



Deutscher  
Bundeswehrverband



# Forderungen zur Begleitung des Reformprozesses



Attraktivitätsagenda 2011

## Ohne Anschubfinanzierung ist alles nichts



**Oberst Ulrich Kirsch**

Der DBwV hat vor fünf Monaten die Attraktivitätsagenda 2011 veröffentlicht und damit sowohl der militärischen Führung als auch der politischen Leitung Anregungen für eine attraktive Ausgestaltung der neuen Bundeswehr an die Hand gegeben. Die in der Bundeswehr beschäftigten Menschen müssen künftig deutlich verbesserte Rahmenbedingungen an ihrem Arbeitsplatz vorfinden. Nur so werden die Streitkräfte im zunehmenden Wettbewerb um die klügsten Köpfe und die geschicktesten Hände bestehen. Nur so wird die Bundeswehr auch in Zukunft ihre Aufgaben mit qualifiziertem und motiviertem Personal optimal erfüllen können.

Die Attraktivitätsagenda 2011 konnte inhaltlich überzeugen und wurde – was uns auch ein bisschen mit Stolz erfüllt – in allen Bereichen positiv aufgenommen; dem Thema Attraktivität wird seit Herausgabe endlich die Bedeutung beigemessen, die es verdient. Der Deutsche Bundestag hat am 7. Oktober 2010 mit großer Mehrheit eine erste Forderung der Attraktivitätsagenda 2011 durch einen Antrag zur Verbesserung der Einsatzversorgung aufgenommen. Ein wichtiger erster Schritt, dem weitere folgen müssen. Dennoch ist leider festzustellen, dass es noch immer am Mut zur Bereitstellung der erforderlichen Haushaltsmittel fehlt. Uns treibt daher die Sorge um, dass der Begriff „Attraktivität“ bei den Betroffenen zum Unwort des Jahres werden könnte, wenn die Umsetzung nicht rasch und deutlich spürbar in Angriff genommen wird.

Die Attraktivitätsagenda 2011 ist und bleibt aktuell; sie beschreibt aber lediglich die erforderlichen Verbesserungen der Rahmenbedingungen einer Bundeswehr nach der Reform und definiert somit die Zielvorgabe für die Bundeswehr der Zukunft.

Der nun bevorstehende Umbau der Streitkräfte bedarf gleichermaßen einer Vielzahl gesetzlicher und verwaltungstechnischer Regelungen, damit er zeitgerecht und unter Berücksichtigung der den Menschen in der Bundeswehr geschul-

deten Fürsorge erfolgen kann. Die absehbaren politischen Entscheidungen zur Aussetzung der Wehrpflicht zum 1. Juli 2011 und zur Einführung eines freiwilligen Kurzwehrdienstes mit bis zu 15 000 Soldatinnen und Soldaten, zur Festlegung eines Umfangs von etwa 170 000 Zeit- und Berufssoldaten in noch nicht bekannter Aufteilung auf die beiden Statusgruppen sowie zur Festlegung eines Umfangs von 60 000 bis 65 000 Dienstposten bei den Zivilbeschäftigten machen es aus Sicht des DBwV unabdingbar, den Reformprozess mit besonderen Maßnahmen zu flankieren. Wir haben deshalb ein Forderungs- respektive Maßnahmenpaket geschnürt, das Anregung und Motivation für die Verantwortlichen sein soll, gemeinsam mit der Interessenvertretung der Soldatinnen und Soldaten sowie der zivilen Mitarbeiter in der Bundeswehr die wohl größte Aufgabe seit der Aufstellung der Bundeswehr anzugehen.

Und es stehen weitere Entscheidungen im Rahmen der Bundeswehrreform an. Auf Grundlage der Attraktivitätsagenda 2011 und diesen Forderungen zur Begleitung des Reformprozesses werden wir unsere Positionierung in den noch offenen Einzelfragen konkretisieren und unsere Mitarbeit bei der Umsetzung anbieten.

Für die folgenden Stationierungsentscheidungen fordern wir Transparenz und ein nachvollziehbares, in erster Linie an den Bedürfnissen der Betroffenen ausgerichtetes Konzept. Ferner erwarten wir eine zügige Behandlung, damit die Menschen in der Bundeswehr einen persönlichen Planungshorizont für ihre Zukunft erhalten.

Unter dieser Voraussetzung sichern wir die weitere konstruktive Begleitung des Erneuerungsprozesses zu.

Die aktuelle Bundeswehrreform wird ihre Angehörigen ein weiteres Mal vor enorme Aufgaben stellen und es wird „selbstverständlich“ erwartet, dass diese Aufgaben und Herausforderungen erfolgreich bewältigt werden. Wir erwarten von der Bundesregierung und vom Parlament, dass die Bundeswehrreform als gemeinsame Aufgabe in großer Einmütigkeit begleitet und unterstützt wird. Der DBwV wird seinen Beitrag hierzu leisten und den Erneuerungsprozess konstruktiv, aber wo erforderlich auch kritisch, im Sinne der von ihm vertretenen Mitglieder begleiten.

*Für alle Mitglieder und Mandatsträger des Deutschen Bundeswehrverbandes*



*Ulrich Kirsch  
Bundesvorsitzender*

## 1. Strukturbegleitende Maßnahmen

Die politischen Entscheidungen zur Neufestlegung des Gesamtumfanges der Bundeswehr erfordern Maßnahmen, die – trotz laufender militärischer Operationen und unterstützenden Dienstbetriebes – einen schnellen Umbau der Streitkräfte sicherstellen.

Hierbei geht es sowohl um den Abbau von Personal als auch um Versetzungen auf Grund von Umgliederungen, Verlegungen und Standortauflösungen.

Nur ein Paket von attraktiven Anreizen wird die Chance für eine zeitnahe neue Personalstruktur bieten.

Der Deutsche BundeswehrVerband wird einseitige Eingriffe in bestehende Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse nicht akzeptieren.

### a) Bisherige gesetzliche Möglichkeiten zur Anpassung des Personalkörpers im Soldatengesetz nutzen und ausbauen

Die bisher zur Verfügung stehenden Instrumente im Dienstrecht der Soldaten reichen nicht ansatzweise aus.

**Daher fordert der Deutsche BundeswehrVerband** die Dienstzeitverkürzung für Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit und die Umwandlung des Statusverhältnisses vom Berufssoldaten zum Zeitsoldaten umfassend zu nutzen. Dienstliche Interessen und persönliche Belange müssen dabei im Einklang stehen.

Zusätzlich fordert der Deutsche BundeswehrVerband die Anpassung bereits geltender gesetzlicher Regelungen, um Berufssoldatinnen und Berufssoldaten auf Antrag ab dem 48. Lebensjahr in den Ruhestand versetzen zu können. Eine ähnliche Möglichkeit muss auch für Beamtinnen und Beamte gefunden werden.

### b) Portabilität für alle bei Beendigung des Dienstverhältnisses/Schaffung und Mitnahme von Versorgungsanwartschaften

Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sowie Zeitsoldaten, die auf eigenen Antrag aus dem Dienstverhältnis ausscheiden, werden derzeit bei Beendigung ihres

Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber rückwirkend für die Dauer ihrer Dienstzeit in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. Bei dem anstehenden Personalabbau wirken sich die damit verbundenen strukturbedingten Nachteile bei der Alters- und Invaliditätsversorgung negativ auf die Entscheidung zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses aus.

**Daher fordert der Deutsche BundeswehrVerband** bei Berufssoldaten die Mitnahme bereits erdienter Versorgungsanwartschaften und bei Zeitsoldaten ab einer Verpflichtungszeit von mehr als fünf Jahren eine vergleichbare Versorgungsanwartschaft.

## c) Berufsförderung, Dienstzeitversorgung und Eingliederung

Berufsförderung und Dienstzeitversorgung sollen eine erfolgreiche Eingliederung der ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten gewährleisten. Aus Sicht des Deutschen BundeswehrVerbandes gibt es Optimierungsbedarf.

**Daher fordert der Deutsche BundeswehrVerband**, dass der Beratungsservice des Berufsförderungsdienstes zur Arbeitsmarktsituation, zur Berufswahl und den Ausbildungsgängen ein qualitativ hohes Niveau hat. Eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen und der Wirtschaft ist Pflicht. Die Kooperationen und Netzwerke zwischen Bundeswehr und Wirtschaft sind auszubauen.

Jegliche Kürzungen der Übergangsgebühren sind zu beseitigen. Die Besteuerung der Übergangsbeihilfe ist rückgängig zu machen.

Bei der Übernahme in den öffentlichen Dienst im Beamtenstatus sind mindestens die ursprüngliche Besoldung aus dem letzten Dienstgrad und die Anrechnung der Vordienstzeit zu berücksichtigen. Beim Wechsel als Tarifbeschäftigter im öffentlichen Dienst müssen die Dienstzeiten bei der Bundeswehr als Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung anerkannt werden.

## d) Zivil anerkannte Zertifizierung militärischer Ausbildung

Die Arbeitsmarktsituation in der Bundesrepublik Deutschland ist wegen des Fachkräftemangels angespannt. Soldatinnen und Soldaten müssen bzw. können nach der Dienstzeit einer Beschäftigung außerhalb der Bundeswehr nachgehen. Viele hochqualifizierte Tätigkeiten, die innerhalb der Streitkräfte ausgeführt werden, sind außerhalb der Bundeswehr nicht bekannt und finden mangels Transparenz keine Anerkennung.

**Daher fordert der Deutsche BundeswehrVerband** die generelle zivile Anrechnung der Tätigkeit bei der Bundeswehr. Militärische Tätigkeiten und militärische Qualifikationen sind, soweit möglich, zivil anzuerkennen. Die bei der Bundeswehr erworbenen beruflichen Qualifikationen sollten auch im Dienst als Soldatin oder Soldat angewendet werden, damit diese Kenntnisse bei weiteren Bildungsmaßnahmen und Beschäftigungsverhältnissen Berücksichtigung finden.

Die während des gesamten Dienstes in der Bundeswehr erworbenen Qualifikationen und die berufspraktischen Tätigkeiten sind qualifiziert so zu dokumentieren, dass sie europaweit anerkannt werden. Eine solche Dokumentation ist insbesondere notwendig, um die Voraussetzung für weitere Qualifikationen nachzuweisen und künftige Bildungsabschlüsse in verkürzter Zeit erwerben zu können.

Diese Maßnahmen sind mit hoher Priorität und sehr schnell umzusetzen, damit sie noch während des Umbaus der Bundeswehr als Anreiz für den vorzeitigen Wechsel in das zivile Berufsleben wirksam werden.

## e) Verlängerung und Ausbau des TV UmBw für die Arbeitnehmer der Bundeswehr

Der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) hat sich bereits seit 2001 als Instrument zur Reduzierung von zivilen Beschäftigten bewährt.

**Deshalb fordert der Deutsche BundeswehrVerband**, die bisher geltenden tariflichen Regelungen den geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen anzupassen und in einem Nachfolgevertrag mindestens auf dem Leistungsniveau der bis 2009 bestehenden Regelungen mit einer Mindestlaufzeit von acht Jahren fortzuschreiben.

## f) Hinzuverdienstgrenzen

Soldatinnen und Soldaten mit Anspruch auf Dienstzeitversorgung, die hinzuverdienen, schaffen einen volkswirtschaftlichen Mehrwert. Angesichts der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt treten bereits heute qualifizierte ehemalige Soldatinnen und Soldaten nicht mehr in Konkurrenz zu den anderen Arbeitnehmern, sondern sind eine notwendige Bereicherung für den Arbeitsmarkt.

**Daher fordert der Deutsche BundeswehrVerband** den Wegfall aller Hinzuverdienstgrenzen. Neben dem Anreiz zur vorgezogenen Umwandlung des Dienstverhältnisses könnte dies dazu beitragen, den schon heute bestehenden Mangel an Ingenieuren und Fachkräften abzumildern. Zudem können so Versorgungs Nachteile ausgeglichen werden.

## g) Tätigkeit nach dem Ausscheiden aus dem Wehrdienst

Die Vorschriften des Beschäftigungsverbots für bestimmte Tätigkeiten nach dem Wehrdienst war 1985 im Zusammenhang mit der Begrenzung von Nebentätigkeiten eingeführt worden. Sie ist aus heutiger Sicht überzogen und widerspricht der Zielsetzung des Verwaltungsabbaus. In Zeiten eines gewollten Personalabbaus wirkt die Regelung hemmend.

**Der Deutsche BundeswehrVerband fordert** daher die ersatzlose Streichung des § 20a Soldatengesetz. Dies wäre ein sinnvoller Beitrag zur Entbürokratisierung.

## h) Wahlrecht zwischen UKV und dauerhafter Gewährung von Trennungsgeld

Das derzeitige Umzugskostenrecht ist in einer Zeit entstanden, als der Lebenspartner/die Lebenspartnerin der Soldatin/des Soldaten und der Beschäftigten der Bundeswehr im Regelfall noch nicht berufstätig war. Es wurde bereits in den vergangenen zehn Jahren des Transformationsprozesses als fürsorgefeindlich empfunden.

**Daher fordert der Deutsche BundeswehrVerband** ein gesetzlich festgeschriebenes Wahlrecht zwischen der Umzugskostenvergütung (UKV) und der dauerhaften Gewährung von Trennungsgeld (TG) auch über den Umgliederungszeitraum hinaus.

## 2. Personalgewinnung

Für eine altersgerechte Personalstruktur muss neben dem Personalabbau zeitgleich besonderer Wert auch auf die Nachwuchsgewinnung im militärischen sowie im zivilen Bereich gelegt werden.

Bereits ein Absenken des Regenerationsbedarfes unter den strukturellen Ergänzungsbedarf wirkt sich langfristig negativ aus. Hiervor, ganz zu schweigen von einem Einstellungsstopp, wird dringend gewarnt.

Vor dem Hintergrund des fehlenden Rekrutierungspotentials aus dem Grundwehrdienst verpflichteten Wehrdienstleistenden sind neue Wege der Personalgewinnung zu erschließen.

### a) Deckung des Regenerationsbedarfs

Personalgewinnung ist „Pflichtaufgabe“ aller Angehörigen der Bundeswehr; insbesondere der Vorgesetzten. Der Bedarf an Soldatinnen und Soldaten in allen Laufbahnen muss weiterhin quantitativ und qualitativ gedeckt werden. Der „Kampf um die Talente“ kann seitens der Bundeswehr nur gewonnen werden, wenn der Dienst in den Streitkräften attraktiv ist.

**Deshalb fordert der Deutsche Bundeswehrverband** die Konkurrenzfähigkeit des Soldatenberufs auf dem Arbeitsmarkt. Dies bezieht sich nicht nur auf die Attraktivität der Dienstgestaltung, sondern auch auf die Möglichkeiten, nach der Zeit als Soldat im zivilen Berufsleben Fuß zu fassen.

Besonderes Augenmerk verdient die Mannschaftslaufbahn. Längere Verpflichtungszeiten müssen mit der Verbesserung der beruflichen Qualifizierungs- und Integrationsmöglichkeiten verbunden sein.

Die Personalgewinnungsorganisation muss so strukturiert sein, dass Bewerbungen zügig ausgewertet und Bewerbungsverfahren eingeleitet werden können. Sie muss flächendeckend mit kurzen Anfahrtswegen sichergestellt sein. Die Prüforganisation muss vergrößert werden. Hier können die Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreiswehrrersatzämter gewinnbringend weitergenutzt werden. Auf die Expertise und entsprechende aktuelle militärische Erfahrungen (einschließlich der Erfahrung in Auslandseinsätzen) des in der Personalgewinnung eingesetzten Personals darf nicht verzichtet werden, denn durch sie werden die Soldatinnen und Soldaten von morgen geprüft und ausgewählt.

## b) Berücksichtigung der Sonderinteressen der Bundeswehrbeschäftigten bei Tarifabschlüssen

Sowohl Soldaten als auch Arbeitnehmer und Beamte der Bundeswehr leiden gleichermaßen darunter, dass die Bundeswehr besoldungs- und tarifpolitisch nicht im Mittelpunkt des Interesses steht, obwohl der Geschäftsbereich des BMVg den weitaus größten Teil des Personals im Bundesdienst darstellt.

**Deshalb fordert der Deutsche BundeswehrVerband**, bei Abschlüssen von Tarifverträgen auf die Sonderinteressen der Bundeswehrbeschäftigten Rücksicht zu nehmen, um in der Personalgewinnung attraktiv zu sein. Dazu müssen BMVg und Deutscher BundeswehrVerband an den Tarifverhandlungen teilnehmen.



Foto: Bombeke

*Wer hoch qualifizierte Menschen für den Dienst in den Streitkräften gewinnen will, muss dafür sorgen, dass der Soldatenberuf auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleibt.*

## 3. Freiwillig Wehrdienst Leistende

Um den Bedarf von Mannschaften im Grundbetrieb abdecken zu können, werden künftig auf freiwilliger Basis Kurzzeitdiener in den Streitkräften Dienst tun. Bei Bedarf und entsprechender Verpflichtungszeit können diese bei ergänzender Verpflichtung auch zu Einsätzen herangezogen werden. Aus ihnen soll in der Binnenwerbung Nachwuchs für alle Laufbahnen geworben werden.

### a) Finanzielle Vergütung

In erster Linie wird der freiwillige Wehrdienst durch die Bewerber an einer attraktiven Vergütung gemessen werden. Sie muss weit über den Sätzen der bisher Grundwehrdienst Leistenden liegen.

**Der Deutsche BundeswehrVerband fordert** eine angemessene Vergütung aller freiwillig Wehrdienst Leistenden. Dies muss den Wehrdienstzuschlag ab dem ersten Dienstmonat, die Erhöhung und Dynamisierung der Tagessätze, vergleichbare Ansprüche auf Zulagen und mehr geleistete Dienste wie bei Zeit- und Berufssoldaten, den Erhalt und eine damit verbundene Erhöhung der besonderen Zuwendung (Weihnachtsgeld) und des Entlassungsgeldes sowie finanzielle Ansprüche nach dem Unterhaltssicherungsgesetz und dem Arbeitsplatzschutzgesetz einschließen.

Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld ist bei einer Verpflichtungszeit von mindestens zwölf Monaten festzuschreiben.

Foto: ddp



*Der freiwillige Wehrdienst wird an einer attraktiven Vergütung gemessen werden. Sie muss weit über den Sätzen für die bisher Grundwehrdienst Leistenden liegen.*

## b) Soziale Leistungen

Über die finanzielle Vergütung hinaus werden die übrigen sozialen Leistungen für eine Bewerbung zum freiwilligen Wehrdienst ausschlaggebend sein.

**Der Deutsche BundeswehrVerband fordert** den Erhalt der bisher den Grundwehrdienst Leistenden gewährten unentgeltlichen Leistungen. Hier sind weder im Dienstbetrieb, beim Urlaubsanspruch, bei der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung, bei militärischen Unterkünften noch bei der Truppenverpflegung Verschlechterungen hinnehmbar.

## c) Qualifizierungen

Weitere Möglichkeiten für mehr Attraktivität eines freiwilligen Wehrdienstes bestehen in einem umfassenden Angebot der zivilberuflichen Qualifizierung während der Dienstzeit.

**Der Deutsche BundeswehrVerband fordert** eine Qualifizierung von freiwillig Wehrdienst Leistenden während ihrer Dienstzeit. Dies sollte insbesondere den Erhalt von Führerscheinen, Sprachausbildungen, die Anrechenbarkeit der Dienstzeit als Berufserfahrung bzw. als Praktikum und die Möglichkeiten zur Verbesserung des vorhandenen Schulabschlusses umfassen.

Die Voraussetzungen für einen bevorzugten Zugang zu Universitäten und Ausbildungswerkstätten der Bundeswehr sind zu schaffen. Alle Maßnahmen des Berufsförderungsdienstes sind den freiwillig Wehrdienst Leistenden zugänglich zu machen. Die bevorzugte Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis im öffentlichen Dienst ist vorzusehen.

## d) Frauen als freiwillig Wehrdienst Leistende

Der erforderliche Umfang an freiwillig Wehrdienst Leistenden wird nur erreicht werden, wenn der Dienst sowohl männlichen als auch weiblichen Bewerbern offen steht. Dies erhöht auch das Auswahlpotential für potentielle Zeitsoldaten.

**Der Deutsche BundeswehrVerband fordert** die Zulassung von weiblichen freiwillig Wehrdienst Leistenden und die damit verbundenen notwendigen Anpassungen im Bereich Vorschriften, Infrastruktur sowie des Angebotes an Berufsförderung und den Einsatz von Wehrdienstberaterinnen.

## 4. Flexibilisierung der Verpflichtungszeiten bei Zeitsoldaten

Im Zuge der Bundeswehrreform ist beabsichtigt, den Regenerationsbedarf durch Erhöhung der Verpflichtungszeiten von Zeitsoldaten abzusenken.

Dadurch ändern sich die sozialen Rahmenbedingungen, da Zeitsoldaten dann auch im Lebensalter von deutlich über 40 Jahren auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sein müssen. Der Deutsche BundeswehrVerband bewertet eine erfolgreiche Eingliederung dieser Personengruppe als kritisch.

**Der Deutsche BundeswehrVerband fordert** für Zeitsoldaten ab dem 13. Dienstjahr die Möglichkeit der Entlassung auf eigenen Antrag auch ohne Vorliegen einer besonderen Härte. Die Regelung kann sich an die einschlägige Vorschrift für Berufssoldaten anlehnen. Den berechtigten Interessen des Dienstgebers nach Planungssicherheit wäre mit Sperrfristen für die Entlassung auf eigenen Antrag im Anschluss an Fachausbildung oder Studium ausreichend Rechnung getragen.

Berufsförderung und Dienstzeitversorgung müssen gestaffelt nach der Dienstzeit zur Verfügung stehen. Dafür ist ein steigendes Staffelungssystem nach Dienstjahren zu schaffen.



Foto: IMZ Bw

***Im Zuge der Reform werden längere Verpflichtungszeiten für Soldaten auf Zeit nötig werden. Dadurch ändern sich die sozialen Rahmenbedingungen beim Ausscheiden und der Eingliederung.***

## 5. Reservistinnen und Reservisten

Durch die Neustrukturierung der Bundeswehr und das erweiterte Aufgabenspektrum benötigt die Bundeswehr zur Auftrags Erfüllung und „Kampfkrafterhaltung“ weiterhin engagierte Reservistinnen und Reservisten. Die Bereitschaft zum Dienst als Reservistin oder Reservist hängt von attraktiven Rahmenbedingungen ab, die auch den Arbeitgeber, der seine Arbeitnehmer für Wehrübungen freistellen soll, überzeugen müssen.

**Deshalb fordert der Deutsche Bundeswehrverband** als Grundlage für den Einsatz von Reservistinnen und Reservisten eine überarbeitete Reservistenkonzeption, die den neuen Rahmenbedingungen angepasst werden muss und unter Umständen neue Wehrdienstformen begründet.

Die Attraktivität des Dienstes der Reservistinnen und Reservisten muss weiter verbessert werden. Insbesondere muss das freiwillige Engagement der Reservistinnen und Reservisten, das Mittelpunkt der geltenden Reservistenkonzeption ist, durch soziale und finanzielle Maßnahmen attraktiver gestaltet werden. Dazu zählen eine Wehrsolderhöhung, die Erhöhung der Leistungen des Unterhaltssicherungsgesetzes sowie die Reduzierung der Administration bei Wehrübungen.

Den Arbeitgebern müssen für die Abstellung seiner Arbeitnehmer für Wehrübungen Anreize geschaffen werden. Diese Vorteile, die die/der Beschäftigte durch ihre/seine Reservistentätigkeit hat, müssen den Arbeitgebern und deren Verbänden immer wieder durch aktuelle Informationen aufgezeigt werden. Die Bundeswehr muss daher stärker lokale Netzwerke mit der Wirtschaft schaffen.

---

„Jetzt geht es um die **Glaubwürdigkeit** aller  
politisch Verantwortlichen!“

---

---

„Das **Vertrauen** in die Verantwortlichen kann nur  
durch schnelle **Steigerung der Attraktivität**  
zurückgewonnen werden!“

---

---

„Wer die **finanziellen Mittel** jetzt nicht zur  
Verfügung stellt, die notwendig sind, damit die  
Attraktivität bei den Menschen spürbar wird,  
trägt die **Verantwortung** für die Folgen.“

---

## Ihre Ansprechpartner

### **Bundesgeschäftsstelle Bonn**

Deutscher BundeswehrVerband e. V.  
Südstraße 123  
53175 Bonn  
Tel. 02 28/38 23-0  
Fax 02 28/38 23-220  
E-Mail: politikrecht@dbwv.de

### **Bundesgeschäftsstelle Berlin**

Deutscher BundeswehrVerband e. V.  
Schönhauser Allee 59  
10437 Berlin  
Tel. 0 30/80 47 03-0  
Fax 0 30/80 47 03-47  
E-Mail: berlin@dbwv.de

**Herausgeber und verantwortlich für den Inhalt:**

**Deutscher BundeswehrVerband e.V. ,  
Südstr. 123, 53175 Bonn,  
Telefon: (02 28) 38 23-213,  
Telefax: (02 28) 38 23-272,  
Internet: <http://www.dbwv.de>**