



Deutscher
Bundeswehrverband

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache
17(12)900a

26.04.2012 - 17/2910

5410

Öffentliche Anhörung
des Verteidigungsausschusses
des Deutschen Bundestages

7. Mai 2012

Stellungnahme
zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung
zum
Entwurf eines Gesetzes
zur Begleitung der Reform der Bundeswehr
(BwRefBeglG)

1. Eingangsstatement

Der Deutsche BundeswehrVerband (DBwV) hält an seiner von Beginn des Gesetzgebungsverfahrens an vertretenen Auffassung fest und begrüßt Ansatz des Bundeswehrreform-Begleitgesetzes (BwRefBeglG) als umfassendes gesetzliches Regelungspaket. Die Reform der Bundeswehr in dem vorliegenden planerischen, personellen sowie finanziellen Umfang ist beispiellos. Ihre Umsetzung in einem Zeitfenster von rund sechs Jahren bei gleichzeitiger Sicherstellung der vollen Funktionsfähigkeit kann nur mit einem gezielt auf die vorliegenden Rahmenbedingungen und definierten Zielvorgaben abgestimmten Maßnahmen- und Regelungspaket gelingen.

Zentrale Bedeutung erlangt in diesem Zusammenhang der Begriff der „Attraktivität“ der für die Reform zur Verfügung stehenden Regelungen. Hier entscheidet sich die Frage, ob es gelingt, das Spannungsverhältnis von einseitig nicht auflösbaren Dienstverhältnissen von Berufssoldaten und Lebenszeitbeamten einerseits und massivem reformbedingtem Personalabbau andererseits struktur- und zeitgerecht aufzulösen. Fehlt es dem hierfür vorgesehenen Gesetz an entsprechend attraktiven Regelungen, die ein freiwilliges frühzeitiges Verlassen der Bundeswehr als eine erwägenswerte Option erscheinen lassen, so ist das „Instrument“ schlicht untauglich.

Vor diesem Hintergrund hält der DBwV zunächst alle in den Stellungnahmen vom 20.12.2011 sowie vom 09.02.2012 dargelegten Kritikpunkte aufrecht. Darüber hinaus weisen wir aufgrund ihrer besonderen Bedeutung erneut auf die folgenden, weiterhin nachbesserungsbedürftigen Regelungsbereiche hin:

- Die bestehenden Hinzuverdienstgrenzen nehmen insbesondere der Zuruhesetzung im Altersband II jedwede Attraktivität und müssen aufgehoben, hilfsweise jedoch zumindest deutlich angehoben werden.
- Soldatinnen und Soldaten auf Zeit ist die wertmäßige Mitnahme im Wehrdienstverhältnis erdienter Versorgungsanwartschaften bei Verlassen der Streitkräfte zu ermöglichen.
- Zur Angleichung der für Soldatinnen und Soldaten geltenden Planstellenobergrenzen an die vergleichbaren Planstellenobergrenzen der Beamtinnen und Beamten sind die

Fußnote 4 bei der Besoldungsgruppe A 9 von 40 % auf 50 % sowie die Fußnote 15 bei der Besoldungsgruppe A 13 von 3 % auf 6 % anzuheben.

- Die in § 7 Abs. 2 Nr. 1 SKPersStruktAnpG festgelegte Nichtberücksichtigung von der Lebens- und Berufserfahrung dienlichen Vordienstzeiten bei der Pensionsberechnung ist massiv „attraktivitätshemmend“. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf das Altersband II.
- Für Soldatinnen und Soldaten stellt der Versorgungsausgleich aufgrund der besonderen Altersgrenzen und des damit verbundenen frühzeitigen Erreichens des Ruhestands per se eine massive Beeinträchtigung dar. Im Falle eines strukturbedingt noch früheren Ausscheidens würde auch die Verpflichtung zur Entrichtung des Versorgungsausgleichs früher einsetzen und damit die ohnehin unbillige Regelung weiter verschärfen. Es bedarf diesbezüglich einer Sonderregelung, da sich andernfalls die konkret Betroffenen einen vorzeitigen Ausstieg nicht werden leisten können.
- Zur Vermeidung einer nicht zu begründenden Benachteiligung der SaZ 8 und 12+ im Rahmen der Novellierung der Berufsförderung bedarf es auch hier einer Erhöhung der Berufsförderungsansprüche und der Übergangsbeihilfe.

II. Stellungnahme

Dies vorausgeschickt, nimmt der Deutsche BundeswehrVerband zu den nach erfolgter Verbändebeteiligung in den Entwurf noch eingearbeiteten und vom Bundeskabinett beschlossenen Änderungen wie folgt Stellung:

§ 1 Streitkräftepersonalstruktur-Anpassungsgesetz (SKPersStruktAnpG)

Zur Verwirklichung des Abbaus des militärischen Personalkörpers sieht § 1 SKPersStruktAnpG auch diverse Möglichkeiten der Beurlaubung unter Fortfall der Geld- und Sachbezüge in den Absätzen 3 und 4 vor. Ergänzt werden diese Beurlaubungstatbestände durch neu eingeführte Regelungen in den Absätzen 5 und 6, die gewährleisten sollen, dass sich der Beurlaubungszeitraum in jedem Fall bei der späteren Versorgung – sei es als Pensionserhöhung oder als (zusätzliche) Rente – auswirkt.

Um durch die Betroffenen angenommen zu werden, müssen entsprechende Maßnahmen mit der notwendigen Attraktivität ausgestaltet werden. Dieser Zielsetzung werden vorgenannte Regelungen bereits deshalb nicht gerecht, weil sie aus Sicht des angesprochenen Personenkreises zu kompliziert sind und ein hohes Maß an Unsicherheit hinsichtlich einer weiteren fundierten Lebensplanung erzeugen.

Im Einzelnen:

a) Beurlaubung gemäß § 1 Abs. 3 SKPersStruktAnpG

Die Beurlaubung gemäß § 1 Abs. 3 SKPersStruktAnpG ist dazu gedacht, Berufssoldatinnen und -soldaten eine mögliche Anschlussstätigkeit in der Privatwirtschaft „schmackhaft“ zu machen. Diese sollen dazu bewegt werden, in die Privatwirtschaft zu wechseln, was aber letztlich nur durch eine spätere Entlassung auf eigenen Antrag möglich wäre.

Zwar ist einzuräumen, dass dieser Beurlaubungstatbestand versorgungsrechtlich ohne Risiko in Anspruch genommen werden kann. Kehrt der Betroffene nach höchstens drei Jahren in den Dienst zurück, so ist die Zeit der Beurlaubung uneingeschränkt ruhegehaltfähig. Da jedoch ein dauerhafter Verbleib in der Privatwirtschaft die Beendigung des Dienstverhältnisses auf eigenen Antrag erforderlich macht und damit der Verlust aller Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis – einschließlich des Pensionsanspruchs – einhergeht, dürfte diese Regelung die angestrebte Akzeptanz in der Praxis verfehlen und allenfalls in geringem Umfang in Anspruch genommen werden.

Zur Klarstellung sollte in § 1 Abs. 5 SKPersStruktAnpG ein Hinweis aufgenommen werden, dass in Fällen der Beurlaubung gemäß § 1 Abs. 3 keine Zahlung laufender freiwilliger Beiträge nach § 7 SGB VI erfolgt, da die Zeit der Beurlaubung ohnehin bereits uneingeschränkt ruhegehaltfähig ist.

b) Beurlaubung gemäß § 1 Abs. 4 SKPersStruktAnpG

Die Regelung lässt weder für sich genommen noch im direkten Vergleich mit den übrigen Konkurrenzregelungen erkennen, welche Vorzüge sie den Betroffenen zu

bieten hat, und dürfte somit wohl kaum einen nennenswerten Beitrag zum Personalumbau leisten.

Im Falle der Beurlaubung nach § 1 Abs. 4 SKPersStruktAnpG bleiben die bis zum Beginn der Beurlaubung erdienten Versorgungsanwartschaften zwar erhalten; systemgerecht entsteht der Pensionsanspruch aber erst mit der Zuruhesetzung nach Erreichen der besonderen Altersgrenze. Während der Beurlaubung ist der Lebensunterhalt allein durch die Beschäftigung außerhalb der Bundeswehr zu sichern, wobei eine Rückkehr in das Dienstverhältnis grundsätzlich **nicht** vorgesehen ist. Vielmehr soll dies nur in Ausnahmefällen (Unzumutbarkeit) möglich sein.

Wann ein solcher Ausnahmefall anzunehmen ist, lässt das Gesetz jedoch offen; die „Unzumutbarkeit“ ist ein in keiner Weise ausgefüllter, unbestimmter Rechtsbegriff. Das damit verbundene Risiko verlagert die Regelung so allein auf den Betroffenen, dem eine Entscheidung abverlangt wird, ohne gleichzeitig verbindliche Rahmenbedingen anzubieten.

Sollte beispielsweise in der Insolvenz des Anschlussarbeitgebers und einer daraus resultierenden (längeren) Arbeitslosigkeit des beurlaubten Berufssoldaten eine solche Unzumutbarkeit gesehen werden, so dürfte sie vorbehaltlich einer verwaltungsgerichtlichen Klärung wohl jedenfalls nicht für Fälle gelten, in denen der Berufssoldat im Nachhinein erkennt, aufgrund eines Motivirrtums eine für ihn unvorteilhafte Entscheidung getroffen zu haben.

Vor diesem Hintergrund erscheint sogar die bereits in früheren Stellungnahmen unter anderem wegen der Hinzuverdienstbegrenzung deutlich kritisierte Regelung der vorzeitigen Zuruhesetzung im Altersband II (§ 2 Abs.1 Nr. 1 SKPersStruktG) als das geringere Übel. Zwar unterliegt der Betroffene bei jener Regelung nach derzeitigem Stand einer Hinzuverdienstgrenze und läuft gegebenenfalls Gefahr, dass seine Versorgung bei Überschreiten des Grenzwertes gekürzt wird. Jedoch wird er im Extremfall – beispielsweise bei einem Verlust der neuen Beschäftigung – jederzeit durch seinen Versorgungsanspruch „aufgefangen“. Diesen oder einen vergleichbaren „Sicherheitsmechanismus“ lässt die vorliegende Beurlaubungsregelung vermissen.

Aus Sicht des DBWV ist § 1 Abs. 4 SKPersStruktG dahingehend anzupassen, dass der Beurlaubungszeitraum auch hier als ruhegehaltfähig anerkannt werden kann – beispielsweise unter der Voraussetzung der Zahlung von Versorgungszuschlägen –

und die Beurlaubung darüber hinaus jederzeit auf Antrag des Beurlaubten zu widerrufen ist.

Zusammenfassend kommen die neuen Beurlaubungstatbestände wie die ergänzenden Regelungen zur freiwilligen Beitragszahlung des Dienstherrn in der gesetzlichen Rentenversicherung in der vorliegenden Form damit lediglich formal als Abbauinstrumente in Betracht – und dienen möglicherweise allein dem Zweck, die „Nachrangigkeit“ der Zuruhesetzungstatbestände zu untermauern. Die notwendige Akzeptanz wird bereits aufgrund der Komplexität und der damit verbundenen Unsicherheit verfehlt werden.

Umso wichtiger erscheint es, die vom DBwV bereits an anderer Stelle angesprochenen Anpassungen vorzunehmen, um die mit der gesamten Reformgesetzgebung angestrebten Ziele zu erreichen.