

W o r t p r o t o k o l l

**der 117. Sitzung
des Verteidigungsausschusses
am Montag, dem 7. Mai 2012, 14:00 bis 16:35 Uhr
Sitzungssaal: RTG 3 S 001
10117 Berlin, Platz der Republik 1**

Vorsitz: Dr. h. c. Susanne Kastner (SPD)

Tagesordnung:

Öffentliche Anhörung zu folgender Vorlage:

1. **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

Entwurf eines Gesetzes zur Begleitung der Reform der Bundeswehr
(Bundeswehrreform-Begleitgesetz- BeRefBeglG)

BT-Drucksache 17/9340

Federführend: Verteidigungsausschuss

Mitberatend: Innenausschuss
Rechtsausschuss
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Haushaltsausschuss (§ 96 GO)

Berichterstatter/in: Abg. Ernst-Reinhard Beck (CDU/CSU)
Abg. Fritz Rudolf Körper (SPD)
Abg. Elke Hoff (FDP)
Abg. Paul Schäfer (DIE LINKE.)
Abg. Agnes Brugger (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Seite

I. Anwesenheitslisten	
• Mitglieder des Deutschen Bundestages	
• Bundesregierung, Bundesrat, Fraktionen	
• Sachverständige	
II. Sachverständigenliste	12
III. Sprechregister der Sachverständigen und Abgeordneten	13
IV. Protokollierung der Anhörung	14

Seite

Anlagen:**V. Schriftliche Stellungnahmen der Sachverständigen**

- **Deutscher Bundeswehrverband e.V. (DBwV)** 62, 68
Ausschussdrucksache 17(12)900a und 17(122)900b
- **Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V. (VdRBw)** 73
Ausschussdrucksache 17(12)900e
- **Prof. Dr. Jörn Ipsen** 76
Ausschussdrucksache 17(12)900c
- **Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff** 81
Ausschussdrucksache 17(12)900d

Tagungsbüro



Deutscher Bundestag


Sitzung des Ausschusses Nr. 12 (Verteidigungsausschuss)

Montag, 07. Mai 2012, 14:00 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
<u>CDU/CSU</u>		<u>CDU/CSU</u>	
Beck (Reutlingen), Ernst-Reinhard	Bär, Dorothee
Brand, Michael	Bellmann, Veronika
Brandl Dr., Reinhard	Binninger, Clemens
Gädechens, Ingo	Fuchs Dr., Michael
Grübel, Markus	Herrmann, Jürgen
Hahn, Florian	Hirte, Christian
Hardt, Jürgen	Knoerig, Axel
Hochbaum, Robert	Koschorrek Dr., Rolf
Lamers (Heidelberg) Dr., Karl A.	Pfeiffer Dr., Joachim
Otte, Henning	Schockenhoff Dr., Andreas
Schäfer (Saalstadt), Anita	Seif, Detlef
Siebert, Bernd	Silberhorn, Thomas
Strenz, Karin	Weinberg (Hamburg), Marcus

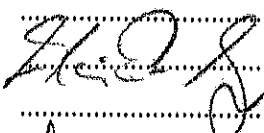
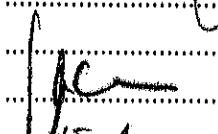
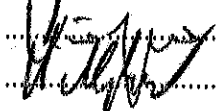
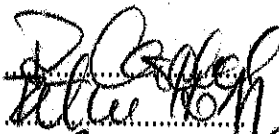
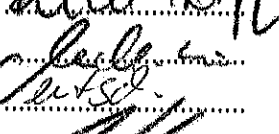
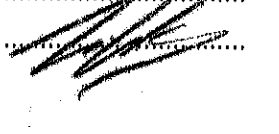
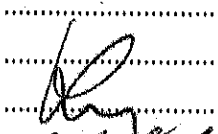
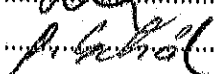
Schwabe, Karin 

Sitzung des Ausschusses Nr. 12 (Verteidigungsausschuss)

Montag, 07. Mai 2012, 14:00 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
<u>SPD</u>		<u>SPD</u>	
Arnold, Rainer	Beckmeyer, Uwe
Bartels Dr., Hans-Peter	Brinkmann (Hildesheim), Bernhard
Evers-Meyer, Karin		Erler Dr. h.c., Gernot
Groschek, Michael	Fograscher, Gabriele
Kastner Dr. h.c., Susanne		Franke Dr., Edgar
Klingbeil, Lars	Kahrs, Johannes
Körper, Fritz Rudolf		Marks, Caren
Meßmer, Ullrich	Zapf, Uta
<u>FDP</u>		<u>FDP</u>	
Erdel, Rainer		Djir-Sarai, Bijan
Hoff, Elke		Essen, Jörg van
Müller-Sönksen, Burkhardt		Koppelin Dr. h.c., Jürgen
Schnurr, Christoph	Krestel, Holger
Spatz, Joachim	Stinner Dr., Rainer
<u>DIE LINKE.</u>		<u>DIE LINKE.</u>	
Buchholz, Christine	Dagdelen, Sevim
Höger, Inge		Liebich, Stefan
Koch, Harald	Nord, Thomas
Schäfer (Köln), Paul		Vogler, Kathrin

Sitzung des Ausschusses Nr. 12 (Verteidigungsausschuss)

Montag, 07. Mai 2012, 14:00 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
<u>BÜ90/GR</u>		<u>BÜ90/GR</u>	
Brugger, Agnes	<i>A. Brugger</i>	Fell, Hans-Josef
Keul, Katja	<i>Keul</i>	Lindner Dr., Tobias
Koenigs, Tom	<i>Koenigs</i>	Schmidt Dr., Frithjof
Nouripour, Omid	<i>Nouripour</i>	Wieland, Wolfgang

Off.

Verteidigungsausschuss (12)

Montag, 07. Mai 2012, 14:00 Uhr

Fraktionsvorsitzende:

Vertreter:

CDU/ CSU

.....

SPD

.....

FDP

.....

DIE LINKE.

.....

BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

.....

Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages

Fraktionsmitarbeiter:

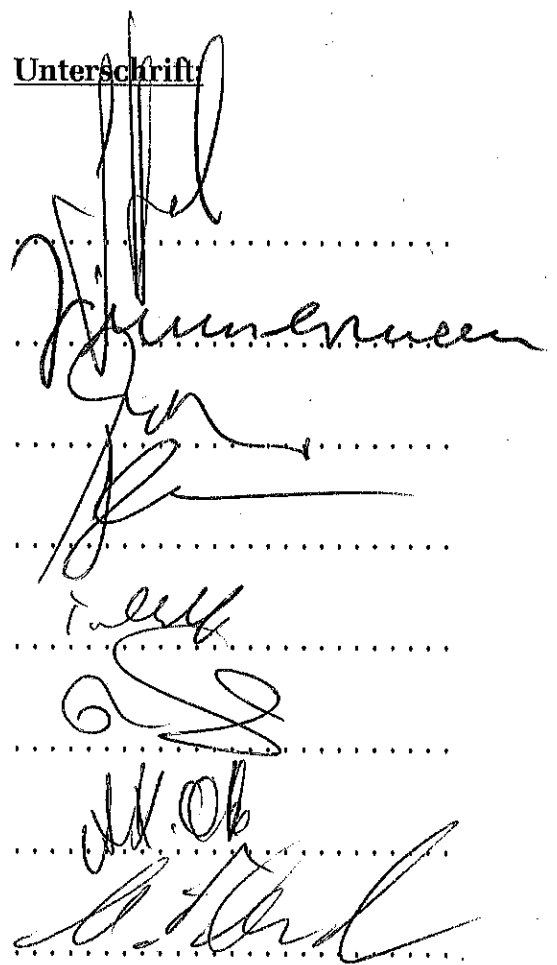
Fraktion:

Unterschrift:

(Name bitte in Druckschrift)

Hasler
Jürgen Gummert
WEBER
Heim
Tollstedt
Lange
OTTO
FLEISCHER

FDP
CDU/CSU
CDU/CSU
- u -
CDU/CSU
- u -
B90/G
SPD



Verteidigungsausschuss (12)
Montag, 07. Mai 2012, 14:00 Uhr

DEUTSCHER BUNDESTAG

V e r t e i d i g u n g s a u s s c h u s s

Nordrhein- Westfalen:

Ministerialrätin von Wasielewski

.....
.....

Rheinland- Pfalz:

Ministerialdirigent Dr. Bieler

Abteilungsleiter Giarra-Zimmermann

Regierungsrätin Nitzsche *Nitzsche*

.....

Saarland:

Regierungsoherrätin Kowol

.....

Sachsen:

Oberamtsrätin Kühne *Kühne*

.....

.....

Sachsen- Anhalt:

Regierungsdirektor Baumeister

.....

.....

Schleswig- Holstein:

Ministerialrat Popken

.....

.....

Thüringen:

Dienststellenleiter Grafe *Grafe*

.....

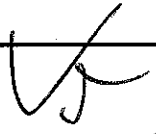
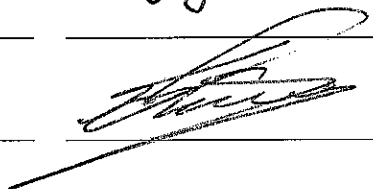
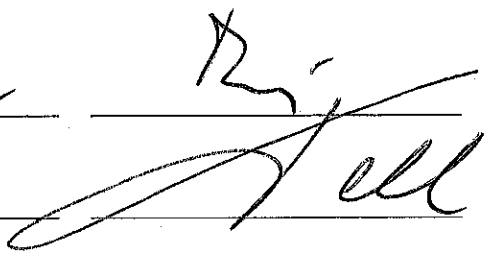
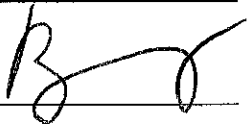
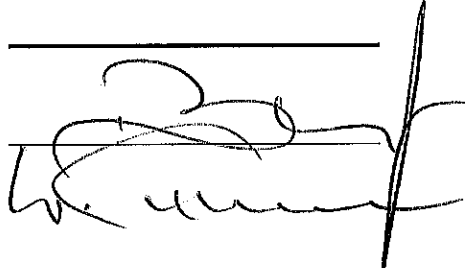
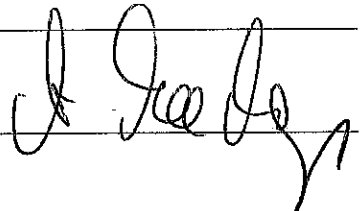
.....

Sekretariat Bundesrat:

.....

.....

**Sachverständige zur öffentlichen Anhörung des Verteidigungsausschusses
am 7. Mai 2012 von 14:00 bis 17:00 Uhr
zum „Gesetz zur Begleitung der Reform der Bundeswehr
(Bundeswehr-Reformbegleitgesetz – BwRefBeglG)“**

Verband	Anwesenheitsliste Name	Unterschrift
Deutscher Bundeswehrverband	(bitte in Druckschrift)	
	Kirch	
Verband der Reservisten der Bundeswehr e. V.	Schönmeier	
	Jerkhig + eLL	
Bundesagentur für Arbeit	Bunk, Karsten	
Verband der Beamten der Bundeswehr	BURMEISTER KARL	
Ver.di	Meerkamp	

Einzelsachverständige

Unterschrift

Prof. Dr. Jörn Ipsen

Prof. Dr. Merith Niehuss

Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff

Ipsen

Niehuss

Wolff

**II. Liste der Sachverständigen für die öffentliche Anhörung
am 7. Mai 2012**

Verbände

- | | |
|---|--|
| 1. Oberst Ulrich Kirsch
Hartmut Schönmeier | Deutscher BundeswehrVerband e.V. (DBwV)
Deutscher BundeswehrVerband e.V. (DBwV) |
| 2. Karsten Bunk | Bundesagentur für Arbeit |
| 3. Dierk Joachim Fell
Lutz-Georg Berkling | Verband der Reservisten der Deutschen
Bundeswehr e.V. (VdRBw)
Verband der Reservisten der Deutschen
Bundeswehr e.V. (VdRBw) |
| 4. Wolfram Kamm
Gerhard Burmeister | Verband der Beamten der Bundeswehr (VBB)
Verband der Beamten der Bundeswehr (VBB) |
| 5. Achim Meerkamp | Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) |

Einzel-sachverständige

1. Prof. Dr. Jörn Ipsen
2. Prof. Dr. Merith Niehuss
3. Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff

III. Sprechregister der Sachverständigen und Abgeordneten

<u>Sachverständige</u>	Seite/n
Oberst Ulrich Kirsch	15, 30, 41, 47, 54, 59, 60
Hartmut Schönmeier	42, 55
Karsten Bunk	18, 32, 44, 57, 60
Dierk Joachim Fell	17, 30
Lutz-Georg Berkling	46
Wolfram Kamm	21, 33, 40, 48, 59
Achim Meerkamp	22, 50
Prof. Dr. Jörn Ipsen	24, 37, 56
Prof. Dr. Merith Niehuss	25, 53
Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff	27, 34, 39, 55
 <u>Abgeordnete</u>	
Vors. Dr. h. c. Susanne Kastner (SPD)	14, 28, 60
Ernst-Reinhard Beck (CDU/CSU)	28, 32, 57, 59
Fritz Rudolf Körper (SPD)	36
Rainer Erdel (FDP)	45
Paul Schäfer (DIE LINKE.)	46
Agnes Brugger (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	52

Beginn: 14:00 Uhr

Vorsitz: Dr. h. c. Susanne Kastner (SPD)

IV. Protokollierung der Anhörung

Die **Vorsitzende**: Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich eröffne die 117. Sitzung des Verteidigungsausschusses und begrüße Sie alle sehr herzlich. Einziger Tagesordnungspunkt unserer heutigen Sitzung ist die öffentliche Anhörung zum Bundeswehrreform-Begleitgesetz. Ich danke Ihnen, meine sehr verehrten Sachverständigen, dass Sie unserer Einladung nachgekommen sind, um die Fragen der Kolleginnen und Kollegen zu der Gesetzesvorlage zu beantworten. Die Ergebnisse dieser Anhörung dienen dazu, die Beratungen zu der Vorlage vorzubereiten. Ich begrüße auch ganz herzlich die anderen Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausschuss und den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestags, Herrn Hellmut Königshaus. Weiter begrüße ich alle weiteren anwesenden Gäste und Zuhörer. Begrüßen darf ich zudem die Vertreter der Bundesregierung.

Wir haben Ihnen, sehr geehrte Sachverständige, mit dem Einladungsschreiben die Möglichkeit eingeräumt, eine schriftliche Stellungnahme zu der Gesetzesvorlage abzugeben. Für die eingegangenen Stellungnahmen bedanke ich mich ganz herzlich. Sie sind an die Mitglieder des Verteidigungsausschusses und der mitberatenden Ausschüsse verteilt worden und werden dem Protokoll über diese Sitzung beigelegt.

Von der heutigen Sitzung wird ein Wortprotokoll erstellt. Zu diesem Zweck wird unsere Anhörung auf digitalem Tonträger aufgezeichnet. Ich bitte Sie, bei jedem Wortbeitrag das Mikrofon zu benutzen sowie Ihren Namen und ggf. den Namen Ihres Verbandes zu nennen.

Wie Sie der Einladung bzw. der Tagesordnung entnehmen konnten, ist für diese Anhörung insgesamt eine Zeit von 14:00 bis 17:00 Uhr vorgesehen.

Einleitend möchte ich jedem Sachverständigen die Gelegenheit geben, in einer kurzen Erklärung von maximal 5 Minuten zu dem Gesetzentwurf Stellung zu nehmen. Danach werden wir mit der Befragung der Sachverständigen durch die Fraktionen fortfahren. Die Fraktionen haben sich darauf verständigt, zwei Fragerunden durchzuführen, für die jeweils die sogenannte Berliner Stunde zugrunde gelegt wird.

Es beginnt die CDU/CSU-Fraktion, gefolgt von der SPD-Fraktion, der FDP-Fraktion, der Fraktion DIE LINKE und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Innerhalb der Zeitkontingente bestimmen die Fraktionen selbst, wer eine Frage stellt und an wen sich die Frage jeweils richtet.

Wir beginnen nun mit den Eingangsstatements. Ich gebe zunächst dem Deutschen Bundeswehrverband das Wort, bitte sehr Herr Oberst Kirsch.

SV Oberst Ulrich Kirsch (Deutscher Bundeswehr-Verband e. V., DBwV): Ich nehme gerne Stellung zu einem ganz zentralen Gesetz, denn es geht nicht um irgendetwas, sondern es geht um die Streitkräfte, es geht um die Bundeswehr, es geht um die Streitkräfte als Instrument für Außen, Sicherheits- und Verteidigungspolitik. Es geht bei den Soldaten außerdem um eine Berufsgruppe, die ein Alleinstellungsmerkmal hat, denn Soldaten stellen die einzige Berufsgruppe dar, die auf der Grundlage von Befehl und Gehorsam in Einsätze geht. Deswegen kommt es so sehr darauf an, dass wir künftig einen Personalkörper haben, der in sich geschlossen, in sich logisch aufgebaut ist. Deshalb kommt es bei der Tatsache, dass Menschen auch die Streitkräfte verlassen, weil die Streitkräfte kleiner werden sollen – dies ist das selbst gesteckte Ziel der Bundesregierung –, darauf an, dies so attraktiv zu gestalten, dass jemand dies auch als Möglichkeit des Handelns für sich selber sieht. Deswegen ist der Kernpunkt für uns, dass wir künftig einen in sich geschlossenen Personalkörper haben, in dem Attraktivität ganz oben steht, in dem es möglich ist, einen Verwendungs- und einen Beförderungsaufbau in den Zeiten zu haben, wie sie eigentlich vom Gesetz her heute schon vorgesehen sind. Deswegen sind wir der festen Überzeugung, dass zunächst einmal die Hinzuverdienstgrenze, die im ersten Entwurf des Bundesministeriums der Verteidigung mit 160 Prozent gedeckelt war und jetzt mit 140 Prozent gedeckelt ist, ganz wegfallen muss. Wir sehen keinen ordnungspolitischen Grund mehr, die Hinzuverdienstgrenze aufrecht zu erhalten. Ganz im Gegenteil, es ist positiv für den Staat. Der, der mehr verdient, zahlt mehr Steuern, und der, der mehr verdient, gibt auch in der Binnenwirtschaft mehr Geld aus. Deswegen sind wir der festen Überzeugung, dass das der richtige Weg ist, insbesondere für das so genannte Altersband II. Das sind die Menschen, die zwischen dem vierzigsten und fünfzigsten Lebensjahr animiert werden sollen zu überlegen, ob sie nicht einen anderen beruflichen Weg gehen wollen. In diesem Zusammenhang sehen wir auch eine Möglichkeit, die Soldatinnen und Soldaten –

hauptsächlich Soldaten –, die eine NVA-Vordienstzeit haben, auch zu berücksichtigen. Denn hier gibt es derzeit noch eine Deckelung von 467 €, die hinzuverdient werden dürfen. Wir sind der Auffassung, dass man in dem Zusammenhang § 26a des Soldatenversorgungsgesetzes ändern muss. Dazu ist keine Änderung des Einigungsvertrages erforderlich. Wenn wir uns das Altersband II anschauen, sieht das Gesetz nun alles so vor, wie ich es gerade vortrage. Dann geht es darum, dass sich Menschen, die bis zum vierzigsten Lebensjahr als Berufssoldaten in den Streitkräften sind, überlegen, ob sie die Streitkräfte verlassen. Sie haben dann aber nicht die Möglichkeit, die verdienten Versorgungsanwartschaften mitzunehmen. Hier sind wir der Meinung, dass das falsch ist. Die Versorgungsanwartschaften müssen mitgenommen werden können. Das sehen wir im Übrigen schon seit langem, auch für die Soldaten auf Zeit. So in etwa ab dem fünften Dienstjahr wäre das der richtige Weg. Wir sind eigentlich sehr hoffnungsfroh, dass sich da etwas tun kann, denn unsere Gespräche mit den Innen- und den Verteidigungspolitikern haben ergeben, dass dabei sicherlich ein Konsens hergestellt werden könnte. Wir sind aber auch der Meinung, dass es richtig war, zu Beginn der Gesetzesarbeit in den Ministerien darauf hinzuwirken, den Versorgungsausgleich fallen zu lassen. Der Versorgungsausgleich spielt dann eine Rolle, wenn man geschieden ist. Wer mit dem 45. Lebensjahr z. B. als Oberstabsfeldwebel aus den Streitkräften aussteigen will und geschieden ist, der wird spätestens dann feststellen, wenn er den Versorgungsausgleich zahlen muss, dass sich dies letztendlich gar nicht rechnen kann. Nachdem wir aber berufsbedingt viele Menschen in den Streitkräften haben, die geschieden sind, ist das ein Thema, das auf jeden Fall noch einmal gesetzt werden muss, um hier keine Benachteiligung zu haben. Wir sind aber auch der Meinung, dass die die jetzt vorliegende zahlenmäßige Begrenzung mit 35 Prozent derer, die überhaupt ausscheiden sollen – mit einer Evaluierung in 2014 –, der falsche Ansatz ist. Wir sind der Auffassung, dass es im Grunde genommen 100 Prozent sein müssen. Wenn man sich die Zahl vor Augen hält, die ursprünglich einmal als Messlatte gelegt wurde, nämlich 70 Prozent, wäre das schon einmal ein Ansatz gewesen, mit dem man günstiger hätte zurechtkommen können. 35 Prozent sind aber eindeutig zu wenig. Es geht schließlich insgesamt, wenn ich das in Erinnerung rufen darf, um 9 200 Soldatinnen und Soldaten. Derzeit haben wir mit den 35 Prozent genau 2 170 Berufssoldaten, die

ausscheiden könnten bis 2014. Das halten wir für zu wenig. Die Evaluierungsklausel betrachten wir schon eher als Kosmetik – das macht nicht wirklich Sinn.

Wir sind aber auch der Auffassung, gerade wenn wir auf das Personalstrukturmodell schauen, dass man die Anzahl derer, die auch als SaZ 25 ihre Laufbahnperspektive erreichen müssen, erhöht werden muss. Wir haben derzeit bei den Laufbahnen der Beamten 50 % Kolleginnen und Kollegen bzw. Mitarbeiter, die vergleichsweise in A 9, d. h. im mittleren Dienst eingewiesen werden können. Bei den OffzMilFD haben wir derzeit 3 %. Wir sind hier der Meinung, dass es 6 % sein müssen. Das wäre allein schon durch die Gleichbehandlung erforderlich, wie es im Bundesbeamtengesetz steht. Wir hätten das gerne gleichgesetzt, um dann auch ein Personalstrukturmodell zu haben, dass die Dinge ermöglicht, die ich gerade angesprochen habe, d. h. dass auch ein Mensch, der 25 Jahre bei der Bundeswehr ist, seine Laufbahnperspektive erreichen kann. Wir sind auch der Auffassung, dass der neue § 11 Absatz 3 des Soldatengesetzes noch einmal diskutiert werden muss. Hier haben wir den Eindruck, dass das doch alles sehr still kommuniziert wurde. Wir freuen uns sehr darauf, dass Prof. Dr. Heinrich Wolff von der Universität Frankfurt/Oder dazu schon etwas geschrieben hat und uns dies heute mit Sicherheit näherbringen wird. Deswegen werde ich hier nicht im Einzelnen darauf eingehen.

Mein letzter Punkt ist der Erhalt der Beteiligungsrechte für Maßnahmen der Inspektore. Wir haben einen Gesamtvertrauenspersonenausschuss auf der Ebene des Ministeriums, weil dort Dinge grundsätzlicher Art beschlossen und angeordnet werden. Jetzt sind die Führungsstäbe aus dem Ministerium heraus und wir haben jetzt Kommandos. Auch dort werden natürlich Dinge befohlen, die grundsätzliche Bedeutung haben und damit natürlich auch die Teilstreitkraft und den Organisationsbereich beeinflussen. Wir sind der Auffassung, dass hier spiegelbildlich abgebildet werden muss, was es auf der Ebene des Bundesministeriums der Verteidigung gibt. Das ist Soldatenbeteiligung. Wer gerade in dieser schwierigen Phase alle mitnehmen will, der muss ganz besonders darauf achten, dass die Beteiligung auch den entsprechenden Stellenwert hat. Wir sind deswegen der Auffassung, dass es hier eine spiegelbildliche Regelung geben muss. Dazu ist das Soldatenbeteiligungsgesetz allerdings zu verändern.

SV Dierk Joachim Fell (Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V., VdRBw): Der Reservistenverband unterstützt das Gesetz grundsätzlich. Wir

beschränken uns in dieser Angelegenheit schwerpunktmäßig auf die Dinge der Reserve, haben uns aber in kameradschaftlicher Verbundenheit mit dem Deutschen Bundeswehrverband abgestimmt und unterstützen seine Forderungen auch. Warum? Alle Soldaten die aus der Bundeswehr ausscheiden, sollen, wenn es irgendwie möglich ist, gewonnen für einen Dienst in der Reserve werden. Wer verbittert ausscheidet, wird sich nicht mehr engagieren – und das wäre schade. Dabei gehen uns nämlich Perlen des Sachverstands und Perlen des Engagements verloren. Das Gesetz spiegelt die gestiegene Rolle der Reserve wider, die in der KdR beschrieben ist. Von daher gesehen sind wir erst einmal grundsätzlich sehr einverstanden mit dem Gesetz und begrüßen es als Fortschritt, weil Dinge geregelt sind, die bisher nicht geregelt waren.

An dem Teil des Gesetzes, der sich mit der Reserve beschäftigt, stören uns zwei Dinge. Im Gesetz ist von „ehrenamtlichem Engagement“ die Rede. Gemeint sind BVK und KVK. Wir glauben, dass damit ein Fehler begangen wird. Ehrenamtliches Engagement ist im Sprachgebrauch der Bürger das Engagement, das ich aus eigenem Antrieb in meiner Freizeit mache. Wenn sich jemand beordern lässt, um dann als BVK/KVK zur Verfügung zu stehen, müssen andere Begriffe gewählt werden, damit die 100 000 Reservisten, die sich zurzeit ehrenamtlich engagieren – ohne irgendeine Beorderung – auch wirklich anerkannt werden.

Zweitens steht in dem Gesetz etwas zur Kennzeichnung von Reservisten. Es ist für den einen oder anderen hier vielleicht völlig belanglos, aber wir dringen darauf und fordern, dass Reservisten nicht durch eine Kennzeichnung ausgegrenzt werden, die dem einen oder anderen weh tut. Was will ich damit sagen? Der Verband wehrt sich gegen die schwarz-rot-goldene Kordel, die uns entsprechend kennzeichnen soll. Der Verband sagt: Es gibt genügend eingeführte Tätigkeitsabzeichen, um den Reservisten so zu kennzeichnen, dass er sich gemeinhin nicht unterscheidet, aber im Besonderen.

SV Karsten Bunk (Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, BA): Mein Name ist Karsten Bunk. Ich bin Geschäftsführer in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit und heute hier u. a. auch im Auftrag des Vorstandsvorsitzenden Herrn Weise, der ein großes Interesse am Gelingen der Reform hat, an der er selbst mitgewirkt hat. Meine Stellungnahme und meine Ausführungen werden sich sehr stark auf die mit diesem Reformgesetz verbundenen arbeitsmarktlichen Zusammenhänge beziehen, weniger auf die Details in den dienstrechtlichen Fragen, weil dazu wohl andere berufener sind

als ich. Aus Sicht der Bundesagentur ist das Reformgesetz mit dem darin enthaltenen Regelungspaket durchaus geeignet, den Übergangsprozess von Soldatinnen und Soldaten, aber auch von Zivilbeschäftigten der Bundeswehr in das Erwerbsleben zu unterstützen und gleichsam eines unserer wichtigen Ziele – die Bekämpfung des drohenden Fachkräftemangels und bereits bestehender Fachkräfteengpässe in der Wirtschaft – mit zu unterstützen. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, dass es gelingt, zu einem ausgewogenen Verhältnis zu finden zwischen denjenigen Regelungen, die den Personalabbau an der Bundeswehr unterstützen helfen sollen, und denjenigen Regelungen, die die Attraktivität der künftigen Bundeswehr bzw. des künftigen Dienstes in den Streitkräften verbessern sollen. Ich glaube, dass das mit dem Entwurf, der auf dem Tisch liegt, gelungen ist. Ich möchte auf vier ausgewählte Aspekte des Regelungspakets dezidierter eingehen. Das ist zum einen die generelle Verbesserung und Flexibilisierung der Berufsförderung, insbesondere auch des Teils, der sich nach dem Dienstzeitende bewegt. Die Regelungen sind zeitgemäß und lassen sich durchaus auch in Integrationsstrategien und Regularien einbinden, die andere Akteure am Arbeitsmarkt – insbesondere aufnehmende Betriebe – beisteuern müssen. Es wird dann gerade beim Übergang von ausscheidenden Soldaten, aber auch Zivilbeschäftigten in die Wirtschaft sicherlich darauf ankommen, dass die bereits beschlossene Kooperation zwischen Bundeswehr und BA bei jenen Prozessen auch mit Leben erfüllt wird und gut vorankommt. Die Zeichen dafür stehen gut.

Der zweite Punkt, den ich ansprechen möchte, betrifft die Dienstzeit begleitenden Berufsförderungsregelungen. Auch diese werden ausgebaut und ermöglichen den Soldatinnen und Soldaten durchaus besser als bisher eine passgenaue Qualifizierung und damit eine tendenzielle Erhöhung ihrer Integrationschancen am Arbeitsmarkt.

Ganz kurz möchte ich drittens ein weiteres Thema ansprechen, weil mir dies in den Kontaktaufnahmen und Diskussionen im Vorfeld dieser Anhörung sehr stark gespiegelt wurde. Das Thema sind die Hinzuverdienstgrenzen, über die Sie sicherlich heute noch intensiver diskutieren werden. Aus rein arbeitsmarktlicher Sicht und mit Blick auf den Fachkräftebedarf in der Wirtschaft denke ich, dass eine Verbesserung der Hinzuverdienstgrenzen, wie sie der Gesetzentwurf jetzt schon vorsieht, auf jeden Fall der richtige Weg ist. An dieser Stelle würde ich auch nicht

ausschließen, dass eine ggf. noch weitere Lockerung – zumindest aus dieser reinen arbeitsmarktlichen Sicht – durchaus nicht kontraproduktiv wäre.

Erlauben Sie mir aber viertens auch einen leicht kritischen Akzent in die Diskussion einzubringen. Es betrifft sowohl die Vorschriften dieses Gesetzentwurfs, als auch die ersten Ansätze, jetzt mit unseren Partnern bei der Bundeswehr an das Thema heranzugehen, um übrig bleibende ausscheidende Beschäftigte – gerade auch aus dem zivilen Bereich – an den Standorten, die jetzt geschlossen werden sollen, in die Wirtschaft zu vermitteln. Als etwas kontraproduktiv empfinde ich dabei den doch sehr ausgeprägten Hang, zunächst nach einer Verwendung im Öffentlichen Dienst zu suchen. Zum einen glaube ich nämlich, dass auch der restliche Teil des Öffentlichen Dienstes nicht mehr unbedingt sehr große Aufnahmekapazitäten hat – auch andere Behörden und öffentliche Institutionen bauen in Größenordnungen Personal ab. Zum anderen glaube ich, dass es dort, wo Qualifikation, Gehaltsniveau und Beschäftigungsbedingungen in Wirtschaftsbetrieben für Soldaten und Zivilbeschäftigte durchaus passend und attraktiv sein könnten, den schnellen Transfer in solche Beschäftigungen mitunter auch behindern kann, wenn erst lange Schleifen und Prüfrhythmen innerhalb des Öffentlichen Dienstes gesucht werden, bevor es dann an die eigentliche Vermittlung in Beschäftigung am Arbeitsmarkt geht. Wir glauben, dass wir mit unseren Kooperationsvereinbarungen mit der Bundeswehr zu diesen Themen auf einem guten gemeinsamen Weg sind. Das wird uns auch von allen Seiten bescheinigt. Wir haben im Wesentlichen drei Handlungsfelder vereinbart. Wir unterstützen die Bundeswehr mit einer Vielzahl von Aktivitäten im Bereich der Personalgewinnung, weil wir glauben und auch Erkenntnisse dafür haben, dass insbesondere auch der Freiwillige Wehrdienst, so wie er jetzt aufgesetzt ist, durchaus eine sinnvolle Beschäftigung und Integrationsperspektive für junge Menschen beim Einstieg in das Berufsleben sein kann.

Wir denken, es bedarf sehr intensiver zusätzlicher Unterstützung beim zweiten Handlungsfeld, das wir Personalvermittlung nennen. Damit ist die Vermittlung ausscheidender Soldaten auf Zeit am Ende ihrer Dienstzeit in das Wirtschaftsleben gemeint. Da leistet der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr viel Wertvolles. Ich glaube aber, dass wir dieses in den Streitkräften latent vorhandene Fachkräftepotenzial durch die Zusammenarbeit mit unserer Institution, mit noch mehr Professionalität, Arbeitsmarkttransparenz und durchaus auch überregionaler

Ausgewogenheit von Zielberufen und -perspektiven noch besser in der Wirtschaft unterbringen können.

Wir haben uns im dritten Handlungsfeld, das wir Personaltransfer nennen, sehr stark verpflichtet zu unterstützen. Das ist die Unterstützung bei den Folgen der Standortschließungen. Auch wenn es sicherlich die für uns vorrangige Perspektive ist, geht es dabei nicht allein um die Unterbringung des ausscheidenden Zivilpersonals an eben jenen Standort. Vielmehr wollen wir gemeinsam mit der Bundeswehr einen breiteren Ansatz pflegen und gemeinsam Verantwortung für die betroffenen Regionen übernehmen. Wir wollen dabei unsere Kompetenzen einbringen, die wir im Zusammenhang mit der Fachkräftesicherung in der regionalen Netzwerkarbeit aufgebaut haben, um das Thema ganzheitlicher mit allen Akteuren einer Region zu erschließen und darüber nicht nur die Unterbringung dieses Personals gut voranzubringen, sondern auch die anderen durch eine Standortschließung für eine solche Region auftretenden Folgen – die Kaufkraftverluste, infrastrukturelle u. ä. Betroffenheiten – mit in Lösungspakete schnüren.

SV Wolfram Kamm (Verband der Beamten der Bundeswehr, VBB): Für die Reform der Bundeswehr ist auch die Organisationsstruktur ein Paradigmenwechsel in der Bundeswehrreform gewesen. Wir werden uns weg von einer querschnittlichen Verwaltung und hin zu einer Spartenorganisation organisieren. Aufgrund der Tatsache, dass eine Aufgabenkritik nicht vor Festlegung der Umfangszahlen erfolgt ist, sehen wir dabei die Gefahr, dass der Personalabbau bzw. der Umbau der Bundeswehrverwaltung nicht so sozialverträglich organisiert wird, wie dies notwendig gewesen wäre. Wenn man sich an der Zahl der zivilen Wahlberechtigten für die Personalratswahl orientiert, haben wir 83 280 Wahlberechtigte. Davon sind 24 810 Kolleginnen und Kollegen aus dem Beamtenbereich, die ihren Personalrat wählen werden. Die Umfangszahlen – reduziert auf 55 000 – werden durch die im Gesetzentwurf vorgesehenen Parameter so nicht zu erreichen sein. Wir haben als Verband festgestellt, dass im Besonderen das von 55 auf 60 Jahre erhöhte Eintrittsalter in eine Vorruhestandsregelung nicht geeignet sein wird, um einen Wechsel motivierend mit zu begleiten. Das gleiche trifft auf eine Begrenzung der Obergrenze der Kolleginnen und Kollegen zu, die einen Antrag stellen wollen, um in einen vorzeitigen Ruhestand zu gehen. Die Reduzierung von 3 000 auf 1 050 ist

ebenfalls nach Ansicht meines Verbandes nicht dazu geeignet, das Reformziel in den entsprechenden Schritten zu erreichen. Gerade unter der Überschrift „Eine Bundeswehr – Ein Personalkörper“ haben wir auch kritisiert, dass zwischen den Soldatinnen und Soldaten auf der einen Seite und den Beamtinnen und Beamten auf der anderen Seite eine Unterscheidung in der Verrechnung der Dienstjahre hin zu einer Versorgung getroffen worden ist. Ich glaube auch nicht, dass wir – wie durch das eine oder andere Ressort vertreten – die Beamtinnen und Beamten in der Bundeswehr mit Kolleginnen und Kollegen in der allgemeinen Inneren Verwaltung gleichsetzen können. Schließlich nehmen auch die Kolleginnen und Kollegen aus der Bundeswehrverwaltung an den Auslandseinsätzen teil. Von daher gesehen ist auch das Argument nicht zielführend, dass es gesellschaftspolitisch nicht in die Landschaft passen würde, wenn eine Statusgruppe aus dem Bereich der Beamten in den vorzeitigen Ruhestand gehen würde. Bei einer Größenordnung von 1 000 bis 3 000 Kolleginnen und Kollegen kann mein Verband keine gesellschaftspolitische Relevanz erkennen. Wir sind außerdem eine überalterte Verwaltung, wo in den nächsten zehn Jahren mehr als 50% des aktiven Personalbestands ausscheiden werden. Wir glauben deshalb auch, dass es für diesen Umbau der Bundeswehr notwendig ist, eine sozialverträgliche gesetzliche Lösung zu schaffen, die älteren Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit gibt, in den vorzeitigen Ruhestand zu gehen, um im Gegenzug jüngeren Menschen aus der Wirtschaft die Möglichkeit zu eröffnen, den Weg in die Bundeswehrverwaltung zu suchen. Die gesetzlichen Regelungen, wie sie derzeit im zweiten Entwurf in der Prüfung sind, halten wir nicht für das geeignete Mittel, diesem Ziel auch Rechnung tragen zu können.

SV Achim Meerkamp (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di): Die Interessenvertretungen haben gemeinschaftliche Auffassungen. Sie reduzieren sich darauf, dass wir der Meinung sind, dass es auch materiell begleitet werden muss, wenn die Politik es mit dem Umbau der Bundeswehr ernst meint. Wir halten es für den falschen Weg, sich bei der Versetzung in den Ruhestand von vornherein zu limitieren. Je länger der Abbauprozess vorangeht, desto schwieriger wird der Umbauprozess. Wir wollen schließlich nicht 10 oder 15 Jahre warten, bis die Bundeswehr in der Lage ist, ihre Effizienz zu verbessern. Deshalb sollten Sie dringend darüber nachdenken, dass da mehr Geld ins System hinein muss, um tatsächlich auch den Abbau zu forcieren. Wir haben den Umbau schon in der

Vergangenheit tarifvertraglich begleitet – das ist nichts Ungewöhnliches. In der Privatwirtschaft werden Sozialpläne und Interessenausgleiche abgeschlossen. Insoweit ist für den Beamten- und Soldatenbereich der Weg eines Reformbegleitgesetzes der richtige. Die Maßnahmen in den Arbeitnehmerbereichen und dem Beamten- und Soldatenbereich sind von den Möglichkeiten her weitestgehend identisch. Sie unterscheiden sich logischerweise dann vom Zugang her. Eine Detailkritik will ich mir nicht verkneifen. Sie bezieht sich auf § 2 Absatz 3 des Streitkräftepersonalstruktur-Anpassungsgesetzes, nach dem die Möglichkeit besteht, denjenigen, der vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden kann, auch nach Ablauf von drei Monaten wieder in den Dienst hinein zu berufen. Das halten wir für den falschen Weg. Hier gilt Vertrauensschutz, weil der Soldat eine Möglichkeit haben muss, seine neue Perspektive planen zu können. Das bedeutet bei Soldatinnen und Soldaten eventuell auch, den Lebensmittelpunkt zu verändern, Häuser zu verkaufen, möglicherweise zu verziehen und neue Mietverträge abzuschließen. Dass der Arbeitgeber, nämlich der Bund, dann noch einmal die Möglichkeit bekommen soll, diese bis zum Tag vor der eigentlichen Zuruheversetzung – so sieht es der Gesetzentwurf vor – zurückzunehmen, halten wir für den falschen Weg. Deshalb wären wir dankbar, wenn Sie die Streichung dieses Satzes in § 2 Absatz 3 in Erwägung ziehen würden.

Es war in der Vergangenheit immer so, dass bei Soldaten auf Zeit versucht worden ist, eine Integration in den Öffentlichen Sektor vorzunehmen. Die Begründung ist nach meiner Einschätzung nicht arbeitsmarktpolitisch motiviert, sondern fiskalisch und gesellschaftlich, weil der Bund bzw. die drei Gebietskörperschaften in der Vergangenheit auch materiell für die Ausbildung und die Integration in den öffentlichen Dienst verantwortlich waren. Ich denke, dann sollte auch die Öffentlichkeit erster Nutznießer davon sein, wenn Qualifikationen und Fachkenntnisse freigesetzt worden sind. Ich glaube – und damit richte ich mich eher an Herrn Bunk –, der Arbeitsmarkt würde es relativ deutlich machen, ob Kommunen und Länder in der Lage sind, das fachliche Know How aufzunehmen. Es gibt auch bei den Bereichen, d. h. den Ländern oder Kommunen, die eigentlich noch Personal abbauen müssen, schon beginnenden Fachkräftemangel. Es kann sich dadurch ergeben, dass wir Soldatinnen und Soldaten haben, die abgebaut werden müssen, aber sehr gut bei den andern beiden Gebietskörperschaften verwandt werden. Ich

glaube, es ist ein guter Brauch, auch bei den Stationierungsstreitkräften erst einmal innerhalb der öffentlichen Familie zu versuchen, das Know How sicherzustellen.

SV Prof. Dr. Jörn Ipsen: Juristen, besonders aber Rechtsprofessoren, gelten gemeinhin als Experten für alles. Ich bedaure, Sie enttäuschen zu müssen. Die Rechtsfragen, die der Gesetzentwurf aufwirft, sind überschaubar. Ich werde versuchen deutlich zu machen, dass Sie sich als Gesetzgeber in einem Rahmen bewegen, der freilich nicht überschritten werden darf, der aber doch relativ breit ausfällt. Der Gesetzentwurf ist gekennzeichnet durch die Grundsätze der Effektivität, der Freiwilligkeit und der Sozialverträglichkeit. Es kommt also hier nicht auf das „Ob“ der Personalanpassung an, sondern nur auf das „Wie“. Die eigentlichen Entscheidungen sind bereits getroffen worden. Es gibt relativ wenige verfassungsrechtliche Grundsätze, die für ein solches Maßnahmengesetz herangezogen werden können. Als Maßnahmegesetz steht es in der Tradition einer ganzen Reihe von Personalanpassungsgesetzen, die wir aus der Vergangenheit kennen. Man hat dies in der Öffentlichkeit immer als „goldenen Handschlag“ bezeichnet. Ob der Handschlag wirklich golden und nicht nur vergoldet war, will ich an dieser Stelle dahingestellt sein lassen. Die Eignung als verfassungsrechtlicher Grundsatz ist in der Tat zu prüfen, allerdings nur dann mit Erfolg heranzuziehen, wenn eine Maßnahme objektiv ungeeignet ist. Das wird man auch nach all dem, was wir eben gehört haben, nicht sagen können. Es handelt sich um eine typische Entscheidung des Gesetzgebers unter Unsicherheit. Man wird sehen müssen, ob der Grundsatz der Effektivität, den ich zu Beginn genannt habe, hier entsprechend durch die Inanspruchnahme der verschiedenen Modelle den Erfolg zeigt, den man hier erwartet hat – sei es Vorruhestand oder Beurlaubung mit dem Ziel eines Wechsels in zivile Berufe. Wir haben als verfassungsrechtlichen Grundsatz für die Beamten die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, die allerdings nicht für Soldaten gelten. Für Soldaten und Beamte gilt aber gleichermaßen die Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Lassen Sie mich hierzu ein Wort sagen – übrigens auch aus eigener soldatischer Erfahrung, die allerdings etwas weiter zurückliegt. Zum Status des Soldaten, wie des Beamten gehört auch eine amtsangemessene Beschäftigung. Sollten die Dinge sich so entwickeln, dass aufgrund der geringeren Stärke der Streitkräfte bei 175 000 Mann ganze Verwaltungsbereiche gewissermaßen zur Untätigkeit verurteilt sind, hätten wir hier in der Tat auch ein Problem der

amtsangemessenen Beschäftigung der Beamten. Sie haben ein Recht darauf, dass sie Aufgaben zu erfüllen haben, die sich wirklich stellen, und dass sie nicht nur ihre Zeit totschiessen. Eine kleine Randbemerkung zu einem möglichen Gleichheitsproblem – ich will aber gleich sagen, dass das bereits vom Bundesverwaltungsgericht entschieden worden ist –, die unterschiedliche Behandlung der Soldaten und der Beamten. Während die Beurlaubung von Soldaten auf Antrag erfolgt, haben sie keinen Anspruch auf einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand – im Gegensatz zu Beamten, die einen solchen Antrag stellen können, wenn sie ein bestimmtes Alter erreicht haben. Hierzu darf ich eine – übrigens nicht veröffentlichte – Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts erwähnen, das in einem ähnlichen Fall im Jahr 2004 – es handelte sich auch da um ein Personalanpassungsgesetz – den weiten Spielraum des Gesetzgebers bei einer entsprechenden Regelung betont und gesagt hat, die Unterscheidung zwischen Antragsprinzip und Zustimmungsprinzip bewege sich in diesem Gestaltungsrahmen, der dem Gesetzgeber zukommt. Ich darf also zusammenfassen, dass der Entwurf des Begleitgesetzes keinen verfassungsrechtlichen Bedenken begegnet, und es sich vielmehr um eine Frage der politischen Opportunität handelt, wie man die einzelnen Regelungen fasst oder ob man sie anders fasst, als sie bisher gefasst worden sind.

SV Prof. Dr. Merith Niehuss: Vielen Dank, dass ich hier einige Bemerkungen zur Stellung der Universitäten in diesem Gesetz und in der Bundeswehr an sich machen darf. Seit 1973 ist die Bundeswehr mit der Gründung dieser Universitäten einen anderen Weg gegangen als der Rest der Welt. Sie hat damit mehrere Fliegen mit einer Klappe geschlagen. Mit der Möglichkeit eines Studiums haben wir als erstes die Zahl der Offizierbewerber von einem Tag auf den anderen verdreifacht. Es ist zweitens erreicht worden, dass die Offizierbewerber – und heute auch die Bewerberinnen – aus breiten Schichten der Bevölkerung kommen. Es ist also das alte Cluster durchbrochen worden, dass nur Adel, Großbürgertum und Leute mit einem Offizier als Papa diesen Beruf gewählt haben. In Kombination mit dem Zeitoffizier, der bei uns in 80 % der Fälle nach 13 Jahren mit Anfang 30 aus der Bundeswehr ausscheidet, wo er noch voll in Saft und Kraft seines Lebens steht, ist außerdem etwas sehr Wichtiges erreicht worden, das man erst sehr viel später und auch jetzt feststellt, dass diese Leute nämlich einen zivilen Beruf anfangen und den Gedanken der Bundeswehr in die Gesellschaft hineinbringen. Das Konzept des

Zeitsoldaten, auch bei Unteroffizieren und Offizieren, geht also mit dem Konzept der Weiterbildung und Bildung – dem Konzept des gebildeten Offiziers – eine Symbiose ein, sehr zum Vorteil der Bundeswehr. Denken Sie daran: Das war genau das, was der Bundestag immer erreichen wollte – kein Staat im Staate des Militärs, sondern die breite Bevölkerung innerhalb des Militärs, die dann wieder hinausgeht in das zivile Leben. Lange Jahre war das durch die Wehrpflicht bei jungen Männern praktisch zwangsweise geregelt. Das ist jetzt weggefallen. Insofern müssen wir uns mit den neuen Gesetzen natürlich jetzt auch die Frage stellen, ob die Bundeswehr noch attraktiv genug ist, um genau dies weiter zu leisten, und nach dem Wegfall der Wehrpflicht nicht Gefahr zu laufen, ein Staat im Staate zu werden und wieder nur eine bestimmte Klientel anzuziehen. Die Universitäten haben deswegen weiterhin die besondere Verpflichtung, für das spätere zivile Leben und für die Verwendung in der Bundeswehr attraktiv zu sein. Sie tun dies auch zunehmend für Unteroffiziere, weil das Hochschulgesetz es seit einer Reihe von Jahren ermöglicht, dass Unteroffiziere mit der geeigneten Vorbildung, die auch in der Bundeswehr erworben werden kann, hier eine Weiterbildung machen können. Die Attraktivität lebt sehr stark von dem Konzept des „life long learning“. Ein Offizier, der an der Universität der Bundeswehr studiert hat, verrichtet noch sieben Jahre Dienst in der Truppe, in der Regel nicht fachnah, bevor er dann wieder in das zivile Leben kommt, d. h. der Weiterbildungsaspekt – die BFD-Gelder, die dann zur Verfügung stehen, um eine Weiterbildung einzugehen – bleibt nach wie vor besonders wichtig. Wenn Sie Fragen dazu haben, könnte ich darauf noch näher eingehen, auch in Bezug auf die Unteroffiziere.

Ein zweiter Aspekt, der für die Attraktivität nach wie vor von großer Bedeutung ist, ist die Vereinbarkeit von Dienst und Familie. Wir versuchen seit sechs Jahren, eine Kinderkrippe an die Universität zu bekommen. Es ist heute von eminenter Bedeutung für jeden Betrieb und gar für einen Großbetrieb wie die Bundeswehr, wenn sie überhaupt noch junge Frauen anwerben will, hier zu investieren und die Möglichkeit zu schaffen, Kleinkinder unterzubringen. Das besondere daran ist, dass man nicht Kindergärten schafft – es gibt das Kindergartengesetz, das wissen Sie alle –, sondern dass man den jungen Frauen ermöglicht, schon Kleinkinder zwischen null, einem halben und drei Jahren vor Ort am Arbeitsplatz betreuen zu können. In der Regel wollen sie die Kinder selbst ein Jahr betreuen, manche auch etwas weniger. Wenn das nicht gegeben ist, sehe ich zunehmend weniger Chancen, Frauen auch

für den Offizierberuf noch anwerben zu können. Junge Frauen heutzutage haben – anders als ihre Mütter – gelernt, dass sie in der Lage sind, Beruf und Familie zu vereinbaren. Sie wollen das auch tun und nicht in die Rolle gedrängt werden, entweder Karrierefrau oder Hausfrau zu sein. Diese Zeiten sind vorbei, das war die Zeit nach 1945, in der man das bis weit in die 70er Jahre hinein gepredigt hat. Heute wollen junge Frauen das miteinander vereinbaren. Wenn ein Großbetrieb wie die Bundeswehr das nicht leisten kann, dann wird die Bundeswehr nie über den Frauenanteil hinauskommen, den sie im Moment hat. Ich sehe bei der Verkleinerung der Bundeswehr einen erheblichen Punkt darin, diese Vereinbarkeit zu gewährleisten und auch die Universitäten und Bildungsanstalten, auch für Unteroffiziere, insofern auszubauen, dass sie die Attraktivität für den zivilen Beruf nachher leisten können. Das geht auch nur mit dem Beibehalten der Weiterbildungsgelder.

SV Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff: Ich bitte um Nachsicht, dass mir nur eine erste Bewertung möglich ist. Ich möchte vier Punkte ansprechen, zunächst das eigentliche Gesetzgebungsziel. Das Ziel des Bundeswehrreformbegleitgesetzes, als Maßnahmengesetz soldatenrechtliche und beamtenrechtliche Sonderregelungen zu normieren, um eine gewollte Organisationsreform zu ermöglichen, ist – von Einzelfragen abgesehen – ein grundsätzlich sinnvolles und zulässiges Vorgehen.

Zweitens geht es um die Erweiterung des Kreises der politischen Ämter. Mit Artikel 4 wird der Kreis der politischen Beamten erweitert. Ich kann nicht sehen, dass die dort auserwählten Funktionen wirklich die strengen Voraussetzungen erfüllen, die das Bundesverfassungsgericht für die Implementierung des Amtes des politischen Beamten vorsieht.

Dritter Punkt ist die Ausgliederung aus der Befehlskette. Mit Artikel 9 wird durch Änderung des Soldatengesetzes eine stärkere Ausgliederung von Soldatinnen und Soldaten, die auf nicht-militärischen Dienstposten beschäftigt sind, aus der durchgehenden Befehlskette der Streitkräfte heraus herbeigeführt. Auf diese Weise soll eine stärkere Durchmischung der beiden Personalkörper – der Soldaten einerseits und der Beamten andererseits – geschaffen werden. Dieses personalwirtschaftliche Fernziel widerspricht grundsätzlich der in Artikel 87a und 87b GG zu Grunde gelegten Trennung und ist nicht zu begrüßen. Das unmittelbare Ziel der stärkeren Herauslösung aus einer subsidiären Befehlskette widerspricht nicht zunächst dem Trennungsgebot, schwächt aber die Besonderheit des

Personalkörpers der Soldaten. Weiter besteht die Gefahr, dass damit Fernwirkungen ausgelöst werden, deren Folgen noch keiner so richtig überblickt. Daher ist dieses Nahziel nicht richtig zu begrüßen.

Vierter und letzter Punkt sind gesetzestechnische Fragen. Die Kostenberechnung der Verwaltungskosten als solche – unabhängig von der Frage, ob sie inhaltlich richtig sind – finde ich ausgesprochen wohltuend. Die Evaluationspflicht halte ich angesichts des Charakters als Maßnahmengesetz für sehr gut nachvollziehbar.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Wir kommen jetzt zur ersten Fragerunde, und ich gebe der Fraktion der CDU/CSU das Wort.

Abg. **Ernst-Reinhard Beck** (CDU/CSU): Ich glaube, dass es – um beim letzten Beitrag anzuknüpfen – nicht nur gesetzlich sinnvoll, sondern sogar notwendig ist, wenn man nun eine grundlegende Umstrukturierung des Personalkörpers in Richtung auf mehr Effizienz oder mehr Einsatzorientierung haben will. Ich entnehme den gesamten Beiträgen, dass diesem Ziel insgesamt durch den Gesetzentwurf Rechnung getragen wird. Wir haben es hier mit einer Mischung zu tun von Personalmaßnahmen, die dieses Ziel mit Abbau, Umbau und Ausbau erreichen sollen, und gleichzeitig natürlich dem Aspekt der Attraktivität Rechnung zu tragen – sowohl für die, die in die Bundeswehr kommen wollen und sehen, was bietet uns ein entsprechender Arbeitgeber, wie auch für die, die die Bundeswehr weiterhin in wichtigen und anspruchsvollen Aufgaben betreiben sollen, d. h. für diejenigen, die drin bleiben. Lassen Sie mich der Reihe nach einige Punkte kurz ansprechen. Ich beginne bei den Reservisten und beim Bundeswehrverband. Ich unterstütze ausdrücklich die Ausführungen von Oberst Fell zur Wertung von Reservisten in diesem Gesetz. Ich glaube, dass in einer Freiwilligenarmee die Organisation der Reservisten eine herausragende Bedeutung – zumindest eine stärkere Bedeutung als bisher – einnimmt. Hierzu würde ich vielleicht nachfragen wollen. Den Begriff „ehrenamtliches Engagement“ halte ich in diesem Kontext zumindest für nicht angebracht. Das wäre zu vergleichen mit dem eines Gesangsvereinsleiters, der auch ehrenamtlich engagiert ist. Hier wäre meine Nachfrage, in welcher Weise man hier der besonderen Stellung und Aufgabe des Reservisten durch eine Veränderung Rechnung tragen könnte, z. B. bei der sozialen Sicherung, wo wir schon längere Zeit überlegen, ob nicht das Unterhaltssicherungsgesetz entsprechend angepasst

werden muss, d. h. ob durch eine Ergänzung hier ein entsprechender Spielraum ist. Zur Frage der Kennzeichnung von Reservisten möchte ich mich nicht äußern. Wenn sie immer wichtiger werden, ist die Kennzeichnung als Auszeichnung zu verstehen und vielleicht nicht als Diskriminierung. Vielleicht kann man sich da auch etwas einfallen lassen.

Ich habe an den Bundeswehrverband drei Fragen. Die erste Frage ist: Wie schätzen Sie die Motivation und Bereitschaft bei Ihren Mitgliedern ein, die Bundeswehr zu verlassen, wenn Sie den zwischen den Ressorts ausgehandelten Entwurf des Bundeswehrreform-Begleitgesetzes zu Grunde legen? Reicht das, was wir hier vorliegen haben, aus? Wenn Prof. Ipsen von politischer Opportunität spricht und keine rechtlichen Einwände größeren Stils hat, muss man immer auch sagen, dass das Bessere der Feind des Guten ist. Die zweite Frage ist: Warum reichen die normalen Hinzuverdienstgrenzen nicht aus, um den Ausgeschiedenen einen vernünftigen Lebensunterhalt zu sichern? Können Sie die Aufwendungen für die Altersvorsorge beziffern? Was würde es im Gegenzug den Bund kosten, dieses Personal weiterhin im aktiven Dienst zu halten? Schließlich ist es eine Absicht und eine Anforderung des Dienstherrn und nicht etwa die vorzeitige Müdigkeit, die die Betroffenen dann dazu veranlassen könnte, im Altersband I aus der Bundeswehr auszuschneiden. Drittens stellt sich die Frage, ob Sie in diesem Zusammenhang die Höhe der zu versteuernden Prämienzahlung von 7 500 € für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Dienst für hinreichend halten oder ob hier eine Erhöhung sinnvoll und auch wirksam wäre.

Bei Herrn Bunk von der Arbeitsagentur habe ich mitgenommen, dass Sie sagen, dass die Lockerung oder möglicherweise gar Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen der richtige Weg wäre. Wir hören immer wieder, dass arbeitsmarktpolitisch der Einwand besteht, dass die ausgeschiedenen und nun auf dem Arbeitsmarkt erscheinenden Soldaten und Beamten arbeitsmarktpolitisch quer liegen würden zur allgemeinen Situation, in der man in einer alternden Gesellschaft die Lebensarbeitszeit im Grunde ausdehnt. Mich würde noch einmal interessieren, ob diese arbeitsmarktpolitischen Argumente hinfällig sind, wenn man nicht den Neidfaktor als maßgebend bei der Frage der Zuverdienstgrenzen ansetzen möchte.

Herr Kamm, ich habe mitbekommen, dass Sie den Gesetzentwurf in zwei Punkten mindestens für nicht zielführend halten. Bei der Frage der Altersgrenze für ausscheidende Beamte sagen Sie, dass eine Grenze da eher bei 55 Jahren wäre.

Bei der Frage der Quote derer, die überhaupt für das Ausscheiden in Frage kommen, habe ich etwas vermisst, dass Sie sagen, was Sie eigentlich stattdessen gerne im Gesetz stehen hätten. Vielleicht können Sie dazu noch etwas sagen.

Als letzten Punkt möchte ich auf das eingehen, was Prof. Wolff angedeutet hat. Im Hintergrund ist uns natürlich allen auch die Diskussion um Artikel 87a und b Grundgesetz bekannt, der möglicherweise in Artikel 9 des Bundeswehrreform-Begleitgesetzes relevant wird. Dort ist eine Änderung des Soldatengesetzes in § 1 Absatz 4 Soldatengesetz vorgesehen, wo es eigentlich um eine Trennung der Vorgesetztenfunktion und der Disziplinargewalt geht. Wenn wir bei der militärisch/zivilen Besetzung von Dienstposten einen unterschiedlichen Vorgesetztenstrang haben, stellt sich die Frage, wie der Zwiespalt aufzulösen wäre, dass ein Soldat Befehle empfängt und Befehle befolgt, ein Beamter aber Anweisungen gibt und auch dem Remonstrationsrecht unterliegt, und dass es da in der Befehlskette dann eine Durchbrechung gibt. Diese Durchbrechung der Befehlskette haben wir jetzt schon, wenn ich das richtig sehe. Worin könnte also hier eine juristisch einwandfreie Lösung liegen, wenn wir die Bundeswehr als einheitlichen Personalkörper auffassen?

SV Dierk Joachim Fell (VdRBw): Zur Frage der Ehrenamtlichkeit haben wir einen Formulierungsvorschlag gemacht. Der Verband schlägt vor, die gegenwärtige Formulierung zu streichen und mit folgender Formulierung zu arbeiten: „Reservistinnen und Reservisten, die sich freiwillig verpflichtet haben, Reservistendienst in der Bundeswehr zu leisten“. Damit bliebe der Begriff der Ehrenamtlichkeit wirklich auf die begrenzt, die sich ohne eine Beorderung und ohne ein Dienstverhältnis für die Gesellschaft engagieren.

SV Oberst Ulrich Kirsch (DBwV): Die Wirksamkeit ist natürlich schwierig zu beurteilen. Wenn wir alle ernst nehmen, die bei uns angerufen haben, als das Reformbegleitprogramm bereits aufgelegt wurde und alle fest davon ausgegangen sind, dass das schon das Gesetz ist, dann ist der Ansatz derer, die sich zumindest über Interesse verlautbaren, sehr hoch zu sehen. Wenn man ein Interessenbekundungsverfahren durchführen würde, wäre wahrscheinlich ein sehr hoher Anteil bereit, darüber nachzudenken. Wenn man dann aber ans Eingemachte geht und das derzeitige Altersband II zugrunde legt, wird es anders aussehen. Wir

haben dort eine Eckmannberechnung durchgeführt. Wenn ich mal den Oberstabsfeldwebel, 45 Jahre, als Beispiel nehmen darf, dann stellt der mit dem spitzen Bleistift ganz schnell fest, dass ihm am Ende seines Berufslebens 270 € fehlen, was die Versorgungsbezüge angeht. Diese 270 € muss er auffangen. Wenn er die auffangen will, muss er sich selbst versichern – und was das kostet, brauche ich hier sicher nicht im Einzelnen auszuführen.

Wenn die Hinzuverdienstgrenze gedeckelt ist, dann ist das natürlich immer weniger attraktiv. Wenn Sie 140 % zu Grunde legen und das kurz ausrechnen, dann reicht es eben nicht. Selbst bei 160 % wird es noch schwierig. Ich möchte noch einmal an das anknüpfen, was auch Herr Bunk gesagt hat – und ich hatte das auch vorhin schon angesprochen. Im Grunde genommen spricht doch alles dafür, die Hinzuverdienstgrenze wegfällen zu lassen, damit es schlicht und ergreifend für jemanden attraktiv ist, überhaupt darüber nachzudenken, einen anderen beruflichen Weg zu beschreiten und den im Rahmen der vorhandenen Alternativen zu betrachten.

In Bezug auf das gegenseitige Einvernehmen kann der Arbeitgeber zwar in der Tat sagen: „Ich mache Dir den Vorschlag oder könnte mir gut vorstellen, dass Du gehst“. Wenn der Betroffene aber sagt, er möchte lieber bleiben, weil er sich all das ausgerechnet hat, was ich gerade kurz skizziert habe, dann wird er eben bleiben. Bei dem 45-jährigen Oberstabsfeldwebel, der mit der besonderen Altersgrenze mit 54 geht, sind das neun Jahre, die er sich in der Mitte seines Lebens vor Augen halten wird, um das für sich selbst zu beurteilen. Bei dem jetzt auf dem Tisch liegenden Angebot – davon bin ich fest überzeugt –, wird keiner den Weg nach draußen suchen. Er wird dann also drin bleiben.

Dann haben wir das Problem, dass wir ohnehin schon die Überhänge aus sechs Reformen hinter uns herschleppen und wir künftig noch weitere Überhänge haben. Wie daraus Streitkräfte mit einem altersgerechten und in sich logischen und geschlossenen Personalkörper entstehen sollen, das ist mir ganz persönlich und uns schleierhaft.

Bei den Prämien von 7 500 € könnte man natürlich auf Anhieb sagen, dass es wünschenswert wäre, sie zu erhöhen. Allerdings wissen wir, woher das Geld kommt. Das Geld kommt aus den 1,05 Mrd. €, die für Attraktivität zur Verfügung stehen sollen. Daraus soll auch die Vergütung von mehr geleistetem Dienst bestritten werden. Wenn die Prämien erhöht werden, fehlt es also an anderer Stelle. Es wäre

vor allem sehr klug, die Einkünfte über mehrere Jahre zu versteuern, z. B. über fünf Jahre. Das könnte eine Lösung sein, und das könnte man vielleicht über das Steuergesetz regeln – da gibt es bestimmte Ansätze. Also ja, erhöhen, aber wenn das immer aus demselben Topf kommt, dann führt das nur begrenzt weiter.

SV Karsten Bunk (BA): Herr Beck, Sie haben noch einmal die Frage der vermeintlichen arbeitsmarktpolitischen Kontraproduktivität – oder eben auch nicht – des Aufhebens oder des Verbesserns von Hinzuverdienstgrenzen angesprochen. Diese Frage kann man nur beantworten, wenn man sich sicher ist, von welcher Lage am Arbeitsmarkt man ausgeht. Das war sicherlich vor einigen Jahren noch eine andere Lage als heutzutage. Wir gehen von einer – nicht nur demografisch bedingten, sondern auch aufgrund anderer Effekte – deutlich zurückgehenden Arbeitslosigkeit aus. Wir gehen von einem Lagebild aus, bei dem das, was derzeit noch in den Beständen der Arbeitslosen vorhanden ist, überwiegend Personen mit Vermittlungshemmnissen und Qualifizierungsdefiziten sind, an denen intensiver gearbeitet werden muss. Wir gehen vor allem von einer Lage des zunehmenden Fachkräftebedarfs aus, insbesondere in bestimmten Regionen und Berufszweigen und insbesondere auch in der Ebene des Hauptbeschäftigungsträgers dieser Gesellschaft, der kleinen und mittleren Unternehmen. Wenn man dieses Lagebild so akzeptiert, dann sind alle Maßnahmen und Regelungen hilfreich, die dazu beitragen, die Bereitschaft von Personen zu erhöhen, die noch arbeiten können, Qualifizierungen mitbringen und Arbeitnehmereigenschaften in sich vereinen – Berufserfahrung, Belastbarkeit, Mobilität u. ä. –, d. h. die insofern auf dem Arbeitsmarkt durchaus nachgefragt sind, sich leichter zu einer beruflichen Neuorientierung zu entschließen und ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen.

Abg. Ernst-Reinhard Beck (CDU/CSU): Ich habe eine kurze Nachfrage. Wo sehen Sie denn Möglichkeiten für ältere Soldaten – im Bereich des Öffentlichen Dienstes, aber auch außerhalb? Können Sie sich vorstellen, wo der Fachkräftemangel relevant wird?

SV Karsten Bunk (BA): Ich brauche nur den Blick auf die bedarfstragenden Berufsfelder und Branchen zu werfen. Das ist zum einen das Gesundheitswesen. Da kommt dann sicherlich Einiges auch aus den Sanitätsdiensten des Militärbereichs.

Das gilt auch für alles, was mit technischen Qualifikationen und technischer Berufserfahrung zu tun hat. Es gibt einen zunehmenden Beschäftigungsbedarf in den Bereichen Lager und Logistik, Verkehr, Transport, Schifffahrt. Das sind die Felder, in denen durchaus auch berufliche Qualifikationen gefordert sind, die Berufssoldaten, insbesondere auch Zeitsoldaten, zum Teil schon beruflich vorher erworben und dann in ihrer Bundeswehrzeit vertieft haben oder in denen Auffrischungen mit der Berufsförderung durch den Berufsförderungsdienst stattgefunden haben.

SV Wolfram Kamm (VBB): Das Bundeswehrreform-Begleitgesetz und die Umbauregelungen stehen unter der Überschrift „Attraktivität und Umbau der Bundeswehrverwaltung“. Hier ist unsere Auffassung, dass ein solches Gesetz in der Ausgestaltung so attraktiv sein muss, dass es von den Kolleginnen und Kollegen auch in Anspruch genommen wird. Je größer die einengenden Parameter sind, desto geringer ist der Anreiz für die Kolleginnen und Kollegen, das Gesetz in Anspruch zu nehmen. Ich nenne einmal ein Beispiel aus den Kreiswehrrersatzämtern, die aufgelöst und sich in einer anderen Organisationsstruktur, in den Karrierezentren, wiederfinden werden. Wenn Sie ins Oberbayerische nach Traunstein gehen und dort das Kreiswehrrersatzamt schließen, müssen Sie den Kolleginnen und Kollegen auch sagen, wo sie ihre berufliche Zukunft finden sollen, wenn in hunderten von Kilometern Entfernung keine weiteren Bundeswehrstandorte sind. Deswegen ist es für uns auch wichtig, dass – gerade auch bezogen auf die Altersgrenze – alles besser ist, als die derzeit dort vorgesehenen 60 Jahre. Das bezieht sich natürlich auch auf den Faktor von 1,19 %. Wenn die Kolleginnen und Kollegen ein solches Gesetz nach den derzeitigen Regelungen in Anspruch nehmen würden, haben sie ohnehin schon auf Dauer mit einem Verlust von Versorgungsbezügen zu leben. Wenn ich jetzt aber zusätzlich noch einmal den Faktor senke, mit dem eine Maximalversorgung nach 40 Dienstjahren erreicht werden kann, so wird das in vielen Fällen dazu führen, dass die Kolleginnen und Kollegen auf Dauer mit einem Versorgungsanspruch von 60 bis 65 % nach Hause gehen, wenn sie dieses Gesetz überhaupt in Anspruch nehmen. Das ist natürlich für die Attraktivität überhaupt nicht förderlich. Auch bei den Umfangszahlen wäre es natürlich viel bedeutsamer, wenn man sich nicht von vornherein auf eine Zahl festlegt, sondern die Umfangszahl offen lässt, um sich die gestalterischen Möglichkeiten im Umbauprozess nicht selbst zu verschließen. Natürlich kann man im Rahmen einer Evaluation, wie sie im Gesetz für

2014 angedacht ist, den einen oder anderen Punkt noch verändern. Ganz wichtig ist aber die Frage, ab welchem Lebensalter man dieses Gesetz in Anspruch nehmen kann. Die Frage des Faktors ist für die Kolleginnen und Kollegen dabei von ganz großer Bedeutung bei der Entscheidung, ob sie ein solches Gesetz in Anspruch nehmen oder nicht. Deswegen wäre es für uns auch wichtig, dass man zumindest bei der Altersgrenze zum ersten Entwurf zurückkehrt, d. h. auf einen Zugang mit 55 Jahren, und es beim Faktor bei 1,1958 % belässt. Auch bei der Frage einer Verwendung in anderen Obersten Bundesbehörden sind wir nicht der Auffassung, dass die Absicht des Ressorts so von Erfolg gekrönt sein wird, dass wir den Umbauprozess in den angedachten zeitlichen Dimensionen erreichen können werden. Wir verfügen hier schließlich schon über Erfahrungen aus der Zeit gegen Ende des letzten Jahrtausends. Damals gab es schon einmal ein Bundeswehrbeamtenanpassungsgesetz im Zuge des damaligen Reformprozesses – und auch damals war die Bereitschaft der Kolleginnen und Kollegen, in andere Ressorts zu wechseln, nicht sehr stark. Wenn man Verständnis für diese Bundeswehrreform erzielen will, darf es natürlich auch nicht sein, dass man das Ganze unter Umständen mit etwas Druck oder unter Zwang versucht zu forcieren, nur um bis zum Jahr 2017 die Umfangszahlen erreichen zu können. Auch die Bereitschaft, in die freie Wirtschaft zu wechseln, wird nicht besonders stark ausgeprägt sein, insbesondere dann nicht, wenn nicht zeitgleich das Thema der Portabilität von Versorgungsansprüchen geklärt wird. Wenn wir diese Portabilität nicht haben und die Versorgungsanwartschaften nicht mitgenommen werden können, werden die Kolleginnen und Kollegen nur in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. Das fördert natürlich auch nicht die Attraktivität eines solchen Gesetzes.

SV Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff: Auch ich bin nicht ganz sicher, ob ich die Sachlage vollständig überblicke – deswegen steht alles unter einem Vorbehalt. Es macht mich aber in der Regel stutzig, wenn ich ein Gesetz von der Gesetzesbegründung her nicht vollständig verstehe, insbesondere wenn dort Verweise auf die Rechtsprechung enthalten sind, die mich nicht überzeugen. Wenn ich es richtig verstehe, ist das Problem – das ist ein bekanntes Problem –, dass wir bei der Durchmischung vom Status her einen Soldaten haben, den wir in eine Funktion eines Beamten setzen, und umgekehrt natürlich auch Beamte in eine

Funktion eines Soldaten setzen können – oder einen Richter in Beamtenfunktion usw. Das haben wir schließlich immer. Da haben wir das Problem, dass wir Funktion von Status trennen müssen. Wenn ich es richtig verstanden habe, soll jetzt § 1 Absatz 4 des Soldatengesetzes bewirken, dass die Disziplinarbefugnis für jeden, der auf der zivilen Stelle ist, nicht mehr bei dem Vorgesetzten nach § 1 Vorgesetztenverordnung liegen soll, weil es den künftig nicht mehr unbedingt gibt oder geben soll. Früher gab es immer einen Vorgesetzten nach § 1, weil fiktiv alle Soldaten auf zivilen Stellen zu einem einheitlichen Körper verklammert wurden und es dann zu den normalen beamtenrechtlichen Weisungen subsidiär noch den soldatischen Befehl gab. Daran knüpfte dann die Disziplinargewalt an. Wenn jetzt die subsidiäre Befehlsgewalt wegfällt, kann die Disziplinargewalt daran nicht mehr anknüpfen. Deswegen gibt es hier einen selbständigen Beauftragten, der nicht mehr wie früher eine einheitliche Verknüpfung erfordert, sondern dezentral erfolgen kann. Wie kann ich dieses Problem rechtlich lösen? In meinen Augen kann ich es verfassungsrechtlich sowohl im alten, als auch im neuen System lösen. Beides ist nicht so, dass verfassungsrechtlich das eine notwendiger wäre als das andere, sondern beide erscheinen mir aus der Ferne verfassungsrechtlich möglich. Für das neue System spricht, dass das Trennungsgebot in gewisser Form natürlich sauberer durchgeführt wird, weil der subsidiäre Befehl wegfällt und es den nicht mehr gibt. Es kann also nicht so sein, dass der subsidiäre Befehl die beamtenrechtliche Weisung heimlich konterkariert. Das ist beim alten System nicht ausgeschlossen gewesen – ob das tatsächlich der Fall war, oder nicht, kann ich nicht beurteilen, weil ich an der Uni bin, aber es ist theoretisch nicht ausgeschlossen. Das neue System ist allerdings so, dass auf diese Weise die Beamten weiter von der Gesamtkörperschaft Soldaten entfernt werden, denn es gibt nicht mehr den Vorgesetzten, sie haben nicht mehr die subsidiäre Weisung. Die Vorstellung, dass nun der dezentrale Beauftragte die gleiche Funktion erfüllen kann wie früher die vereinheitlichte Befehlskette – das glaube ich nicht. Dazu haben wir auch Erfahrungen. Wenn ich eine so separate freischwebende Institution habe, folgt die dann auch eigenen Gesichtspunkten. Deswegen glaube ich, dass die Funktionsfähigkeit des Soldatenapparates insgesamt ein wenig leidet.

Als Drittes macht mich ein wenig stutzig, dass auf diese Weise, durch stärkere Abkopplung, ein wenig die Gefahr besteht, dass die Verwendung von Soldaten auf

zivilen Stellen dauerhafter leichter möglich wird. Das wäre sicherlich nicht im Sinne von § 87a und § 87b Grundgesetz.

Abg. **Fritz Rudolf Köper** (SPD): Ich will mit ein paar Fragen beginnen, die nicht ganz unwichtig sind. Ich möchte zunächst gerne Herrn Prof. Dr. Ipsen eine Frage stellen. In seiner Stellungnahme sind die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums erwähnt, die ein Verbot ständiger unterwertiger Beschäftigung einschließen. Mich interessiert, an welchen Kriterien man festmachen kann, was eine unterwertige Beschäftigung ist. Das ist schließlich eine ganz entscheidende Frage, wenn ich z. B. versuche, bestimmte Angebote im Öffentlichen Dienst oder auch außerhalb des Öffentlichen Dienstes zu machen. Mich würde gleichzeitig interessieren, wie Herr Prof. Wolff die Frage der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums sieht. An Herrn Prof. Ipsen will ich eine weitere Frage stellen. Herr Prof. Wolff hatte sich bei der Frage der Änderung der Befehlskette so eingelassen, dass er Probleme im Hinblick auf § 87a und § 87b Grundgesetz sieht, so wie es jetzt geregelt ist. Mich würde interessieren, ob Sie das teilen, wie Sie es bewerten und welche Meinung Sie dazu haben.

Ich will dann eine Frage an Herrn Kamm vom Verband der Beamten der Bundeswehr stellen. Bei der Reform der Streitkräfte in Frankreich hat man gerade den umgekehrten Weg begangen, was das Verhältnis von Soldaten zu zivilen Mitarbeitern angeht. Man hat nicht gleichmäßig abgebaut, sondern man hat den militärischen Bereich abgebaut und dafür den zivilen erhöht. Wie schätzen Sie das ein, insbesondere im Hinblick auf die Zielmenge von 55 000 Beschäftigten? Es geht mir nicht nur darum, dass Sie sagen, dass das mit diesem Instrumentarium nicht erreichbar ist, sondern auch ob Sie es für aufgabengerecht halten, dieses Ziel zu erreichen. Ich will nicht verhehlen, dass wir die Zahl von 55 000 als gegriffen empfinden. Damit geht im Grunde genommen keine entsprechende Prüfung einher, was eigentlich zivile Aufgabe sein sollte und was militärische.

Ich muss noch einmal auf die beiden Professoren zurückkommen, weil ich das eben übersehen habe. Der Bundeswehrverband hat einige Bemerkungen zum Versorgungsausgleich gemacht. Ich glaube, dass das verfassungsrechtlich so nicht geht. Mich würde aber interessieren, ob es aus Ihrer Sicht gehen könnte. Ich kenne das objektiv vorhandene Problem, das ein massives Problem bei dem Klientel ist,

das da betroffen ist, aber mich würde Ihre Stellungnahme dazu auch noch einmal interessieren.

Dann habe ich einige Fragen an die Vertreter des Bundeswehrverbandes, vielleicht auch an Herrn Bunk. Wir sehen eine Menge an Instrumentarien, diese Personalmaßnahmen sozialverträglich bis Ende 2017 herbeizuführen. Könnten Sie sich eigentlich auch vorstellen, dass es weitere Instrumente geben könnte, die man unter dem Aspekt, eine sozialverträgliche Personalreduzierung herbeizuführen, einführen könnte? Davon ableitend stellt sich die Frage nach der Attraktivität. Es wird ganz entscheidend sein, ob das gelingt. Halten Sie die Attraktivität für geboten für diejenigen, die in der Bundeswehr verbleiben? Halten Sie es für notwendig, über die Frage der Attraktivität für diejenigen nachzudenken, die zukünftig zur Bundeswehr kommen sollen? Ich denke, das ist ganz wichtig, insbesondere auch bei der Frage von Ausbildung. Dann kann es nicht um die Reduzierung von Ausbildung gehen, sondern es muss hier mehr Ausbildung geben. Ich will auch ein Spezialproblem beim Thema SaZ 8 und SaZ 12plus ansprechen, nämlich in Bezug auf die eigentlich grundsätzlich positiv zu bewertenden Veränderungen der Berufsförderung. Diese Personengruppe scheint aber offensichtlich in eine schwierigere Situation zu kommen. Es wäre gut, wenn Sie dazu etwas sagen könnten. Mich würde im Hinblick auf die Attraktivität außerdem die Frage der Anhebung der Planstellenobergrenzen im Bereich von A 9 und A 13 interessieren. Wäre das nicht ein sehr konkreter Weg, um die Attraktivität für diejenigen zu steigern, die in die Bundeswehr kommen, und diejenigen, die in der Bundeswehr sind? Ich will auch nicht versäumen, das Thema der Portabilität anzusprechen. Wie könnte es organisiert sein, um bestimmte Widerstände ausräumen zu können, die bei dieser Frage entstehen? Es gibt schließlich eine Vorlaufdebatte und auch eine Debatte im Bundesrat zu dieser nicht leicht lösbaren Frage. Das gilt auch für das Thema der Hinzuverdienstregelungen. Da braucht man gute Argumente und muss die spezielle Situation in Bezug auf dieses Begleitgesetz sehen und in Bezug auf den Personalkörper. Je spezieller und zugeschnittener die Maßnahme sein könnte, umso attraktiver könnte es sein – oder umso besser z. B., die Hinzuverdienstgrenze bei diesen betroffenen Personenkreisen wegfallen zu lassen.

SV Prof. Dr. Jörn Ipsen: Jeder Beamte hat einen Anspruch auf eine seiner Besoldungsgruppe angemessene Verwendung. Das ist vielfach entschieden worden,

etwa bei der Auflösung von Gemeinden, Kreisen usw., wo die meist höher dotierten Beamtenchargen keine angemessene Verwendung mehr hatten und deswegen in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden konnten. Wenn sich aber derartige Dienstposten wieder ergaben, hatten sie ein Rückkehrrecht. Dieser Anspruch auf eine besoldungsangemessene Beschäftigung versteht sich umgekehrt als ein Verbot einer unterwertigen Beschäftigung bzw. überhaupt keiner Beschäftigung. Das ist das Problem, das sich ganz ohne Zweifel jetzt ergibt. Bei einer Reduzierung der Personalstärke auf 175 000 Mann wird man weniger Personal für die Verwaltung brauchen. Es gibt zwar eines der vielen Parkinsonschen Gesetze, nach dem man gewissermaßen sein Zeitbudget immer mit diesen Aufgaben ausfüllt – egal, welche Aufgaben man hat – und wenn es ein Brief an einem Tag ist. Hier sehe ich dann aber auch den Anspruch auf eine besoldungsangemessene Beschäftigung verletzt – und umgekehrt würde ich aus diesem hergebrachten Grundsatz eben ein solches Verbot ableiten.

Zweitens bin ich dankbar, dass ich zu dem in Artikel 9 des Begleitgesetzes vorgesehenen § 11 Absatz 3 Soldatengesetz Stellung nehmen darf. Ich wurde schon ganz unruhig, als Herr Kollege Wolff darüber sprach. Ich sehe hier überhaupt keine verfassungsrechtlichen Probleme. Wir haben einmal den Artikel 87a GG betreffend die Bundeswehr im engeren Sinne, d. h. die Streitkräfte, und Artikel 87b GG betreffend die Bundeswehrverwaltung. Natürlich sind diese beiden Artikel getrennt. Das bedeutet aber nicht, dass es zwischen den Streitkräften und der Verwaltung nicht einen entsprechenden Austausch geben könnte. Dieser Austausch ist nicht nur innerhalb der Bundeswehr üblich, sondern auch mit anderen Bundesbehörden, insbesondere dem BND. Hier hat das Bundesverwaltungsgericht in aller Klarheit entschieden – 132. Band, 16. Oktober 2008 –, dass ein Verstoß gegen Artikel 87a Absatz 2 nicht vorliegen kann, wenn nur einzelne Offiziere abkommandiert werden, auch für einen längeren Zeitraum, um Dienst im BND zu tun. § 87a Absatz 2 hat ganz andere Dinge gewissermaßen als Modell, nämlich den Einsatz der Streitkräfte im Inneren usw. Wer die Notstandsgesetzgebung verfolgt hat, der weiß, in welche Richtung das zielte. Deswegen scheint es mir überhaupt keine verfassungsrechtlichen Bedenken zu geben, die Trennung zwischen Disziplinargewalt und Anordnungsgewalt, wie sie bisher kennzeichnend ist, durch die Streichung der Worte „seines Befehlsbereichs“ aufzuheben. Die Verweisung auf die Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes bedeutet nicht mehr und nicht weniger, als dass der

Soldat, der etwa zum BND abkommandiert ist, vollständig in den BND integriert ist und dann möglicherweise auch der Disziplinargewalt des Präsidenten des BND unterstellt wäre. Ich halte das für sinnvoll, denn die Trennung zwischen den dienstrechtlichen Anweisungsbefugnissen und der Disziplinargewalt ist stets ein Problem gewesen. Der Soldat kann sich schließlich sagen, dass er dem zwar auch Folge leisten muss, der ihm aber disziplinarrechtlich überhaupt nichts sagen kann. Das prägt natürlich auch das Verhältnis zwischen Vorgesetztem und Untergebenem. Der dritte Punkt betrifft den Versorgungsausgleich. Auch hier würde ich sagen, dass das in der Tat eine Frage der Opportunität, der Attraktivität und – wenn Sie so wollen – der Effektivität ist. Ich sehe hier aber kein verfassungsrechtliches Problem etwa der Ungleichbehandlung, denn es sind eben unterschiedliche Sachverhalte, die hier ungleich behandelt werden.

SV Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff: Bei den beiden ersten Punkten schließe ich mich Herrn Ipsen vollständig an. Die Frage des Anspruchs auf amtsangemessene Beschäftigung ist vor allem auch aus dem Umgang mit Beamten bei der Postnachfolgeorganisation bekannt. Da gab es eine Reihe von Rechtsprechungen, nach denen dieser Anspruch ohne Weiteres durchsetzbar ist. Bei der zweiten Frage haben wir in der Tat einen Dissens. Der liegt aber auch schon im tatsächlichen Bereich. Die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts halte ich für unseren Sachkomplex nicht für weiterführend, weil es bei uns um das Verhältnis von Streitkräften und Bundeswehrverwaltung geht und nicht um das Verhältnis von Streitkräften und BND – das ist ein Unterschied. Zweitens habe ich den Sachverhalt bisher so verstanden, dass die Soldatendisziplinarbefugnis auch nach neuer Organisation weiterhin bei einem Soldaten als Vorgesetzten liegen wird, nicht bei einem zivilen Beschäftigten. Hier wäre es jetzt eine zentrale Frage, wer von beiden recht hat. Wenn Sie einem Soldaten einen Nichtsoldaten zum Disziplinarvorgesetzten oder einem Beamten einen Nichtbeamten zum Disziplinarvorgesetzten vorsetzen wollen, hielte ich das in der Tat verfassungsrechtlich für ein großes Problem. Ich habe Ihren Gesetzentwurf aber nicht so verstanden, dass das der Fall wäre. Deswegen habe ich hier mit Herrn Ipsen in der Tat einen deutlichen Dissens, der aber vor allem vom Sachverhalt her begründet ist.

SV **Wolfram Kamm** (VBB): Sie haben mit Ihrer Frage letzten Endes auf das Kernproblem abgezielt. Wir haben in unserer argumentativen Begleitung der Bundeswehrreform immer darauf hingewiesen, dass es eigentlich Not tun würde, vor der Festlegung von Umfangszahlen eine Organisations- oder Aufgabenkritik anzustellen. An deren Ende steht dann letzten Endes die Umfangszahl, die man zur Aufgabenerledigung braucht. Unsere Auffassung war immer, dass sich die Streitkräfte – wie im Koalitionsvertrag niedergelegt – auf Landesverteidigung, Bündnisfähigkeit und Einsatzfähigkeit beziehen und die Streitkräfte demzufolge von allen Aufgaben, die diesem Auftrag entgegenstehen, zu entlasten sind und der Auftrag dazu der Bundeswehrverwaltung zu überantworten ist. Wir haben im Verfahren bzw. in der Organisationsabfolge dann festgestellt, dass die auch prozentual hinsichtlich des Personalumfanges vorgegebene Zahl von 55 000 Beschäftigten letzten Endes nicht durch die Aufgabenreduzierung realisiert worden ist. Es stand dort eine Zahl von 61 000 oder 62 000. Da war aber die Zahl von 55 000 Beschäftigten für den Umfang der Bundeswehrverwaltung schon in der Welt. Das hat letzten Endes dazu geführt, dass sich das Ministerium überlegt hat, welche anderen Aufgaben unter Umständen abgegeben werden könnten – entweder an Dritte oder an andere Oberste Bundesbehörden. Ein Fall, den wir durch ein Rechtsgutachten haben begleiten lassen, ist das ganze Aufgabengebiet der Personalabrechnung, d. h. die Frage der Zahlbarmachung von Besoldung, Versorgung, Entlohnung, Beihilfe, Familienkasse, einigungsbedingte Sonderaufgaben. Nachdem man festgestellt hat, dass man durch die Reduzierungen in den einzelnen Abteilungen nicht auf die Zahl von 55 000 Beschäftigten kommt, hat man dann entschieden, diesen Bestandteil an eine oder mehrere andere Oberste Bundesbehörden abzugeben. Wir sprechen bei diesem Aufgabenkomplex von einer Personenzahl von 2 400 bis 2 500 Kolleginnen und Kollegen. Deswegen entsteht schließlich auch das Problem beim Personalabbau. Ein Gesetz, das diesen Personalabbau sozialverträglich begleiten kann, orientiert sich natürlich ebenfalls an dem Umstand, dass die Reduzierung nicht aufgabengerecht gemacht worden ist, sondern eine – wie auch immer zustande gekommene – Größe gegriffen worden ist, an der sich alles orientiert. Im Übrigen ist diese Zahl gegenüber der Umfangszahl, wie sie damals von der Strukturkommission unter der Leitung von Herrn Weise festgelegt worden ist, um 5 000 erhöht. Die damalige Zahl ist aber gleichwohl ebenso wenig einer Organisationsbetrachtung gefolgt wie die Festlegung auf 55 000.

SV Oberst Ulrich Kirsch (DBwV): Die Instrumente sind vielfältig. Sie sind an sich da, aber sie reichen in sich nicht aus – das ist doch das Problem. Wenn Sie nach weiteren Instrumenten fragen, so fällt mir zum Beispiel der Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr ein, den man natürlich forcieren könnte. Wir haben im zivilen Bereich eine Überalterung. Herr Kamm hat das vorhin dargestellt. Man könnte zum Beispiel über alle Altersbänder die Zeitsoldaten viel mehr vorsehen, später in die Verwaltung zu gehen. Dann hätte man auch eine Möglichkeit, die Überalterung des zivilen Personalkörpers ein Stück weit aufzufangen. Das gilt aber für den Öffentlichen Dienst ganz allgemein. Das wäre ein Instrument, das man noch hinnehmen könnte.

Sie hatten nach der Attraktivität gefragt und wissen wollen, wie die Soldatinnen und Soldaten das empfinden. Das ist eigentlich relativ einfach, aber es ist keine schöne Geschichte, die ich da erzähle. Wir haben im November 2010 durch den damaligen Minister zu Guttenberg erstmalig erfahren, dass z. B. die Vergütung für mehr geleisteten Dienst erhöht werden und es auch noch andere Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität geben sollte. Wir haben dieses Thema bis heute noch nicht umgesetzt. Wenn Sie jetzt jemanden in den Streitkräften fragen, wie er das bewertet, dann fragt der, was er denn eigentlich noch glauben soll. Das ist das Problem. Deswegen wird es allerhöchste Zeit, dass diese Maßnahmen nun wirklich umgesetzt werden – und zwar nicht nur im Rahmen des Bundeswehrreformbegleitgesetzes, sondern vor allem auch das Reformbegleitprogramm. Was im Programm steht, brauche ich hier wohl nicht mehr im Einzelnen anzusprechen. Zur Frage, wie erforderlich attraktive Streitkräfte sind, fällt mir ein, wie sich zukünftig die Demographie entwickelt. Wir haben derzeit noch jedes Jahr 700 000 junge Leute, die auf den Arbeitsmarkt kommen. 2020 sind es nur noch 600 000. Das wird sich reduzieren. Allein die Bundeswehr braucht ein Bewerberaufkommen von ca. 50 000 und drüber, um letztendlich die Auswahl zu treffen, damit das einigermaßen zusammenpasst. Das beantwortet die Frage, wie wichtig die Attraktivität in den Streitkräften ist. Diese Attraktivität erhalten Sie vor allem dann, wenn Sie einen in sich strukturgerechten Personalkörper haben und nach Möglichkeit bei der Versetzung auf einen Dienstposten die Haushaltskarte gezogen wird, die Planstelleneinweisung erfolgt und derjenige, der darauf versetzt wird, auch befördert wird. In diesem Zusammenhang – aber das gönnen alle Soldaten der Person, die ich jetzt anspreche – sei der Generalinspekteur erwähnt:

Bei dem klappt das in der Regel immer. Das müsste bei allen Beteiligten und überall so ein, das wäre eine sehr große Attraktivitätsmaßnahme. Wenn das nicht gelingt, werden immer mehr Menschen darüber nachdenken, ob sie in die Streitkräfte gehen. Denn jeder wird den, der in der Bundeswehr ist, fragen, ob man da hingehen kann, und der, der drin ist, würde das sehr skeptisch bewerten. Wir haben dazu Umfragen gemacht. Das kommt insbesondere durch die Tatsache, dass wir mit diesen Ankündigungen leben, die nicht umgesetzt werden, sowie durch das, was ich gerade beschrieben habe, dass das nicht genügend funktioniert.

Beim Thema Ausbildung, dem Thema Berufsförderungsdienst und bei A9/A13, d. h. den kleinen und mittleren Einkommen, muss in der Tat etwas passieren. Das Wort Portabilität wird vom Deutschen Bundeswehrverband nicht mehr benutzt. Zur Mitnahme von Versorgungsanwartschaften wird Ihnen Stabshauptmann a. D. Schönmeyer etwas sagen.

SV Stabshauptmann a. D. Hartmut Schönmeyer (DBwV): Wenn Sie die Personalgewinnung ansprechen, ist es natürlich ganz wichtig, dass Attraktivität entsteht. Man darf aber auch mal ein lobendes Wort für den Geschäftsbereich des BMVg erwähnen, wenn das so genannte Berufsbildungszentrum erstellt wird und im Rahmen des Organisationsbereichs Personal. Hier ist es ganz wichtig zu erwähnen, dass Maßnahmen beabsichtigt sind, auch während der aktiven Dienstzeit erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten hinterher in ein so genanntes „Credit Point“-Konto einzukleiden, um auch diese Dinge mitnehmen zu können. Hier ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung getan. Ein Übriges tut sicherlich auch das Fachkräftegewinnungsgesetz, das vor acht bis zehn Wochen durch den Deutschen Bundestag verabschiedet worden ist. Damit ist ein großes Potenzial aufgemacht. Eine Anmerkung kann man vielleicht noch im Hinblick auf die Universitäten der Bundeswehr machen. Einerseits ist es wichtig, dass man sich dem „Bologna-Prozess“ angeschlossen und die Bachelor- und Masterabschlussart eingeführt hat. Auf der anderen Seite sollte man vielleicht auch darüber nachdenken, ob man nicht dienstzeitbegleitend Fernstudiengänge anbieten könnte, um dem Einen oder Anderen die Möglichkeit der Weiterbildung an den ressorteigenen Ausbildungseinrichtungen bieten zu können.

Ich komme nun zum Thema des SaZ 8 und SaZ 12. Es ist zunächst positiv zu erwähnen, dass der Berufsförderungsdienst verbessert werden soll. Insbesondere für

die kürzeren Verpflichtungszeiten hat man das wohl vorgesehen. Wenn man aber den ursprünglichen Ansatz der Verbesserung betrachtet, so kann man nunmehr feststellen, dass man sich in der Hälfte der Maßnahmen wiedertrifft. Da aber bedingt durch die Erhöhung von Verpflichtungsdauer – insbesondere auch nach dem Soldatengesetz, Fachkräftegewinnungsgesetz auf 25 Jahre hochsetzend als Höchstverpflichtungsdauer – der Kernbereich der SaZ 8 und SaZ 12 einen ganz anderen Schwerpunkt für die Zukunft bekommen wird, ist es für uns natürlich nicht nachvollziehbar, warum man diese Gruppen bei der Verbesserung der Leistung nach dem BFD schlicht vergessen hat. Insofern regen wir an, dass für diese beiden Bereiche in der Übergangsbeihilfe etwas oben drauf gelegt wird, so dass auch für diese Kameradinnen und Kameraden weiterhin ein Anreiz geschaffen wird, diese Verpflichtungszeiten einzugehen. Jetzt komme ich zu den Fußnoten, A 9 und A 13. Wenn wir die Höchstverpflichtungsdauer auf SaZ 25 hochsetzen, insbesondere bei den Unteroffizieren betrachtet, werden wir die Soldaten auf Zeit künftig nicht mehr aus der Laufbahnperspektive heraushalten können. Nach der derzeitigen Soldatenlaufbahnverordnung ist es möglich, Kameraden, die eine solche Verpflichtungsdauer eingehen, künftig auch bis zum Stabsfeldwebel mindestens führen zu können, aber auch der Oberstabsfeldwebel wird möglich sein. Hierzu muss die Soldatenlaufbahnverordnung noch geändert werden. Das können bisher nur Berufssoldaten, aber hier muss Gleichheit zu den Offizieren des Truppendienstes geschaffen werden, denn die sollen künftig als SaZ bis zu A15 befördert werden können. Wenn man hier eine Chancengleichheit zwischen BS und SaZ herbeiführen will, ist diese Grundlage sicherlich zu verbreitern. Deswegen regen wir an, dass wir – vergleichbar dem mittleren Dienst – über das Besoldungsgesetz geregelt auf 50 % erhöhen. Damit ist im Prinzip ein Gleichstand erzielt. Für den Bereich des gehobenen Dienstes A 13 muss man wissen, dass beabsichtigt ist, hier deutlich Personal abzubauen. Das ist eine reine Berufssoldatenlaufbahn, und damit kürzt man dort auch sehr deutlich die Spitzenämter. Vor diesem Hintergrund wird allerdings faktisch auch eine Kürzung vorgenommen, wenn es um die Aufstiegssituation der Unteroffiziere in diese nächst höhere Laufbahn geht. Deshalb regen wir an – auch nichts anderes als vergleichend mit dem übrigen Öffentlichen Dienst –, auf 6 % der Spitzenämter zu erhöhen, damit auch hier eine Attraktivität entsteht, denn diese Fachleute werden wir brauchen.

Die Mitnahme von Versorgungsanwartschaften für Soldaten auf Zeit – diese Forderung haben wir aufgestellt – dient einerseits der Attraktivitätssteigerung, damit in der Tat die Nachteile aus der Rentennachversicherung – Soldaten haben keine VBL-Berechtigung – letztendlich auch beseitigt werden. Die Mitnahme von Versorgungsanwartschaften könnte über die so genannten finanziellen Mittel für die Rentennachversicherung refinanziert werden. Man könnte diese Gelder z. B. in eine so genannte Fond-Lösung unter dem Dach der Bundesbank transferieren – so wie wir das mit der Versorgungsrücklage und dem Versorgungsfond derzeit auch schon machen. Es käme dann zu einer Ausschüttung eines so genannten Altersgeldes, wenn die Regelaltersgrenze zum Renteneintritt entsteht. Dann würden also beide Versorgungsarten – einerseits das Altersgeld und auf der anderen Seite der Rentenanspruch – zur Geltung kommen, und das müsste dann zusammengeführt werden.

Ich will noch einmal kurz das Thema Hinzuverdienst für den Personalkörper aufgreifen. Wenn ich in das Reformbegleitgesetz hineinschaue und die unterschiedlichen Möglichkeiten des Hinzuverdienstes bewerte – ob ich nun das Altersband I, das Altersband II oder das Altersband III nehme – und weitergehe, d. h. ich nehme z. B. auch die so genannten Hinzuverdienstmöglichkeiten bei einer Beurlaubung unter Wegfall der Geld- und Sachbezüge dazu, dann könnte ich im Endeffekt eigentlich fast eine neue Verwaltungseinheit für die Bewertungsgrundlagenfeststellungen einführen, damit jeder morgens noch weiß, nach welchen Grundsätzen denn überhaupt noch jemand einen Hinzuverdienst erzielen darf. Die dort zu Tage tretenden Unterschiedlichkeiten sind schon abenteuerlich, wenn man sie hinterher abschließend bewerten soll. Das Ganze muss dann auch noch rechtlich abgesichert sein, weil man sonst Einspruch erheben könnte. Dementsprechend können Sie sich vorstellen, was für ein Durcheinander das werden kann.

SV Karsten Bunk (BA): Ich will es kurz machen, weil es im Kern an die Antwort anknüpft, die Oberst Kirsch gegeben hat, und beschränke mich auf die nachgefragten Instrumente, die den Übergang unterstützen, insbesondere in zivile Beschäftigung. In dem Gesetzentwurf ist dazu in der Tat einiges enthalten, auch für Berufssoldaten, auch für Beamte. Stichworte sind die Beurlaubungsregelung, Erprobungszeiten u. ä. Ich weiß, dass in dem für die Zivilbeschäftigten einschlägigen

Tarifvertrag schon einiges vorgesehen ist und auch auf den Arbeitsebenen daran gearbeitet wird, den Strauß der Möglichkeiten noch zu erweitern. Ich nenne Beispiele wie Praktika in Betrieben u. ä. Ich denke, es ist nötig – und das meinte ich vorhin auch mit dieser leichten Kritik an dem Vorrang einer Verwendung im Öffentlichen Dienst –, dass man mit jedem potenziell Betroffenen so frühzeitig wie möglich auch eine individuelle Beratung durchführt und seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt mit ihm klärt. Das sollte nicht ausschließlich nur auf seine berufliche Formalqualifikation abstellen, sondern durchaus auch auf andere Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungshintergründe, die arbeitsmarktverwertbar sind. Nach so einer Beratung kann er nämlich viel schneller persönlich einschätzen – und da arbeiten wir auch zusammen und wollen das verstärken –, was es für Alternativen geben könnte vor dem Hintergrund von Besitzstandsregelungen und ähnlichen Sachen, die hier diskutiert werden. Da ist aber eben mein Appell, diese Prozesse schnell zu ermöglichen – sobald der Kreis der Personen, die da ins Blickfeld geraten sind, feststeht –, um das Handlungsspektrum für jeden einzelnen breiter zu machen und nicht erst die mühsame Maschinerie des Abfragens in allen Ressorts des Öffentlichen Dienstes bzw. bei allen potenziell aufnahmebereiten Behörden durchzudeklinieren und erst am Ende diese Alternativen aufzuzeigen.

Abg. **Rainer Erdel** (FDP): Meine Frage bezieht sich auf das vom Reservistenverband schon angesprochene Reservistinnen- und Reservistengesetz und die ehrenamtliche Entschädigung, vor allem für ehrenamtlich in Verbindungs- und Führungsfunktionen Tätige im Rahmen der zivil-militärischen Zusammenarbeit. Nun gibt es eine ganze Reihe von Reservisten, die nicht nur in diesen Organisationen der zivil-militärischen Zusammenarbeit tätig sind. Sie versehen vielmehr auch wichtige Funktionen bei nicht aktiven Kompanien, bei Verbänden, in so genannten Spiegeldienstposten. Mich interessiert, wie die Entschädigung für diesen Personenkreis vorgesehen ist. Ich habe viel gelesen, dass hier von monatlich pauschal 160 € die Rede ist. Mich interessiert auch, wie diese Personalstruktur angedacht ist. Am liebsten würde ich diese Frage an die Bundesregierung stellen. Da das hier nicht geht, würde ich mir eine Empfehlung des Reservistenverbandes wünschen.

SV Lutz-Georg Berkling (VdRBw): Wir verstehen den Gesetzentwurf so, dass mit den 160 € Entschädigung ausschließlich die Leiter der KVK versorgt werden sollen. Das zeigt eine Ausrichtung des Gesetzentwurfs ausschließlich auf den Bereich ZMZ. Im Gesamtbereich der Bundeswehr gibt es andere Beorderungsverhältnisse für Reservisten, die gleich aufwändig sind und ebenfalls mit einer entsprechenden Entschädigung versehen werden könnten.

Abg. Paul Schäfer (DIE LINKE.): Ich beginne mit dem Thema „sozialverträglicher Personalabbau“, das natürlich ein Kernstück der Reform ist. Nun haben verschiedene Experten gesagt, dass die Zielzahl mit den angebotenen Instrumenten nicht erreicht werden wird. Ich habe mich auch einmal bemüht herauszufinden, wie das ist – das ist etwas schwierig mit dem Zahlenwerk – und wie viele Berufssoldatinnen und -soldaten dann tatsächlich dazu motiviert werden sollen, am Ende des Tages freiwillig auszuscheiden. Meine Frage geht an Herrn Kirsch vom Deutschen BundeswehrVerband für die soldatische Seite, aber auch an Herrn Kamm. Sie beide, aber auch andere, haben davon gesprochen, dass die Limitierung dieser Umfangszahl auf ausscheidende Beamte und Soldaten kontraproduktiv ist, d. h. dass es eine Diskrepanz gibt zwischen der Zielzahl, die man 2017 erreichen will, und der limitierten Umfangszahlen. Wir haben es mit Annahmen bzw. Schätzungen zu tun. Können Sie hier genauere Angaben für den soldatischen Bereich wie für den Bereich der Zivilbeschäftigten machen, wie groß die Diskrepanz ist? Die zweite Frage ist dann, welche Konsequenzen das hat. Sie, Herr Kamm, haben von den Überhängen gesprochen, die es noch von vergangenen Bundeswehrreformen gibt. Heißt das nur, dass es länger dauert, bis die Zielzahl zu erreichen ist, dass es mehr kostet, dass wir dann Dienstposten ohne sinnvolle Betätigung haben? Was heißt das für die Laufbahngestaltung und die Frage der Verjüngung? Mir ist noch nicht ganz klar, auf welches Problem wir zulaufen, wenn Ihre Annahmen stimmen.

Der zweite Punkt betrifft die Verschiebung innerhalb des Öffentlichen Dienstes, die als eine Antwort gegeben wird. Meine Frage richtet sich an Herrn Meerkamp. Ihre Aussage hat doch mit dem kontrastiert, was Herr Bunk gesagt hat, der von beschränkter Aufnahmekapazität des Öffentlichen Dienstes gesprochen hat. Herr Kamm hat auch gesagt, es gibt Erfahrungswerte. Woher nehmen Sie also die Zuversicht, dass dieser Weg funktionieren wird und man die Betroffenen an andere

Ressorts delegieren kann? Ihre Argumente fand ich nicht verkehrt, aber die Frage ist, ob es funktioniert.

Der letzte Punkt betrifft die Frage der Organisationsreform und Artikel 87a und 87b GG. Herr Kamm, wir haben interessanterweise vom Minister in der letzten Ausschusssitzung gehört, dieses strikte Trennungsgebot ziehe eigentlich gar nicht, sondern es sei nur eine Aufgabenteilung und es muss natürlich einen eigenständigen Verwaltungsunterbau geben. Wie sehen Sie das Trennungsgebot? Außerdem stellt sich die Frage, was es heißt, wenn wir jetzt so genannte gemischte Dienstposten haben. Herr Kirsch hat dazu gesagt, dass wir SaZ auch in diesen Bereich geben können. Mich erstaunt das etwas, weil ich denke, dass die Tätigkeit im Beamtenbereich bzw. im Bereich der zivilen Wehrverwaltung an bestimmte Laufbahnen und an bestimmte Qualifikationen geknüpft ist. Passt das denn überhaupt zusammen? Kann man dort beliebig hin- und herschieben? Befürchten Sie nicht, dass genau das passieren wird und dann aus dem militärischen Bereich Personen in den zivilen Bereich hineindrängen, so dass es einen Verdrängungseffekt gibt? Eine weitere Frage geht an dieser Stelle noch einmal an Herrn Oberst Kirsch und gehört zum selben Problemkreis: Glauben Sie tatsächlich, dass es einen Zwang gibt, dass es den unmittelbaren Vorgesetzten aus dem Militärbereich noch geben soll? Ich habe es so verstanden, dass Sie der Auffassung von Prof. Wolff zuneigen und die jetzige Regelung falsch wäre. Mich würde das weniger juristisch interessieren, sondern von der Verwaltungspraxis her. Ich kann mir diese Dualität einfach nicht richtig vorstellen, dass man also Diener zweier Herren ist. Ist da nicht die jetzt vorgesehene Regelung vernünftiger?

SV Oberst Ulrich Kirsch (DBwV): Die Fragen betrafen die Zielzahl, die Motivation und die Limitierung bis 2017. Wenn wir das idealtypische Modell vor uns liegen hätten, könnten wir Ihnen darauf antworten. Das ist das so genannte PSM 185 000, das wir aber noch nicht kennen. Insofern muss man zum einen feststellen, dass das PSM 185 000 auch Ausgangslage für das Reformbegleitprogramm war und da noch geliefert werden muss. Hier kann ich auch nur ermuntern, immer wieder nachzufassen, damit das auf den Tisch gelegt wird. Wir haben im Moment nur die Möglichkeit, die ganze Sache über die Tatsache zu bewerten, dass wir noch Überhänge aus den letzten Reformen in den Streitkräften haben. Dadurch haben wir zum Teil verstopfte Streitkräfte und diese Konstruktionen bei den Beförderungszeiten

mit Wartezeiten bis zu vier Jahre. Dadurch haben wir insgesamt eine Unwucht. Ich bin ganz sicher, dass die Limitierung auf 35 % dort nicht hinhaut, auch 70 %. Warum eigentlich nicht 100 %, wenn ich die Streitkräfte verändern will und einen neuen strukturgerechten Personalkörper haben möchte?

Bei der Frage des unmittelbaren Vorgesetzten bzw. des Disziplinarvorgesetzten müssen wir uns einfach die Praxis vorstellen. Ein Soldat, der aus dem soldatischen Bereich in den zivilen Bereich versetzt wird – z. B. zum Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung, das inzwischen etwas anders heißt, aber Sie wissen, was ich meine, und das ist heute schon der Fall – dann war es bisher so, dass er einen Dienstältesten Offizier hat, der sich um die gesamten soldatischen Belange gekümmert hat. Denn auch derjenige, der sich in diesen Bereichen befindet, wird schließlich die individuellen Grundfähigkeiten als Soldat weiter nachweisen müssen, d. h. er muss sich körperlich fit halten. Deswegen ist es in der Vergangenheit so geregelt worden, dass es dort einen Dienstältesten Offizier gibt, der sich um diese Belange kümmert. Nun soll dieses Unterstellungsverhältnis so geregelt sein, dass der Soldat, der eigentlich einen Disziplinarvorgesetzten hat, einen unmittelbaren Vorgesetzten, dann dem Beamtenkollegen unterstellt ist und dann remonstrieren muss. Es geht dabei um die Frage, was wir von der Gehorsamspflicht in § 11 ableiten, nämlich dass er Befehle befolgen muss – unter ganz bestimmten Voraussetzungen nicht braucht – und jetzt mit einem Mal dem Beamten unterstellt ist, so dass jetzt die Remonstrationspflicht gefragt ist. Hier haben wir Bedenken und meinen, dass man noch einmal sehr intensiv darüber nachdenken muss, ob dies der richtige Weg ist oder dies nicht vielleicht alles etwas schnell gelaufen ist. Zumindest ist es für mich außerordentlich still kommuniziert worden.

SV Wolfram Kamm (VBB): Bei den Umfangszahlen wissen wir, dass überwiegend im mittleren und gehobenen Dienst und im Arbeitnehmerbereich abgebaut werden wird. Genaue Zahlen liegen wahrscheinlich erst dann fest, wenn ich die Feinausplanung für die jeweiligen Dienststellen und Behörden habe. Wenn ich aber davon ausgehe, dass das Verteidigungsministerium einen ersten Gesetzentwurf vorgelegt hat, in den man hineingeschrieben hat, dass man dieses Gesetz zum Abbau oder Umbau für 3 000 Kolleginnen und Kollegen braucht, dann gehe ich davon aus, dass die Zahl 3 000 auch irgendwo herkommen muss. Im veränderten zweiten Entwurf steht nun die Zahl 1 050. Ich gehe aber davon aus, dass das

Ministerium klar festgelegt hat, in welchen Bereichen bzw. wie dieser abzubauen Personalumfang tatsächlich zustande kommt. Genauere Umfangszahlen sind uns jedoch nicht bekannt und auch in den Gesprächen mit dem Ministerium erkennen wir, dass dort derzeit wohl noch keine genaue Zahl feststeht, um die die Bundeswehrverwaltung abzubauen ist. Wir orientieren uns jetzt einfach an der Zahl von 3 000 im ersten Entwurf. Daran halten wir erst einmal fest, obwohl wir als Verband der Auffassung waren, dass es besser wäre, überhaupt keine Zahl festzulegen. Damit würde man sich die Gestaltungsmöglichkeiten offenhalten und könnte ggf. nach oben oder – wenn erforderlich – auch nach unten anpassen.

Bei Ihrer zweiten Frage haben wir es natürlich als etwas problematisch erachtet, dass in den Organisationsvorstellungen am Anfang pauschal die Freigabe der Besetzungen vom Beamtendienstposten auch durch Soldaten vorgesehen war. Das hat sich im Zuge der Debatte mittlerweile etwas verengt und verkleinert. Gleichwohl halten wir es immer noch für problematisch, wenn – ich nehme jetzt nochmals das Beispiel Karrierezentren – das Haus der Auffassung ist, man könne die Hälfte dieser Karrierezentren – der großen Karrierezentren, die mit einem Assessment Center versehen sind – zur Hälfte militärisch und zur Hälfte zivil besetzen. Wenn das Haus – wie in einem Jour fix mit Herrn Sts Beemelmans durch ihn auch festgestellt – der Auffassung ist, dass Karrierezentren zivile Behörden sind, gehört nach unserer Auffassung an die Spitze einer solchen Behörde auch ein ziviler Angehöriger der Bundeswehrverwaltung – unbeschadet der Frage, dass die Binnenstruktur durchaus mit Soldatinnen und Soldaten und Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmern besetzt werden kann. Beispiele dafür gibt es. Das ehemalige IT-Amt der Bundeswehr war eine Behörde, an deren Spitze ein Beamter stand und die in der Binnenstruktur sowohl den soldatischen Anteil als auch den militärischen Anteil hatte. Bei der Freigabe der Besetzung von Beamtendienstposten für Beamte und Soldatinnen und Soldaten sehen wir die Gefahr, die sich aus zwei unterschiedlichen Dienstrechten, zwei unterschiedlichen Personalentwicklungskonzeptionen und zwei unterschiedlichen Beurteilungssystemen ergibt. Hier stellt sich die Frage, wie dann sachgerecht entschieden werden soll, wer der richtige Mann oder die richtige Frau auf dem Dienstposten ist.

Wir sehen die Gefahr, dass unter Umständen die Besetzung von Dienstposten durch die Verwaltungsgerichte entschieden wird, wenn hier nicht Regelungen geschaffen werden, die die Besetzung von Dienstposten ganz klar und eindeutig regeln. Aus

diesem Tatbestand heraus sehen wir eine Problematik in der Freigabe der Besetzung dieser Dienstposten. Wir haben im Übrigen die Durchlässigkeit aus dem soldatischen Beruf in den Verwaltungsbereich. Es ist nicht so, als wäre das etwas Neues. Der Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr ist letzten Endes nur eine neue Wortschöpfung, um das etwas auszubauen, was wir in der Bundeswehr schon leben. Das ist auch nicht allein auf die Bundeswehr bezogen, sondern generell auf den Öffentlichen Dienst. Es gibt schließlich so genannte Vorbehaltsstellen, die im Öffentlichen Dienst freigehalten werden, um ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten auf Zeit eine Verwendung im Öffentlichen Dienst – auch in der Bundeswehrverwaltung – zu ermöglichen. Das wird durch Eingliederungsscheine und Zulassungsscheine gelebt, wo Kameradinnen und Kameraden nach Beendigung ihrer Verpflichtungszeit nach einer Laufbahnausbildung – egal ob im mittleren oder im gehobenen Dienst – auch eine Verwendung in der Bundeswehrverwaltung finden. Wir übernehmen auch heute schon Offiziere mit einem technischen Studium nach dem Ende ihrer Verpflichtungszeit – soweit sie in diesem Studienbereich auch gearbeitet haben – in die Bundeswehrverwaltung. Deshalb tut es nicht Not, den Arbeitsmarkt Bundeswehr in eine Richtung zu drängen, bei der wir der Auffassung sind, dass die Bundeswehrverwaltung unter Umständen ihr Gesicht verliert, weil wir unter Umständen eine ganz andere Sozialisation bekommen. Bisher rekrutieren wir Nachwuchs aus der Gesellschaft heraus, wie seinerzeit auch über den Grundwehrdienst. Wir glauben, dass es sinnvoller wäre, die Ausbildungszahlen zu erhöhen. Wir haben z. B. im Jahr 2012 für den gesamten gehobenen nicht technischen Verwaltungsdienst 50 Kolleginnen und Kollegen, die wir einstellen. Das ist nach unserer Auffassung nicht ausreichend und nicht genug, um die Stellen nachhaltig besetzen zu können, die wir nach einer Bundeswehrreform haben.

SV Achim Meerkamp (ver.di): Ich rede gar nicht gegen die arbeitsmarktpolitische Sichtweise der Bundesagentur für Arbeit, weil das der Ansatz von Herrn Karsten Bunk war. Vielmehr hatte ich zunächst einmal die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Auge, d. h. dass er sich auch um eine Beschäftigung für den Arbeitnehmer bzw. die Soldatin und den Soldaten sowie die Beamtin und den Beamten zu bemühen hat. Wenn es der Bundesagentur alleine überlassen wird, nur auf dem freien Arbeitsmarkt Ausschau zu halten, hat der Betroffene natürlich keine Möglichkeit mehr, Karrieren, Bezahlungsbedingungen oder Lebensperspektiven eigenständig zu entscheiden. Ein

Teil – nämlich die Frage der Mitnahme von Pensionsansprüchen und die Frage, welche Zusatzversorgungsansprüche man sich erwerben kann – ist immer ein Mittelpunkt bei der Frage gewesen, warum man versucht hat, auch eine Verwendung im Öffentlichen Dienst zu finden. Ansonsten hat Herr Bunk relativ deutlich gemacht, wo demnächst Fachkräftemangel bestehen wird. Das sind nicht nur der „MINT-Bereich“ und der Gesundheitsbereich, sondern es geht mittlerweile auch in den Fachkräftebereich hinein. Aufgrund der demografischen Probleme sehr vieler Kommunalverwaltungen – ich bin auch für diesen Bereich zuständig – erwarte ich, dass dort in den kommenden Jahren dann auch erheblicher Bedarf bestehen wird, mögliche Perspektiven für Beschäftigte bei der Bundeswehr umzuwandeln.

Der zweite Bereich ist die Frage der Abbauperspektiven. Wir haben im Tarifvertrag eine andere Regelung, die – aus welchen Gründen auch immer – nicht genommen worden ist, eine so genannte Härtefallregelung. Danach kann der Arbeitgeber Bundeswehr entscheiden, ob er jemanden vorzeitig in den Ruhestand schickt, d. h. er entscheidet, ob noch eine Berufs- und Arbeitsperspektive für den Arbeitnehmer da ist oder nicht mehr, und dann kann er ihn tatsächlich in eine Härtefallregelung gehen lassen. Bei Soldaten und Beamten haben wir jetzt aber einen anderen Zugang. Wenn man nicht limitiert, wofür ich wäre, heißt das natürlich, dass jedem Beamten und jedem Soldaten erst einmal der Rechtsweg offen stehen würde, vergleichbar mit Anderen, die dann auch zur Ruhe versetzt werden, den eigenen Antrag geltend zu machen. Insoweit brauchen Sie natürlich einen irgendwie gearteten Korridor. Der Korridor 2 170 – ich weiß nicht, ob der fiktiv ist – und 1 050 – zumindest wird er materiell hinterlegt sein, das ist meine Vermutung –, aber wenn Sie keine Begrenzung haben, dann brauchen Sie natürlich eine andere rechtliche Beschneidung. Deshalb haben wir tarifvertraglich den Weg gewählt, dass der Arbeitgeber natürlich die Möglichkeit hat zu sagen, dass er den Betroffenen noch fachlich benötigt und deshalb nicht gehen lassen kann. Momentan wird es vielen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nämlich auch verwehrt, weil sie am Arbeitsmarkt Bundeswehr noch benötigt werden. Insoweit haben wir da zwei unterschiedliche Systeme. Aber auch ich habe dagegen geredet, eine Limitierung vorzunehmen, weil damit relativ klar ist, dass bis zu einem bestimmten Zeitpunkt, nämlich Ende 2017 – das ist zufällig der gleiche Zeitpunkt, bis zu dem unser Tarifvertrag gilt –, dann eben nur diese Abbauziele erreichbar sind, obwohl wir eigentlich davon ausgehen – das haben Herr Kamm und Oberst Kirsch schon relativ

deutlich gemacht –, dass die Abbauziele darüber hinweg gehen, wenn man nicht nur abbauen will, sondern auch umbauen und die Effizienz steigern will.

Abg. **Agnes Brugger** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Wir haben viel über Personalabbau gesprochen, und viele entscheidende Fragen sind auch schon gestellt worden. Der Anspruch an dieses Gesetz war aber, den Personalabbau und Attraktivitätsmaßnahmen zu einem runden Ganzen zu fügen. Deshalb möchte ich mich vor allem auf die Attraktivität konzentrieren. Zuerst habe ich eine Frage an Frau Prof. Dr. Niehuss und Oberst Kirsch. Wie bewerten Sie generell die Angebote zur Aus- und Weiterbildung und die Berufsförderung speziell bei Soldaten auf Zeit? Sehen Sie da noch Lücken, die geschlossen werden müssen, und Verbesserungsbedarf? Da die Berufsförderung bei den Soldaten auf Zeit jetzt schwerpunktmäßig nach Beendigung des Dienstes erfolgen soll, würde mich auch insbesondere die Einschätzung interessieren, ob Sie das für eine sinnvolle Regelung halten oder nicht.

Eine zweite Detailregelung möchte ich auch ansprechen. Artikel 7 sieht Verpflichtungsprämien für besondere Verwendungen vor. Er sieht allerdings auch vor, dass diese zurückgezahlt werden müssen, wenn Soldatinnen und Soldat z. B. die Pflege von Familienangehörigen übernehmen oder Kinder pflegen, die unter 18 Jahren sind. Hier würde mich interessieren, ob Sie das für eine zielführende Bestimmung in diesem Gesetz halten.

Eine weitere Frage an Frau Prof. Dr. Niehuss ist wieder etwas globaler. Sie haben die Vereinbarkeit von Familie und Dienst angesprochen. Ich halte das – auch aus persönlichen Gesprächen mit vielen Soldaten und Soldatinnen – für eine ganz entscheidende Frage in dem Komplex Attraktivität, sehe aber nicht, dass hier außer der Einrichtung von einigen Eltern-Kind-Zimmern viel geschehen ist. Was wären hier konkrete Vorschläge, um diesem Anspruch auch gerecht werden zu können?

Ein nächster Fragekomplex richtet sich an Prof. Dr. Wolff und Prof. Dr. Ipsen und betrifft die Erweiterung des Kreises politischer Ämter. Es werden neue Bundesämter geschaffen, und Sie, Herr Prof. Dr. Wolff, hatten hier durchaus auch rechtliche Bedenken geäußert. Es wäre sehr hilfreich, wenn Sie die noch einmal kurz darstellen und der Kollege Prof. Dr. Jörn Ipsen dies dann kommentieren könne. Mir erschließt sich der Sinn nicht. Gerade die Aufgaben Infrastruktur und Ausrüstung sind

schließlich durchaus länger laufende Projekte, die nicht bei wechselnden politischen Mehrheiten unbedingt neue Antworten erfordern.

Die letzte Frage geht an Herrn Bunk. Sie hatten schon darauf hingewiesen, dass Herr Weise maßgeblich an Vorschlägen für die Gestaltung dieser Bundeswehrreform beteiligt war. Er hat auch verschiedene Eckpunkte aufgestellt, z. B. ein zeitgemäßes Personalmanagement, Maßnahmen zur Planbarkeit, Versetzungshäufigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie zur Berufsförderung. Hier interessiert mich, ob Sie diese Ansprüche und diese konkreten Vorschläge von Herrn Weise in diesem Gesetz sowie in der Bundeswehrreform insgesamt verwirklicht sehen. Ich habe noch meine Zweifel, dass das erreicht ist, was Herr Weise vorgegeben hat.

SV Prof. Dr. Merith Niehuss: In der Tat ist das Angebot der Aus- und Weiterbildung noch bei Weitem ausbaufähig, und es sollte auch ausgebaut werden. Oberst Kirsch nannte vorhin die Möglichkeiten, Unteroffiziere und Offiziere nach ihrem Dienst wieder bei der Bundeswehr einzustellen. Das ist noch bei Weitem nicht ausgeschöpft in dem, was dieses Modell liefern könnte. Es geht schließlich einerseits um Abbau von Personal und andererseits darum, für bestimmte Stellen Personal zu gewinnen, das die Bundeswehr schon seit Jahren nicht bekommt. Ich denke hier z. B. an das BWB mit Hunderten von offenen Stellen im Bereich des gehobenen technischen Dienstes oder auch Stellen im höheren technischen Dienst, die seit Jahren unbesetzt sind und wo dringend Leute gesucht werden. Da muss man besser mit den Möglichkeiten umgehen, die die Weiterbildung und der BFD bieten. Die Universitäten bzw. wir in München bieten eine Plattform der Weiterbildung an, die wir jetzt auch für Unteroffiziere ausweiten, sodass es möglich wird, Unteroffiziere, die sich von der Vorbildung her dafür eignen und die vorher vielleicht schon Weiterbildungsmaßnahmen bei der Bundeswehr genossen haben, mit Hilfe von Weiterbildungsmaßnahmen in den gehobenen technischen Dienst zu kommen. Das ist ganz konkret ein grundständiger Bachelor in einer technischen Disziplin. Das Ganze können wir auch im grundständigen Bereich und im Bereich der Weiterbildung anbieten.

Mit den Offizieren käme ich dann auch zum zweiten Punkt mit der Frage, ob es sinnvoll ist, die Weiterbildungsgelder nur nach Ende der Dienstzeit auszuzahlen. Bisher holen wir mit den BFD-Geldern Zeitoffiziere SaZ 13 wieder zu uns und bieten Ihnen einen Master of Business Administration an. Dies wird sehr stark

angenommen, vor allem von Leuten, die Fächer studiert haben, die keine wirtschaftswissenschaftlichen Anteile haben und sich damit für den zivilen Markt fit machen. Diese Leute suchen praktisch schon vor dem Ausscheiden aus der Bundeswehr wieder einen zivilen Arbeitsplatz. Es ist für uns von eminenter Bedeutung, dass wir die hierfür nötigen BFD-Gelder schon während der Dienstzeit für das Fernlernen und die Fernlehre in Anspruch nehmen können, d. h. für das E-Learning, und dann nach Ende der Dienstzeit in die Präsenzphasen eines solches Studiums einsteigen können. So ein Studium absolviert sich schließlich nicht in ein paar Monaten, sondern zieht sich über zwei Jahre hin. Erst dann ist es möglich – und sehr erfolgreich möglich –, die Leute weiter zu vermitteln. Das ist eine Plattform, die für Offiziere und Unteroffiziere besteht und bei Weitem mehr genutzt werden sollte.

Bei der Vereinbarkeit von Dienst und Familie ist meines Erachtens der Bau von Kinderkrippen wirklich der wichtigste Vorschlag. Mir ist völlig unverständlich, wie es sein kann, dass es nach sechs Jahren immer noch nicht gelungen ist, hier eine Unterschrift unter ein Papier zu bekommen, das letztlich schließlich auch die Eltern dazu auffordert, für die Unterbringung ihrer Kinder zu zahlen und kostenmäßig insofern gar nicht so schlimm sein kann. Ich sehe in dem Eltern-Kind-Arbeitszimmer eine Attrappe. Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer hört sich nett an. Es gibt 300 Stück, die da eingerichtet wurden. Es bringt aber nichts. Ich sehe das jetzt an der Uni, aber auch am Ministerium. Frauen, die kleine Kinder haben, die sie kurzfristig einmal betreuen müssen, haben in der Regel eigene Arbeitsplätze. Sie nehmen den Mini einfach mit und betütteln ihn den Tag über mehr oder weniger glücklich. Das kann man natürlich nicht auf Dauer machen. Ich kann aber doch dafür nicht am Ende unseres – ich weiß nicht wie viele Hektar großen – Campus, irgendwo ein Zimmer einrichten, die Leute dort hinsetzen und ihnen sagen, sie sollen dort ihr Kind betreuen. Das Programm ist deshalb eine Attrappe. Die Uni Hamburg hat es ausprobiert und schriftlich für nicht sinnvoll erklärt. Das einzig sinnvolle sind Kinderkrippen mit einer Öffnungszeit, die sich an die Stätte anpasst, an der die Frauen arbeiten – es geht in der Regel um Frauen. Das sind bei den Bundeswehrkrankenhäusern andere Arbeitszeiten als an der Uni, aber das ist meines Erachtens das einzig Sinnvolle.

SV Oberst Ulrich Kirsch (DBwV): Ich bin außerordentlich dankbar, dass das Thema auf die Vereinbarkeit von Familie und Dienst gelenkt wird. Frau Prof. Dr. Niehuss hat

eine Menge dazu gesagt. Das kann ich alles teilen. Eines ist auf jeden Fall klar: Wenn es uns nicht gelingt, Lebensmodelle junger Leute zuzulassen, werden die jungen Leute nicht zu uns kommen – so simpel ist das. Deswegen kann man nur dafür werben, das ganz einfach zu tun. Zum Berufsförderungsdienst wird Stabshauptmann a. D. Schönmeier noch etwas sagen.

SV Stabshauptmann a. D. Hartmut Schönmeier (DBwV): Ich kann im Prinzip erst einmal nur unterstreichen, was Frau Prof. Dr. Niehuss zu den Weiterbildungsmöglichkeiten gesagt hat, insbesondere berufsbegleitend und dienstzeitbegleitend. Vom Grundsatz her hatten Sie aber auch die Frage gestellt, ob die Verlagerung des Anteils während der Dienstzeit auf die Zeit danach sinnvoll ist. Die Frage, ob es sinnvoll ist, stellt sich natürlich aus unserem Blickwinkel nicht, weil sie in jedem Fall gewährt wird. Es ist aber auf der anderen Seite eine Frage der Struktur in den Streitkräften, insbesondere der Personalstruktur. Wenn ich während der aktiven Dienstzeit Ausbildungszeit habe, fallen mir diese Kameradinnen und Kameraden in einen so genannten zbV-Schüleretat hinein, den ich nunmehr damit ausgliedern kann. Auf der anderen Seite wird das aber haushalterisch betrachtet nicht kostenneutral erfolgen können. Die Zeit, die ich aus der aktiven Dienstzeit hinten anhängen muss, muss ich schließlich auch mit Übergangsgebühren und Übergangsbeihilfe letztendlich quittieren – einmal ganz davon zu schweigen, dass der Soldat auch noch Beihilfeanspruch hat und sich nunmehr länger krankenversichern muss. Er hatte vorher die unentgeltliche truppenärztliche Versorgung. Einen Aspekt will ich nicht unerwähnt lassen: Zeiten, die man nach der Dienstzeit in der Ausbildung verbringt, sind natürlich erst einmal in der Rentenversicherung anschließend nicht komplett berücksichtigungsfähig. Das könnte noch einmal ein Thema werden, über das man tiefer nachdenken müsste.

SV Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff: Ich gehe gern auf die Frage des politischen Beamten ein. Der politische Beamte ist eine Ausnahme vom Lebenszeitprinzip. Das ist rechtfertigungsbedürftig nach Artikel 33 Absatz 5 GG. Das Bundesverfassungsgericht hat in der Entscheidung zur Führungsposition auf Zeit – dieses Mal gerichtet an den Landesgesetzgeber, aber es ist auf den Bundesgesetzgeber übertragbar – ganz eindeutig gesagt: Seid vorsichtig mit dem Amt und mit der zu großzügigen Handhabung der Führungsposition auf Zeit. Der

Berichterstatte r dieser Entscheidung hat mir einmal erklärt, dass es eine Herzensangelegenheit gewesen sei, dies in die Entscheidung zu schreiben. Das war ein deutlicher Warnschuss an den damaligen Ministerpräsidenten Koch, der ihm ausdrücklich erklärte: Wenn Ihr uns die Führungsposition auf Zeit kaputt macht, weite ich die politischen Ämter aus. Diesem vorzubeugen, dient der entsprechende Passus des Bundesverfassungsgerichts. Ich würde Ihnen ausgesprochen dazu raten, das Verfassungsgericht nicht zu reizen. Sie können machen, was Sie wollen, aber Sie haben im Beamtenrecht immer eine blutige Nase bekommen. Ob es nun gerade für diese Kleinigkeit hier so schlimm ausgehen wird, wage ich nicht zu prognostizieren. Wenn ich es richtig verstehe, ist es aber so, dass Sie bisher ein großes Amt haben. Sie teilen das große Amt auf drei kleine Ämter auf, und plötzlich haben Sie drei neue politische Beamte. Vorher hatten Sie keine politische Beamten. Die sachliche Rechtfertigung und die Notwendigkeit, die Führungskräfte für diese konkreten Ämter auf politische Ämter zu setzen, sehe ich persönlich nicht. Ich kann das nicht völlig überblicken und kann mich da irren. Also machen Sie, was Sie wollen, aber wenn Sie mich überzeugen wollen: Mit dieser Begründung nicht.

SV Prof. Dr. Jörn Ipsen: Zwei Juristen, drei Meinungen. Ich würde allerdings – ohne dass ich im Gegensatz zu Herrn Kollegen Prof. Dr. Wolff mit dem Berichterstatte r gesprochen habe – die Sache weniger kritisch sehen. Die politischen Beamten im engeren Sinne, d.h. Staatssekretäre und Ministerialdirektoren sind im Bundesbeamtengesetz durch eine ganze Reihe von Ämtern erweitert worden, die nicht im engeren Sinne zu den politischen Beamten gehören, z.B. der Generalbundesanwalt, der Präsident des BKA usw. Diese Beamten müssen nicht mit der gerade amtierenden Regierung in politischer Übereinstimmung stehen. Sonst würde man diese Funktionsinhaber bei jedem Regierungswechsel austauschen müssen, was bekanntlich nicht der Fall ist. Ich würde den Blick statt dessen auf § 50 des Soldatengesetzes richten. Sie wissen sicher, dass Offiziere vom Brigadegeneral aufwärts ohne Angabe von Gründen in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können. Ich würde hier eher die Parallele zu der geplanten Regelung ziehen. Es lässt sich nämlich auch kaum begründen, warum ein General, der Kommandeur einer bestimmten Dienststelle ist – dies muss nicht notwendig ein Truppenkommando sein – ohne Angaben von Gründen in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden kann. Die Begründung dürfte allein die hohe Verantwortung, insbesondere hinsichtlich des

ihnen unterstellten Personals sein. Dies ist übrigens ein verfassungsrechtlich noch ungelöstes Problem. Deshalb wäre ich nicht so kritisch wie Herr Kollege Wolff und würde auch nicht prognostizieren, dass sich der Gesetzgeber bei der geplanten Regelung eine „blutige Nase“ holen würde. Wenn Sie mir die Abschlussbemerkung gestatten: Sie sollten als Gesetzgeber nicht immer nur die Entscheidungen aus Karlsruhe gewissermaßen vorwegnehmen. Sie sind der Gesetzgeber, und Karlsruhe ist das Verfassungsgericht. Ehe Karlsruhe an die Reihe kommt, müsste ein Normenkontrollverfahren oder so etwas stattfinden. Ich muss dem Parlament aus nun in der Tat jahrzehntelanger Beschäftigung mit dieser Materie dringend raten, mehr Selbstbewusstsein zu beweisen, auch gegenüber dem Bundesverfassungsgericht.

SV Karsten Bunk: Ich möchte nur vorwegschicken, dass der Anspruch der Reformkommission – und damit auch von Herrn Weise, darauf haben Sie abgezielt – ein grundlegender Umbau und eine grundlegende Modernisierung der Bundeswehr war, d. h. nicht nur auf dem Feld des Personalkörpers, sondern z. B. auch in den Organisationsstrukturen, in der effizienten Steuerung u. ä. An dieser Stelle herrscht im Moment eine geteilte Einschätzung, weil Reformer natürlich den Anspruch haben, dass vieles schnell gehen muss. Der Durchhaltewille, der Umsetzungswille und die Veränderungsbereitschaft müssen tragend sein und Veränderungen auch zeitigen. Speziell im Handlungsfeld Personal, über das wir uns heute hier unterhalten, haben Herr Weise und Herr Dr. de Maizière sich gerade zum Jahreswechsel noch einmal einen Stand geben lassen und kommen zu einem positiven Zwischenfazit. Die ersten Schritte, die auch im Rahmen unserer Kooperation konkretisiert worden sind, weisen in die richtige Richtung. Es wird viel darauf ankommen, dass jetzt auch der Rechtsrahmen diese Möglichkeiten besser unterstützt und insofern hier auch sehr schnell ein solches Gesetz zustande kommt. Da herrscht tendenziell eine positive Einschätzung.

Abg. Ernst Reinhard-Beck (CDU/CSU): Die Differenzierung, die wir in den letzten Minuten hatten, ist im einen oder anderen Punkt doch sehr lehrreich und sehr hilfreich. Die Multiperspektivität, die wir jetzt auf dem vorliegenden Gesetzentwurf haben, ist natürlich schon interessant. Ich möchte einige Punkte kurz ansprechen. In der Außenwahrnehmung habe ich den Eindruck, dass die Regelung, die wir jetzt

diskutiert haben und die wir auf den Weg bringen sowie hoffentlich auch umsetzen, in den Augen vieler unserer Kollegen, aber auch einer breiten Öffentlichkeit als viel zu großzügig empfunden wird. In einer Zeit, in der man über „Rente mit 67“ und über die Probleme der Demografie spricht, steht dieses Gesetz natürlich quer zum Zeitgeist und zu vielen anderen Dingen. Es ist aber trotzdem unabdingbar und notwendig, wenn wir die Streitkräfte haben wollen, die wir brauchen. Ich glaube, dass wir hier in aller Klarheit zunächst einmal in der Argumentation festhalten müssen, dass es eine auf fünf Jahre begrenzte Maßnahme ist. Bei all den Dingen, die wir hier diskutieren, sagen wir, dass es für die Übergangszeit von fünf Jahren ein Mittel zur Erreichung des Zwecks ist. Ich habe in meiner ersten Frage an den Bundeswehrverband auch schon angedeutet, dass es hier eigentlich eine gewisse Überforderung des Expertengremiums in der Frage gibt, wie das wohl wirken wird bzw. ob die Maßnahmen ausreichen. Die Bundesregierung hat offenbar die Auffassung, dass es ausreicht. Andernfalls hätte sie es nicht im Kabinett so beschlossen. Was hier mit ins Spiel kommt, ist die Frage von anderen Perspektiven und auch von anderen Aspekten. Ich erinnere nur an die Federführung, die im übrigen Bereich bei Beamten- und Dienstrecht beim Bundesminister des Inneren liegt, oder wenn wir von Versorgung, Alters- und Ruhestand reden, natürlich beim Bundesarbeitsministerium. Das sind Dinge, die uns in der Direktabsprache des Parlaments noch bevorstehen. Aus dieser Perspektive heraus würde ich von der Fülle der Aspekte gerne drei Punkte herausgreifen, die mir wesentlich für eine Verbesserung aus der Sicht des Gesetzgebers und notwendig erscheinen. Ich bin Ihnen, Herr Prof. Dr. Ipsen, ausgesprochen dankbar für Ihren Apell an das Selbstbewusstsein des Parlaments. Wir haben es zwar im Verteidigungsausschuss, weil wir mit Artikel 45a usw. eine gewisse Sonderstellung haben, aber man hört das doch immer gerne. Wir würden das auch gerne wahrnehmen, wenn wir tatsächlich zur Erreichung des Zieles auch durch eine Verbesserung dieses Entwurfes beitragen können. Ich nenne drei Punkte und hätte gerne von den Hauptbetroffenen, d. h. von den Soldaten und den Beamten, eine Einschätzung in der Frage der Priorität und der Wichtigkeit. Ich sehe hier einmal die Frage der Senkung des Zuruhesetzungsalters für Soldaten und Beamte. Das ist eine der Möglichkeiten, bei der die Frage der Wirksamkeit offenbar unterschiedlich eingeschätzt wird. Zweitens komme ich auf die Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze bei Tätigkeiten außerhalb des Öffentlichen Dienstes. Drittens möchte ich die Erhöhung der Quoten für ausscheidende Soldaten

und Beamte auf 70 % herausgreifen. Das sind drei Kernelemente, über die wir gesprochen haben und von denen im Wesentlichen die Vermutung oder die persönliche Einschätzung – mehr haben wir ja nicht – abhängt, ob dies nun zum Erfolg führt oder nicht. Ich hätte dazu gerne von beiden Verbänden eine Einschätzung in der Priorisierung, d. h. was in den Augen von Soldaten und Beamten als erstes, zweites oder drittes notwendig wäre.

SV Oberst Ulrich Kirsch (DBwV): Sie hatten nach drei Prioritäten gefragt, und haben sie eigentlich genannt. Die Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze halte ich für die wichtigste Maßnahme. Die Erhöhung von 35 auf 70 %, d. h. wieder so, wie die Quote ursprünglich festgelegt war, steht an zweiter Stelle. Aber eigentlich korrespondieren alle drei Punkte miteinander und sind insofern alle drei gleich wichtig.

SV Wolfram Kamm (VBB): Ich bin Ihnen überaus dankbar, auch noch einmal für Ihre Eingangsäußerung. Für uns als Verband ist dieses Gesetz letzten Endes auch „nur“ ultima ratio, weil wir als Verband dafür eintreten, dass wir qualifizierte und gut ausgebildete Kolleginnen und Kollegen auch in der neuen Bundeswehrverwaltung haben. Bei der Priorität würde ich es so sehen wollen, dass alles besser ist als das Eingangsalter 60, d. h. wieder eine Rückkehr zu 55 Jahren. Sie haben den Zurrufsetzungsfaktor nicht angesprochen, aber ich möchte diese 1,19 % noch einmal mit ansprechen – auch aus Gleichbehandlungsgesichtspunkten mit den Kameradinnen und Kameraden in der Bundeswehr. Sie können im Rahmen einer Evaluation – wenn möglich auch vorher – durchaus auch noch einmal die Umfangszahl verändern und die Anhebung auf 70 % vornehmen. Wichtig ist für uns natürlich auch die Hinzuverdienstgrenze, d. h. unbegrenzt.

Abg. Ernst Reinhard-Beck (CDU/CSU): Ich habe keine Nachfrage, weil ich jetzt auch nicht mehr ins Detail gehen möchte. Weil wir aber in einer Frage offenkundig sehr stark quer liegen, möchte ich das noch einmal ansprechen. Es betrifft die Frage, welche Argumente, die im Wesentlichen genannt worden sind, für die Erhöhung oder die Abschaffung der Hinzuverdienstgrenze sprechen. Ich sehe das als einen der wesentlichen und wichtigen Punkte. Die Frage geht vielleicht an Herrn Bunk. Sie haben auch schon gesagt, arbeitsmarktpolitisch wären die Einwände nicht. Wie wird

eigentlich die Hinzuverdienstgrenze begründet? Der Staat verdient, wenn die Leute noch einmal in die Arbeit gehen, das Finanzamt kassiert, die sozialen Sicherungsnetze kassieren ebenfalls. Es ist eine der Maßnahmen, bei der man nicht sagt, dass wir mehr vom Staat brauchen, sondern eigentlich eine Maßnahme, die dann doch auf der Einnahmeseite zu Buche schlägt und gleichzeitig dem Faktor Rechnung trägt, dass – um es auch einmal klar zu sagen – es die Absicht und der dringende Wunsch des Arbeitgebers bzw. des Dienstherrn ist, dass die Leute ausscheiden – zum Teil zu einem sehr frühen Zeitpunkt. Es geht hier um die Möglichkeit, etwa für die Phase, in der die Familien z. B. durch Erziehung oder das Studium der Kinder besonders belastet sind, dies auch noch durch entsprechenden Verdienst auszugleichen. Das würde mich einfach abschließend noch einmal interessieren.

SV Karsten Bunk (BA): Auch wenn ein Teil der Frage gar nicht in meine Zuständigkeit fällt, kann ich nur wiederholen, dass eine deutliche Lockerung und Verbesserung beim Thema der Hinzuverdienstgrenzen nach meiner Einschätzung arbeitsmarktpolitisch durchaus sinnvoll vertretbar ist. Die Gründe, warum es diese Hinzuverdienstgrenzen gibt, liegen in anderen Ressorts. Das müssten andere beantworten. Es hat einen dienstrechtlichen Aspekt und sicherlich auch einen verteilungs- bzw. gerechtigkeitspolitischen Aspekt. Dazu möchte ich mich eines Kommentares enthalten.

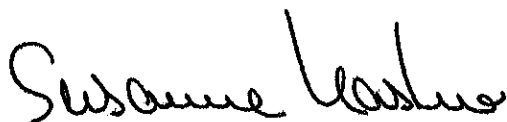
SV Oberst Ulrich Kirsch (DBwV): Bei der Frage, ob es einen ordnungspolitischen Grund gegen den Wegfall der Hinzuverdienstgrenze gibt, habe ich mir viel Mühe gemacht. Ich habe zuerst einmal zwei Ressort-Chefs gefragt, nämlich den Bundesinnenminister, der gesagt hat, er würde keinen ordnungspolitischen Grund kennen, und dann habe ich den Bundesminister der Verteidigung gefragt, der gesagt hat, er würde auch keinen ordnungspolitischen Grund kennen. Insofern kann ich auch nur dem Parlament Mut machen, das jetzt zu vollziehen.

Vorsitzende: Ich bedanke mich im Namen aller Kolleginnen und Kollegen, bei allen Sachverständigen ganz herzlich für Ihre Teilnahme sowie für die schriftlich vorliegenden und mündlichen Beiträge und die lebhaftige Diskussion. Die Vorlage wird als nächstes am 9. Mai 2012 im Verteidigungsausschuss beraten werden.

Möglicherweise können wir dann auch schon Änderungsanträge in die Beratung einbeziehen, die es zu diesem Gesetzentwurf im Laufe der parlamentarischen Verfahren sicherlich noch geben wird, auch aus der heutigen Anhörung heraus.

Sie beendet die Sitzung um 16.35 Uhr.

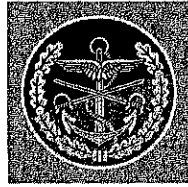
Für das Protokoll



(Dr. h. c. Susanne Kastner, MdB)
Vorsitzende



(RDn Andrea Bischoff)



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
(BwRefBegG)**

I. 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 strukturell bedingt 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 verdienten Versorgungsansprüche 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 Rahmenbedingungen 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.

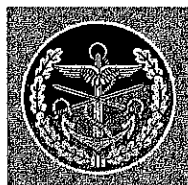
Vor diesem Hintergrund erscheint sogar die bereits in früheren Stellungnahmen unter anderem wegen der Hinzuverdienstbegrenzung deutlich kritisierte Regelung der vorzeitigen Zuruhesetzung im Altersband II (§ 2 Abs.1 Nr. 1 SKPersStruktG) als das geringere Übel. Zwar unterliegt der Betroffene bei jener 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.



Deutscher
BundeswehrVerband

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache
17(12)900b

02.05.2012 - 17/2932

5410

Öffentliche Anhörung
des Verteidigungsausschusses
des Deutschen Bundestages

7. Mai 2012

-Ergänzung -
Stellungnahme

zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

zum

Entwurf eines Gesetzes

zur Begleitung der Reform der Bundeswehr

(BwRefBeglG)

Das BwRefBeglG enthält in Artikel 9 Änderungen des Soldatengesetzes. Unproblematisch sind dabei aus Sicht des Deutschen Bundeswehrverbandes die Änderungen beim Wehrpflichtgesetz und dem Reservewehrdienstverhältnis.

Anders verhält es sich mit den zu Art. 9 Nr. 2 und Nr.4 geplanten Änderungen der §§ 1 und 11 des Soldatengesetzes (SG).

Diese lauten:

2. In § 1 Absatz 4 Satz 1 des Soldatengesetzes werden die Wörter „seines Befehlsbereichs“ gestrichen.

4. Dem § 11 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Im Verhältnis zu Personen, die befugt sind, dienstliche Anordnungen zu erteilen, die keinen Befehl darstellen, gelten § 62 Absatz 1 und § 63 des Bundesbeamtengesetzes entsprechend.“

Der Deutsche Bundeswehrverband bewertet diese Änderungen als kritisch und im Ergebnis kontraproduktiv. Es wird dringend empfohlen, auf die Änderungen zu Art. 9 Nr. 2 und Nr.4 zu verzichten und diese aus dem Entwurf des BwRefBeglG zu streichen. Durch die geplanten Änderungen wird der rechtliche Status von Soldaten in zivilen Dienststellen deutlich geschwächt und der Weg für weitere Änderungen des soldatischen Dienstrechts bereitet. Diese Änderungen haben, insbesondere vor dem Hintergrund, die Bundeswehr auf den Einsatz auszurichten, weitreichende Konsequenzen, die weder ressortintern noch im parlamentarischen Raum bisher ausreichend beleuchtet worden sind.

Zur Begründung der Änderungen verweist der Gesetzentwurf nur mit einem Satz eingangs und im Rahmen der amtlichen Begründung auf „die neue Organisation des Bundesministeriums der Verteidigung mit der Eigenschaft des Generalinspektors der Bundeswehr als Disziplinarvorgesetztem und die Ausgliederung der Inspektoren aus dem Ministerium sowie die neue Organisationsstruktur der Bundeswehr“.

Diese Behauptung ist in jeder Hinsicht unsubstantiiert; sie ist darüber hinaus falsch. Der behauptete Änderungsbedarf ergibt sich gerade nicht aus der neuen

Organisationsstruktur der Bundeswehr. Auch in der bisherigen Struktur gab es schon immer Soldaten in „zivilen“ Dienststellen, ob innerhalb der Bundeswehr im Bereich des Art. 87 b GG oder beispielsweise beim Auswärtigen Amt (u. a. in den Militärattachestäben) und im Bundesnachrichtendienst. Allerdings waren und sind diese Soldaten bisher immer truppendienstlich und disziplinar einem Offizier unterstellt.

Daran kann auch mit Blick auf die künftige Organisation der Bundeswehr im Rahmen der Neuausrichtung ohne Abstriche festgehalten werden. Schon immer waren und sind Soldaten über die Grundpflicht zum treuen Dienen aus § 7 SG verpflichtet, den Weisungen ziviler „Vorgesetzter“ nachzukommen. Ein ursächlicher Zusammenhang mit den Änderungen in den §§ 1 Abs. 4 und 11 Abs. 3 SG ist damit nicht erkennbar, ein Beleg für einen solchen Zusammenhang wird weder in der amtlichen Begründung des Gesetzentwurfs noch in sonstigen Verlautbarungen des BMVg angeführt.

Die Streichung der Worte „seines Befehlsbereichs“ kann also nur darauf abzielen, die Disziplinarbefugnis und § 1 der Vorgesetztenverordnung (VorgV) zu entkoppeln – und das wiederum kann nur zum Ziel haben, in gemischten Bereichen auf den „unmittelbaren Vorgesetzten“ nach § 1 VorgV zu verzichten.

Das soldatische Befehlsrecht in der bestehenden Form ist vom Gesetzgeber aus gutem Grund auf den Einsatz ausgerichtet. Im Einsatz gibt es keinen Lebensbereich eines Soldaten, der der Befehlsbefugnis des unmittelbaren Vorgesetzten nach § 1 VorgV entzogen wäre, sei es aus operativer Notwendigkeit heraus oder aus der Fürsorgeverpflichtung gegenüber den Untergebenen. Die unmittelbare Unterstellung gilt in allen Bereichen der Bundeswehr: Jeder Soldat hat einen unmittelbaren Vorgesetzten, auch Soldaten im Bereich der Wehrverwaltung (neu: Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistung) oder der Rüstung (neu: Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung). Diese vermeintliche Machtfülle unmittelbarer Vorgesetzter ist insofern begrenzt, als der Dienstherr den Inhalt möglicher Befehle durch eine Vielzahl an Dienstvorschriften, Erlassen und Zuständigkeitsregelungen für den einzelnen Befehlsgeber stark eingeschränkt hat.

Die geplanten Änderungen des Soldatengesetzes schaffen nun die Grundlage für einen Verzicht auf den „unmittelbaren Vorgesetzten“ nach § 1 VorgV in gemischten Bereichen.

Mit einer nur geringfügigen Änderung des § 1 VorgV – die der parlamentarischen Kontrolle entzogen wäre! – kann die militärische Vorgesetztenfunktion in zivilen Dienststellen abgeschafft werden; Soldaten würden in der Folge wie Beamte allein fachlich geführt. Auch das Erteilen von Befehlen würde dort auf diese Weise abgeschafft; geführt würde allein mit Weisungen, wie im Beamtenrecht, auch im Verhältnis zwischen Soldaten.

In militärischen Dienststellen würde sich das Direktionsrecht des Führungspersonals unterhalb des Dienststellenleiters (Beispiele: Chef des Stabes, Abteilungsleiter, Gruppenleiter oder Dezernatsleiter) dann künftig nicht mehr aus § 1 VorgV, sondern nur noch aus § 3 VorgV ableiten, d.h. alle Anweisungen dürften sich nur auf den Auftrag der Abteilung bzw. des Dezernats beziehen. Streng genommen dürften Vorgesetzte nach § 3 VorgV dann die Anzugsordnung, die Durchführung des allgemeinen militärischen Dienstes, aber auch die Durchführung von Sport nicht mehr befehlen. Auch würden dann die anderen Pflichten des Vorgesetzten gegenüber unterstellten Soldaten nach dem Soldatengesetz nicht mehr gelten.

Daneben ergeben sich aus der Streichung der Wörter „seines Befehlsbereichs“ aus § 1 Abs. 4 SG bereits unmittelbar Folgeprobleme für die Ausübung der Disziplinarbefugnis, denn diese ist nach der bestehenden Regelung immer an „unmittelbare Vorgesetzte“ nach § 1 VorgV und deren „Befehlsbereich“ gebunden. Streicht man nun in § 1 Abs. 4 SG die Worte „seines Befehlsbereichs“, so entfallen sofort alle Disziplinarvorgesetzten auf der Zwischenebene. Da man aber an der Disziplinarbefugnis auf der Zwischenebene schon aus Gründen des Disziplinarrechts nicht vorbeikommt, müssen einzelnen Vorgesetzten „im besonderen Aufgabenbereich der militärischen Ordnung“ Disziplinarbefugnisse nach § 3 VorgV zugewiesen werden; ein disziplinarrechtliches Novum, das sich bereits in dem zum 1. April 2012 in Kraft gesetzten „Dresdner Erlass“ findet. Diese „Lösung“ widerspricht aber nicht nur der Systematik des § 3 VorgV, sondern führt zu einer Vielzahl von Problemen in der Praxis, insbesondere bei der Abgrenzung des Aufgabenbereichs.

Die beabsichtigten Regelungen sind daher abzulehnen. Grundlegend unterschiedliche dienstrechtliche Regelungen für Truppe, Stäbe und Dienststellen in zivilen Organisationsbereichen sind für die betroffenen Soldaten nicht verständlich und angesichts des ständigen Wechsels zwischen den Regelungsbereichen auch nicht

beherrschbar; Irrtümer und daraus resultierendes Fehlverhalten sind vorprogrammiert. Die vorgesehenen Änderungen schaffen in Stäben und zivilen Dienststellen faktisch Soldaten zweiter Klasse, denn letztlich werden Soldaten dort zu Beamten in Uniform.

Es ist ein „Unding“, dass ein Vorgesetzter, dem Soldaten für die Aufgabenerfüllung zugewiesen sind, diese nicht als unmittelbarer Vorgesetzter (im Sinne des § 1 VorgV) führt. Mit dieser Führung sind nicht nur Rechte, sondern auch Pflichten verbunden, auf deren Erfüllung bei einer Umsetzung der beabsichtigten Regelungen ersatzlos verzichtet wird. Auch würden Soldaten im internationalen Bereich durch die angestrebten Änderungen deutlich schlechter gestellt und in ihren Rechten beschnitten.

Als Nebeneffekt würden im Übrigen auch die Rechtsschutzmöglichkeiten von Soldaten in zivilen Dienststellen nach der Wehrbeschwerdeordnung (WBO) beeinträchtigt: Die WBO kennt beispielsweise keine beamtenrechtliche „Pflicht zur Remonstration“.

Zusammenfassend ist festzustellen:

Der behauptete Änderungsbedarf ist keine Voraussetzung für die Neuausrichtung der Bundeswehr und die damit einhergehenden Änderungen in der Organisation. Es wird daher dringend empfohlen, Art. 9 Nr. 2 und Nr. 4 des BwRefBeglG zu streichen. Eine erneute Befassung des Deutschen Bundestags sollte nach Auffassung des Deutschen Bundeswehrverbandes nur erfolgen, wenn die Bundesregierung dem Parlament zuvor die mit diesen Änderungen verbundenen Absichten und Folgen für die Bundeswehr insgesamt darlegt und auf diese Weise eine abgewogene Entscheidung ermöglicht.


**Verband der Reservisten
der Deutschen Bundeswehr e.V.**

Reservistenverband, Postfach 20 14 64, 53144 Bonn

 Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

 Die Vorsitzende
Frau Dr. h.c. Susanne Kastner

 Zeppelinstraße 7A
53177 Bonn

 Fon: 0228 – 2 59 09 – 0
 Fax: 0228 – 2 59 09 – 99
 E-Mail: BUGS@reservistenverband.de
 Home: www.reservistenverband.de
 Facebook: facebook.com/reservistenverband

Deutscher Bundestag Verteidigungsausschuss Ausschussdrucksache 17(12)900e 04.05.2012 - 17/2947 5410

Betrifft: Gesetz zur Begleitung der Reform der Bundeswehr (Bundeswehr-Reformbegleitgesetz – BwRefBegIG)
Hier: Stellungnahme des Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V. zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und der FDP;
Bezug: Einladung vom 03.04.2012 zur Öffentlichen Anhörung zum Entwurf des Bundeswehr-Reformbegleitgesetzes

Der Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V. (VdRBw) bedankt sich ausdrücklich für die Gelegenheit der Stellungnahme zum vorliegenden Gesetzentwurf und der Anhörung am 7. Mai 2012.

Zum Artikel 1 nimmt der Reservistenverband wie folgt Stellung:

Das BwRefBegIG ist für die Bundeswehrreform die notwendige gesetzliche Grundlage. Der Reservistenverband hat sich mit der Reform und deren Auswirkungen aus seiner Sicht beschäftigt. Durch das Aussetzen der Wehrpflicht und der Reformierung der Streitkräfte stehen künftig nicht nur ehemalige Wehrpflichtige im Mittelpunkt des Interesses des Verbandes, sondern verstärkt Zeit- und Berufssoldaten.

Der Reservistenverband versteht sich als loyaler Partner der Bundeswehr und unterstützt den vorliegenden Gesetzesentwurf.

Je kleiner die Truppe wird, desto wichtiger werden die Reservisten. Als Einsatzarmee muss sich die Bundeswehr noch stärker als bisher auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren. Die Reservisten leisten dabei einen unverzichtbaren Dienst in der Heimat, als Ersatz für die im Einsatz stehenden Zeit- und Berufssoldaten.

Der im Gesetz beschriebene Stellenbau von etwa 13.000 Berufs- und Zeitsoldaten ist für die Reform der Bundeswehr zwingend.





- 2 -

Alle Regelungen, Angebote und Abfindungen für den reformbedingte Stellenabbau müssen den in Frage kommenden Personenkreis ansprechen und als so attraktiv empfunden werden, dass sich einerseits eine ausreichende Anzahl meldet und andererseits zielführende Auswahlmöglichkeiten für die Personalführung der Streitkräfte bestehen bleiben. Dies kann nur so funktionieren, dass die Hinzuverdienstgrenze für Versorgungsgeldempfänger flexibel gestaltet wird, wobei ein Wegfall vielleicht die beste Lösung sein könnte. Dabei muss aber auch Rückwirkung auf die Gesellschaft bedacht werden. Nur so wird es gelingen, die geplante Zielstruktur zu erreichen und einen unnötigen Personalkörper nicht über Jahre mitzuschleppen.

Der Verband betont ausdrücklich, dass die ehemaligen Soldaten sich nur für ein anschließendes Engagement als Reservist gewinnen lassen können, wenn sie die Truppe sozialverträglich verlassen konnten. Nur wer die Bundeswehr in guter Erinnerung hat, wird als Mittler für die Bundeswehr in der Gesellschaft aktiv.

Deshalb setzt sich der Reservistenverband für attraktive Abfindungsregelungen und eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ein. Darüber hinaus ist eine lukrative Berufsförderung, die auch eine Selbstständigkeit ermöglichen könnte, erforderlich. Zwingend aus Sicht des Reservistenverbandes sind lohnende Zuverdienstregelungen für Rentner, Pensionäre und Empfänger von Übergangsgebühren.

Der Reservistenverband fordert deshalb bei den Planungen des Reformbegleitgesetzes die Belange aller ausscheidenden Soldaten in den Fokus zu stellen um eine gute Vorbereitung auf den weiteren zivilen Werdegang zu gewährleisten. Dazu muss der Dienstherr die individuellen Umstände der Betroffenen berücksichtigen.

Wenn die ehemaligen Soldaten sich anschließend für einen Dienst in der Truppe als Reservist interessieren, müssen die finanziellen Leistungen dieses Engagement angemessen honorieren und nicht abschrecken.

In diesem Zusammenhang fordert der Reservistenverband die Anpassung der Mindestsätze in der Unterhaltssicherung, die seit 21 Jahren nicht mehr angepasst worden sind. Davon sind Selbstständige und Reservisten ohne festes Einkommen (z. B. Studenten, Arbeitslose) betroffen. Manche Reservisten mit Familie leisten ihren Dienst beim Bund zurzeit auf Hartz-IV-Niveau.

Zum Artikel 3 nimmt der Reservistenverband wie folgt Stellung:

Grundsätzliche Anmerkungen:

Der Reservistenverband begrüßt das Gesetz über die Rechtsstellung der Reservistinnen und Reservisten als Fortschritt. Begriffsbestimmungen und Verfahren mit Gesetzescharakter zeugen von gewachsener Bedeutung der Reserve, was sowohl von den Reservisten und der Zivilgesellschaft positiv aufgenommen wird.

Einzelkommentare:





- 3 -

Zu § 3 (1) 2:

Der Verband unterstützt die Kennzeichnung für frühere Soldaten, die außerhalb eines Wehrdienstverhältnisses die Uniform tragen. Dabei ist die Art und Weise der Kennzeichnung ausschlaggebend für die Akzeptanz bei den Reservisten der Bundeswehr.

Durch eine Kennzeichnung dürfen sich Reservisten jedoch nicht ausgrenzt fühlen. Die Kennzeichnung sollte deutlich machen, dass die Reservisten zur Bundeswehr gehören und dies auch nach außen in der Öffentlichkeit eindeutig zeigen können und wollen.

Der Verband schlägt daher vor, dass in der Bundeswehr bekannte und bewährte Tätigkeitsabzeichen zur Uniform mit einem „R“ zu versehen und den Reservisten als Kennzeichnung anstelle der oft als diskriminierend empfundenen Kordel anzubieten.

Zu § 4

Nach Ansicht des Verbandes ist die Aussage: *„Reservistinnen und Reservisten, die sich freiwillig verpflichtet haben, ehrenamtlich eine Funktion in der Reserveorganisation der Bundeswehr wahrzunehmen...“* missverständlich und sollte wie folgt ersetzt werden: *„Reservistinnen und Reservisten, die sich freiwillig verpflichtet haben, Reservistendienst in der Bundeswehr zu leisten...“*

Begründung:

Die Nutzung des Begriffes „ehrenamtlich“ sollte ausschließlich den Reservisten vorbehalten bleiben, die im Rahmen der Reservistenarbeit außerhalb der Streitkräfte aktiv sind. Reservisten des VdRBw, die sich ehrenamtlich engagieren, tun dies aus staatsbürgerlichem Selbstverständnis für unser Land ohne Lohn und Entgelt.

Der Begriff „Reserveorganisation“ muss wegfallen. Die Verbindungskommandos (BVK/KVK) sind Teileinheiten der Landeskommmandos und somit keine Reserveorganisation, sondern integraler Bestandteil der Bundeswehr. Der Begriff „Reserveorganisation“ erweckt völlig falsche Wahrnehmungen.

Zu § 7 (1)

Der Begriff „Ehrenamt“ sollte durch „Reservistendienst“ ersetzt werden.

Zu § 7 (2) 1

Die beabsichtigte Aufwandsentschädigung von 160 € pro Monat erscheint aus Sicht des VdRBw nicht angemessen. Über eine Anhebung des Entschädigungsbetrages sollte neu verhandelt werden.



Rechtsgutachtliche Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Begleitung der Reform der Bundeswehr (Bundeswehrreform-Begleitgesetz – BwRefBeglG)

- Anhörung des Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestages am 7. Mai 2012 -

von

Professor Dr. iur. Jörn Ipsen
Universität Osnabrück

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache
17(12)900c

02.05.2012 - 17/2928

5410

1. Vorbemerkung

Eine rechtsgutachtliche Stellungnahme muss sich darauf beschränken, den verfassungsrechtlichen Rahmen des Bundeswehrreform-Begleitgesetzes auszudeuten und zu prüfen, ob dieser überschritten wird. Nicht dagegen ist es Aufgabe eines Rechtsgutachtens, über die sachliche Richtigkeit eines Gesetzentwurfs zu urteilen bzw. dessen künftige Auswirkungen – sei es als Erfolg oder als Fehlschlag – zu prognostizieren.

2. Prinzipien des Gesetzentwurfs

Dem Gesetzentwurf liegen die Prinzipien der

- Effektivität,
- Freiwilligkeit und
- Sozialverträglichkeit

zugrunde.

In erster Linie soll mit den Maßnahmen nach Art. 1 und 2 des Gesetzes erreicht werden, dass der Personalbestand der Bundeswehr bis zum 31. Dezember 2017 reduziert wird. Das Gesetz kann deshalb als *Maßnahmegesetz* angesprochen werden und ist darauf angelegt, die selbst gesteckten Ziele – *effektiv* – zu erreichen.

Die in Art. 1 und 2 des Gesetzentwurfs vorgesehenen Maßnahmen – Beurlaubung und Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der Altersgrenze – sind vom Grundsatz der *Freiwilligkeit* gekennzeichnet. Die Maßnahmen setzen entweder einen Antrag des Soldaten bzw. des Beamten voraus oder können nur mit seiner Zustimmung ergehen.

Der dritte Grundsatz, dem das Gesetz folgt, ist der der *Sozialverträglichkeit*. Überlassung der Geld- und Sachbezüge bei Beurlaubung von Berufssoldaten (§ 1 Abs. 1 SKPersStruktAnpG), Einmalzahlungen (§ 3 SKPersStruktAnpG) und Beurlaubungen nach § 7 SKPersStruktAnpG dienen ebenso wie die entsprechenden Zahlungen des BwBeamtAusglG dem Ziel, finanzielle Nachteile, die den Soldaten und Beamten der Bundeswehr durch das Ausscheiden aus dem Dienst bzw. die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand entstehen, auszugleichen und damit *sozialverträglich* zu machen.

3. Prüfungsmaßstäbe

3.1 Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Art. 73 Abs. 1 Nr. 1 GG, wonach dem Bund die ausschließliche Gesetzgebung über die Verteidigung zukommt. Überdies kommt dem Bund nach Art. 73 Abs. 1 Nr. 8 GG die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz für die Rechtsverhältnisse der im Dienste des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen zu. Eine Abgrenzung dieser Kompetenztitel ist nicht erforderlich, weil das Bundeswehrreform-Begleitgesetz unzweifelhaft von diesen Zuständigkeiten erfasst wird.

3.2 Maßnahmegesetz

Der vorliegende Gesetzentwurf stellt ein *Maßnahmegesetz* dar, mit dem die Ziele der Bundeswehrreform erreicht werden sollen. Derartige Maßnahmegesetze entsprechen der Staatspraxis und sind vom Bundesverfassungsgericht stets gebilligt worden,

Vgl. nur BVerfGE 25, 1 (14).

soweit das Gericht den Begriff des „Maßnahmegesetzes“ nicht schlechthin für verfassungsrechtlich irrelevant erklärt hat

So BVerfGE 25, 371 LS 1.

Da Maßnahmegesetze auf konkrete Wirkungen abzielen, stellt sich verfassungsrechtlich die Frage, welche Rechtsfolgen eintreten, wenn sich Prognosen hinsichtlich dieser Wirkungen als unzutreffend herausstellen. Das Bundesverfassungsgericht hat hierzu ausgeführt:

„Eine auf Grund einer Fehlprognose ergriffene Maßnahme kann nicht schon deshalb als verfassungswidrig angesehen werden. Dem Gesetzgeber ist lediglich aufgegeben,

sie nach Erkenntnis der tatsächlichen Entwicklung dieser entsprechend aufzuheben oder zu ändern.“

So BVerfGE 25, 1 (13).

3.3 Übermaßverbot (Geeignetheit)

Staatliche Maßnahmen – auch Gesetze – unterliegen stets dem *Übermaßverbot*, das sich in die Prinzipien der *Geeignetheit*, *Erforderlichkeit* und *Verhältnismäßigkeit* aufgliedert. Das Übermaßverbot entfaltet seine Wirkungen zwar in erster Linie bei grundrechtseinschränkenden Gesetzen, ist als rechtsstaatlicher Grundsatz aber ubiquitär anwendbar. Insofern könnte gegen das Bundesswehrreform-Begleitgesetz der Einwand erhoben werden, es sei zur Erreichung der selbst gesteckten Ziele *ungeeignet*, etwa weil die vorgesehenen Einmalzahlungen bzw. Abfindungen zu niedrig angesetzt seien. Da die Zahl der Soldaten bzw. Beamten, die von der Möglichkeit der Beurlaubung bzw. der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand Gebrauch machen, nicht mit Sicherheit prognostiziert werden kann, wäre die parlamentarische Entscheidung über den Erlass des Gesetzes eine typische Entscheidung unter *Unsicherheitsfaktoren*. Dies ist einerseits typisch für Maßnahmegesetze, andererseits verfassungsrechtlich unschädlich. Werden nämlich die im Gesetzentwurf vorgesehenen Rechtsformen *nicht* hinreichend genutzt, so ist ihre grundsätzliche *Eignung* nicht in Frage gestellt. Zwar könnten Einwände aus dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit des Haushalts erhoben werden; diese würden jedoch deshalb nicht verfangen, weil die im Gesetzentwurf vorgesehenen Einmalzahlungen und Abfindungen gerade *nicht* anfallen, wenn von diesen Instrumenten kein Gebrauch gemacht wird.

3.4 Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG)

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist Art. 33 Abs. 5 GG *nicht* auf die Dienstverhältnisse der Berufssoldaten anwendbar

So BVerfGE 3, 288 (334); 16, 94 (111); 31, 212 (221).

Für die bei der Bundeswehr tätigen *Beamten* ist Art. 33 Abs. 5 GG anwendbar. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Rechtsprechung eine Vielzahl von Grundsätzen herausgearbeitet, die Art. 33 Abs. 5 GG zugeordnet werden, andererseits seine Anwendbarkeit auch begrenzt

Vgl. hierzu *U. Battis*, in: Sachs, GG-Kommentar, 6. Aufl. 2011, Art. 33 Rdnr. 72 f.

Betont wird hierbei stets der weite *Gestaltungsspielraum* des Gesetzgebers

Vgl. U. Battis, a.a.O., Rdnr. 70.

Entscheidend ist für die rechtliche Beurteilung indes, dass sowohl die Beurlaubung nach § 3 als auch die Versetzung in den Ruhestand nach § 4 BwBeamtAusglG nur auf *Antrag* möglich sind, insoweit also das Prinzip der Freiwilligkeit obwaltet. Die aus der Rechtsprechung bekannten Anwendungsfälle der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums waren stets dadurch gekennzeichnet, dass Beamte von Maßnahmen des Dienstherrn *unfreiwillig* getroffen waren und sich hiergegen auf Art. 33 Abs. 5 GG beriefen. Stellt dagegen ein Beamter selbst den Antrag auf Beurlaubung bzw. Versetzung in den Ruhestand, ist ein Verstoß gegen Art. 33 Abs. 5 GG von vornherein ausgeschlossen.

Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums schließen ein Verbot ständiger unterwertiger Beschäftigung ein

Vgl. BVerfGG 43, 242 (285); 47, 327 (411 f.).

Dieser Grundsatz könnte zur verfassungsrechtlichen *Stützung* des Bundeswehrbeamten-Ausgliederungsgesetzes herangezogen werden. Es ist offensichtlich, dass sich die geplante Reduzierung der Streitkräfte auf ca. 175.000 Mann erheblich auf den Aufgabenbestand der Bundeswehrverwaltung auswirkt. Soll es nicht zu einem bereits von *Parkinson* festgestellten Ungleichgewicht zwischen Mannschaftsstärke in den Streitkräften und Verwaltungsposten kommen, so müssen auch die Beamtenstellen zwangsläufig reduziert werden. Anderenfalls nämlich hätte eine Vielzahl von Beamten keinen der Besoldungsgruppe entsprechenden Aufgabenbereich, was fraglos den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums *nicht* entspräche.

Dieser Grundgedanke ist im Übrigen auch auf Soldaten anzuwenden, weil dem Dienst- und Treueverhältnis des Soldaten ebenfalls der Grundsatz innewohnt, dass er für den Auftrag der Bundeswehr *gebraucht* wird. Wird aber dieser Auftrag – wie geschehen – geändert und entfällt – wie geschehen – die Wehrpflicht und werden die Streitkräfte insbesondere auf Einsätze im Ausland ausgerichtet, so muss dies zwangsläufig zu einer Reduzierung der Mannschaftsstärke führen. Ein „Überhang“ an Personal würde nicht nur zu einer schwerlich vertretbaren Belastung des Haushalts führen, sondern sich auch auf die Motivation der nicht einsetzbaren Truppenteile auswirken. Dies würde zwangsläufig zu einer Diskrepanz zwischen der rechtlichen Ausgestaltung des Soldatenverhältnisses einerseits und den tatsächlichen Bedingungen des täglichen Dienstes führen.

3.5 Gleichheit

Nach § 2 Abs. 1 SKPersStruktAnpG können bis zum 31. Dezember 2017 2170 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten nach einer Dienstzeit von mindestens 20 Jahren mit ihrer *Zustimmung* unter bestimmten Voraussetzungen in den Ruhestand versetzt werden, während die Beurlaubung des Soldaten auf *Antrag* erfolgt (§ 1 Abs. 1 SKPersStruktAnpG). Im Zusammenhang mit dem Personalanpassungsgesetz 2001 (BGBl. I S. 4013) ist die Frage aufgeworfen worden, ob Soldaten einen *Anspruch* auf die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand haben können. Diese Frage könnte sich nach § 2 SKPersStruktAnpG ebenfalls stellen, weil § 1 des Gesetzes vom Antragsprinzip ausgeht.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Urteil vom 25. November 2004 (BVerwG 2 C 46.03) einen derartigen Anspruch abgelehnt. Im Einzelnen führt das Gericht aus:

„Wie der weitere Wortlaut der Bestimmung des § 1 PersAnpassG zeigt, dient das Gesetz ausschließlich dazu, durch die Versetzung einzelner Berufssoldaten in den Ruhestand die Jahrgangsstrukturen an die Vorgaben des jeweils gültigen Personalstrukturmodells anzupassen. Bei einer Gesamtzahl von 3000 Berufssoldaten, die insgesamt in einem Zeitraum von fünf Jahren (2002 bis 2006) vorzeitig pensioniert werden können, kann die Beklagte ohnehin nur einen Teil der entbehrlichen Soldaten auf der Grundlage dieses Gesetzes verabschieden. Hierbei hat sie ausschließlich ihren eigenen Interessen zu folgen. Private Interessen der Soldaten daran, vorzeitig in den Ruhestand zu treten, sind nicht zu berücksichtigen.

Dementsprechend sieht das Gesetz auch kein Antragserfordernis, sondern nur ein Zustimmungserfordernis vor. Die Initiative, von dem Gesetz Gebrauch zu machen, geht allein von der Beklagten aus. Infolge dessen kann sich der Kläger nicht auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts berufen, dass ein Antragserfordernis in der Regel auf die Existenz subjektiver Rechte hindeutet (...).“

So BVerwG, Urt. v. 25.11.2004 – 2 C 46.03 – Rdnr. 20 f.

Eine Ungleichbehandlung gegenüber *Beamten*, die nach § 4 BwBeamtAusglG nur auf *Antrag* in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden können, ist schon deshalb ausgeschlossen, weil das Soldaten- und Beamtenverhältnis sich grundsätzlich unterscheiden.

4. Zusammenfassung

Der Entwurf eines Gesetzes zur Begleitung der Reform der Bundeswehr (Bundeswehrreform-Begleitgesetz – BWRefBeglG) begegnet keinen verfassungsrechtlichen Bedenken. Der Gesetzgeber würde sich bei Erlass dieses Gesetzes im Rahmen der ihm durch das Grundgesetz eingeräumten Gestaltungsfreiheit halten.

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache
17(12)900d

04.05.2012 - 17/2942

5410

1

Europa-Universität Viadrina, PF 1786, 15207 Frankfurt (Oder)

Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff
Lehrstuhl für Öffentliches Recht, insb.
Staatsrecht und Verfassungsgeschichte

Tel. +49 (0) 335 55 34-22 95/-22 64

Fax +49 (0) 335 55 34-24 18

E-Mail: Wolff@europa-uni.de

Frankfurt (Oder), 03. Mai 2012

Schriftliche Stellungnahme zur Anhörung vor dem Verteidigungsausschuss am Montag, den 7. Mai 2012 zum Entwurf eines Gesetzes zur Begleitung der Reform der Bundeswehr (Bundeswehrreform-Begleitgesetz – BwRefBeglG)

I. Allgemein

Das BwRefBeglG ist ein Maßnahmegesetz, das personalrechtliche Sonderregelungen vorsieht, die die Realisierung umfangreicher Organisationsmaßnahmen der Bundeswehr ermöglichen sollen. Es enthält eine ganze Reihe von hochspeziellen Sonderregelungen, deren angemessene Bewertung dem Unterzeichner in der ihm zur Verfügung stehenden Zeit leider nicht möglich war. Die Stellungnahme ist daher durch eine gewisse Skizzenhaftigkeit und Selektivität gekennzeichnet.

II. Ausgewählte Einzelfragen

1. Personalrechtliche Sonderregelungen

Das BwRefBeglG enthält sowohl im Rahmen des Soldatenrechts als auch im Rahmen des Beamtenrechts eine Reihe von Sonderregelungen, die im Zusammenhang mit der Abordnung, der Beurlaubung und des vorgezogenen Ruhestandes stehen, die von den allgemeinen Regelungen abweichen und dem Dienstherrn im Einverständnis mit dem jeweiligen Betroffenen einen erleichterten Personalabbau ermöglichen soll. Soweit ersichtlich ist bei allen diesen Instrumenten die Zustimmung des Betroffenen Voraussetzung.

Der verfassungsrechtlichen Maßstab für diese Sonderregelungen bilden vor allem Art. 3 Abs. 1 GG und Art. 33 Abs. 5 GG. Hinsichtlich der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums ist eine Kollision nicht auf den ersten Blick ersichtlich. Verfassungsrechtlich ist aus der Sicht der hergebrachten Grundsätze die Abweichung von den allgemeinen Regeln zur Ermöglichung von organisatorischen Umgestaltungen nicht grundsätzlich unzulässig.

Die Abweichungen müssen allerdings wegen Art. 3 Abs. 1 GG in einem angemessenen Verhältnis zur Organisationsmaßnahme stehen. Die Friktionen mit dem allgemeinen System dürfen nicht außer Verhältnis zur Bedeutung und zum Umfang der Organisationsmaßnahme stehen. Der geplante Personalabbau und das Ausmaß der Modifikation der allgemeinen Regelungen vor allem durch Art. 1 und Art. 2 BwRefBeglG scheinen auf den ersten Blick allerdings maßvoll und moderat zu sein.

Auch verwaltungswissenschaftlich dürften die dort vorgelegten Maßnahmen nicht von vornherein ungeeignet zu sein. Die Ermöglichung einer „Probezeit“ innerhalb eines Bereichs außerhalb der Bundeswehr ist ein grundsätzlich geeignetes Mittel, um den Wechsel von Beschäftigten, gleich welchen Status, zu erleichtern.

Nicht ganz eindeutig ist, ob die vorgeschlagenen Maßnahmen im Bereich der Soldaten einerseits und der Beamten andererseits völlig gleichgewichtig sind. Auf den ersten Blick scheint es so zu sein, dass die Maßnahmen für die Soldatinnen und Soldaten günstiger sind als für die Beamtinnen und Beamten, wobei der Grund sich nicht unmittelbar erschließt.

2. Verpflichtungsprämie

In Art. 7 Nr. 1 BwRefBeglG ist die Einführung einer Verpflichtungsprämie gem. § 43b BBesG vorgesehen, um Personalengpässe zu überwinden. Diese Prämie ist von ihrer Ausgestaltung her keine Alimentation i.S.v. Art. 33 Abs. 5 GG, sondern eine zusätzliche Anwerberprämie, die für den Zweck der Gewinnung von Beschäftigten die Differenz zwischen dem Einkommen auf dem öffentlichen Markt und ihrer dienstrechtlichen Besoldung herstellen soll. Der Gesetzgeber ist im Bereich von Zuschlägen dieser Art relativ frei. Auch die Normierung der anteiligen Rückzahlung erscheint grundsätzlich verfassungsrechtlich nicht ausgeschlossen, auch wenn hier verwaltungsgerichtliche Streitigkeiten vorprogrammiert zu sein scheinen.

3. Erweiterung des Kreises der politischen Ämter

Mit Art. 4 BwRefBeglG – Änderung des Bundesbeamtengesetzes – werden drei neue Kategorien von politischen Beamten geschaffen, für die Chefs der drei neu geschaffenen Ämter. Das Institut des politischen Beamten ist eine Ausnahmerecheinung im Blick von Art. 33 Abs. 5 GG, die hohe verfassungsrechtliche Rechtfertigungsanforderungen nach sich zieht. Das Bundesverfassungsgericht hat in der Entscheidung zur Führungsposition auf Zeit ausdrücklich vor einer zu großzügigen Handhabung dieses Instruments gewarnt. So heißt es – BVerfG, Ents. v. 28.05.2008, Az: 2 BvL 11/07, Rn. 60:

Die mit der jederzeitigen Versetzbarkeit in den einstweiligen Ruhestand verbundene Abweichung vom Lebenszeitprinzip ist nur zulässig, solange sie politische Beamte betrifft, die nach der Art ihrer Aufgaben in besonderer Weise des politischen Vertrauens der Staatsführung bedürfen und in fortwährender Übereinstimmung mit den grundsätzlichen politischen Ansichten und Zielen der Regierung stehen müssen. Es kann sich nur um den engsten Kreis unmittelbarer Berater der Träger politischer Ämter handeln. Der Status des politischen Beamten kann daher nicht auf alle in § 25b Abs. 7 LBG NRW genannten Ämter übertragen werden.

Die Gesetzesbegründung gibt sich viel Mühe, das Vorliegen dieser Voraussetzungen in den hier relevanten Fällen darzulegen. In der Sache überzeugt die Begründung nicht. Weshalb das Amt für Ausrüstung, Infrastruktur und Nutzung der Bundeswehr nun gerade einer Führung bedarf, die personell je nach politischer Linie der Bundesregierung wechseln muss, leuchtet nicht ein. Infrastrukturmaßnahmen sind grundsätzlich längerfristig angelegte Maßnahmen und sollen von ihrer Natur her gerade nicht je nach politischer Leitlinie wechseln.

4. Ausgliederung aus der Befehlskette

Mit Art. 9 BwRefBeglG wird sowohl durch die Änderung von § 1 Abs. 4

Soldatengesetz als auch durch die Änderung von § 11 Soldatengesetz ein kleiner Ausschnitt aus einem größeren Komplex realisiert. Die grobe Richtung dieses Komplexes besteht darin, die durch Art. 87a GG und Art. 87b GG vorgegebene Zweiteilung des Personals der Bundeswehr zu relativieren, stärker hin in Richtung eines einheitlichen Personalkörpers.

Konkret beabsichtigen beide Änderungen bei Soldatinnen und Soldaten, die auf nichtmilitärischen Posten beschäftigt sind, eine stärkere Ausgliederung aus der durchgehenden Befehlskette der Streitkräfte zu erreichen. Nach Kenntnis des Unterzeichners war es bisher so, dass Soldatinnen und Soldaten, die auf unterschiedlichen Positionen in einer Behörde der Wehrverwaltung eingesetzt sind, militärisch gesehen in ihrer Gesamtheit zugleich eine eigene militärische Dienststelle darstellten, die über eine Befehlskette trotz der Einbindung in die Bundeswehrverwaltung mit den Streitkräften verbunden blieb. Diese subsidiäre Befehlskette diente der Gewährleistung elementarer Basisfunktionen, wie insbesondere der Aufrechterhaltung der für den Militärdienst erforderlich körperlichen Tüchtigkeit und waffentechnischen Fähigkeiten.

Dies wird nun insoweit verändert, als für diese Soldatinnen und Soldaten gewissermaßen der Vorgesetzte gem. § 1 Vorgesetzten-Verordnung nicht mehr existiert, sondern eine neue Festlegung den Disziplinarvorgesetzten bestimmen soll. Von außen sind die Folgen dieser scheinbar geringfügigen Änderung schwer zu prognostizieren. Es ist möglich, dass es sich um eine sinnvolle und naheliegende Fortentwicklung der Dienstrechtsverhältnisse an die Anforderungen der Gegenwart handelt, es ist aber auch möglich, dass hier ein Systembruch bewirkt wird, ohne eine erforderliche ausreichende politische Diskussion vorzuschicken bzw. eine Entwicklung auf Räder gesetzt wird, die später nur beschränkt zu korrigieren ist. Folgende Gesichtspunkte erstaunen einen.

1. Die Gesetzesbegründung legt die tatsächliche Reichweite der Änderungen und der damit verfolgten Ziele nicht richtig offen.
2. Die zur Begründung angeführte Rechtsprechung trägt die Änderungen nicht. Dort wird auf eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zur Abordnung von Soldaten in den BND zurückgegriffen. In der maßgeblichen Entscheidung vom 16.10.2008, Az. 2 A 9/07, BVerwGE 132, 110, heißt es in Rn. 66 ff.:

Die beim Bundesnachrichtendienst verwendeten Soldaten sind zwar Bestandteil der Streitkräfte, sie sind Soldaten der Bundeswehr und behalten ihren dienstlichen Status als Soldaten nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz - SG -). Nach § 8 Abs. 3 Satz 4 und 5 RV bleiben sie truppendienstlich dem Bundesminister der Verteidigung unterstellt. Dies umfasst insbesondere die Disziplinargewalt und sonstige den Soldatenstatus berührende Angelegenheiten wie Ernennung, Beförderung, Versetzung, Dienstzeitverlängerung und Pensionierung. Ihre Verbindung zur militärischen Organisation der Bundeswehr bleibt damit personalrechtlich bestehen.

(Rn. 67) Demgegenüber unterscheiden sie sich von anderen Soldaten der Bundeswehr dadurch, dass sie aus den Befehlsstrukturen der Streitkräfte herausgelöst und in den Geschäftsbereich des Bundesnachrichtendienstes eingegliedert sind, der als nichtmilitärische Dienststelle dem Chef des Bundeskanzleramts untersteht. ...

(Rn. 68) Die beim Bundesnachrichtendienst verwendeten Soldaten unterstehen damit nicht mehr der Befehlsgewalt des Bundesministers der Verteidigung, sondern sind aus den Befehlsstrukturen der Streitkräfte i.S.d.

Art. 87a GG herausgelöst. Es wird lediglich das spezifische Fachwissen der Soldaten zur Erfüllung der Aufgaben des Bundesnachrichtendienstes genutzt (vgl. schon Urteil vom 17. Oktober 1986 - BVerwG 6 A 1.85 -).

(Rn. 69) Dies hat zur Folge, dass die Verwendung von Soldaten beim Bundesnachrichtendienst kein Einsatz i.S.d. Art. 87a Abs. 2 GG ist, weil es an einem hoheitlichen Zwang durch den militärischen Apparat der Bundeswehr mangelt. Die Soldaten beim Bundesnachrichtendienst werden gerade nicht als militärisches Macht- und Drohpotential eingesetzt. Denn der militärische Zusammenhang wird durch diese Herauslösung aus den Befehlsstrukturen jedenfalls hinsichtlich der Frage des Einsatzes der Soldaten als Streitkräfte entscheidend gelöst.

Diese Entscheidungsgründe wollen darlegen, warum die Versetzung der Soldatinnen und Soldaten in den BND nicht gegen Art. 87a GG verstößt. Sie wollen nicht darlegen, dass es rechtlich geboten ist, die Soldatinnen und Soldaten auf nichtmilitärischen Posten aus der Befehlsstruktur völlig herauszulösen. Vielmehr liegt bei der Begründung des Beschlusses der Schluss nahe, dass Soldatinnen und Soldaten, die innerhalb des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung tätig sind, grundsätzlich in die Befehlsstruktur eingegliedert sind.

3. Durch die Streichung der Passage „seines Befehlsbereichs“ erhält § 1 Abs. 4 Soldatengesetz den Inhalt: Disziplinarvorgesetzter ist, wer die Disziplinarbefugnis über Soldaten hat. Diese Regelung besitzt wenig Sinn. Bisher war der Inhalt der Regelung demgegenüber sachlich, dass Disziplinarvorgesetzter der Vorgesetzte i.S.v. § 1 Vorgesetzten-Verordnung ist und nicht die anderen dort genannten Vorgesetzten. Dieser Inhalt geht nun verloren.
4. Durch die Veränderung von § 1 Abs. 4 Soldatengesetz wird es nun erforderlich, die Disziplinarbefugnis neu zu regeln, ohne dass klar wäre, ob dies wirklich geboten ist.
5. § 11 Abs. 4 Soldatengesetz will die Möglichkeit verdeutlichen, dass Soldatinnen und Soldaten außerhalb des militärischen Bereichs auch dienstliche Weisungen erhalten sollen. Dies soll auch im Verhältnis von Soldatinnen und Soldaten gelten. Damit wird die Ausschließlichkeit des Befehls als rechtliches Ordnungsmittel im Verhältnis von Soldatinnen innerhalb der Bundeswehr relativiert. Dafür mag es vernünftige Gründe geben, nur sind diese nicht richtig offengelegt.
6. Es erscheint grundsätzlich nachvollziehbar, Soldatinnen und Soldaten auch außerhalb des militärischen Bereichs durch einen subsidiären Befehlsstrang miteinander zu verketteten, um so die Beibehaltung der körperlichen Voraussetzungen und des technischen Wissens für den Militärdienst zu gewährleisten. Die Streitkräfte bilden einen besonderen Bereich der Exekutive. Es ist nicht eindeutig, ob diese Beibehaltung eines subsidiären Befehlsstrangs von Art. 87a GG und Art. 87b GG zwingend gefordert wird. Ihre Aufgabe dürfte aber eine erhebliche Veränderung darstellen, die nicht im notwendigen Kontext zur sonstigen Organisationsstruktur steht.
7. Es ist naheliegend, dass Soldatinnen und Soldaten, die im nichtmilitärischen Bereich beschäftigt sind, dort ihre Funktionen und Aufgaben vollständig wahrnehmen müssen. Es kann nicht sein, dass verbleibende Befehlsstrukturen zu den Streitkräften die Erfüllung dieser zivilen Aufgaben in irgendeiner Weise behindern. Diese Vorrangigkeit der Weisung wäre aber

auch in anderer Form, wie etwa durch eine Klarstellung eines Kollisionsfalls, herzustellen.

8. Durch die stärkere Abnabelung der Soldatinnen und Soldaten aus den Streitkräften wird der Sache nach die von der Natur her nur vorübergehende Versetzung von Soldatinnen und Soldaten in die Bundeswehrverwaltung hinein verstetigt. Die beiden Änderungen könnten daher längerfristig dazu dienen die Trennung des Personalkörpers in Soldaten einerseits und Beamten andererseits zu relativieren. Diese Entwicklung steht nicht im Einklang mit Art. 87a GG und Art. 87b GG. Dort ist auch personell ein Trennungsgebot als allgemeiner Grundsatz niedergelegt. Die Herauslösung der Soldatinnen und Soldaten aus einer verbleibenden subsidiären Befehlsstruktur steht daher in einer einheitlichen Linie zu anderen Entwicklungen im Organisationsbereich, die die Bedeutung des Art. 87b GG relativieren. So sind etwa die Bestrebungen, die Personalabrechnung aus der Bundeswehrverwaltung herauszulösen und dem Geschäftsbereich des Bundesministeriums des Innern zuzuweisen, in einer gleichen Linie angesiedelt und, wie an anderer Stelle dargelegt, mit Art. 87b GG nicht zu vereinbaren (vgl. ausführlich Heinrich Amadeus Wolff, Die Zuständigkeit der Bundeswehrverwaltung für das Personalwesen der Bundeswehr. Vorgaben des Art. 87b Abs. 1 GG für eine Strukturreform der Bundeswehr. 2011).

5. Berechnung der Verwaltungskosten

Wohlthuend ist die sachliche Bereicherung der Verwaltungskosten der personalen Umgestaltung. Gerne wird vergessen, dass jede Reform Arbeit macht. Dies ist beim vorliegenden Gesetzentwurf insofern anders, als die zu erwartenden Personalmaßnahmen verwaltungskostenmäßig prognostiziert werden. Die Prognosen dürften gegebenenfalls etwas zu optimistisch sein, was aber nichts daran ändert, dass die Richtung grundsätzlich richtig ist.

III. Gesamtergebnis

Das vorliegende Reformgesetz ist ein Maßnahmegesetz, dessen grundsätzliche Richtung gut nachzuvollziehen ist und sinnvoll erscheint. Aufgrund der Dichte der Regelung ist aber nicht ausgeschlossen, dass Einzelregelungen Schwierigkeiten aufwerfen, insbesondere erscheinen dem Unterzeichner die Regelung zu den politischen Beamten und die Regelung zur Neudefinition des Disziplinarvorgesetzten noch einmal überlegungsbedürftig.

Berlin, den 3. Mai 2012

Heinrich Amadeus Wolff

(Diese Datei wurde elektronisch versendet und ist nicht unterschrieben.)