



Deutscher  
BundeswehrVerband

Öffentliche Anhörung  
des Innenausschusses des Deutschen Bundestages

7. April 2008

Stellungnahme

des Deutschen BundeswehrVerbandes e. V.

zum

Dienstrechtsneuordnungsgesetz

Wir sind für  
unsere  
Mitglieder da!

## **I. EINGANGSSTATEMENT ZU DEN REGELUNGSZIELEN**

### Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes

Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) wirkt sich hinsichtlich Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes für den Bereich der Streitkräfte nicht aus. Im Dienstrecht der Soldaten und in der Leistungsbesoldung ändert sich gegenüber der gegenwärtigen Rechtslage nichts.

Ohne eine Verbesserung der bestehenden Leistungselemente in der Besoldung und ohne grundsätzliche Änderung der Systematik der Leistungsbesoldung (auf die an anderer Stelle noch einzugehen ist), ist eher das Gegenteil einer Stärkung der Leistungsfähigkeit zu erwarten. Eine finanzstärkere Ausstattung der Leistungsbesoldung führt auch zur Personalbindung, insbesondere bei den Leistungsträgern, deren Abwanderungsbestrebungen damit entgegengewirkt wird.

### Förderung des Leistungsprinzips

Die im Beamtenrecht vorgesehenen Änderungen, die sich fördernd auf das Leistungsprinzip auswirken sollen, sind wegen der Unvergleichbarkeit beider Berufsgruppen auf das Soldatenrecht nicht übertragen worden. Insofern sind die Streitkräfte von der Förderung des Leistungsprinzips nicht betroffen.

### Langfristige Sicherung der Beamtenversorgung

Weder im Soldaten- noch im Beamtenversorgungsrecht sind die grundsätzlichen Sicherungselemente des Gedankens der Bifunktionalität der Versorgung (Grund- und zugleich Zusatzversorgung) niedergelegt. Wenn in anderen Alterssicherungssystemen Eingriffe vorgenommen werden, können und dürfen diese nur wirkungsgleich auf die Grundversorgungsregeln der Soldaten und Beamten übertragen werden. Diesen Grundsatz hat auch das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 27.09.2005 – Az: 2 BvR 1387/02 – als verfassungsrechtlich zulässigen Grund für eine Kürzung des Versorgungsniveaus bezeichnet.

Geht man von diesem Grundsatz aus, dann verstoßen die derzeit geltenden Vorschriften der Leistungsbesoldung gegen den Gedanken der Bifunktionalität. Anders als im Tarifbereich, wo die Leistungsbezahlung renten- und Zusatzversorgungswirksam (VBL) ist, da die gezahlten Elemente der Sozialversicherungspflicht und dem Tarifwerk VBL unterliegen, hat die Leistungsbesoldung keine positive Auswirkung auf die Versorgung, sondern nur negative. Hier wird an anderer Stelle dazu weiter ausgeführt.

## **II. THEMENKATALOG**

### **II. 1 Laufbahnrecht**

Das DNeuG führt für Soldatinnen und Soldaten nicht zu einer Änderung im bestehenden Laufbahnrecht.

## II. 2 Neue Struktur der Besoldung

### Strukturfragen der Erfahrungsstufen (Lebenseinkommen, Eingangsgehälter)

Das bisherige Besoldungssystem nach Dienstaltersstufen, welche nicht nur das Lebensalter, sondern auch die Zugehörigkeitsdauer zum öffentlichen Dienst berücksichtigen, hat sich bewährt. Die EU-Richtlinie 2000/78 EG des Rates vom 27. November 2000 zwingt – anders als die Begründung im DNeuG (Art. 2 zu Nummer 18, hier: § 27 Abs. 3 BBesG) – nicht zur Aufgabe einer am Dienstalter ausgerichteten Besoldung. Selbst der EuGH hat in seiner Entscheidung vom 3. Oktober 2006 (C-17/05) lediglich das Dienstalter (Anciennität) dahingehend verworfen, dass die „...Anwendung des Dienstalters zu einer Benachteiligung der weiblichen Arbeitnehmer gegenüber den männlichen Arbeitnehmern führen kann. ...“ Im Übrigen wurde das Dienstalter als geeignetes Instrument für die Vergütung gewertet.

Es besteht daher keine Veranlassung, das bisherige, überwiegend bewährte Besoldungssystem zu verlassen und sich auch in der Besoldung dem Bezahlungssystem des Tarifbereichs anzuschließen.

Der DBwV begrüßt, dass dennoch mit dem neuen System das fiktiv erreichbare Lebenseinkommen nicht geschmälert wird. Auch das fiktiv erreichbare Gesamteinkommen der Soldaten auf Zeit für die jeweilige Verpflichtungsdauer bleibt unangetastet.

Berechnungen haben ergeben, dass das Lebenseinkommen geringfügig ansteigt. Die gleichen Berechnungen zeigen jedoch auch, dass bis zum Erreichen der besonderen Altersgrenzen sich die Einkommen bedingt vergleichbarer Soldaten- und Beamtengruppen (Offiziere des Truppendienstes mit Beamten des höheren Dienstes) verändert haben. Der monetäre Vorsprung für die Soldaten hat sich um nahezu 50 Prozent verringert. In der Begründung zum DNeuG wird hierauf nicht eingegangen, da Berechnungen nicht Gegenstand des Gesetzgebungsverfahrens sind. Wenn aber in der Vergangenheit der Gesetzgeber wollte, dass ein Berufsoffizier bis zum 58. Lebensjahr rund 45.000 € mehr als bis ein Beamter bis zu diesem Zeitpunkt verdient, dann muss der gleiche Gesetzgeber erläutern können, weshalb dieser Betrag auf die Hälfte verringert werden soll. Anders ausgedrückt, der Einkommenszuwachs eines Beamten ist im neuen System deutlich höher als der eines Soldaten.

Während im 1. Gesetzesentwurf die Eingangsgehälter mit Ausnahme der der BesGr A 13 und BesGr A 14 um durchschnittlich zehn Prozent abgesenkt werden sollten (in den beiden genannten Besoldungsgruppen lediglich um knapp sechs Prozent), sieht der vorliegende Entwurf diese Absenkung nicht mehr vor. Allerdings verbirgt sich eine Quasi-Absenkung dennoch in der Gehaltstabelle. Im 1. Gesetzesentwurf betrug die Verweildauer in der Erfahrungsstufe 2 noch zwei Jahre. Nunmehr soll diese Verweildauer für Beamte drei und für Soldaten zwei Jahre und drei Monate betragen. Die Gesetzesbegründung zu dieser neuen Vorschrift (§ 27 Abs. 3 Satz 2 BBesG) wird an anderer Stelle noch ausführlich kommentiert (Stichwort: „Karriereläufe der Soldaten“). Tatsächlich aber ist die Änderung gegenüber dem 1. Entwurf eines der vielen Zugeständnisse an den Tarifbereich: weil die Eingangsbesoldung - anders als im Tarifbereich die Eingangsbezahlung - nicht um zehn Prozent abgesenkt werden soll, ist als Kompensation („Einsparvolumen“) für den Wegfall der Absenkung die Verweildauer in der Erfahrungsstufe 2 in unterschiedlicher Ausgestaltung angehoben worden.

An dieser Stelle soll nicht unerwähnt bleiben, dass Veränderungen im Tarifbereich im Regelfall zügig auf den Besoldungsbereich übertragen werden soll, insbesondere dann, wenn es um Einsparungen geht, dagegen im umgekehrten Fall der Tarifbereich Jahre braucht, um politisch gewollte Einsparmaßnahmen aus dem Besoldungsbereich umzusetzen (Reformgesetz zur Änderung des öffentlichen Dienstrechts 1997, TVöD 2005).

### Soldatenspezifische Regelungen beim Tabelleneinstieg und Stufenaufstieg

Die Koalition muss sich bewusst sein, dass sie am Koalitionsvertrag aus dem Jahr 2005 gemessen wird. Dort heißt es: „Die Besonderheiten des militärischen Dienstes werden bei der Sozialgesetzgebung und Bestimmungen der Fürsorge geprüft. Dabei wird die Möglichkeit zur Schaffung einer spezifischen Besoldungsordnung für Soldatinnen und Soldaten geprüft.“

Gegenüber der Koalition hat der DBwV zu dieser Thematik anlässlich einer gemeinsamen Anhörung der Arbeitsgruppe Sicherheitsfragen der SPD-Bundestagsfraktion und der Arbeitsgruppe Verteidigung der CDU/CSU-Bundestagsfraktion im September 2007 verdeutlicht, dass das bisherige Besoldungssystem diesem Anspruch im Wesentlichen nachgekommen ist und sich – von wenigen Ausnahmen abgesehen – bewährt hat. Ohne Not sei ein Systemwechsel daher nicht notwendig. Es wurde aber auch darauf hingewiesen, dass der DBwV dann wieder eine eigene Besoldungsordnung für die Streitkräfte fordern wird (Besoldungsordnung S), wenn die damals schon bekannten Ungereimtheiten im DNeuG so vom Gesetzgeber verabschiedet werden sollten.

Die einzige Soldaten betreffende, positive Regelungen wird begrüßt und ist auf die Einwände des Verbandes zurückzuführen: Einstieg in die Erfahrungszeit beim 21. Lebensjahr unabhängig vom tatsächlichen Eintrittsalter. Ohne diese Regelung wäre das Einkommen gerade der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit deutlich verringert worden und damit die Wettbewerbsfähigkeit in hohem Maße geschmälert worden.

Bezüglich des Stufenaufstiegs allerdings steckt das Regelungswerk voller Widersprüchlichkeiten. In der Stufe 2 verbleiben Beamte drei Jahre, Soldaten jedoch zwei Jahre und drei Monate. Die Verkürzung wird im Gesetzesentwurf mit den „besonderen Karriereverläufen“ der Soldaten begründet. Die gleichen „besonderen Karriereverläufe“ führen ab der Stufe 4 bzw. ab Erreichen der BesGr A 8 dazu, dass Soldaten jeweils 18 Monate länger in den Stufen verbleiben als Beamte. Es dürfte in der Gesetzgebung einmalig sein, dass ein identischer Sachverhalt in sich zu einem Widerspruch führt.

Karriereverläufe spiegeln sich in Laufbahnverordnungen wider, nicht im Besoldungsrecht. Die Besoldung regelt die Zuordnung von Dienstgraden der Soldaten und Amtsbezeichnungen der Beamten zu den jeweiligen Besoldungsgruppen. Wenn das Laufbahnrecht der Soldaten, das die sog. Einheitslaufbahn regelt, sich von den Laufbahnen der Beamten unterscheidet, ist das auf die Eigentümlichkeiten der nur bedingt miteinander vergleichbaren Dienstverhältnisse zurückzuführen. Diese Unterschiede dann im Besoldungsrecht „abzustrafen“, ist systemwidrig.

Die durch die längere Verweildauer gefühlte Benachteiligung kann den Betroffenen nicht vermittelt werden. Es ist wenig hilfreich, der Verzögerung im Gehaltsaufstieg mit dem Argument zu begegnen, dass kein finanzieller Nachteil eintritt. Wenn aber im ungünstigsten Fall (Offizieranwärter mit Diensteintritt im 19. Lebensjahr) vom ersten Tag des Anspruchs auf Besoldung bis zum Erreichen des Endgrundgehalts bei diesem Soldaten 34 Jahre und 9 Monate verstreichen (im Regelfall 28 Jahre und drei Monate), bei einem Beamten aber unabhängig von seiner Laufbahn immer 23 Jahre, dann kann von einer einheitlichen Besoldung nicht mehr die Rede sein.

Soldaten werden sich fragen, weshalb sie ab der Erfahrungsstufe 4 beim Sammeln von Erfahrung jeweils 18 Monate länger brauchen als Beamte. Sie werden sich auch fragen, ob der Gesetzgeber damit das geänderte Berufsbild mit stetig zunehmenden Auslandseinsätzen entsprechend honoriert.

Die Wertschätzung, die dem Soldatenberuf mit den längeren Verweilzeiten in den Erfahrungsstufen entgegengebracht wird, findet ihr Pendant beim Wechsel des Dienstherrn. Wenn ein Be-

amter sich entschließt, Soldat zu werden (was nicht so häufig vorkommt), werden die im Dienstverhältnis eines Beamten zurückgelegten Erfahrungszeiten uneingeschränkt für die Besoldung als Soldat anerkannt. Im umgekehrten Fall, wenn z.B. ein Soldat auf Zeit Beamter werden will (kommt häufiger vor), dann werden die im Soldatenverhältnis verbrachten Erfahrungszeiten nur zu zwei Dritteln auf die Beamtenbesoldung angerechnet.

Wer hier noch von einer gemeinsamen Besoldung der Beamten und Soldaten spricht, versperrt die Augen vor der Realität!

### Überleitungsregeln

Es ist dem DBwV gelungen, die katastrophalen Überleitungsregeln des 1. Entwurfs, die zu deutlichen Verlusten im Lebenseinkommen der schon im Dienst befindlichen Berufs- und Zeitsoldaten geführt hätten, abzuwehren. Die jetzigen Überleitungsregelungen sind dennoch sehr komplex und verlangen einen erheblichen Verwaltungsaufwand. Gerade die Regelungen für Soldaten unterscheiden teilweise zwischen den einzelnen Laufbahn-, Dienstgrad- und Statusgruppen. Zusätzlich werden Unterscheidungen getroffen, die sich auf die Besoldungsgruppen beziehen und wiederum die zuvor genannten Unterscheidungen als ergänzende Differenzierung verlangen. Im Endergebnis muss vermutlich für jeden einzelnen Soldat und für jede einzelne Soldatin die Überleitung manuell vorgenommen werden.

Mit den Regelungen, so kompliziert sie auch sein mögen, wird dennoch jetzt sichergestellt, dass keine Schmälerung des Lebenseinkommens eintritt.

„Handwerklich“ muss an den Überleitungsregelungen noch eine Änderung vorgenommen werden, mit der verhindert wird, dass Besoldungsempfänger (Soldaten und Beamte gleichermaßen), die nach der Überleitung befördert werden, mehr verdienen als die Besoldungsempfänger, die zu diesem Dienstgrad / Amtsbezeichnung vor der Überleitung befördert wurden. Die jeweiligen Differenzbeträge belaufen sich zwischen 80 € und 175 € pro Monat.

### Leistungsbezahlung

Der DBwV wendet sich gegen den Begriff „Leistungsbezahlung“, auch um sich deutlich vom Tarifbereich abzugrenzen. Es sollte bei der bisherigen Bezeichnung „Leistungsbesoldung“ verbleiben.

Die ursprüngliche, im 1. Entwurf enthaltene Absicht, die Elemente der Leistungsbesoldung zu stärken, wurde im Verlauf der Weiterentwicklung des Referentenentwurfs aufgegeben. Der DBwV geht davon aus, dass die gemeinsame Aktion mit dem dbb und mit ver.di dazu geführt hat, die Leistungsbesoldung derzeit im status quo zu belassen.

Mit der Aktion wurde gefordert, die Leistungsbesoldung wie die Leistungsbezahlung im Tarifbereich „on top“ zu gewähren und sie versorgungswirksam auszugestalten. Im Tarifbereich unterliegt die Leistungsbezahlung der Sozialversicherungspflicht und führt somit zu einem Anstieg der zukünftigen Rente. Außerdem führt die Leistungsbezahlung im Tarifbereich auch zur Erhöhung der Zusatzversorgung (VBL).

Das derzeitige System der Leistungsbesoldung wirkt sich beim Besoldungsempfänger nicht auf die Höhe der zukünftigen Versorgungsbezüge aus. Darüber hinaus führt die Art der heutigen Finanzierung dazu, dass durch den geringeren linearen Anstieg der Besoldung die Höhe der Versorgung mittelbar und langfristig geschmälert wird.

Eine Leistungsbesoldung für die Streitkräfte muss darüber hinaus praktikabel und mit einem geringen Verwaltungsaufwand verbunden sein. Als einziges Element hat sich die Prämie bewährt.

Aus den genannten Gründen erneuert der DBwV seine Forderung nach einer versorgungswirksamen Leistungsbesoldung „on top“, ohne dass zuvor die Eingangs- und oder Endgrundgehälter abgesenkt werden!

## **II.3 Versorgungsrecht**

### Wirkungsgleiche Übertragung der Maßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung

Aus Sicht des DBwV sind die Maßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung nicht wirkungsgleich übertragen worden. Mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007 wurde in § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB VI eine Revisionsklausel aufgenommen, die im Soldatengesetz fehlt. Wird auf Grund dieser Revisionsklausel das Renteneintrittsalter dann nicht angehoben, hat das keinen Einfluss auf die Anhebung der Altersgrenzen im Soldatenrecht. Diese Revisionsklausel muss „wirkungsgleich“ auch auf das Soldatenrecht übernommen werden.

### Anhebung der Altersgrenzen

Die grundsätzliche Anhebung der Altersgrenzen wirken sich auch auf die Streitkräfte aus. Bei der vorgesehenen Anhebung (auch der Anhebung der besonderen Altersgrenzen) wurden die durch das Versorgungsreformgesetz 1998 verursachten, ab 2007 mit Übergangsregelungen wirksam werdenden Anhebungen der allgemeinen und besonderen Altersgrenzen berücksichtigt. Mit dem genannten Gesetz wurden nur für die Streitkräfte die Altersgrenzen um ein Jahr ab 2007 angehoben.

Es erschließt sich nicht, weshalb im Rentenrecht und grundsätzlich im Beamtenrecht die schrittweise Anhebung der Altersgrenze bis 2029, im Soldatenrecht (und auch bei der Bundespolizei und der Bundeswehrfeuerwehr) diese Anhebung 2024 abgeschlossen sein soll. Auch hier kann von „Wirkungsgleichheit“ keine Rede sein.

Die vorgesehene Regelung in § 45 Abs. 4 Soldatengesetz (DNeuG, Artikel 10, Nr. 20), wonach nur dem BMVg eine Meldeverpflichtung hinsichtlich der Zuruhesetzungspraxis auferlegt wird, lehnt der DBwV ab. Der Meldeinhalt (statistischer Wert) ist nicht aussagekräftig und führt wegen des zwischenzeitlich in Kraft getretenen „Ersten Gesetzes zur Änderung des Personalanpassungsgesetzes“ vom 7. Dezember 2007 (BGBl. I, S. 2807) zu falschen Rückschlüssen. Im Übrigen verstößt eine derartige Meldeverpflichtung, einseitig auf die Altersgrenzen der Soldaten bezogen, gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, wenn nicht auch den anderen Berufsgruppen mit allgemeinen und besonderen Altersgrenzen eine derartige Meldeverpflichtung auferlegt wird.

### Situation bei den besonderen Altersgrenzen (Polizei, Feuerwehr, Soldaten)

Die Anhebung der besonderen Altersgrenzen für Berufssoldaten berücksichtigt – wie zuvor dargestellt – die durch das Versorgungsreformgesetz 1998 bereits vorweggenommene Anhebung um ein Jahr ab 2007. Insofern wird die vorgesehene Regelung mitgetragen. In den Streitkräften sind die Verwendungsmöglichkeiten für ältere Berufssoldaten anders ausgestaltet als z.B. bei den Bundeswehrfeuerwehren oder der Bundespolizei.

### Eingeschränkte Berücksichtigung von Ausbildungszeiten

Der DBwV begrüßt es nachdrücklich, dass die seinerzeitige, im aufgegebenen Gesetzgebungsverfahren zum Versorgungsnachhaltigkeitsgesetz vorgesehene vollständige Streichung der Berücksichtigungsfähigkeit von Ausbildungszeiten nicht weiter verfolgt wird. Der Verband hatte damals aufgezeigt, dass von Wirkungsgleichheit keine Rede sein kann, wenn Rentenempfänger

eine maximale Einbusse von 58,79 € hinzunehmen haben, Versorgungsbezugsempfänger der BesGr A 15 jedoch rund 285,00 €

Die vorgesehene Regelung entspricht wirkungsgleich der Regelung im Rentenrecht. Sie bedarf jedoch einer Öffnungsklausel, wonach im Einzelfall zusätzliche Zeiten anerkannt werden können. Dieses ist erforderlich, um insbesondere im Sanitätsdienst die Attraktivität zur Personalgewinnung qualifizierter Sanitätsoffiziere sicherzustellen.

#### Mitnahmefähigkeit von Versorgungsbezügen

Die Frage der Mitnahmefähigkeit von Versorgungsbezügen, die als Grundidee nur im Zusammenhang mit dem Wechsel eines Beamten in eine Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes gesehen wird, stellt sich für die Streitkräfte so nicht.

Überlegungen hinsichtlich der Frage nach der Notwendigkeit der Portabilität stellen sich hauptsächlich für die rund 20.000 Zeitsoldaten, die jährlich die Streitkräfte verlassen und lediglich in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert werden. Hier entstehen systembedingte Versorgungsnachteile, da die Nachversicherung auf der Grundlage eines im Verhältnis zu einem vergleichbaren Arbeitnehmer geringeren Bruttoarbeitsentgelts erfolgt. Außerdem können Soldaten auf Zeit keine Zusatzversorgung zur gesetzlichen Rente erwerben. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nehmen über den Tarifvertrag an dem Zusatzversorgungssystem der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) teil. Dieses ist den Soldaten auf Zeit verwehrt.

Die Frage der Portabilität stellt sich für Berufssoldaten in den Bereichen, in denen Kooperationsmodelle mit Wirtschaft bestehen und bei Beurlaubungen zu supra- und internationalen Behörden innerhalb der UN, der NATO und der EU.

Ehe man abschließend die Frage der Portabilität beantwortet, sind weitere Rechtsfragen zu klären. Der DBwV begrüßt, wenn man sich der Thematik und der Fragestellung politisch annimmt.

#### **II.4 Beihilferecht** (ausreichende Ermächtigungsgrundlage)

Die im Entwurf des § 80 Bundesbeamtengesetz (BBG) aufgenommenen Vorschriften über den Anspruch auf Beihilfe hätten schon längst Gesetzeskraft erlangt, wenn der „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundesdisziplinargesetzes, des Bundesbeamtengesetzes und weiterer Gesetze“ (BT-Drs 16/2253) verabschiedet worden wäre. Dort war vorgesehen, die Beihilfevorschrift in § 79 a BBG und in § 31 Abs. 2 des Soldatengesetzes (SG) aufzunehmen.

Mit der im DNeuG nunmehr vorgesehenen Neufassung des BBG ist das Einfügen eines § 79 a BBG obsolet. Allerdings ist eine dem § 80 BBG vergleichbare Regelung im DNeuG hinsichtlich des SG nicht vorgesehen. Für Soldaten werden daher die bisherigen Beihilfe Regelungen, die nach Verabschiedung des DNeuG dann immer noch nicht in Form einer Rechtsverordnung ergangen sind, weiter Gültigkeit haben (vgl. BVerwG 2 C 50/02 Urteil vom 17. Juni 2004).

In der Annahme, dass das im Entwurf des § 80 BBG geregelte Beihilferecht für Beamtinnen und Beamte wort- und inhaltsgleich dann demnächst im Soldatengesetz aufgenommen wird, sieht der DBwV darüber hinaus keinen Regelungsbedarf.

## **II.5 Gleichstellung eingetragener Lebenspartner mit Verheirateten (Beihilfe, Besoldung, Versorgung)**

Dieses Thema ist zu komplex und zu vielfältig als dass noch mit dem DNeuG geregelt werden sollte.

## **II.6 Verschiedenes**

Der DBwV sieht im DNeuG weiteren Handlungsbedarf, mit dem die Besonderheiten des Soldatenberufs und die Eigentümlichkeiten des Dienstes angemessen zu berücksichtigen sind.

### Anhebung der Besoldung für Soldatinnen und Soldaten im Dienstgrad Oberfeldwebel

Nach den Vorgaben des § 18 BBesG (in Verbindung mit § 16 BBesG) sind die Funktionen der Soldaten und Soldatinnen nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Dienstgraden zuzuordnen. Diese sind ihrer Wertigkeit den Besoldungsgruppen zuzuordnen.

Das Grundgehalt bestimmt sich gemäß § 19 BBesG nach der Besoldungsgruppe des verliehenen Dienstgrades.

Für herausgehobene Funktionen können nach § 41 Abs. 1 BBesG Amtszulagen vorgesehen werden.

Bei Gründung der Bundeswehr haben die damals eingerichteten Besoldungsgruppen ausgereicht, um nahezu jedem Dienstgrad eine Besoldungsgruppe zuzuordnen. Die Dienstgrade Stabsgefreiter, Oberstabsgefreiter, Hauptfeldwebel, Oberstabsfeldwebel, Stabshauptmann existierten bei der Aufstellung der Bundeswehr noch nicht. Der Dienstgrad Hauptfeldwebel wurde bereits 1957, im Jahre 1993 wurde als letzter neuer Dienstgrad der der Stabshauptmann eingeführt.

Diese Dienstgrade mussten bei ihrer Einführung in das bestehende Besoldungsgefüge eingeordnet werden. Dieses war teilweise nur unter Zuhilfenahme des eigentlich hierfür nicht zulässigen Konstrukts der Amtszulage möglich.

Bereits die erste Neufassung des Bundesbesoldungsgesetzes (vom 27.07.1957, in Kraft seit 1. April 1957) nach Gründung der Bundeswehr sah Amtszulagen für die Dienstgrade Stabsunteroffizier und Oberleutnant vor.

Heute erhalten Amtszulagen: Gefreiter, Hauptgefreiter, Oberstabsgefreiter, Oberfeldwebel, Hauptfeldwebel und Stabsfeldwebel. Den Dienstgraden Stabsunteroffizier, Hauptmann, Oberstleutnant und Oberst sind demgegenüber jeweils zwei Besoldungsgruppen zugeordnet.

Aus den Beispielen wird deutlich, dass zumindest die Besoldungsordnung A einer Überarbeitung bedarf.

Bei der Betrachtung der Besoldung nimmt der Oberfeldwebel einen besonderen Platz ein. Mit der Einführung der Besoldungsordnung A zum 1. April 1957 wurde dieser Dienstgrad der BesGr A 7 zugeordnet. Er befand sich damit in der gleichen Besoldungsgruppe wie z.B. der Oberbrandmeister (und wie später der Polizeiobermeister und der Kriminalobermeister). Als Anfang der 70-er Jahre Verbesserungen in der Besoldung vorgenommen wurden, erfolgte die Zuordnung der Amtsbezeichnungen Oberbrandmeister, Polizeiobermeister und Kriminalobermeister zur BesGr A 8, der Dienstgrad Oberfeldwebel verblieb jedoch in der BesGr A 7 und erhielt lediglich ein Amtszulage. Dabei ist es bis heute geblieben.



Die Wertschätzung aller vergleichbaren uniformierten Tätigkeiten verlangt, dass auch der Dienstgrad des Oberfeldwebels der BesGr A 8 zugeordnet wird und somit gleichrangig neben den anderen Uniformträgern steht.

Die Anhebung von BesGr A 7 mit Amtszulage auf BesGr A 8 führt zu einer monatlichen Besoldungsverbesserung je nach Lebensalter zwischen 24,25 € in jungen Jahren bis zu 8,59 € bei älteren Soldaten. Bei den Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge.

#### Prozentuale Anpassung der Fußnote 4 zur Besoldungsgruppe A 9

Die Fußnoten in den Besoldungsgruppen legen u.a. den prozentualen Anteil bestimmter Besoldungsgruppen im Verhältnis zu anderen Besoldungsgruppen fest.

Die Fußnote Nr. 4 zur BesGr A 9 für die Dienstgrade Stabsfeldwebel (StFw, BesGr A 9) und Oberstabsfeldwebel (OStFw, BesGr A 9 mit Amtszulage) besagt, dass die Gesamtzahl der Planstellen für Stabsfeldwebel und Oberstabsfeldwebel bis zu 40 % der in den BesGr A 8 und A 9 insgesamt für die Unteroffiziere ausgebrachten Planstellen beträgt.

Nach Personalstrukturmodell 2010 sind etwas mehr als 40.000 Dienstposten für Unteroffiziere der BesGr A 8 und A 9 vorgesehen, davon entfallen rund 10.600 Dienstposten auf StFw (BesGr A 9) und rund 4.600 Dienstposten auf OStFw (BesGr A 9 mit Amtszulage), insgesamt rund 15.200 Dienstposten auf beide Dienstgrade.

Der Sinn dieser Fußnote erschließt sich nicht. Es gibt auch keine vergleichbare Regelung für Beamte bzw. für Polizeibeamte. Um zumindest eine entsprechende Ausgestaltung der Laufbahn zu schaffen und damit die Laufbahnchancen zu erhöhen, ist eine Anhebung um 10 % erforderlich.

Der DBwV stellt daher die Forderung nach Anhebung der Prozentangaben der Fußnote 4 zur BesGr A 9 von derzeit 40 % auf 50 %.

#### Prozentuale Anpassung der Fußnote 15 zur Besoldungsgruppe A 13

Die Fußnote 15 zur BesGr A 13 (Stabshauptmann) regelt, dass für bis zu 3 % der Gesamtzahl aller Offiziere des militärfachlichen Dienstes die BesGr A 13 vorgesehen werden kann. Die vergleichbaren Fußnoten für andere Bereiche des öffentlichen Dienstes liegen deutlich über 3 % (z.B. Beamte des nichttechnischen gehobenen Dienstes und Rechtspfleger). Insofern ist eine Anpassung überfällig.

Der DBwV stellt daher die Forderung nach Anhebung der Prozentangaben der Fußnote 15 zur BesGr A 13 von derzeit 3 % auf 6 %.

#### Verbesserung für die Laufbahnen der Mannschaften

Die laufbahnrechtlichen Vorschriften für die Laufbahn der Mannschaften sehen sechs Dienstgrade vor: Schütze<sup>1</sup> (BesGr A 3), Gefreiter (BesGr A 3 m.A.), Obergefreiter (BesGr A 4), Hauptgefreiter (BesGr A 4 m.A.), Stabsgefreiter (BesGr A 5) und Oberstabsgefreiter (BesGr A 5 m.A.).

Soldaten, die ihren Grundwehrdienst (GWDL) ableisten, können den Dienstgrad Gefreiter erreichen können. Soldaten, die einen freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst im Anschluss an den Grundwehrdienst (FWDL) leisten, können den Dienstgrad Hauptgefreiter erreichen. Die Dienstgrade Stabsgefreiter / Oberstabsgefreiter verlangen Mindestverpflichtungszeiten von vier bzw. von sechs Jahren.

---

<sup>1</sup> Unterster Mannschaftsdienstgrad auch Grenadier, Matrose, Flieger, Kanonier etc.

Die Beförderung eines Soldaten im untersten Mannschaftsdienstgrad führt einheitlich zu einer Erhöhung des Grundgehalts von 28,50 €. Bei der Beförderung zum Obergefreiten steigt der Grundgehalt je nach Alter von 6,38 € bis zu 46,49 € an. Die Beförderung zum Hauptgefreiten führt zu einer Gehaltsverbesserung in allen Stufen des Grundgehalts von 6,14 € (hierbei handelt es sich um einen Erhöhungsbetrag, der noch der Versteuerung unterliegt).

Die Beförderung zum Stabsgefreiten bringt eine Einkommenserhöhung, die je nach Alter zwischen 6,56 € und 18,85 € umfasst. Der Dienstgrad Oberstabsgefreiter führt wieder zu einer einheitlichen Gehaltsverbesserung in Höhe von 30,59 €.

Die Gehaltsbandbreiten zwischen dem untersten und dem höchsten Mannschaftsdienstgrad bewegen sich zwischen 78,17 € und 129,85 €.

Bis zum 31.12.2001 war der unterste Mannschaftsdienstgrad der BesGr A 2 zugeordnet. Wenn man berücksichtigt, dass im öffentlichen Dienst mit Wirkung vom 1. Januar 1986 das Eingangssamt von BesGr A 1 auf BesGr A 3 angehoben wurde und am 1. Januar 1990 auf BesGr A 4, ist es an der Zeit, dass die Mannschaftsdienstgrade dem übrigen öffentlichen Dienst gleichgestellt werden.

Diese Gleichstellung ist auch deshalb erforderlich, da durch das Einsatz-Weiterverwendungsgesetz zukünftig ermöglicht werden soll, auch Mannschaften in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten zu berufen. Diese hätten dann als einzige Gruppe im öffentlichen Dienst ein Ruhegehalt, welches vermutlich unter Anwendung soldatenversorgungsrechtlicher Sonderbestimmungen angehoben werden müsste, da die Mindestversorgung nicht erreicht wird.

Die Dienstgrade der Mannschaften sind daher den BesGr A 4 bis A 6 (m.A.) zuzuordnen, auch um eine entsprechende Versorgung sicherzustellen.

Die Besoldung für Mannschaften ist um jeweils eine Besoldungsgruppe auf die Besoldungsgruppen A 4 bis A 6 (m.A.) anzuheben.

#### Anhebung und Dynamisierung des Auslandsverwendungszuschlags

Der DBwV vertritt seit Jahren die Auffassung, dass der Auslandsverwendungszuschlag (AVZ) als Bestandteil der Auslandsdienstbezüge (zukünftig der Auslandsbesoldung) der Dynamisierung zu unterliegen hat. Mit Ausnahme des AVZ werden alle anderen Bestandteile der Auslandsbesoldung bei Besoldungsanpassungen entsprechend angehoben. Eine sachliche und besoldungsrechtlich haltbare Begründung, weshalb der AVZ von der Dynamisierung ausgeschlossen ist, liegt nicht vor.

Der Tageshöchstsatz des AVZ wurde letztmals zum 1. Januar 1996 auf 180 DM (92,03 €) angehoben. Zwischenzeitlich erfolgten etliche Besoldungsanpassungen, die den AVZ nicht berührten.

Eine angemessene Erhöhung des Tagessatzes unter Berücksichtigung der seit 1996 erfolgten Besoldungsanpassungen ist längst überfällig.

Die völlig neue Systematik der Auslandsbesoldung erfordert bis zum 1. Juli 2010 (vom Hauptteil des Entwurfs eines Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (DNeuG) abweichender Tag des Inkrafttretens) noch erhebliche Arbeit bezüglich der verschiedenen Rechtsverordnungen, darunter auch der Auslandsverwendungszuschlagsverordnung (AusLVZV). Der DBwV sieht in dieser AusLVZV die Möglichkeit einer völligen Neugestaltung im Kontext mit anderen vergleichbaren Verordnungen der zukünftigen Auslandsbesoldung. Mit einer Neugestaltung können die derzeit noch erheblichen Abstimmungsprozesse und der administrative Aufwand reduziert werden. Der zukünftige Tageshöchstsatz wäre in diesem Zusammenhang dann im

Nachhinein für nur tatsächliche Kampfeinsätze zu gewähren, so dass sich die Haushaltsmehrbelastungen durch eine Anhebung / Dynamisierung des Tageshöchstsatzes in Grenzen halten werden.

Der DBwV erneuert daher seine Forderung nach Anhebung des AVZ-Tageshöchstsatzes auf 110 € und Bindung dieses Betrags an künftige Besoldungsanpassungen.