ul style="list-style-type: none"> • Bayern (1) • Sachsen (2) • Thüringen (3) • Baden-Württemberg (4)
71. LärmschutzV	Lärmschutzverordnung
72. LasthandhabV	Lastenhandhabungsverordnung
73. MuSchSoldV	Mutterschutzverordnung für Soldatinnen
74. VMBl 1999 S. 2 Abschnitt 9.2	Nachhilfeunterricht – Erstattung von zusätzlichem Unterricht (für Kinder nach einer Versetzung mit Zusage der UKV gemäß § 9 Absatz 2 BUKG)
75. VMBl 1988 S. 76 und VMBl 2009 S. 86	Richtlinien zur Versetzung, zum Dienstpostenwechsel und zur Kommandierung von Soldaten
76. SAZV	Soldatenarbeitszeitverordnung
77. SHV	Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung
78. SBG	Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz
79. SG	Soldatengesetz
80. SUV	Soldatenurlaubsverordnung
81. SGleiG	Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz
82. STzV	Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung
83. SGB V	Sozialgesetzbuch V. Buch
84. SGB VIII	Sozialgesetzbuch VIII. Buch

(Nr.) Bezugsdokumente	Titel
85. SGB XI	Sozialgesetzbuch XI. Buch
86. StrlSchV	Strahlenschutzverordnung
87. TGV	Trennungsgeldverordnung
88. BMVg – WV II 5 – Az 48-10-00 vom 28. April 2009 und BAWV – RD 7 – Az 48-10-20 vom 14. Mai 2009	Truppenverpflegung – Möglichkeit der Teilnahme im Rahmen der Kinderbetreuung
89. UhVorschG	Unterhaltsvorschussgesetz
90. MuSchEltZV	Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen und Beamte des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (Mutterschutz- und Elternzeitverordnung)
91. EItZSoldV	Verordnung über die Elternzeit für Soldatinnen und Soldaten
92. AusfBestEItZSoldV VMBl 2009 S. 49	Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über die Elternzeit für Soldatinnen und Soldaten
93. BNV	Verordnung über die Nebentätigkeit der Bundesbeamten, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit
94. BMVg – M II IT 3 – Az 62-09-03-02/2057 vom 29. Juni 2006	Vorgaben der IT-Sicherheit für die Anbindung von Telearbeitsplätzen und Travelling Usern an das IT-SysBw im Grundbetrieb
95. WoGG	Wohngeldgesetz

9.7 Änderungsjournal

Version	Gültig ab	Geänderter Inhalt
1	02.11.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Erstveröffentlichung