



Wortprotokoll der 31. Sitzung

Verteidigungsausschuss

am Montag, 23. Februar 2015, 14:00 bis 17:00 Uhr
Sitzungsort: 10557 Berlin, Konrad-Adenauer-Str. 1
Sitzungssaal: Reichstagsgebäude, 3 S 001

Vorsitz: Dr. Hans-Peter Bartels, MdB

Tagesordnung:

Öffentliche Anhörung zu folgender Vorlage

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr (Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetz - BwAttrakt-StG)

BT-Drucksache 18/3697

Federführend:
Verteidigungsausschuss

Mitberatend:
Innenausschuss
Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

Gutachtlich:
Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

Berichterstatter/in:
Abg. Henning Otte [CDU/CSU]
Abg. Dr. Fritz Felgentreu [SPD]
Abg. Christine Buchholz [DIE LINKE.]
Abg. Doris Wagner [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]



	Seite
I. Anwesenheitslisten	
• Mitglieder des Deutschen Bundestages	4
• Bundesregierung, Bundesrat, Fraktionen	9
• Sachverständige	13
II. Sachverständigenliste	15
III. Sprechregister der Sachverständigen und Abgeordneten	16
IV. Protokollierung der Anhörung	17



Anlagen:

Schriftliche Stellungnahmen der Sachverständigen

- **Jörn Hauß, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Familienrecht** 52
Ausschussdrucksache 18(12)340
- **Deutsche Rentenversicherung Bund** 56
Ausschussdrucksache 18(12)341
- **Deutscher BundeswehrVerband e.V.** 61
Ausschussdrucksache 18(12)343
- **Hellmut Königshaus, Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages** 70
Ausschussdrucksache 18(12)344
- **Ver.di** 75
Ausschussdrucksache 18(12)347
- **Verband der Beamten der Bundeswehr e.V.** 82
Ausschussdrucksache 18(12)349



Anwesenheitslisten

(Seite 4 bis Seite 14)



Sachverständigenliste

Öffentliche Anhörung

Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr (Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetz – BwAttraktStG) BT-Drucksache 18/3697

**am Montag, 23. Februar 2015, 14:00 bis 17:00 Uhr, im Reichstagsgebäude (RTG),
Raum 3 S 001, SPD-Fraktionssaal, Platz der Republik 1, 11011 Berlin**

Verbände:	
Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) Baumschulallee 18a 53115 Bonn	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di Paula-Thiede-Ufer 10 10179 Berlin
Deutscher BundeswehrVerband e.V. Schönhauser Allee 59 10437 Berlin	Deutsche Rentenversicherung Bund 10704 Berlin
Einzelsachverständige:	
Jörn Hauß Rechtsanwalt Deutscher Anwaltverein Familienrechtsausschuss Berlin	Dr. rer. pol. h. c. Frank-J. Weise Vorsitzender des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit Nürnberg
Hellmut Königshaus Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages Berlin	Dr. Gregor Richter Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr Potsdam

**Sprechregister der Sachverständigen und Abgeordneten**

<u>Sachverständige</u>	<u>Seite/n</u>
Oberstleutnant André Wüstner (DBwV)	18, 31, 45, 46, 51
Stabshauptmann a.D. Hartmut Schönmeier (DBwV)	
Wolfram Kamm (VBB)	20, 32, 36
Gerhard Burmeister (VBB)	
Christian Fuhrmann (Ver.di)	22, 36, 50
Hauptmann Jürgen Soldner (Ver.di)	36, 49
Dr. Wolfgang Binne (DRV Bund)	23, 36, 38, 39, 40, 42
Nico Höxbroe (DRV (Bund)	47
Hellmut Königshaus	25, 33, 42, 45, 50
Dr. rer. pol. h.c. Frank-J. Weise	27, 34, 35, 36, 41, 43, 47
Jörn Hauß	28, 37, 43, 48, 50
Dr. Gregor Richter	29, 41

Abgeordnete

Abg. Dr. Hans-Peter Bartels (SPD), Vorsitzender	17, 30, 42, 51
Abg. Henning Otte (CDU/CSU)	30
Abg. Michaela Noll (CDU/CSU)	34, 42
Abg. Ingo Gädechens (CDU/CSU)	44
Abg. Julia Obermeier (CDU/CSU)	45
Abg. Mahmut Özdemir (Duisburg) (SPD)	37
Abg. Rainer Arnold (SPD)	45
Abg. Dr. Fritz Felgentreu (SPD)	35, 48
Abg. Christine Buchholz (DIE LINKE.)	38, 48
Abg. Matthias W. Birkwald (DIE LINKE.)	38, 39, 40
Abg. Doris Wagner (BÜNDIS 90/DIE GRÜNEN)	40, 50



Einzigster Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung zu folgender Vorlage

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr (Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetz - BwAttraktStG)

BT-Drucksache 18/3697

Vors Dr. Hans-Peter Bartels (SPD): Ich eröffne die 31. Sitzung des Verteidigungsausschusses, zu der ich Sie alle sehr herzlich begrüße. Wir führen heute die öffentliche Anhörung zum Thema „Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetz“ durch. Ich danke Ihnen, meine verehrten Sachverständigen, dass Sie unserer Einladung nachgekommen sind, um die Fragen meiner Kolleginnen und Kollegen zu beantworten. An dieser Stelle begrüße ich dazu ganz herzlich auch die Kolleginnen und Kollegen aus den mitberatenden Ausschüssen. Weiter begrüße ich alle anwesenden Gäste und Zuhörer. Begrüßen darf ich weiter Vertreter der Bundesregierung aus den unterschiedlichen Ressorts sowie Vertreter aus dem Bereich des Bundesrates.

Dem Ausschuss geht es heute darum, den vorliegenden Gesetzentwurf zu einzelnen Aspekten noch einmal zu hinterfragen und hierzu Ihre Auffassung zu hören. Die Ergebnisse dieser Anhörung dienen dazu, die weitere Beratung im Ausschuss auf eine fundierte Grundlage zu stellen. 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 verteilt worden und werden dem Protokoll über die Anhörung 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 etwa drei bis fünf Minuten zu dem Thema Stellung zu nehmen. Danach werden wir mit der Befragung der Sachverständigen durch die Fraktionen fortfahren. Die Fraktionen haben sich darauf verständigt, wie bei der letzten Anhörung des Ausschusses zwei Fragerunden durchzuführen, für die jeweils die sog. Berliner Stunde mit dem vom Bundestag beschlossenen erhöhten Oppositionszuschlag zu Grunde gelegt wird. Es beginnt die CDU/CSU-Fraktion, gefolgt von der SPD-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. Das Zeitkontingent umfasst dabei Fragen und Antworten. Ich würde dann in der Reihenfolge der Fragen die ich in einer Fraktion sehe, vorgehen, wenn das getauscht werden soll, müsste es jeweils dazu gesagt werden.

Wir beginnen mit den Eingangsstatements und hier mit dem Deutschen Bundeswehrverband. Anwesend ist der Bundesvorsitzende Herr Oberstleutnant André Wüstner und neben ihm der stellvertretende Vorsitzende Stabshauptmann a. D. Hartmut Schönmeier, der in diesem Bereich besonders viel Expertise mitbringt. Der Verband der Beamten der Bundeswehr ist vertreten durch den Bundesvorsitzenden Herrn Wolfram Kamm und Herrn Gerhard Burmeister. Für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di sind gekommen Herr Christian Fuhrmann und Herr Hauptmann Jürgen Soldner. Für die Deutsche Rentenversicherung Bund nehmen Herr Dr. Wolfgang Binne und Herr Nico Höxbroe teil. Weiter begrüße ich den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages, Hellmut Königshaus, und von der Bundesagentur für Arbeit den Vorstandsvorsitzenden und seinerzeitigen Vorsitzenden der nach ihm benannten Bundeswehrstrukturkommission, Herrn Dr. Frank-Jürgen Weise. Weiter sind gekommen Herr Rechtsanwalt Dr. Jörn Hauß vom Deutschen Anwaltverein und Herr Dr. Gregor Richter vom Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr. Es beginnt der Vorsitzende des Bundeswehrverbandes, André Wüstner.



SV OTL **André Wüstner** (Bundesvorsitzender Deutscher Bundeswehrverband e. V., DBwV): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren Abgeordnete! Herr Staatssekretär Grübel! Kameradinnen und Kameraden! Sehr geehrte Damen und Herren! Der Deutsche Bundeswehrverband dankt für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Wir bewerten den vorliegenden Gesetzentwurf als Teil der Attraktivitätsoffensive des Koalitionsvertrages mehr als positiv. Die Regierungskoalition hat dankenswerter Weise erkannt, dass eine solche Offensive dringend notwendig ist. Aber auch aus der Opposition sind Impulse aufgenommen worden, auch aus der letzten Legislaturperiode.

Sie alle kennen die Eckdaten von demografischen Faktoren und dem Fachkräftemangel. Sie wissen auch alle um die Folgen der ausgesetzten Wehrpflicht für die Nachwuchsgewinnung. Wenn wir über Attraktivität reden, müssen wir auch als Berufsverband immer wieder verdeutlichen, dass es nicht um Wohlfühllecken geht, sondern schlicht und einfach darum, bereite, einsatzfähige Streitkräfte zu haben, d.h. eine einsatzfähige Bundeswehr. Es geht um motiviertes und gutes Personal in ausreichender Anzahl. Eine funktionsfähige Bundeswehr umfasst eben selbstverständlich Streitkräfte und Bundeswehrverwaltung. Deswegen unterstützen wir jegliche Forderung zur Verbesserung für die zivilen Beschäftigten ausdrücklich. Das ist auch der Grund – ich glaube, es ist erstmalig in der Geschichte –, dass wir als Verband gemeinsam mit dem Deutschen Beamtenbund und dem Deutschen Gewerkschaftsbund unsere Stellungnahme zum Gesetzentwurf gemeinschaftlich mit einem einheitlichen Anschreiben abgegeben haben. Es ist eben nicht so, dass wir unterschiedlicher Auffassung sind. Wir, auch diejenigen, die hier mitvertreten sind am Podium, reden über die Zukunftsfähigkeit der Bundeswehr nicht gegeneinander, sondern miteinander. Der Bundeswehrverband wäre eine schlechte Interessenvertretung, würde er nicht noch Nachsteuerungsbedarf sehen. Ich darf mich hier auf die wichtigsten vier Punkte beschränken.

Das erste ist das Thema Rentennachversicherung der Soldaten auf Zeit. Im Gesetzentwurf enthalten ist die sog. „Rentennachversicherung plus“ mit

zusätzlich 15 Prozent. Der Deutsche Bundeswehrverband fordert hier eine Anhebung um wenigstens 21 Prozent, sozusagen eine „Rentennachversicherung plusplus“. Die Gründe sind einfach: Wer von den Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr spricht, redet mit Masse von den Soldaten auf Zeit. Spätestens mit der Neuausrichtung sind das drei von vier Soldaten. Ihre Alterssicherung ist nach wie vor auf dem niedrigsten Niveau des öffentlichen Dienstes. Die Soldaten auf Zeit bekommen keine Pensionsleistungen, auch nicht anteilig, und keine Leistungen der VBL oder der kommunalen Zusatzversorgung. Diese Lücke muss geschlossen werden. 15 Prozent mehr in der Rente sind keine echte Attraktivitätssteigerung. Eine nachhaltige spürbare Attraktivitätssteigerung wäre hier eine Versorgungsanwartschaft nach dem Altersgeldgesetz gewesen. Wir wissen, dass die mittlerweile vom Tisch ist. Daher sind für uns die 21 Prozent am absoluten Minimum, auf das sich der Deutsche Bundeswehrverband konzentriert.

Ein Satz zur Berechnung: Die 15 Prozent errechnen sich aus einem Vergleich zur VBL-Ost. Da die Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst auch noch in den alten Bundesländern oder im Einsatz verrichtet, wäre der VBL-West der richtige Maßstab. Das wären zusätzliche 34 Prozent gewesen. Auch hier bleiben unsere 21 Prozent durch das Zugrundelegen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen der VBL-Ost am absoluten Minimum.

Der zweite Punkt ist die Erhöhung der Stellenzulagen. Es sollen vier Stellenzulagen der Soldatinnen und Soldaten angehoben werden. Die übrigen zehn Stellenzulagen bleiben auf dem Niveau von 1990 pauschalisiert. Der Deutsche Bundeswehrverband fordert nach wie vor die Anhebung aller Stellenzulagen der Bundeswehr um bis zu 40 Prozent. Alle Erschwernis- und Stellenzulagen sind mit den regelmäßigen Besoldungsanpassungen anzuheben. Hier geht es um die Dynamisierung, um nicht wieder so ein großes Gap zu generieren wie bisher. Insgesamt geht es weniger um eine Verbesserung, sondern um ein Aufholen und Lücken Schließen.

Der dritte Punkt sind die Hinzuverdienstgrenzen.



Der Gesetzentwurf enthält die Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen für Beschäftigungen außerhalb des öffentlichen Dienstes bis zur besonderen Altersgrenze des Polizeivollzugsdienstes der Bundespolizei, also aufsteigend bis zum 62. Lebensjahr. Danach leben die bisherigen Hinzuverdienstgrenzen bis zur Regelaltersgrenze, die dem Rentenalter entspricht, wieder auf. Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, alle Hinzuverdienstgrenzen außerhalb des öffentlichen Dienstes ohne zeitliche Unterscheidung aufzuheben. Diese zeitliche Unterscheidung steht auch nicht im Koalitionsvertrag. Der Wortlaut, ich zitiere: „Die Koalition wird die geltenden Beschränkungen des Hinzuverdienstes für ausgeschiedene Soldatinnen und Soldaten bei späteren Verwendungen in der Wirtschaft aufheben“. Der Koalitionsvertrag ist einzuhalten. Er wurde nicht ohne Grund so verhandelt, und ich kann mich noch daran erinnern, wie zumindest die Spitzen, Frank-Walter Steinmeier und Thomas de Maizière, um diesen Satz gerungen haben, wohl wissentlich aller folgenden Maßnahmen. Ein Ruhestand der Berufssoldaten und der Berufsbeamten ohne Beschränkung beim Hinzuverdienst nützt nämlich allen: Der Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt wird gemildert, das Steueraufkommen wächst, der Arbeitgeber muss die Arbeitgeberanteile an die Sozialversicherung zahlen und letztlich wächst auch die Wirtschaft. Es handelt sich nach unserer Auffassung klar, um eine Win-win-Situation. Und das haben wir gleichermaßen mit vielen Unternehmen erörtert. Den frühen Ruhestand gibt es nur im dienstlichen Interesse an jungen Streitkräften. Das ist nachvollziehbar, darf aber nicht zu Lasten des einzelnen Berufssoldaten gehen. Es ist nachvollziehbar, dass wir junge und einsatzfähige Streitkräfte brauchen und es deswegen besondere Altersgrenzen auch mit Masse gegen den Willen der Betroffenen gibt.

Als vierten Punkt nenne ich den Versorgungsausgleich. Der Gesetzentwurf enthält eine Detailverbesserung beim Versorgungsausgleich der geschiedenen Berufssoldatinnen und -soldaten. Die Kürzung des Ruhegehalts wird bis zur besonderen Altersgrenze des Polizeivollzugsdienstes der Bundespolizei hinausgeschoben. Wir bringen zwei Aspekte ein. Erstens: Der Abzug des Versorgungsausgleichs ist bis zur beamtenrechtlichen Regelaltersgrenze hinauszuschieben. Zweitens:

Die Gesetzesänderung muss redaktionell so überarbeitet werden, dass die Regelung nicht nur den Ruhestand mit den besonderen Altersgrenzen erfasst, sondern auch andere gesetzliche Fälle vorzeitiger Zurruesetzung, etwa nach dem Bundeswehrreformbegleitgesetz.

Der Deutsche Bundeswehrverband stellt keineswegs das Prinzip der Häufigkeit geteilter Alterssicherungen zwischen den Ehepartnern in Frage. Es summieren sich jedoch die nachfolgenden Nachteile der Berufssoldaten mit früherem Ruhestand unverhältnismäßig. Auch mit der neuen Regelung hat ein Stabsfeldwebel als Beispiel im Ruhestand einen Einkommensverlust durch den frühen Abzug des Versorgungsausgleichs gegenüber einem vergleichbaren Beamten von rund 65 000 Euro allein bis zum 65. Lebensjahr. Der Soldatenberuf bringt durch die Einsätze und die Einsatzausbildung in Lehrgangsform lange Phasen der Trennung von der Familie mit sich. Dies führt zusammen mit dem häufigen Pendeln zu einer hohen Scheidungsquote in den Streitkräften. Der Wehrbeauftragte ging zuletzt erneut in seinem Bericht darauf ein. Es gibt entsprechende Studien. Auch wenn der Berufssoldat weiter im aktiven Dienst bleiben will, darf er das wegen der Altersgrenze im dienstlichen Interesse nicht. Und dann haben wir das Thema Hinzuverdienstgrenze. Er kann also den Abzug des Versorgungsausgleichs nicht einmal durch seine Arbeitskraft ausgleichen. Die Berücksichtigung der früheren Regelung dient der Gleichbehandlung derjenigen Berufssoldaten, die auf Initiative des Dienstherren und zur Personalreduzierung – Stichwort Reform – die Bundeswehr verlassen haben. Hier kapriziere ich mich auf das Reformbegleitgesetz. Das sind die wesentlichen Punkte.

Auf zwei abschließende kleinere Aspekte, dennoch von Bedeutung, gehe ich am Ende ein. Erstens: Der Deutsche Bundeswehrverband begrüßt die Rückdatierung des Stichtags für die Einsatzversorgung und empfiehlt als Stichtag das Datum 1. November 1991, um auch die UN-Mission in Kambodscha zu erfassen. Bei der finanziellen Versorgung der Verwundeten und Hinterbliebenen aus den Einsätzen darf es keine Zweiklassengesellschaft geben. Es fehlt allerdings noch die Rückdatierung der zusätzlichen Anrechnungen



von Einsatzzeiten auf Ruhegehalt und Rente. Sie ist beim Ruhegehalt nur bei Einsatzzeiten seit dem 1. Dezember 2002 möglich, bei der Rente seit dem 13. Dezember 2011. Für beides muss ebenso der neue Stichtag gelten.

Der Deutsche Bundeswehrverband bedauert, dass ein dauerhaftes und gesetzliches Wahlrecht zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld nicht im Gesetzentwurf enthalten ist. Die Regierungskoalition hatte dies ebenso vereinbart. Wir gehen davon aus, dass die Bundesregierung diesen elementar wichtigen Aspekt des Koalitionsvertrages im Zuge dieser Legislaturperiode noch aufgreifen wird. Er ist für die Bundeswehr von zentraler Bedeutung. Das schließt mein Eingangsstatement.

SV Wolfram Kamm (Bundesvorsitzender Verband der Beamten der Bundeswehr e. V., VBB): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Namens des Verbandes der Beamten der Bundeswehr danke ich Ihnen sehr herzlich für die Einladung und die damit eröffnete Möglichkeit der Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr.

Der Verband der Beamten der Bundeswehr vertritt ausweislich seines Verbandsnamens als die maßgebliche Interessenvertretung für die Beamtinnen und Beamten in der Bundeswehr die in den Streitkräften und der Bundeswehrverwaltung tätigen 30 000 Kolleginnen und Kollegen. Der Verband der Beamten der Bundeswehr begrüßt ausdrücklich die Absicht der Bundesregierung, durch Attraktivität steigernde Maßnahmen einerseits junge Menschen für eine Tätigkeit in der Bundeswehr zu gewinnen und andererseits auch für diejenigen, die – gleich welcher Statusgruppe angehörig – bereits in der Bundeswehr tätig sind, Rahmenbedingungen zu schaffen, die geeignet sind, ihren Verbleib beim Arbeitgeber Bundeswehr zu gewährleisten. Wir teilen die im Gesetzentwurf der Bundesregierung niedergeschriebene Zielsetzung, dass ausschließlich die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr über die Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitgebers Bundeswehr entscheidet.

Diese Wettbewerbsfähigkeit ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, geeignetes Personal zu gewinnen und an den Arbeitgeber Bundeswehr zu binden. Personelle Einsatzbereitschaft ist untrennbar mit dem gestellten Auftrag verbunden, das eine bedingt das andere. Abgeleitet aus den vorstehenden Thesen begrüßt der Verband der Beamten der Bundeswehr die für die Soldatinnen und Soldaten beabsichtigten Maßnahmen. Gleichzeitig stellen wir jedoch auch fest, dass der Gesetzentwurf, obwohl er die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr verbessern soll und er als Zielgruppe Soldaten wie Zivilbeschäftigte anspricht, fast ausnahmslos Soldatinnen und Soldaten begünstigt. Lesen Sie im Gesetzentwurf unter dem Buchstaben „B. Lösung“ nach, dann finden Sie nichts, das die Zivilbeschäftigten betrifft. In-soweit klaffen Anspruch und Wirklichkeit auseinander.

Der demografische Wandel macht vor den Toren des Verteidigungsressorts nicht halt. Die Altersstruktur des zivilen Personalkörpers ist ein Spiegelbild des öffentlichen Dienstes in seiner Gesamtheit. In den nächsten fünf bis sieben Jahren werden altersbedingt nahezu 40 Prozent des aktiven Zivilpersonals aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Das ist bezogen auf die noch geltende Zielstruktur im Beamtenbereich von etwas mehr als 21 000 ein Regenerationsbedarf von fast 9 000 Beamtinnen und Beamten in den kommenden Jahren. Im Bereich der Arbeitnehmer gibt es ein ähnliches Bild. Das war ein Ausblick auf das Morgen.

In der Gegenwart mögen zwei Beispiele verdeutlichen, wie prekär die Lage mittlerweile ist und wie notwendig Anpassungen und Ergänzungen für den Beamtenbereich im vorliegenden Gesetzentwurf sind. Allein im gehobenen technischen Dienst sind derzeit ca. 650 Dienstposten unbesetzt. Die freie Wirtschaft hat im Vergleich derzeit einen Regenerationsbedarf von über 100 000 Technikern und Ingenieuren. Das mag verdeutlichen, wie groß der Konkurrenzkampf um die besten Köpfe ist. Wenn dem Anspruch auch nur ansatzweise Rechnung getragen werden soll, die Bundeswehr zu einem der attraktivsten Arbeitgeber zu machen, böte sich im Rahmen des derzeitigen Gesetzgebungsverfahrens die Möglichkeit, durch die Ge-



währung von Personalgewinnungszuschlägen, der Erweiterung eines Personalbindungszuschlages oder der Gewährung einer Technikerzulage ein Signal sowohl nach innen wie nach außen zu senden.

Gerade im Zusammenhang mit den derzeit vorhandenen Problemen bei der Beschaffung von Wehrmaterial und den daraus resultierenden Auswirkungen auf das Zurverfügungstellen von erstklassigen Rüstungsgütern für die heutigen und kommenden Einsatzaufgaben der Soldatinnen und Soldaten besteht unseres Erachtens ein dringender Handlungsbedarf.

Gleiches gilt für den Bereich der Bundeswehrfeuerwehr. Von den derzeit 2 500 Beamtendienstposten sind 350 unbesetzt. Rechnet man die vorhandenen Überstunden in Arbeitsplätze um, ergibt das ein Fehl von fast 800 Dienstposten. Daraus resultierende Belastungen durch zusätzlichen Schichtdienst sind an der Tagesordnung. Es war bisweilen so, dass Beamte der Bundeswehrfeuerwehr von ihrem angestammten Dienort an andere Einsatzorte gefahren wurden, um dort beispielsweise den Flugbetrieb für die Luftwaffe zu gewährleisten. Belastungen durch den Wechselschichtdienst sowie große Entfernungen zwischen Wohnort und Arbeitsplatz führen immer häufiger zu einem Wechsel von der Bundeswehr weg hin zu den Berufsfeuerwehren der Länder. Auch weil dort vielfach bessere Beförderungschancen bestehen. Neben besseren Beförderungschancen und besseren Dienstpostenstrukturen sollte die Stellenzulage der Bundeswehrfeuerwehr auch aufgrund der Neuregelungen der Arbeitszeit und angesichts der im Jahre 2017 auslaufenden Übergangsregelung zur finanziellen Begleitung der Opt-Out-Regelung spürbar erhöht werden.

Der Verband der Beamten der Bundeswehr begrüßt die Anhebung der Stellenobergrenzen für den einfachen Dienst. Positiv betroffen davon wären etwa 150 Kolleginnen und Kollegen, die bei organisatorischer Hebung ihrer Dienstposten und bei Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel befördert werden könnten. Aber auch hier fehlt der Mut, durch die generelle Aufhebung der Stellenobergrenzen ein Zeichen für Attraktivität zu set-

zen. Die Absicht hinter dieser Regelung, eine Vereinheitlichung der Behörden und Karrierestrukturen zwischen Bund und Ländern zu schaffen, ist seit der Föderalismusreform I längst nicht mehr zeitgemäß und somit obsolet geworden. Diese künstliche Begrenzung der Planstellen für Beförderungssämter wird den Anforderungen an eine moderne und effiziente Organisations- und Personalstruktur nicht mehr gerecht. Sie führt zwangsläufig zu einer strukturellen Schere zwischen höherwertigen Dienstposten und dafür zur Verfügung gestellten Planstellen und insofern zu mangelnden Beförderungsmöglichkeiten. Sie ist aufzuheben.

Diese und weitere Vorschläge hat mein Verband wiederholt der Bundesregierung unterbreitet sowie im Rahmen der Verbändeanhörung beim Bundesministerium des Innern erneuert. „Bundeswehrgemeinsamer Ansatz“ und „Eine Bundeswehr – ein Personalkörper“ sind zwei Thesen, die die Gemeinsamkeit und das Zusammengehören von Soldatinnen und Soldaten und dem Zivilpersonal dokumentieren sollen. Das Berufsbild der Beamtinnen und Beamten in der Bundeswehr hat sich in den letzten fast 20 Jahren dramatisch gewandelt. Fremdsprachliche Ausbildung sowie das Ausbildungsmodul „Einsatzwehrverwaltung“ sind seit langem integraler Bestandteil beispielsweise der Laufbahnausbildung des gehobenen nicht-technischen Verwaltungsdienstes an der Hochschule in Mannheim. Seit 1996 haben über 7 000 zivile Kolleginnen und Kollegen, überwiegend Beamtinnen und Beamten, als Feuerwehrleute, Verwaltungsbeamte, Ver- und Entsorger und Rechtsberater bei allen Auslandseinsätzen ihre Frau und ihren Mann gestanden. Vom Kosovo über Bosnien-Herzegowina und Zypern bis Faizabad oder Kabul in Afghanistan. Wir gehen mit den Soldatinnen und Soldaten in die Auslandseinsätze und erleiden die gleichen körperlichen und seelischen Verwundungen und sterben wie unsere Kameradinnen und Kameraden im Auslandseinsatz. Unsere zivilen Kolleginnen und Kollegen leben im wahrsten Sinne des Wortes das Prinzip der Freiwilligkeit, weil sie keine berufsmäßigen Soldaten sind, sondern freiwillig für die Dauer des Auslandseinsatzes einen Statuswechsel vornehmen. Als Abgeordnete des Deutschen Bundestages und Mitglieder des Ausschusses haben Sie jetzt die Gelegenheit, dringend notwendige Verände-



rungen an dem Ihnen zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegten Gesetzentwurf vorzunehmen. Lassen Sie es nicht zu, dass sich der bei den zivilen Kolleginnen und Kollegen bereits aufkommende Eindruck festigt, Angehörige der Bundeswehr zweiter Klasse zu sein. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

SV Christian Fuhrmann (Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, Ver.di): Sehr geehrter Herr Dr. Bartels! Sehr geehrte Damen und Herren! Den bisherigen Vortrag ergänze ich gerne wie folgt: Wir als Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di sind der Meinung, die Bundeswehr müsse als Arbeitgeber attraktiver gemacht werden. Dies ist heute notwendiger denn je.

Aber wie ist es um die aktuelle berufliche Lage der Soldatinnen und Soldaten bei der Bundeswehr bestellt? Zur notwendigen Bestandsaufnahme führt Ver.di fortlaufend Gespräche, u. a. mit Soldatinnen und Soldaten, zuletzt z. B. vergangene Woche am 20. Februar 2015 in der Bergmann-Kaserne in München. Auch die Soldatinnen und Soldaten selbst begrüßen grundsätzlich die vom Gesetzgeber in Aussicht gestellten Maßnahmen etwa bei der Bezahlung oder zur Arbeitszeit. Insbesondere zur längerfristigen Bindung von Personal seien wirkungsvollere Regelungen als bisher zu treffen. Zu betonen ist jedoch: Den Soldatinnen und Soldaten reichen diese Maßnahmen nicht aus, um eine bessere Rekrutierung zu erreichen. Nicht die finanziellen Zuwendungen seien entscheidungsprägend, sondern Irritationen entstünden durch ein verwaschenes Profil des Arbeitgebers und Dienstherrn Bundeswehr. So wird über die Anwerbung von einer wachsenden Zahl von Soldatinnen und Soldaten berichtet, deren Motivation eher diffus sei. Bemängelt wird vor allen Dingen fehlendes Berufsethos. Unser in den Gesprächen gewonnener Eindruck einer Trennlinie innerhalb der Bundeswehr zwischen denen, die sich mit dem Beruf identifizieren, und denjenigen, die die Tätigkeit nur wegen des Geldes oder zur Vorbereitung auf Berufe außerhalb der Bundeswehr nutzen, wurde von den Soldatinnen und Soldaten bestätigt.

Unsere Gesprächspartner sehen wie Ver.di einen

profunden Handlungsbedarf für eine langfristige und nachhaltige Personalplanung, um eine leistungsorientierte Personalentwicklung und Personalführung einschließlich der Entwicklung sozialer Kompetenzen zu gewährleisten. Zur besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen sollten nach Ansicht der Soldatinnen und Soldaten größere Anstrengungen unternommen werden und bereits angekündigte Maßnahmen, wie etwa die Einrichtung von Kindertagesstätten, rasch realisiert werden. Mehr Engagement wird darüber hinaus auch bei der Einsatz- und Altersversorgung erwartet. Die Personalplanung der Bundeswehr muss sich stärker an den Erfordernissen einer Einsatzarmee orientieren. Bemängelt werden in diesem Zusammenhang vor allem der häufige Einsatz von Spezialkräften und die nachlassende Beachtung gerade ihrer erforderlichen Ruhe- und Verweilzeiten in ihren Heimatkasernen in Deutschland. Auf erhebliche Kritik stößt auch die Überalterung der Ausrüstung und Materialien, die Sicherheitsrisiken mit sich bringen kann. Das Attraktivitätsgesetz wird als notwendiger Schritt begrüßt, um Personal zu werben. Ebenfalls erforderlich sind jedoch veränderte Rahmenbedingungen. Die Soldatinnen und Soldaten brauchen Klarheit darüber, welche Rolle die Bundeswehr im nationalen und internationalen Interesse einnimmt. Die dafür erforderliche Organisationsentwicklung muss mit einer entsprechenden Personalpolitik einhergehen. Fakt ist: Sämtliche Statusgruppen leiden unter den Anpassungsprozessen der Neustruktur. Die Reform- und Transformationsaktionismen, Sparrunden und Privatisierungswellen der letzten 24 Jahre haben der Leistungsfähigkeit der Bundeswehr Überdurchschnittliches abverlangt.

Attraktiv ist, was gefällt. Meine Damen und Herren! Was in der Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten zu lesen war, spricht eine deutlich andere Sprache. Genau diese in der Drucksache 18/3750 aufgeführten Missstände werden landauf und landab diskutiert. Hinzu kommen eine offene Debatte über die Rollensuche der Bundeswehr in der Welt und bald wöchentliche Berichterstattungen über Missstände - angefangen bei der Beschaffung bis hin zur finanziellen Notlage bei der Bundeswehr-Bekleidungs-gesellschaft. Da braucht sich niemand zu wundern, wenn es derzeit zu einem erheblichen Defizit in der Nachwuchsge-



winnung kommt. Dies mag auch an der Demografieproblematik liegen, die aber nur eine Seite der Medaille zu sein scheint.

Daher begrüßen wir als Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di die im Rahmen des Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr beabsichtigten gesetzlichen Maßnahmen außerordentlich. Hier sind als wichtige Maßnahmen insbesondere die Einführung einer regelmäßigen gesetzlichen Arbeitszeit sowie die Förderung von Teilzeitbeschäftigungsmaßnahmen im Grundbetrieb zu sehen. Ferner stellen die Anhebungen der Erschwerniszulagen und eine Verbesserung der Alterssicherung der Soldaten auf Zeit sowie die Gestaltung der Hinzuverdienstgrenzen und der Versorgungsausgleich der Berufssoldaten eine Verbesserung dar.

Die vorgeschlagenen Regelungen gehen unserer Einschätzung nach jedoch in der Sache noch nicht weit genug, um einen realistischen Attraktivitätssteigerungsgewinn zu erzielen. Hier wären weitere Maßnahmen erforderlich, so z. B. um Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen und das Ansehen der Bundeswehr in der Bevölkerung durch eine glaubwürdige und durchsetzungsfähige Politik zu unterstützen. Es gilt, die veränderten Aufgaben und Verantwortungen der Soldatinnen und Soldaten sowie der Beamtinnen und Beamten in der Führung, Qualifizierung und Personalentwicklung verstärkt zu reflektieren. Die Bundeswehr benötigt für ihre anspruchsvollen Aufgaben sowohl im Grundbetrieb als auch bei den weitreichenden Einsätzen qualifizierte, motivierte und belastbare Soldatinnen und Soldaten, aber auch zivile Beschäftigte. Hierauf stellt das vorgelegte Gesetz jedoch kaum ab. Die vorgelegten Maßnahmen konzentrieren sich in erster Linie auf den Bereich der Soldatinnen und Soldaten sowie in geringem Umfang auf den der Beamtinnen und Beamten. Die zivilen Beschäftigten sind durch die Neuausrichtung den gleichen Belastungen ausgesetzt wie die Soldaten. Hier fehlen vor allem Laufbahnperspektiven und die Wiedergewährung der Sonderzahlung. Für die Zivilbeschäftigten sind Nachteile aus dem Beförderungsstau und die schlechte Dienstpostenstruktur auszugleichen. Zudem müsste der Einstellungsstopp für das Zivilpersonal aufgehoben werden. Es gibt viel zu

tun. Das Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr ist ein richtiger, aber auch ein notwendiger Schritt in die richtige Richtung. Insoweit nehmen wir inhaltlich weiter Bezug auf die Ihnen vorliegende schriftliche Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di. Wir möchten uns bereits jetzt für die Möglichkeit dieser Stellungnahme bedanken und begrüßen das vorliegende Engagement der Bundesregierung und des Parlaments außerordentlich. Vielen Dank!

SV Dr. Wolfgang Binne (Deutsche Rentenversicherung Bund, DRV Bund): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Die gesetzliche Rentenversicherung ist nur von dem Teil des Gesetzentwurfs betroffen, der eine verbesserte Nachversicherung von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit in der Rentenversicherung vorsieht. Deswegen will ich mich im Folgenden auch darauf beschränken. Nach der Begründung des Gesetzentwurfs ist Ziel der verbesserten Nachversicherung in der Rentenversicherung, für Soldaten auf Zeit einen Ausgleich für die derzeit fehlende betriebliche Altersvorsorge zu schaffen. Um das zu erreichen, soll nach dem Gesetzentwurf die Beitragsbemessungsgrundlage für die Nachversicherung fiktiv um 15 Prozent angehoben werden. Damit soll es nach dem Gesetzentwurf – so steht es ausdrücklich drin – zulässig sein, wenn die in der Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenzen von derzeit 6 050 Euro im Monat im Westen und 5 200 Euro im Monat in den neuen Bundesländern überschritten werden. Dieses Überschreiten wird allerdings auf maximal 15 Prozent beschränkt.

Wie bewertet die Rentenversicherung dieses Vorhaben? Zunächst halten wir es für nachvollziehbar und auch für sinnvoll, dass die verbesserte Alterssicherung von Zeitsoldaten im System der Rentenversicherung stattfinden soll. Denn Soldaten auf Zeit stehen in einem befristeten Dienstverhältnis und gehören in aller Regel nach dessen Beendigung und oftmals auch schon vor diesem Dienstverhältnis der gesetzlichen Rentenversicherung an, d. h. die höhere Nachversicherung in der Rentenversicherung stellt für die meisten Zeitsoldaten sicher, dass sie kontinuierlich in einem einzigen Alterssicherungssystem abgesichert



sind. Bei uns stößt allerdings auf gewisse Bedenken, dass der Gesetzentwurf ein Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenzen ausdrücklich zulässt. Zu diesem Überschreiten kann es bei der höheren Nachversicherung in bestimmten Fällen kommen. Ich möchte kurz auf die Bedenken eingehen und diese näher erläutern, dann aber auch erklären, warum hier nach unserer Ansicht das Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze noch hingenommen werden kann.

Unsere Bedenken beruhen im Wesentlichen darauf, dass die Beitragsbemessungsgrenze ein zentrales Strukturelement der gesetzlichen Rentenversicherung ist. Das Bundessozialgericht hat die Beitragsbemessungsgrenze einmal als ein Kernstück des Systems der Rentenversicherung bezeichnet und reklamiert, dass sie grundsätzlich nicht überschritten werden darf. Der Grund für diese herausgehobene Bedeutung der Beitragsbemessungsgrenze ist, dass sie ganz wesentlich zur Legitimation und zur Akzeptanz der gesetzlichen Rentenversicherung beiträgt. Denn sie begrenzt den Eingriff in die allgemeine Handlungsfreiheit aus Artikel 2 Absatz 1 des Grundgesetzes. In dieses Grundrecht, für sein Alter selbst vorzusorgen, wird durch die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung eingegriffen. Der Eingriff wird dadurch abgemildert und letztlich auch legitimiert, dass die Beitragsbemessungsgrenze die Zahlungspflicht der Versicherten nach oben begrenzt. Sie legt das Höchstmaß der möglichen Absicherung in der Rentenversicherung fest und markiert damit auch eine Leistungsgrenze der Rentenversicherung. Denn höhere Leistungen als die, die sich aus den höchstmöglichen Beiträgen ergeben, kann und darf die Rentenversicherung nicht erbringen. Das Bundesverfassungsgericht und auch das Bundessozialgericht haben deshalb in mehreren Entscheidungen geurteilt, dass es verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden sei, wenn sich der Gesetzgeber strikt an die Beitragsbemessungsgrenze hält. Prominenteste Beispiele dafür sind zum einen die Berücksichtigung von DDR-Arbeitsentgelten nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze – Stichwort „AAÜG“ – und zum anderen die Begrenzung der Entgeltpunkte für Kindererziehungszeiten auf die Beitragsbemessungsgrenze.

Das Bundessozialgericht hat auch mehrfach auf einen anderen Aspekt hingewiesen, nämlich darauf, dass bei Überschreitungen der Beitragsbemessungsgrenze zugunsten bestimmter Personengruppen immer die Gefahr von Ungleichbehandlungen bestehe, die entweder gar nicht oder nur sehr schwer zu rechtfertigen seien. Denn es können in diesen Fällen andere Personengruppen, möglicherweise auch zu Recht, geltend machen, dass sie gegenüber den von der Durchbrechung der Beitragsbemessungsgrenze begünstigten Personengruppen benachteiligt werden, und verlangen, dass auch ihre Leistungen nicht von der Beitragsbemessungsgrenze limitiert werden.

Trotz dieser grundsätzlichen rentensystematischen Bedenken ist das Vorhaben aus unserer Sicht aber aus mehreren Gründen noch akzeptabel. Der erste Grund ist die geringe Anzahl von Fällen, in denen es tatsächlich zu einem Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze kommt. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums werden jährlich rund 250 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit in den Besoldungsgruppen A13 bis A15 davon betroffen sein. Das wären etwa zwei Prozent der im Jahr in der Rentenversicherung nachzuversichernden Zeitsoldaten. Außerdem wird die Beitragsbemessungsgrundlage nicht in jedem nachzuversichernden Jahr überschritten, sondern nur in den Jahren, in denen die genannten Besoldungsstufen tatsächlich auch erreicht worden sind. Hinzu kommt, dass das Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze mit maximal 15 Prozent – wobei ich da heute auch schon andere Prozentsätze gehört habe – relativ gering ausfallen wird.

Schließlich muss man auch sehen, dass sich das Ziel, für alle Soldaten auf Zeit einen Ausgleich für das bisherige Fehlen der betrieblichen Zusatzvorsorge zu schaffen, in der Rentenversicherung nur erreichen lässt, wenn man in bestimmten Fällen ein Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze zulässt. Wenn man das nicht täte, würden Soldatinnen und Soldaten auf Zeit in den Besoldungsgruppen A13 und benachteiligt werden, weil die Nachversicherung bei ihnen nicht um die vollen 15 Prozent erhöht werden könnte.



Fazit der Deutschen Rentenversicherung Bund ist also: Wir haben zwar gewisse rentensystematische Bedenken gegen das Vorhaben, halten es aber aus den genannten Gründen noch für akzeptabel. Vielen Dank!

SV Hellmut Königshaus (Wehrbeauftragter): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren Abgeordneten! Ich bin zunächst einmal vorab sehr dankbar, dass die Rentenversicherung ihre Bedenken überwinden kann; ich freue mich sehr darüber. Das ist in der Tat eine wichtige Aussage. Das ist auch etwas, was sehr gut in dieses Gesamtpaket hineinpasst.

Ich will Ihnen jetzt nicht vortragen, was ich schon schriftlich in der Stellungnahme vorgelegt habe. Das wird zu viel Zeit kosten. Aber ich möchte insgesamt sagen: Ja, ich bin schon der Meinung, dass das, was wir jetzt hier als Gesamtmaßnahme vor uns haben – nicht nur das Attraktivitätssteigerungsgesetz, sondern auch das, was wir im außer- und untergesetzlichen Rahmen schon zumindest an Zielsetzungen haben –, das ist ein echter Durchbruch. Das hätten wir uns, glaube ich, alle gemeinsam schon vor vielen Jahren gewünscht. Natürlich sind damit nicht alle Wünsche, die man hat, erfüllt. Insbesondere ist damit natürlich noch lange nicht das Ziel erreicht, selbst wenn es eins zu eins umgesetzt wird, dass die Bundeswehr der attraktivste Arbeitgeber wird. Da gibt es andere Beispiele, und da gibt es noch eine ganze Reihe von Maßnahmen, die man sich nur vorstellen kann.

Was wir aber jetzt sehen, sind doch einige Maßnahmen, die uns sozusagen in die Mitte möglicherweise sogar dessen führen, was ansonsten im öffentlichen Dienst und auch in der privaten Wirtschaft als normal angesehen wird. Positiv möchte ich hier insbesondere schon noch einmal herausstreichen: Vieles davon wurde bereits in der letzten Legislaturperiode, und zwar gerade von Ihnen, meine Damen und Herren Abgeordneten, beschlossen und durchgesetzt, auch ohne dass es von der Bundesregierung konkret so vorgesehen war. Dafür erst einmal meinen herzlichen Dank! Das hat sich auch in der Truppe sehr positiv ausgewirkt. Die Soldatinnen und Soldaten sagen mir

das immer wieder. Dort haben sie gespürt: Ja, sie sind eine Parlamentsarmee, und die, die sie in Einsätze schicken, kümmern sich auch um ihre verschiedenen Sorgen und Belange. Aber es gibt natürlich eine ganze Reihe von Wünschen, die noch offen sind, und die möchte ich hier, ohne dass damit das positive Gesamtbild verdüstert werden soll, ansprechen.

Zum einen, das wurde eben schon angesprochen, war in der Koalitionsvereinbarung klar das Wahlrecht von Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld vereinbart. Das ist ein wichtiger Punkt für die Soldatinnen und Soldaten. Das brauche ich jetzt hier nicht weiter auszuführen. Natürlich auch herzlichen Dank an die Bundesregierung, zunächst einmal an das Ministerium, dass sie durch den Strukturerlass Abhilfe für – sagen wir einmal – die nächste Zeit geschaffen hat! Eine dauerhafte Lösung steht aber noch aus, und ich wäre schon dankbar, wenn auch das Parlament darauf hindrängen würde, dass das, was eine große breite parlamentarische Mehrheit in der Koalitionsvereinbarung letztlich beschlossen hat, auch umgesetzt wird.

Das zweite Thema stand bereits in der vergangenen Legislaturperiode an. Wir haben eben schon an verschiedenen Stellen der Stellungnahmen gehört, in was für einem Zustand sich die Liegenschaften, in denen Soldatinnen und Soldaten und übrigens auch zivile Teile der Bundeswehr untergebracht sind, teilweise befinden. Dort, aber auch im Bereich der Wohnungsfürsorge insgesamt, müssen wir erhebliche Verbesserungen bekommen. Ich möchte nur einmal darauf verweisen, dass viele Soldatinnen und Soldaten gezwungen sind, Zweitwohnungen zu unterhalten, oftmals in Ballungsräume versetzt werden oder aus Ballungsräumen kommen, also erhebliche Mietaufwendungen haben, die der Dienstherr in keiner Weise berücksichtigt. Ich könnte mir vorstellen, dass auch darüber einmal gesprochen wird, ob wir ähnlich handeln wie die Bayerische Staatsregierung, die für den Großraum München wenn auch keine Ballungsraumzulage, so aber eben entsprechende Zulagen – zwar in bescheidenem Umfang, aber immerhin – beschlossen hat, weil dort die Lebenshaltungskosten und die Mietkosten erheblich höher sind. Ich könnte mir so etwas auch



wieder vorstellen, auch gerade unter dem Aspekt der Fürsorge. Ich könnte mir auch vorstellen, dass frei werdende Liegenschaften, insbesondere wenn sie saniert wurden – also aufgegeben werden, wenn gerade der letzte Maler herausgegangen ist – auch zur Verbesserung der Wohnraumversorgung besonders der Nichtunterkunftspflichtigen, aber auch der Unterkunftspflichtigen, also wenigstens für Bundeswehrzwecke zur Verfügung gestellt werden. Das gilt natürlich auch für die Wahl der Standorte, wo zurzeit noch Möglichkeiten bestehen, die eine oder andere Standortentscheidung noch einmal zu überprüfen. Es gibt ja einige Standorte, über die immer wieder gesprochen wird. Es ist für die Soldatinnen und Soldaten unter Attraktivitätsgesichtspunkten einfach nicht verständlich, dass sie in Provisorien oder teilweise unzumutbare Unterkünfte ziehen sollen, während nebenan eine frischsanierte Unterkunft geschlossen wird. Vielleicht sollte man darüber noch einmal nachdenken. Ich weiß, das ist keine Frage des Gesetzes, über das wir hier sprechen, aber ich möchte daran erinnern.

Der dritte Punkt ist die Frage – wir reden über Attraktivität – des Beförderungsstaus. Indem wir über dieses Gesetz und verschiedene Veränderungen sprechen, reden wir ja darüber, dass wir etwas gegenüber der bestehenden Rechtslage verbessern. Ich rede einmal über das, was die Rechtslage eigentlich gar nicht verhindern würde: nämlich dass wir den Beförderungsstau aufheben, den wir jetzt haben. Ich habe das Bundesministerium gebeten, einmal abzuschätzen, was es denn kosten würde, wenn wir den Beförderungsstau auf einen Hieb aufheben würden. Dazu wurden uns 50 Millionen Euro im Jahr genannt. Wir haben das nachvollzogen und halten das auch für plausibel. Das ist aber einer der zentralen Punkte der Unzufriedenheit der Soldatinnen und Soldaten. Ich glaube, das ist etwas, was man wirklich einmal angehen müsste, und es ist nicht mein Eindruck, dass der Bundesminister der Finanzen dort in irgendeiner Weise Probleme bereiten würde. Ich glaube eher, dass die Hemmnisse an anderer Stelle liegen. Aber gerade dort, wo die Hemmnisse besonders hoch sind, sollte man auf besonders viel Verständnis hoffen, weil dort viele Leute sind, die früher mit der Bundeswehr etwas mehr zu tun hatten als heute.

Was die Frage der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie angeht, müssen wir uns auch dort mit der Frage befassen, was eigentlich in den Fällen ist, in denen wir die Vorgaben jedenfalls nicht unmittelbar erfüllen können, d. h. insbesondere bei der Marine und in besonderer Weise bei den Spezialkräften. Das betrifft die Frage der Einrichtung von Lebenszeitkonten oder ähnlichem, aber auch entsprechende kompensatorische Ausgleichsmaßnahmen.

Ich möchte vor allem aber auf einen Punkt hinweisen, was die Attraktivität für die Zeitsoldaten angeht, insbesondere für die kurzzeitigen Zeitsoldaten. Es gibt da eine Reihe von Soldaten, gerade im Bereich der Infanteristen, die aus der Bundeswehr nach vier Jahren ausscheiden und dann in ihrer persönlichen Berufsentwicklung genau dort stehen, wo sie in die Bundeswehr eingetreten sind. Das heißt, wo wir keine Brücke bauen, wo die Menschen ohne Berufsausbildung auskommen, dort müssten wir etwas tun, und das sollte auch in das Gesetz hineingeschrieben werden. Das heißt, dass Zeitsoldaten, auch wenn sie nur für vier Jahre verpflichtet werden, dennoch eine Berufsausbildung geboten wird, die es ihnen ermöglicht, anschließend eine normale zivile Verwendung zu finden, die ihnen auch eine Überbrückung ermöglicht, und dass sie eine Perspektive haben, auch ihre Familienbelange zu erfüllen. Ein Soldat, der heute, wenn er zur Bundeswehr geht, nicht weiß, ob er länger als vier Jahre bleiben kann, wo er dort verwendet wird und wie er sich dann in einem beruflichen Umfeld wiederfindet, der wird verantwortlicher Weise keine Familie gründen können. Da müssten wir etwas tun, und es wäre meine Bitte, noch einmal darüber nachzudenken, ob man nicht entsprechende Regeln in das Gesetz hineinnimmt.

Die bauliche Infrastruktur – das ist klar – habe ich eben schon angesprochen. Ich möchte noch auf einen Punkt hinweisen, auch wenn er nicht im Gesetz steht, der aber wirklich unmittelbar mit dem etwas zu tun hat, was den Dienst in den Streitkräften partiell unattraktiv macht: Es gibt im Bundesmeldegesetz eine Vorschrift, die ausschließlich Soldaten in negativer Weise betrifft und sie nicht bevorzugt, sondern benachteiligt. Jeder kann selbst nach objektiven Kriterien be-



stimmen, wo sein Erstwohnsitz ist, mit all den Folgen, die das hat. Der unverheiratete Soldat kann das nicht. Der muss unter Umständen sogar Zweitwohnungssteuer in seinem eigenen Haus bezahlen, weil er nach unserem Gesetz gezwungen wird, sich dort, wo er am Standort gemeldet ist, mit Erstwohnsitz zu melden, und dort seine Steuern bezahlen muss. Das ist nicht nur ungerecht, das ist – wenn ich Ihnen das einmal sagen darf – unsinnig, auch von der Begründung her. Ich verwende das Wort bewusst, denn es wird gesagt, das sei für die Standortgemeinden fair. Nur ist es eben nicht am Standort, wo diese Soldaten die Infrastrukturleistung der Kommune in Anspruch nehmen – denn dort sind sie ja in der Kaserne, wo der Dienstherr die Infrastruktur stellt –, sondern zu Hause, wo ihre Kinder leben, wo ihre Partner leben, wo ihre Eltern leben und wo sie auch wieder hinwollen, wo sie verwurzelt sind und wo sie ihren Lebensinhalt haben. Diese Gemeinden stellen die Kindergartenplätze, nicht die Standortgemeinde! Deshalb erhebe ich meine Bitte, auch darüber noch einmal nachzudenken. Ich weiß, dass, als das Gesetz seinerzeit beschlossen wurde und als kurz vor der Entscheidungsfindung dieser Passus hineingekommen ist, dort in Aussicht gestellt wurde, diesen Aspekt noch einmal zu überprüfen. Meine dringende Bitte ist, dies zu tun, am besten auch im Zusammenhang mit der Erörterung des Attraktivitätssteigerungsgesetzes. Soweit erst einmal vielen Dank.

SV Dr. rer. pol. h. c. Frank-J. Weise: Danke, Herr Vorsitzender, danke, meine Damen und Herren Abgeordnete für das Interesse zu dem Bereich Arbeitsmarkt als Aspekt in diesem Thema! Das Ergebnis der damaligen Bundeswehrstruktur-Kommission 2010 war – sehr vereinfacht –, drei Prioritäten zu benennen: Erstens ist der Auftrag der Verteidigungsministerin, robuste Streitkräfte aufzustellen, die auch demokratisch legitimiert in Einsätze gehen können. Dazu müssen richtig gute Soldatinnen und Soldaten gewonnen, ausgebildet und die, die man braucht, auch gehalten werden. Zweitens, und darauf komme ich später noch einmal zurück, war es natürlich auch eine Priorität, gerade im Planungs- Haushalts- und Rüstungsbereich Verbesserungen durchzuführen, um finanziellen Spielraum zu gewinnen. Und Drittens: Inseln internationaler Kooperation, weil keine Armee mehr alleine in der Lage ist, den

Auftrag zu erfüllen. Wenn das jetzt angegangen wird – und es ist überzeugend –, muss man klar sagen: Es ist sehr spät; die Erkenntnisse lagen vor vielen Jahren vor. Der Arbeitsmarkt – absehbar in den Rahmendaten der wirtschaftlichen Entwicklung – bedeutet für uns sinkendes Beschäftigungspotenzial in Deutschland für die Bundeswehr – weil wir ja die hohe Zuwanderung nicht mitrechnen können, die im Moment den Arbeitsmarkt stützt –, weiter steigender Bedarf und steigende Beschäftigung an qualifizierten Beschäftigten und leicht sinkende Arbeitslosigkeit.

Der Wettbewerb außerhalb des öffentlichen Dienstes wird über Gehalt ausgetragen. Und auch die Rahmenbedingungen der Arbeit beginnen zunehmend, an Bedeutung zu gewinnen, wie Sinnhaftigkeit der Arbeit, Interesse daran, Familie, Freizeit und Beruf miteinander auszugleichen, technische Ausstattung, Stolz darauf, dass man eine gute Ausrüstung hat, mit der man erfolgreich arbeiten kann, und natürlich auch Lebensphasen flexibler Arbeitszeiten. Der öffentliche Dienst – das sind drei Viertel der Soldatinnen und Soldaten, und ich spreche ausdrücklich vom Angestelltenverhältnis; ich sehe das anders für das Beamtenverhältnis – kann mit Gehältern nicht mehr mitziehen. Deshalb ist es wichtig, dass die Sinnhaftigkeit der Arbeit, wie gute Arbeitsbedingungen und flexible Arbeitsbedingungen, überzeugt, um diejenigen zu gewinnen und zu halten, die man braucht.

Ich will – zugegebenermaßen sehr vereinfacht – zu drei Empfehlungen und Beurteilungen kommen. Das erste ist: Es geht bei den hier angesprochenen Aspekten – Rente, Erschwerniszulagen, Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen – nicht um Besserstellung, sondern um Abbau bestehender Benachteiligungen von später im Angestelltenverhältnis zu führenden Soldatinnen und Soldaten, d.h. drei Viertel der Zeitsoldaten. Es geht um Abbau gegenüber anderen Angestellten im öffentlichen Dienst auf der Ebene der Kommune, des Bundes, auch gegenüber der Bundeswehr-Verwaltung, und insbesondere auch der Beamten. Das natürlich immer gemessen an der Besonderheit des Dienstes, wie sie der Wehrbeauftragte benannt hat.



Zweitens halte ich die Abschaffung aller Zusatzverdienstbeschränkungen für notwendig. Es ist ja so, dass die sehr gut ausgebildeten Soldatinnen und Soldaten in der Wirtschaft geschätzt sind und gebraucht werden. Es muss auch einen Anreiz für ein Lebenseinkommen geben, indem man sozusagen am Ende des Berufes noch einmal alles konkretisiert, was man an Berufs- und Lebenserfahrung hat und womit man Geld verdienen kann. Es wird übrigens sowieso durch die Steuern und Beiträge finanziert, die diese dann in der zivilen Wirtschaft bezahlen. Wenn man das einmal genau rechnet, wird sich das wahrscheinlich gut finanzieren. Und es ist doch auch ein politisch gutes Konzept einen flexiblen Ausstieg anzubieten, der bei manchen Berufen mit körperlich verschleißender Arbeit mit 45 Arbeitsjahren mit 63 beginnen kann und bei anderen dann länger dauert. Das wird den Menschen gerecht, da gibt es genügend Untersuchungen, und das braucht die Wirtschaft.

Eine dritte, sicher auch provozierende Anmerkung: Imagebildend ist es natürlich nicht, wenn man jetzt um alles feilt und in kleinen Schritten kleine Verbesserungen macht. Es wäre schon zu überlegen, ob man nicht sagt: Um das Image zu bilden und im Gespräch zu bleiben, macht man einen großen Wurf und erkennt die Forderungen des Bundeswehrverbandes an, was dann allerdings heißt: nicht jedes Jahr immer wieder kleine Schritte nach vorne. Der Spielraum aus meiner Sicht ist da. Wir haben damals in der Bundeswehr-Strukturkommission klar gesagt: Der Abbau der Bundeswehrverwaltung müsste dann eben konsequent und zügig vonstattengehen, und auch die Verkleinerung der Armee auf eine kleinere, aber extrem leistungsfähige und leistungswillige Armee wäre dann sozusagen mit der Gegenfinanzierung. Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

SV RA Jörn Haub: Meine Damen und Herren, als Familienrechtler ist man vielleicht nicht geborenes Mitglied hier im Verteidigungsausschuss. Deswegen fühle ich mich etwas unsicher. Ich soll und möchte auch nur zu dem versorgungsausgleichsrechtlichen Teil des Gesetzentwurfes Stellung nehmen. Der ist unter streng versorgungsausgleichsrechtlichen Aspekten primär zu begründen.

Der Versorgungsausgleich soll im Prinzip für die Versorgungsträger kostenneutral laufen, da es nicht einzusehen ist, dass die privat veranlasste Scheidung zu Lasten der Versichertengemeinschaft geht. Dieses Prinzip, das aufgestellt worden ist, wird allerdings vom Versorgungsausgleichsgesetz nicht überall eingehalten. Der Versorgungsausgleich entwickelt sich in bestimmten Konstellationen zur Sparglücke für den Versorgungsträger. Vor einiger Zeit habe ich in einem Editorial etwas satirisch für die Neue Juristische Wochenzeitschrift geschrieben: „Gigolo (männlich und weiblich)“ – das ist mein Zugeständnis an die Bundesanstalt für Arbeit – „für Versorgungsträger gesucht.“ Denn im Versorgungsfall und im Scheidungsfall verliert ein Soldat oder auch ein Beamter im Prinzip die Hälfte seiner ehezeitlichen Versorgung, ohne dass dafür der ausgleichsberechtigte Gatte ein Äquivalent bekommt. Das ist ein grundsätzliches Problem bei der Beamtenversorgung und natürlich auch bei der Soldatenversorgung. Und es ist völlig richtig, dass in dem vorliegenden Entwurf diese Änderung nun vorgenommen werden soll, dass diese Soldaten, die naturgemäß frühzeitig – beispielsweise Strahlflugzeugführer mit 41 Jahren – aus dem Dienst ausscheiden, dann auch eine Kürzung ihrer Versorgungsbezüge nicht hinnehmen müssen. Der Versorgungsträger hat bewusst den 41jährigen eine Versorgung in einer bestimmten Höhe versprochen. Und wenn sie geschieden werden, ist weder für die Betroffenen noch für die sonst irgendjemanden einsehbar, dass sich diese Versorgungsbezüge im Prinzip in der Regel halbieren.

Ich halte also insoweit den Weg, der hier gegangen wird, für das Versorgungssystem der Bundeswehr, das von frühzeitigen Pensionierungen ganz besonders betroffen ist, für einen ganz konsequenten Weg, der nicht ganz konsequent zu Ende gegangen wird. Denn die Ankopplung an die Vollendung des 62. Lebensjahres ist nicht so ganz zwingend logisch. Man könnte genauso gut an die Regelaltersgrenze ankoppeln. Das wäre der konsequentere Schritt. Darauf ist auch hier schon hingewiesen worden.

Ich meine allerdings, dass eine kleine redaktionelle Änderung eingebaut werden sollte. Das Gesetz sieht vor, dass in dem Moment, in dem der



Soldat, der geschieden worden ist, eine Versorgung bekommt, die ihm im Versorgungsausgleich von seiner Ehefrau oder von seinem Ehegatten zugeschrieben worden ist, er – egal in welcher Höhe ihm die Versorgung zugeschrieben wird – die Kürzung seiner Versorgungsbezüge in vollem Umfang hinzunehmen hat. Das ist nicht konsequent. Im Versorgungsausgleich neuen Typs, der seit dem 1. September 2009 gilt, wird jede Versorgung geteilt, es sei denn, die Beteiligten schließen Vereinbarungen darüber. Die jetzt vorgesehene Regelung würde bedeuten, dass der Soldat in dem Moment, wo er beispielsweise aus einer betrieblichen Altersversorgung seines Ehepartners eine kleine Rente von 50 Euro bekommt – ich mache es besonders krass –, seine komplette, versorgungsausgleichsbedingte Kürzung der Versorgungsbezüge hinnehmen muss. Hätte er eine Versorgung von 3 000 Euro und der Ehezeitanteil betrüge also 1 500 Euro, dann würde er für 50 Euro, die er aus einer betrieblichen Altersversorgung erhält, tatsächlich eine Versorgungsbezugskürzung von 1 500 Euro hinzunehmen haben. Das ist nicht einsehbar, und das wird dazu führen, dass solche Versicherungen nicht beantragt werden – die werden ja nur auf Antrag gezahlt. Das kann nicht sinnvoll sein, weder im Sinne der Versorgungsträger noch im Sinne der Soldaten noch im Sinne der Beamtenversorgung oder der Soldatenversorgungssysteme. An dieser Stelle meine ich, sollten Sie das Wörtchen „sobald“ durch das Wörtchen „soweit“ ersetzen. Sodass in dem Moment, in dem er eine Leistung aus einer ihm übertragenen Versorgung erhält, der Soldat dann in dieser Höhe, in der er eine Leistung aus einer ihm übertragenen Versorgung erhält, seine Versorgungsbezüge gekürzt bekommt.

Auf einen anderen Aspekt möchte ich noch ganz kurz hinweisen, der vielleicht zur Attraktivität des Soldatenberufs noch deutlicher beitragen könnte, und auch das bewegt sich um den Versorgungsausgleich. Die Dienstunfähigkeitsversorgung von Soldaten wird durch den Versorgungsausgleich in der Regel halbiert, obwohl auch in diesen Fällen der ausgleichsberechtigte Ehegatte keine Leistungen aus dem Versorgungssystem abzieht. Auch das ist nicht konsequent. Ich habe einen Fall, der allerdings kein Soldatenfall ist, aber völlig gleichmäßig auch bei der Soldatenversorgung passieren würde, in dem ein Polizeibeamter eine Dienstun-

fähigkeitsversorgung in Höhe von 2 000 Euro erhält, weil er mit 35 Jahren dienstunfähig geworden ist. Von diesen 2 000 Euro hat im Versorgungsausgleich seine Frau die Hälfte bekommen, er bekommt also nur noch eine Versorgung in Höhe von 1 000 Euro. Er ist 35 Jahre, das bedeutet, dass der Versorgungsträger in diesem Fall bis zum 62. Lebensjahr jeden Monat 1 000 Euro Versorgung spart, obwohl das Risiko der Invalidität eingetreten ist. Man sagt immer, ein brennendes Haus kann man nicht mehr gegen Feuer versichern – das ist durchaus richtig. Aber eine Versicherung, die bei einem brennenden Haus während des Brandes erklären kann, ich leiste nur die Hälfte der Entschädigung, die vertraglich vereinbart war, die hätte das goldene Los auf dem Versicherungsmarkt gezogen. Ich meine, an dieser Stelle sollten Sie so konsequent sein, dass Sie sagen, dieses Versorgungsprivileg, dass ein einmal eingegangenes Versorgungsrisiko auch tatsächlich vom Versorgungsträger eingehalten wird, das sollten Sie auch auf die Invaliditätsversorgung beziehungsweise die Dienstunfähigkeitsversorgung der Soldaten erweitern. Das, glaube ich, wäre auch im Hinblick darauf, dass viele Soldatinnen und Soldaten dienstunfähig werden, ein sinnvoller Schritt zur Attraktivitätssteigerung. Dankeschön.

SV Dr. Gregor Richter: Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Meine sehr geehrten Damen und Herren! Die Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ wurde auch vor dem Hintergrund von Studienergebnissen des ehemaligen Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr und dem heutigen Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr ausgestaltet. Die Studien wurden aber in den meisten Fällen vor 2014 in Auftrag gegeben und sind somit nicht direkt in Zusammenhang mit der Attraktivitätsagenda zu sehen. Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive und vor dem Hintergrund diverser Studien, so beispielsweise der Jugendstudie, der Attraktivitätsstudie, der Befragung zur Neuausrichtung oder eine Untersuchung von Sanitätsoffizieren, zeigt sich generell, dass die untergesetzlichen Maßnahmen der Attraktivitätsagenda geeignete Maßnahmen sind, um die Personalgewinnung und die Personalbindung in der Bundeswehr zu fördern. Wenn Sie so wollen: Die Maßnahmen setzen an den richtigen Stellschrauben an. Dies gilt vor allem für Vorhaben im Bereich



der Führungs- und Organisationskultur, der Arbeitsautonomie und was das gesunde Arbeiten betrifft.

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht Verbesserungen in drei Kernbereichen vor: Arbeitsbedingungen und dienstliche Gestaltung, Vergütung und soziale Absicherung und Versorgung. Die Maßnahmen zur Dienstzeitregelung und zur Teilzeitbeschäftigung aus Kernbereich 1 lassen sich vor dem Hintergrund der genannten Studienergebnisse auch positiv bewerten, und es ist davon auszugehen, dass hier positive Anreizwirkungen und somit eine Attraktivitätssteigerung zu erwarten ist. Demgegenüber richtet sich die Mehrheit der Maßnahmen aus den Kernbereichen 2 und 3 an spezifische Zielgruppen z. B. an Minentaucher oder an Kommandanten im militärischen Lufttransport, die von der Erhöhung der Stellenzulage beispielsweise profitieren sollen. Gruppen also die in den damaligen Studien des SOWI und des ZMSBw bisher nicht gesondert berücksichtigt werden. Somit sind auch dezidierte Aussagen zu Zielgruppen spezifischen Anreizwirkungen nicht möglich. Wenn man die ehemaligen Studien heranzieht, zeigt sich generell aber, dass bei externen und internen Befragungen die Bundeswehr im Hinblick auf Einkommen, Gehalt, die Vergütungssituation und vor allem was die soziale Absicherung angeht, eher positive Noten bekommt. Sowohl von potentiell am Dienst in den Streitkräften Interessierten, als auch von denjenigen, die sich schon im System befinden.

Lassen Sie mich kurz auf das „Anders“ in der Agenda „Aktiv. Attraktiv. Anders.“ eingehen. Dies ist aus militärsoziologischer Sicht der Schlüssel zum Verständnis der „Organisation Militär“ und etwas, was es bei jeder Personalgewinnungs- und Personalbindungsstrategie zu berücksichtigen gilt. Anders ist die Bundeswehr nicht nur wegen der Besonderheiten des Dienstes, die mittlerweile auch oft unter Einsatz des Lebens stattfinden, sondern wegen der, wie wir Militärsoziologen sagen, „Janusgesichtigkeit“ des Berufsbildes. Jeder Soldat bzw. jede Soldatin hat neben seiner oder ihrer Rolle als Soldat und Soldatin in der Regel einen zivilberuflichen Anteil in der Bundeswehr, als Logistiker, Personalfachmann oder als Ärztin. Die Menschen kommen und bleiben, so unsere

Ergebnisse in den Studien, bei der Bundeswehr, weil sie der Soldatenberuf in engerem Sinne anspricht. Zulagen, Teilzeitbeschäftigungen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, also alles was sozusagen um den zivilberuflichen Anteil kreist, sind wichtige Faktoren der Attraktivitätssteigerung, das kann man in unseren Studien zeigen. Entscheidend ist aber etwas anderes. Die Studien zeigen durchweg auf, dass die Identifikation mit dem Ziel der Organisation und so etwas wie Kameradschaft letztlich die entscheidenden Faktoren sind, die die Arbeitgebermarke Bundeswehr ausmachen. Personalgewinnungs- und Personalbindungsstrategien sind bei einer Organisation wie der Bundeswehr eben nur dann erfolgreich, wenn diese beiden beruflichen Identitätsfelder in eine entsprechende ausgewogene Balance gebracht werden. Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Vors. Dr. Hans-Peter Bartels (SPD): Vielen Dank, Herr Dr. Richter. Damit ist die Runde der Sachverständigenbeiträge abgeschlossen, und wir kommen zu den Fragen aus den Fraktionen und dann entsprechend den Antworten der Sachverständigen. Zunächst hat die Unionsfraktion 25 Minuten lang die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Antworten zu hören.

Abg. Henning Otte (CDU/CSU): Herzlichen Dank allen Sachverständigen die sich heute die Zeit genommen haben und bereit sind, uns in dieser Frage zur Attraktivitätssteigerung der Bundeswehr weitere Hilfestellungen und Eindrücke zu vermitteln. Ich glaube, es ist deutlich geworden, dass der jetzige Gesetzentwurf schon sehr weitreichend ist, dass er genau die richtigen Punkte aufnimmt, die wichtig sind, um Personal zu gewinnen und zu halten und gleichzeitig aber auch den Regenerationsbedarf hier im Auge zu haben. Und wir müssen immer wieder deutlich machen, dass der – wenn es auch vielleicht eine starke Betonung ist – Beruf des Soldaten kein Beruf ist wie jeder andere, weil er eben mit Gefahren für Leib und Leben verbunden ist und weil es nicht nur darum geht, sich einen Lebensunterhalt zu verdienen, sondern auch eine Funktion wahrzunehmen für unseren Staat, nämlich für die Sicherheit einzustehen. Ich hätte gerne folgende Fragen noch beantwortet bzw. eine Einschätzung dazu von Ihnen bekommen.



Die erste Frage geht an OTL Wüstner vom Bundeswehrverband. Sehen Sie mit diesem Gesetzentwurf eine Gleichstellung in der Belastung von Soldatinnen und Soldaten und ggf. der Bundespolizei oder sehen Sie immer noch Nachteile, die ein Beruf des Soldaten mit sich bringt? Zweitens zum Versorgungsausgleich: Es ist dargestellt worden, dass wir eine Pendlerarmee sind, dass es auch mit hohen Scheidungsraten verbunden ist. Wie wirkt sich solches in der Praxis für den einzelnen Soldaten aus? Drittens: Wenn wir die Erhöhung der Nachversicherung sehen – und der Gesetzentwurf sieht 15 Prozentpunkte vor. Wie schätzen Sie die Auswirkungen einer solchen Erhöhung ein? Und wäre es vielleicht besser, ähnliche Regelungen wie eine VBL-Regelung zu haben? Und viertens: Wie beurteilen Sie beim Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen die Anknüpfungen an die Regelung der Bundespolizei?

Ich würde gerne an Herrn Kamm noch eine Frage stellen. Sie haben deutlich gemacht, dass wir bei der Gewinnung von Kräften für die Bundeswehr Wettbewerbsfähigkeit haben und dass sich viele Beamten für einen Dienst als Reservist zur Verfügung stellen. Wie schätzen Sie hier die allgemeine Lage ein? Konkret haben Sie dargestellt, dass wir ein Fehl von 800 Dienstposten haben und dass durch eine Stellenanhebung 150 Kollegen eine Verbesserung hätten. Wir haben ja diese europäische Arbeitszeitrichtlinie mit der Opt-Out-Regelung, aber es zeigt sich eben doch, dass im Flugplatzbetrieb und an den Übungsstandorten häufig noch Engpässe vorherrschen. Vielleicht können Sie zu diesen Engpässen noch etwas sagen, auch zur Aufrechterhaltung des Flug- und Übungsbetriebes?

An die Adresse des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages gerichtet: Die Regelung zur Wahlmöglichkeit Trennungsgeld - Umzugskostenvergütungen ist noch einmal zurückgestellt worden, weil es sich doch in der Praxis gezeigt hat, dass eine Regelung hier sehr schwierig ist. Aber ich glaube, wir sind uns einig, dass wir dieses Ziel weiterhin noch im Auge haben sollten. Mich würde interessieren, wie eine unterschiedliche Regelung beim Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in der Bundeswehr bei den Soldatinnen und Soldaten aus Sicht des Wehrbeauftragten gesehen

wird?

Viertens würde ich gern auch einen Dank an Dr. Weise für Ihre Arbeit richten, die Sie ganz führend in der Weise-Kommission getan haben, weil die Neuausrichtung der Bundeswehr die große Reform ist, die unter Berücksichtigung der damaligen, aber eben auch der heutigen Sicherheitslage notwendig war. Würden Sie sagen, dass dieses Gesetz einen Abbau der Nachteile für Soldatinnen und Soldaten gegenüber anderen Beamtinnen und Beamten, vielleicht auch der Bundespolizei, gewährleistet? Wie würden Sie eine Einschätzung zur Regelung eines Wegfalls der Hinzuverdienstgrenzen vornehmen? Es ist ja vorgesehen, keinen kompletten Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen vorzunehmen, sondern hier eine Regelung zu finden, die sich auch an der Bundespolizei orientiert. Wie schätzen Sie die Arbeitsmöglichkeit für Soldatinnen und Soldaten ein, die die Bundeswehr verlassen oder verlassen müssen, um noch weiterhin ihr Lebensumfeld – Abzahlung eines Hauses bzw. Kinder, die noch im Studium sind – finanzieren zu können? Welchen Mehrwert hat der Arbeitsmarkt, wenn sich solche Soldatinnen und Soldaten dazu entscheiden, sich nicht zurückzuziehen, sondern im Arbeitsmarkt weiter tätig zu sein?

SV OTL André Wüstner (DBwV): Mit Blick auf die Gleichstellung bzw. Gleichberechtigung mit der Bundespolizei und anderen meine ich: Das ist ein wichtiger Punkt. Das war der Grund, warum wir uns seit März letzten Jahres beispielsweise mit der GDP und der DPoIG zusammengesetzt und gefragt haben: Wie sehen die verschiedenen Berufsbilder aus? Wo sind die Unterschiede? Und was ist wo mitzutragen, wenn es um Attraktivitätssteigerung geht? Alle waren sich einig, dass der Soldatenberuf kein Beruf wie jeder andere ist. Sie hatten das gesagt. Ich zitiere da gern unseren früheren Verteidigungsminister und jetzigen Innenminister. „*Es ist etwas anderes, ob man sich in Gefahr begibt, ob man als Polizist, als Entwicklungshelfer einer NGO in einer gefährlichen Situation ist, oder ob man einen Auftrag hat, sich, wenn es sein muss, strukturell in Gefahr zu begeben*“. Bischof Overbeck sagte damals: „...*sich in eine Situation zu begeben, wo Sterben und Töten dazu gehört*.“ Das Zitat stammt von einem Empfang des Wehrbeauftragten mit Blick auf die Thematik Veteran



und unterstreicht das, wozu eine einhellig klare gleiche Auffassung auch mit Blick auf die anderen Gewerkschaften herrscht.

Zum Thema Belastungen: Auch da herrschen andere Grundlagen vor. Ich habe mich am Rande der Münchner Sicherheitskonferenz mit den dortigen Bundespolizisten ausgetauscht, die eine komplett andere Planbarkeit haben, die eine andere Struktur haben. Das ist nicht mit unserer Einsatzfähigkeit, Einsatzbereitschaft und auch mit dem Abberufen von Personal für Einsätze vergleichbar. Deswegen sage ich: „vom Grunde her nicht vergleichbar“, wozu auch Konsens mit den anderen Gewerkschaften besteht.

Zum Thema Trennung Soldat und Familie: Natürlich belegen die letzten Studien – auch wenn sie sich auf bestimmte Jahre, weit in der Ferne, beziehen –, dass die Trennungs- und Scheidungsrate entsprechend enorm ist. Ich bin auch in diesem Zusammenhang dankbar, dass es gelungen ist, zu solchen Studien zu kommen, wenn auch erst nachdem wir mehrfach im Jahresbericht des Wehrbeauftragten davon hörten bzw. der Wehrbeauftragte den Finger gerade mit Blick auf die letzten langen und großen Einsätze in die richtige Wunde legte. Deswegen ist es von besonderer Bedeutung, dass das zentrale Thema Versorgungsausgleich hier in diesem Artikelgesetz Berücksichtigung findet. Ich vergesse nicht: Als wir als Berufsverband Anfang letzten Jahres nochmal losgezogen sind, um diese Thematik überhaupt nur zu erörtern – und das tun wir jetzt seit mehr als zehn Jahren –, sagte man mir regierungsseitig mit Blick auf die verschiedenen Häuser: „Herr Wüstner, das ist viel zu kompliziert, da werden Sie gar nicht aufgenommen. Das Verfahren ist zu komplex. Sie reiten da ein totes Pferd.“ Deswegen bin ich grundsätzlich dankbar, dass es im Entwurf dieses Artikelgesetzes überhaupt so niedergeschrieben ist. Die Beispiele sind, auch hier von den anderen Sachverständigen, benannt worden, welche enormen Auswirkungen das hat. Die Beispiele hatte auch ich benannt: Stichwort Stabsfeldwebel, der entsprechend mit einer besonderen Altersgrenze die Bundeswehr verlassen soll bzw. muss.

Der dritte Punkt ist die Rentennachversicherung. Da ist für mich klar, dass die aktuelle Regelung eben nicht dem Koalitionsvertrag entspricht. Wir haben uns lange mit verschiedenen Berechnungsbeispielen auseinandergesetzt. Der ursprüngliche Ansatz war ein anderer. Jetzt sind wir beim Thema Rentennachversicherung mit allen Vor- und Nachteilen. Und was die Berechnungsbeispiele betrifft, sagen wir eindeutig: Erst mit 21 Prozent können wir davon sprechen, dass der Koalitionsvertrag eins zu eins umgesetzt ist. Erläutert hatte ich das in meiner Stellungnahme vorab.

Zum Thema Hinzuverdienstgrenze und auch da der Vergleichbarkeit: Auch wenn ich keine Stellungnahme vorab gelesen habe und auch die Ausführungen von Herrn Frank-Jürgen Weise nicht kannte, spricht überhaupt nichts dagegen, mit Blick auf die Arbeitsmarktsituation und den Fachkräftemangel zu sagen: Die Bundespolizei nimmt man zum Thema Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen nach oben mit. Für uns ist das ein elementarer Bestandteil. Wir hatten genannt warum. Kein Arbeitgeber verpflichtet Menschen, ihn mit 55 Jahren zu verlassen. Wir haben nirgends eine derartige Situation. Wenn wir, wie wir es auch in den Verbänderunden vorab erörtert haben, dazu kommen, dass die Hinzuverdienstgrenze für den Bereich der Bundespolizei gleichermaßen aufgehoben wird, sind wir die Letzten, die etwas dagegen haben. Auch dort ist es so, dass die zivilen Arbeitgeber dankbar wären, wenn es Möglichkeiten gebe.

SV Wolfram Kamm (VBB): Wir haben in den vergangenen Jahren, seit wir als Beamtinnen und Beamten in die Auslandseinsätze gehen, zahlenmäßig nie ein Problem gehabt, auch den „Soldatenrock“ anzuziehen und diesen Statuswechsel für den Einsatz in den jeweiligen Kontingenten vorzunehmen. Deswegen haben wir als Verband auch nie interne Diskussionen geführt, den Auslandseinsatz in zivil zu fahren, wie wir es in Bosnien-Herzegowina einmal praktiziert haben. Denn auch die Kolleginnen und Kollegen haben immer den positiven Korpsgeist gesehen und gesagt: „Wir wollen genau wie unsere Kameradinnen und Kameraden, die das berufsmäßig tun, auch in der Uniform in den Auslandseinsatz gehen.“ Und deswegen besteht bei uns auch verbandsintern



kein Bedarf an einer Diskussion, ob man den Wechsel im Status aufrecht erhalten wolle oder nicht, eben begründet auch durch die Tatsache, dass wir in den vergangenen Kontingenten von Bosnien-Herzegowina über Kosovo über Afghanistan eigentlich nie Probleme gehabt haben, im zivilen Bereich auch die entsprechenden Kontingente bzw. unsere Aufgaben wahrzunehmen. Das ist natürlich auch ein Selbstverständnis unseres Berufes, wo wir uns – ich hatte das ja vorher in meiner Stellungnahme schon ausgeführt – im Rahmen unserer Ausbildung an ein neues Berufsbild des Beamten und der Beamtinnen in der Bundeswehr angepasst haben, dass wir diesen Statuswechsel letztendlich auch mit vornehmen, weil wir die Aufgaben, die wir außerhalb des Kontingents im Grundbetrieb wahrnehmen, natürlich auch im Auslandseinsatz in dem jeweiligen Kontingent wahrnehmen wollen und wahrnehmen werden. Deswegen gibt es da im Bereich der Beamtinnen und Beamten in der Bundeswehr keine Probleme, was den Statuswechsel angeht, und auch keine Probleme bei der Bereitschaft, diesen Statuswechsel auch vorzunehmen.

Was das Thema der Feuerwehr und der ganzen Problematik mit den 350 Dienstposten angeht, die wir tatsächlich momentan unbesetzt haben: Sie haben die europäische Arbeitszeitrichtlinie angesprochen. Das ist letztendlich auch eine Schutzvorschrift, derentwegen wir ja die Opt-Out-Regelung haben, die 2017 letztendlich ausläuft. Das ist aber auch der Tatsache geschuldet, dass wir schon über Jahre hinweg Probleme im Bereich der Bundeswehrfeuerwehr haben, die Dienstposten nachzubetzen. In dem Zusammenhang wäre es auch notwendig, ein Attraktivitätsprogramm für die Kolleginnen und Kollegen in der Bundeswehrfeuerwehr aufzulegen. Denn es hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass auch immer das Problem des finanziellen Abgeltens der Opt-Out-Regelungen bestanden hat. In der vergangenen Legislaturperiode ist das auch nochmal über den § 79 Bundesbesoldungsgesetz finanziell passiert, wo die zusätzlichen Dienste, die erbracht werden, auch finanziell abgegolten worden sind. Wir stellen aber auch fest, dass die Kolleginnen und Kollegen zunehmend nicht mehr bereit sind, diese Opt-Out-Regelung auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Die Opt-Out-Regelung wird vielfach gekündigt, was natürlich dann dazu führt,

dass die Kolleginnen und Kollegen 48 Stunden Arbeitszeit mit der Folge zu erbringen haben, dass sich dann natürlich auch ein Übermaß an zusätzlichen Diensten und Mehrarbeitszeit aufbaut. Wenn man dies umrechnen würde, führt das letztendlich auch dazu, dass die Notwendigkeit besteht, gerade auch für den Bereich der Bundeswehrfeuerwehr zusätzliche Dienstposten zu schaffen.

SV Hellmut Königshaus (Wehrbeauftragter): Die Wahlmöglichkeit zwischen UKV und Trennungsgeld hat sich einfach bewährt. Auch durch den Strukturereass können die Soldaten selbst am ehesten beurteilen, ob und wie sie sich entscheiden sollen. Eines der zentralen Probleme, die wir in Eingaben immer wieder haben, sind die unterschiedlichen Regelungen, Bedingungen und Fristen, die dort teilweise versäumt wurden, sehr zum Nachteil der Soldatinnen und Soldaten. Es bedarf jetzt eigentlich nur eines Federstrichs, um aus dem Strukturereass heraus in das Gesetz zu gehen und dort die Regelung zu treffen. Wenn im Übrigen immer wieder auf die Bundespolizei und andere Bereiche verwiesen wird, sehe ich überhaupt keinen Grund, warum wir nicht auch dort nach den gleichen Grundsätzen eine Änderung vornehmen sollten, denn dort gelten im Prinzip die gleichen Bedingungen.

Die Frage „Zuverdienst“ wurde angesprochen. Die demografische Entwicklung und die Entwicklung am Arbeitsmarkt machen deutlich, dass wir schon heute einen großen Fachkräftemangel haben. Bei den Soldatinnen und Soldaten, die von der vorzeitigen Altersbegrenzung betroffen sind, reden wir nur von Fachleuten. Wir haben die am besten gebildete und ausgebildete Armee der Welt; davon bin ich fest überzeugt, auch nachdem ich nun viele andere Bereiche kennengelernt habe. Warum setzen wir eigentlich dieses Potenzial permanent aufs Spiel, indem wir die Menschen hindern, es weiter zugunsten der Wirtschaft, der Wertschöpfung und des Gemeinwesens zu nutzen? Wir sollten diese Kompetenzen und Möglichkeiten nutzen! Immer wieder wird vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der Arbeitsmarktprobleme darauf hingewiesen, dass wir die Migration fördern müssten. Wir sollten auch die Potentiale, die vorhanden sind, aktivieren und sie nicht daran



hindern, ihre Möglichkeiten und ihre Arbeitskraft weiterhin einzubringen. Deshalb gibt es für die Hinzuverdienstgrenze eigentlich keine Begründung. Ursprünglich sollte sie verhindern, dass Arbeitsplätze von „Privilegierten“ besetzt werden, die sonstige Einkünfte haben, während andere arbeitslos sind. Diese Situation haben wir nicht mehr und werden wir in Zukunft noch weniger haben, als je zuvor. Wir sollten auch darüber nachdenken, ob die besondere Altersgrenze, die für alle Soldatinnen und Soldaten, egal in welcher Verwendung, festgelegt ist, überhaupt noch Sinn macht. Wäre beispielsweise mein Fahrer bei der Bundeswehr, wäre er vom Alter her längst im vorgezogenen Ruhestand. Das würde keinen Sinn machen. Es muss von der Aufgabe abhängig gemacht werden, ob und wie wir die Menschen weiter einsetzen können. Es liegt auch in der Entscheidungsfreiheit des Einzelnen zu beurteilen: Bin ich truppendiensttauglich? Kann ich an anderer Stelle innerhalb des Aufgabenbereichs des Dienstherrn weiterhin eine Aufgabe wahrnehmen? Das würde eine ungeheure Möglichkeit schaffen, nicht nur für den Einzelnen, sondern auch als Potential für den Arbeitsmarkt. An der Stelle können wir wirklich viele Möglichkeiten zugunsten der Gesamtgesellschaft eröffnen.

SV Dr. rer. pol. h. c. Frank-J. Weise: Die Frage war: Ist es ein Abbau von Benachteiligungen oder ein neuer Baustein? Aus meiner Sicht ist es ganz klar ein Abbau von Benachteiligungen. Ich will nur ein Stichwort nennen: Bei der Rente gibt es in den Ländern beispielsweise Zusatzrenten oder Leistungen der VBL. Bei den Erschwerniszulagen gibt es in einem Job-Center für verschiedenste Funktionen Erschwerniszulagen, die zum Teil über denen der Bundeswehr liegen. Es wird kameradschaftlich gesagt, dass auch Beamte der Bundeswehrverwaltungen mit in den Einsatz gehen. Das betrifft aber nur die Zahl und ist mit dem Auftrag der Soldatinnen und Soldaten nicht vergleichbar, die verpflichtet sind. Wir wissen, dass das sehr häufig stattfindet. Ich habe gehört, dass man bei der Polizei größte Schwierigkeiten hat, Freiwillige für die jeweiligen Einsätze zu finden. Bei der Bundeswehr herrschen völlig andere Bedingungen. Ohne in die Einzelheiten der Vorlage zu gehen, tendiere ich zum Abbau von Benachteiligungen. Wenn es um die Attraktivität der Bundeswehr geht, muss man diesen Schwerpunkt

setzen und das auch durchhalten.

Zweitens hat Herr Königshaus zu Recht festgestellt, dass der Bedarf an Fachkräften innerhalb der Wirtschaft groß ist. Das betrifft nicht nur die offenen Stellen. Wenn heute eine Firma überlegt, in Deutschland ein Geschäft zu entwickeln, wird dort ein Stamm aufgebaut. Sie stellt sich die Frage: Kriegen wir die entsprechenden Leute? Wenn nicht, haben wir ein Problem. Man könnte sagen: Das betrifft nur das Wohlbefinden der Wirtschaft. Aber über die Beitragseinnahmen in der Sozialversicherung und die Steuern trifft es uns ganz konkret. Als Bevölkerung müssen wir ein Interesse daran haben, dass die Möglichkeiten und Potentiale genutzt werden. Auf dem Arbeitsmarkt ist die Bundeswehr für ihre gut ausgebildeten und qualifizierten Angehörigen bekannt. Im Vergleich mit anderen Ausbildungsplätzen, die angeboten werden, ist die Bundeswehr wahrscheinlich der beste Ausbilder im öffentlichen Dienst.

Es gibt Studien, die sagen, das Wohlbefinden der Menschen hänge auch davon ab, wie lange sie arbeiten. Es gehört zum respektvollen Umgang, einen flexiblen Ausstieg zu ermöglichen. Der kann im Einzelfall viel früher stattfinden, in anderen Fällen aber auch später. Ich habe unglücklicherweise formuliert: „bis 70 arbeiten“. Ich hätte sagen müssen: „länger arbeiten“. Ein Anwalt kann zum Beispiel länger arbeiten wollen. Die Bundesregierung hat das im Prinzip initiiert: Die Möglichkeit eines flexiblen Ausstiegs ohne Limitationen an anderer Stelle. Es gehört in dieser Lebensphase dazu, dass die Lebens- und Berufsleistung sich konkretisiert und man auch nochmal Geld verdienen möchte. Das gilt auch für andere Berufe. Dort werden dann Bücher geschrieben oder Vorträge gehalten. Ich halte das für richtig, wenn es individuell, freiwillig und ohne jede Grenze nach oben gestaltet werden kann.

Abg. Michaela Noll (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Herrn Weise: Wie beurteilen Sie die Chance ehemaliger Berufs- und Zeitsoldaten am Arbeitsmarkt? Herr Wüstner vom Bundeswehrverband sagte in seiner Stellungnahme, es sei für alle Beteiligten eine Win-win-Situation wenn die Leute auf den Arbeitsmarkt kämen. Können Sie



das als derjenige bestätigen, der für den Arbeitsmarkt zuständig ist?

SV Dr. rer. pol. h. c. Frank-J. Weise: Es ist ein kleiner Nachteil, dass durch das Aussetzen der Wehrpflicht nicht mehr so viele Menschen Kontakt mit den Streitkräften haben. Deshalb ist die Kenntnis über die Streitkräfte etwas geringer. Wer die Streitkräfte kennt, kann das einschätzen: Ich lebe in der Bundesagentur für Arbeit davon, dass wir viele übernehmen, die zwei, vier oder zwölf Jahre gedient haben. In diesen Fällen existiert eine Nähe zum öffentlichen Dienst in Form einer gewissen Haltung zu dem Servicegedanken des öffentlichen Dienstes. Die Bewerber begeistern sich auch für die gute Arbeitsumgebung und schauen nicht nur aufs Geld. Auch draußen in den technischen Bereichen sind Angehörige der Bundeswehr gesucht. Wer eine gute Ausbildung hat, der hat schon lange vor Abschluss der Ausbildung mehrere Berufsmöglichkeiten.

Abg. Dr. Fritz Felgentreu (SPD): Zunächst, meine Herren, Ihnen allen ganz herzlichen Dank, auch von Seiten der SPD-Fraktion, für die intensive Kommentierung und Beratung dieses Gesetzentwurfes und die Art und Weise, wie sie sich auf diese Anhörung vorbereitet haben. Meine erste Frage betrifft den Problemkomplex der Nachversicherung. Herr Wüstner hatte dargelegt und vorgerechnet, dass aus der Sicht des Bundeswehrverbandes die vorgeschlagenen 15 Prozent noch nicht ausreichen, um Nachteile für Zeitsoldaten auszugleichen. Nach seiner eigenen Berechnung wären 21 Prozent angemessen, die sich aus der VBL-Ost und dem Arbeitgeberzuschlag zusammensetzen. Herr Dr. Binne hat gesagt, dass würde wahrscheinlich das Risiko einer Durchbrechung der Bemessungsgrenze erhöhen. Mehr Personen würden dann automatisch diese Grenze durchbrechen, was aus Ihrer Sicht verfassungsrechtliche Probleme aufwirft.

Herr Dr. Binne! Sie hatten gesagt, die Durchbrechung der Grenze ließe sich vertreten, weil einerseits nicht so viele Personen davon betroffen wären und andererseits die Größenordnung überschaubar bliebe. Wo wäre bei dieser überschaubaren Größenordnung aus Ihrer Sicht die

Schmerzgrenze? Mir ist klar, dass es schwer ist, von vornherein zu sagen: Ab diesem Punkt wird es eindeutig verfassungswidrig. Vielleicht können Sie trotzdem eine Angabe dazu machen. Welche Größenordnung hielten Sie für verfassungsrechtlich bedenklich?

Herr Fuhrmann! Wie bewertet Ver.di dies? Wir haben eine Berechnung vom Bundeswehrverband erhalten. Die SPD-Fraktion hat eigene Berechnungen angestellt und versucht, auch die durchschnittlichen kommunalen Zusatzversorgungen einzubeziehen. Wir fühlen uns in der Lage, diese Größenordnung von etwa 21 Prozent zu bestätigen; obwohl es nur ein grober Schätzwert ist. Sieht Ver.di das ähnlich, oder kommen Sie zu anderen Ergebnissen? Diese Frage richtet sich vor allem an Herrn Fuhrmann: Welche Größenordnung halten Sie für angemessen, um Benachteiligungen für Soldaten auszugleichen, und aus welchem Grund?

Meine zweite Frage richtet sich bezüglich unterschiedlicher Aspekte an die Herren Kamm, Weise und Hauß. Alle diese Fragen, die wir hier diskutieren, vollziehen sich ja nicht im luftleeren Raum. Wir regeln hier etwas nur für Soldaten. Es besteht die Wahrscheinlichkeit, dass in dem Moment, in dem wir etwas für Soldaten regeln, andere Bereiche des öffentlichen Dienstes aus dieser Regelung Gleichbehandlungsansprüche für sich ableiten könnten.

Deswegen ist meine Frage an Herrn Kamm, ob Sie bei der Frage der Feuerwehrezulage diese Wahrscheinlichkeit erkennen können. Welche anderen Bereiche des öffentlichen Dienstes könnten daraus, dass nur die Feuerwehroleute der Bundeswehr diese Zulage bekommen, einen Anspruch auf entsprechende Zulagen für sich ableiten?

Meine Frage an Herrn Weise: Wenn wir für die Bundeswehr die Hinzuverdienstgrenze insgesamt abschaffen, müssten wir es nicht für den gesamten öffentlichen Dienst tun?

Meine Frage an Herrn Hauß: Wenn wir für die Bundeswehr den Versorgungsausgleich bis zum vollendeten 65. Lebensjahr beziehungsweise bis



zur regulären Altersgrenze, abschaffen, müssten wir das dann nicht auch für den gesamten öffentlichen Dienst tun? Das gilt insbesondere für diejenigen, die wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig ausscheiden.

SV Dr. Wolfgang Binne (DRV Bund): Ich glaube nicht, dass das ein verfassungsrechtliches Problem ist. Das Bundesverfassungsgericht und das Bundessozialgericht haben entschieden, dass die strikte Einhaltung der Beitragsbemessungsgrenze verfassungsgemäß ist. Beide mussten noch nicht darüber entscheiden, ob eine Durchbrechung der Beitragsbemessungsgrenze nach oben verfassungsgemäß ist. Ich halte das also weniger für ein verfassungsrechtliches Problem, als vielmehr für ein sozialpolitisches beziehungsweise rentensystematisches Problem. Ich hatte ja vorhin gesagt, welche Bedeutung dieses Kernstück „Beitragsbemessungsgrenze“ für die Rentenversicherung hat. Zur Klarstellung: Wir haben keine Probleme damit, dass die Nachversicherung verbessert wird. Wir haben nur ein Problem in den Fällen, in denen die Beitragsbemessungsgrenze überschritten wird. Bei 20 Prozent oder 21 Prozent wird sich die Zahl der von der Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze betroffenen Zeitsoldaten erhöhen. Ich hatte ja vorhin gesagt: Betroffen sind 250 im Jahr; diese Zahl wird sich vielleicht auf 300 oder 350, maximal 400 erhöhen. Von der Zahl der Fälle her ist das noch akzeptabel.

SV Christian Fuhrmann (Ver.di): Ich möchte die Frage an Herrn Soldner weitergeben, wir haben uns das ein bisschen aufgeteilt.

SV Hptm Jürgen Soldner (Ver.di): Wir hatten in unserer Stellungnahme „mindestens 34 Prozent“ geschrieben. Die 21 Prozent, die gefordert werden, sind aus unserer Sicht das Minimum für die Rentennachversicherung für Soldaten. Die Frage, die sich uns gestellt hat und warum wir auf diese Zahl gekommen sind, war eigentlich die Geschichte einer Lohnsteigerungsaussetzung vom Jahre 2002 bis zum Jahre 2010 im öffentlichen Dienst. Erst danach hat der Soldat, um es mal so zu sagen, wieder am öffentlichen Leben, auch an Lohnsteigerungen, teilgenommen. Wenn wir das Ganze weiter angepasst hätten, wären wir irgendwann bei

diesen 34 Prozent angekommen - und das entspricht im Prinzip der VBL-West. Das ist der Hintergrund dazu.

SV Wolfram Kamm (VBB): Bei der gesamten Bundeswehr-Feuerwehr gibt es in etwa – die Kollegen vom Deutschen Bundeswehrverband werden das besser wissen – 350 Kameradinnen und Kameraden im Bereich der Feuerwehr und 2 500 Beamtinnen und Beamte. Das sind die Größenverhältnisse, von denen wir reden. Aus der Betrachtung der vergangenen Jahre sehen wir keine Gefahr, dass irgendwelche Auswirkungen erfolgen könnten. Spätestens seit der Föderalismusreform I sind ja Kommunen und Länder für sich selber zuständig, was besoldungsrechtliche, versorgungsrechtliche und dienstrechtliche Angelegenheiten angeht. Wir stellen aber fest, dass viele Kollegen zu den Länderverwaltungen und den Berufsfeuerwehren abwandern, weil sie dort bessere Verdienst- und Laufbahnmöglichkeiten sehen. Über die Situation bei uns kann man – flapsig formuliert – sagen: „Erstes Beförderungsamts gleich Endamt“, weil wir keine entsprechenden organisatorischen Strukturen haben, die ein Fortkommen innerhalb der Laufbahn möglich machen. Und deswegen wandern einige von unseren Kollegen – zahlenmäßig müsste man das mal prüfen – in die Länderfeuerwehren ab, weil sie dort erstens einen besseren finanziellen Ausgleich für Rufbereitschaften und für Zusatzdienste bekommen und weil die Beförderungsmöglichkeiten in den Berufsfeuerwehren natürlich ganz andere als im Bereich der Bundeswehr sind. Was Förderungen Richtung A8/A9 betrifft, sind die Möglichkeiten bei weitem besser als im Bereich der Bundeswehr-Feuerwehr. Durch ein Attraktivitätsprogramm für die Kollegen im Bereich der Bundeswehr-Feuerwehr könnte man strukturell etwas tun, und dann böte sich die Möglichkeit einer Erhöhung der Zulage für die Bundeswehr-Feuerwehrbeamten.

SV Dr. rer. pol. h. c. Frank-J. Weise: Ich glaube, diese Ausweitung oder dieses Beenden von Hinzuverdienstgrenzen nur für die Soldatinnen und Soldaten zu beschreiben, ist vertretbar. Ich kann im Moment gar nicht mehr überblicken, was das für den gesamten öffentlichen Dienst bedeuten sollte. Aber ich sehe ja die Besonderheit bei den



Soldatinnen und Soldaten, die eben berufsbedingt früher aufhören müssen. Das alleine würde begründen, dass sie als Abgeordnete das jetzt in Angriff nehmen und dort eine Verbesserung herbeiführen, die ja überall Zustimmung findet. Das fände ich großartig. Der nächste Schritt wäre zu überlegen, was in anderen Bereichen sinnvoll ist. Aber nicht immer mit dem Argument: „Das muss dann überall gleich sein!“ oder: „Weil es hier gelungen ist, ändern wir es an anderer Stelle auch.“

SV RA Jörn Hauß: Man muss die Antwort wahrscheinlich splitten. Was die Aussetzung der versorgungsausgleichsbedingten Kürzung der Versorgungsbezüge angeht, ist eine solche Maßnahme in einem Versorgungssystem ohne Weiteres isoliert zu handhaben, weil es eben ein Spezifikum dieses Versorgungssystems ist, dass Soldaten so verdammt früh – wenn ich das so flapsig sagen darf – aus dem Dienst ausscheiden, die Strahlflugzeugführer mit 41 Jahren. Und dass man für ein solches klassifiziertes Versorgungssystem spezifische Regelungen schafft, wäre auch unter dem Aspekt des Gleichheitsgebotes des Grundgesetzes, Artikel 3, völlig unproblematisch. Deswegen könnte man eine solche Maßnahme nicht im Versorgungsausgleichsgesetz ohne Weiteres schaffen. Das würde wiederum unter Gleichberechtigungsaspekten problematisch werden. Wird es aber auf der Ebene des Versorgungssystems gelöst, halte ich es für verfassungsrechtlich völlig unproblematisch. Es wird sicherlich Begehrlichkeiten wecken. Aber Begehrlichkeiten abzuwehren, wenn sie unbotmäßig sind, ist letztendlich Ihre Aufgabe. Also von da aus gesehen sehe ich keine Probleme.

An den Vorschlag, den ich zur Dienstunfähigkeitsversorgung gemacht habe, muss man ein bisschen anders herangehen. Das ist ein generelles Problem des jetzigen Versorgungsausgleichsrechts. Es wird auch in der Rechtsprechung teilweise sehr differenziert aufgefasst. Es gibt ein relativ neues Urteil des Oberlandesgerichts Düsseldorf, das sich damit auseinander gesetzt und individuell geholfen hat, an dieser Stelle ein wirklich völlig unhaltbares Ergebnis zu korrigieren. Die Angelegenheit liegt jetzt schon seit fast zwei Jahren beim Bundesgerichtshof, und die Verweildauer zeigt schon, dass das Problem nicht ganz so einfach zu lösen ist. Hier ist auch nicht die Rechtsprechung

gefragt, weil das dann immer von der Kampfesbereitschaft des Betroffenen abhängt und von der Qualität seiner Beratung, die er erfährt. Sondern das ist ein Problem des Gesetzgebers, der sich dieses Problems annehmen muss. Das kann aber wegen der hohen Dienstunfähigkeitsrate durchaus bei der Bundeswehr vorgezogen werden. Es gibt sicherlich keinen Automatismus, dass jeder Angehörige des öffentlichen Dienstes sagen kann. „Weil in der Bundeswehrversorgung nun die Dienstunfähigkeitsversorgung im Versorgungsausgleich anders bewertet wird als in den anderen Systemen, wollen wir das auch haben.“ Ein Automatismus ist da nicht gegeben, solange das wirklich auf der Ebene des jeweiligen Versorgungssystems gehandhabt wird. Es ist ein generelles Problem des Versorgungsausgleichs, das ist völlig richtig und unstrittig. Aber ich glaube nicht, dass man daraus, wenn man das jetzt hier im Attraktivitätssteigerungsgesetz ändern würde, sofort eine Welle von Mehrkosten im Bereich der übrigen Beamtenversorgung riskieren würde.

Abg. Mahmut Özdemir (Duisburg) (SPD): Herr Rechtsanwalt Hauß, in Ihrer Stellungnahme haben Sie sich dahingehend geäußert, dass die vorgesehene Aussetzung einer versorgungsausgleichsbedingten Kürzung der Versorgungsleistung an Soldaten zu begrüßen sei, weil die Regelung eine systemwidrige Besserstellung des Versorgungsträgers durch den Versorgungsausgleich im Scheidungsfall beseitige. Ist es nicht so, dass die Kürzung der Versorgungsleistung in allen Systemen, in denen eine Ehescheidung und ein vorzeitiger Ruhestand zusammentreffen, eine systemwidrige Benachteiligung darstellt? Liegt da nicht eine Ungerechtigkeit vielleicht in unterschiedlichen Intensitäten vor, die allerdings eine systemimmanente Ungerechtigkeit ist?

SV RA Jörn Hauß: Es ist eine alle Versorgungssysteme betreffende systemimmanente Ungerechtigkeit. Nur trifft es in der Bundeswehr, in der Soldatenversorgung ganz besonders hart, weil die Regelaltersgrenze nach unten verschoben ist. Deswegen sind die Verweildauer des Problems und die soziale Benachteiligung ganz besonders krass. Die zeitatierlich bemessenen Versorgungssysteme – es betrifft weniger die gesetzliche Rentenversicherung – profitieren letztendlich von



Scheidungen. Das ist ein systemischer Fehler des jetzigen Versorgungsausgleichssystems, der im Jahr 2009 – da bin ich dabei gewesen – nicht in der Schärfe erkannt worden ist, der eigentlich erst später aufgefallen ist und mit dem sich die Rechtsprechung im Moment ausgesprochen schwer tut. Jedenfalls da, wo es überhaupt fokussiert wird. Der Versorgungsausgleich ist, weil er so aus dem Grenzbereich der Versicherungsmathematik und des Familienrechts stammt, nicht immer für alle Beteiligten sehr transparent. Das trifft auch auf die Gerichte zu und natürlich auf alle im Familienrecht Tätigen, die nicht unbedingt immer Versicherungsmathematiker sind, um solche Vorteile von Versorgungssystemen zu erkennen. Aber Sie haben völlig Recht, gerade die Dienstunfähigkeitsregelung ist bei den zeiträtlerlich bemessenen Versorgungssystemen wie der Beamtenversorgung generell und bei der betrieblichen Versorgung auch eine derzeit strukturelle Schwäche des Versorgungsausgleichs.

Abg. Christine Buchholz (DIE LINKE.): Auch von uns vielen Dank an die Gutachter für die Stellungnahmen. Wir beginnen die erste Runde mit dem Kollegen Matthias Birkwald.

Abg. Matthias W. Birkwald (DIE LINKE.): Ich bin Ordentliches Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales und für Rentenpolitik zuständig. Deswegen bitte ich die Herren Sachverständigen, nicht traurig zu sein, dass ich mich im Wesentlichen an die Deutsche Rentenversicherung richte. Und deswegen zunächst auch meine erste Frage, vermutlich an Herrn Dr. Binne. Sie haben ja in Ihrer Stellungnahme und auch eben in Ihrem Statement darauf hingewiesen, dass die verbesserte soziale Absicherung von Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten in der gesetzlichen Rentenversicherung auf keine grundsätzlichen Bedenken bei Ihnen stößt. Aber Sie haben sowohl schriftlich als auch eben mündlich auf die Bedenken hinsichtlich der Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze hingewiesen und in diesem Zusammenhang auch auf ein Urteil des Bundessozialgerichts verwiesen, wonach selbst eine partielle Aufgabe der Beitragsbemessungsgrenze „zu eingreifenden Verwerfungen und zu anderen, nicht zu rechtfertigenden Ungleichbehandlungen“ führen würde. Nach allem, was wir hier jetzt schon auch hin-

sichtlich der Größenordnung gehört haben – plus 15 Prozent, plus 21 Prozent, sogar plus 34 Prozent –, frage ich jetzt einmal zunächst ganz grundsätzlich: Wie bewerten Sie denn vor dem Hintergrund dieser Forderungen, die Forderung nach einer grundsätzlichen und deutlichen Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze allgemein? Denn dann hätten wir das Thema nicht im Speziellen für Soldatinnen und Soldaten.

SV Dr. Wolfgang Binne (DRV Bund): Grundsätzliche deutliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze – wie steht die Rentenversicherung dazu? Die Beitragsbemessungsgrenze, das hatte ich ja vorhin schon in dem Eingangsstatement gesagt, legt das höchste Bruttoeinkommen fest, das in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert werden kann. Wenn das Bruttoeinkommen über diesem Betrag liegt, dann steigt der Beitrag zur Rentenversicherung nicht mehr an, sondern ist da sozusagen gedeckelt. Und auch auf der Leistungsseite wirkt die Beitragsbemessungsgrenze deckelnd. Denken Sie nur an die Entgeltpunkte für Kindererziehungszeiten, die mit sonstigen Beitragszeiten zusammentreffen; die sind ja auch auf den entsprechenden Wert der Beitragsbemessungsgrenze gedeckelt.

Wenn man generell die Beitragsbemessungsgrenze deutlich anheben will, dann muss sich das aus verfassungsrechtlicher Sicht an zwei Vorgaben messen lassen, meine ich. Zum einen müssen sich aus den zu zahlenden höheren Rentenversicherungsbeiträgen – wenn ich eine höhere Rentenbeitragsbemessungsgrenze habe, steigen natürlich die Beiträge an – auch äquivalente Leistungen im Leistungsfall ergeben. Dann liegt zumindest kein Verstoß gegen die Eigentumsgarantie des Grundgesetzes vor. Dann hätte ich keine Enteignung bei den Beiträgen, sondern eine adäquate Leistung. Das Zweite, an dem sich so eine Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze messen lassen muss, ist meines Erachtens, dass in das Grundrecht, für sein Alter selbst vorzusorgen, nicht übermäßig eingegriffen wird. Das wäre der Fall, wenn durch das Ausmaß der Anhebung den betroffenen Versicherten sozusagen ein Übermaß an staatlicher Vorsorge aufgezwungen würde, ohne dass dies durch übergeordnete, grundgesetzlich auch legi-



timierte Ziele, wie beispielsweise ein verstärkter Solidarausgleich, gerechtfertigt wäre. An diesen beiden Punkten müsste sich eine Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze messen lassen. Da natürlich das Grundgesetz keinen konkreten Grenzbetrag vorgibt, wäre in diesem Fall das Bundesverfassungsgericht dazu berufen, anhand dieser beiden Kriterien, die ich aufgezählt habe, zu entscheiden, ob der Verfassung noch Rechnung getragen wird oder nicht.

Abg. Mattias W. Birkwald (DIE LINKE.): Da frage ich gleich noch einmal nach. Sie hatten ja schon die Tatsache erwähnt, dass die sogenannte Mütterrente im Rahmen des Rentenpaketes so gestaltet worden ist, dass sie bei der Beitragsbemessungsgrenze dann gekappt wird, wenn die Summe der Entgeltpunkte aus Kindererziehungszeiten und Beschäftigung die Beitragsbemessungsgrenze überschreitet. In meiner Sprache heißt das auf Deutsch: Bei den Müttern wird gekappt, und bei den Soldatinnen und Soldaten auf Zeit werden noch 15 Prozent draufgelegt. Das ist mir jetzt nicht einleuchtend, dass man diese Ungerechtigkeit mit dem Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetz in die Gesellschaft implementieren will – und es geht bei den Müttern um neuneinhalb Millionen Menschen, und wir haben eben gehört, hier geht es wohl nur um 250. Aber dass die Tatsache der Quantität einen Grundsatz nicht außer Kraft setzen kann, halte ich für evident. Deswegen meine Frage, ob es anhand der im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen und gemessen an der Argumentation des Bundessozialgerichts und auch an der Ihrigen eben nicht eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung zwischen den beiden Berechtigengruppen, Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten auf der einen Seite und Mütter auf der anderen Seite, besteht und ob damit nicht auch Präzedenzfälle geschaffen werden können oder ob Sie das Problem sehen, dass das passieren könnte?

SV Dr. Wolfgang Binne (DRV Bund): Es ist tatsächlich so, wie Sie es gesagt haben, Herr Birkwald. Die Entgeltpunkte für Kindererziehungszeiten werden auf die Beitragsbemessungsgrenze gedeckelt, wenn sie mit sonstigen Beitragszeiten zusammentreffen. Das galt schon vor der Rentenreform im letzten Jahr, und das ist bei der Mütterrente, zumindest für die Rentenzugänge ab dem

1. Juli 2014, auch in vollem Umfang aufrechterhalten worden. Es gilt die Beitragsbemessungsgrenze. Das Bundesverfassungsgericht und das Bundessozialgericht – ich hatte das vorhin ja auch schon gesagt – haben es grundsätzlich als verfassungsgemäß angesehen: dass bei der Mütterrente beziehungsweise bei den Kindererziehungszeiten auf die Beitragsbemessungsgrenze gedeckelt wird.

Was die angesprochene, möglicherweise verfassungsrechtlich relevante Ungleichbehandlung angeht, da muss man zunächst feststellen, dass der allgemeine Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Grundgesetz, auf den Sie ja anspielen, nur die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von wesentlich Gleichem verbietet. Bei der Nachversicherung von Soldaten auf Zeit in dem Umfang, um den es hier geht, und bei der rentenrechtlichen Bewertung von Zeiten der Kindererziehung – ich glaube das liegt auf der Hand – geht es doch um ganz unterschiedliche Tatbestände und um ganz unterschiedliche Regelungsgegenstände. Auch wenn man die geringe Fallzahl, die ich genannt hatte – 250 Fälle bei der Nachversicherung über der Beitragsbemessungsgrenze – und den geringen Umfang an finanziellen Auswirkungen, der auf dieser geringen Fallzahl beruht, in Vergleich setzt zu den Fallzahlen im Bereich der Kindererziehungszeiten, der Mütterrente, und zu dem finanziellen Volumen, was in Rede stünde, wenn man bei der Mütterrente auf eine Beitragsbemessungsgrenze verzichten würde, dann sieht man, dass die Tatbestände nicht so vergleichbar sind, dass man daraus eine verfassungswidrige Ungleichbehandlung konstruieren kann. Das glaube ich nicht.

Und ich glaube auch nicht, dass aufgrund dieser Regelung in dem Gesetz, über das wir heute reden, das Bundesverfassungsgericht die Begrenzung der Mütterrente beziehungsweise der Kindererziehungszeiten auf die Beitragsbemessungsgrenze als verfassungswidrig verwerfen würde. Außerdem müssen Sie auch sehen: Bei der Mütterrente hat die Beitragsbemessungsgrenze auch in gewissen Teilen keine Rolle gespielt, nämlich beim Rentenbestand. Beim Rentenbestand gab es ja die Zuschläge an Entgeltpunkten, und da wurde nicht darauf geguckt, ob für die gleiche Zeit der Kin



dererziehung schon Entgeltpunkte im Konto waren.

Also insofern eine klare Antwort: Ich glaube nicht, dass es hier eine verfassungswidrige Ungleichbehandlung gibt, die das Bundesverfassungsgericht veranlassen würde, einzugreifen.

Abg. Mattias W. Birkwald (DIE LINKE.): Das zeigt ja, dass es an vielen Stellen ausschließlich um politischen Willen zu gehen scheint, wenn es selbst bei den Müttern eine unterschiedliche Behandlung gibt. Aber noch einmal zurück zu der Begründung. Die erhöhte Nachversicherung von Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten wird im Gesetzentwurf ja damit begründet, dass sie einen Ausgleich für die bisher fehlende betriebliche Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst darstellen sollte. Nun hat ja der Kollege Otte in seiner ersten Frage vorhin schon einmal an den Bundeswehrverband die Frage gestellt, ob es denn nicht sinnvoll sei, dann Soldatinnen und Soldaten einfach in der VBL, also dem Zusatzversorgungssystem des öffentlichen Dienstes, zu versichern, oder ihnen die Möglichkeit zu eröffnen, in einen Rentenversicherungsvertrag der VBL selber, wie alle anderen auch, aber auch von Seiten des Arbeitgebers einzuzahlen. Wäre das nicht auch eine Möglichkeit, die bisherige Ungleichbehandlung aufzuheben, dass den Soldatinnen und Soldaten VBL-Einzahlungen ermöglicht werden?

SV Dr. Wolfgang Binne (DRV Bund): Ich bin leider kein Experte in Sachen Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes und auch nicht Experte in Sachen VBL. Aber nach meiner Kenntnis ist es doch so, dass die Satzungsregelungen der VBL keine Nachversicherung und auch keine Einmalzahlungen zulassen, sodass dieser Weg versperrt ist. Ich habe aber vorhin schon gesagt: Ich halte die verbesserte Nachversicherung im System der gesetzlichen Rentenversicherung für sinnvoll, damit die Zeitsoldaten, die ja nur ein befristetes Dienstverhältnis haben, eine kontinuierliche Absicherung in einem Alterssicherungssystem haben und nicht so ein zerklüftetes System: vor der Dienstzeit, in der Dienstzeit, nach der Dienstzeit. Insofern halte ich grundsätzlich das für richtig, was

hier geplant ist. Wie gesagt: Ich glaube nicht, dass der Weg mit der VBL gangbar ist.

Abg. Doris Wagner (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Auch von meiner Seite Dank an die Herren Sachverständige, Damen sind leider keine dabei. Meine erste Frage richtet sich an Herrn Weise. Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie noch einmal kurz darlegen könnten, ob Sie glauben, dass mit diesem Maßnahmenpaket die Bundeswehr jetzt tatsächlich gut aufgestellt ist, um im Wettbewerb mit der privaten Wirtschaft hier auch in Konkurrenz treten zu können.

Meine beiden nächsten Fragen richten sich an Herrn Dr. Richter: Sie haben sich ja sehr intensiv mit der Akzeptanz der Neuausrichtung der Bundeswehr beschäftigt. Mich würde interessieren, ob sich durch dieses Maßnahmenpaket die Akzeptanz erhöht hat und damit natürlich auch die Attraktivität der Bundeswehr, oder ob Sie da noch Defizite sehen, ob nach Ihrer Meinung da noch Wünsche offen geblieben sind? Dann würde ich gerne Bezug nehmen auf die Aussetzung der Versorgungskürzungen, sprich auf den Versorgungsausgleich. Wir haben gerade schon eine ganze Menge dazu gehört, dass die hohe Scheidungsrate vorliegt, dass lange Trennungspausen dazu führen, dass die Hinzuverdienstgrenze ausgesetzt werden könnte, was ich im Übrigen auch für eine gute Idee halten würde. Und Herr Königshaus hat schon eine ganze Reihe von Dingen zum frühen Ausscheiden gesagt und inwiefern der demografische Wandel dem eigentlich entgegensteht. Es ist ja auch so, dass dieses frühe Ausscheiden gerade mit einer Lebensphase zusammentrifft, in der sehr hohe finanzielle Verpflichtungen da sind, was noch dazu kommt. Ich habe Zweifel an dieser neuen Regelung und würde mich für Ihre Bewertung dieser neuen Regelung für den Versorgungsausgleich interessieren. Wenn Sie uns dazu vielleicht ein paar Worte sagen könnten?

Dann eine Frage an Sie, Herr Königshaus: Es werden auch neue Regelungen für Teilzeit angegangen. Mich würde interessieren, ob Sie der Meinung sind, dass die ausreichend ausgestattet sind, und ob das ausreichend detailliert dargelegt ist. Denn wir wissen, dass es häufig Schwierig-



keiten gibt, dass Soldatinnen und Soldaten durchaus auch Anfeindungen ausgesetzt sind, wenn sie in Teilzeit gehen möchten, weil die Kolleginnen und Kollegen dann die Arbeitslast mittragen müssen, was natürlich auch besonders für Frauen eine Frage ist, wenn wir gerade schon bei den Frauen sind.

And last but not least wollte ich noch zu Herrn Dr. Binne sagen: Ich finde die Argumentation der Fallzahlen ein bisschen schwierig, weil das der grundsätzlichen Systematik doch eigentlich widerspricht.

SV Dr. rer. pol. h. c. Frank-J. Weise: Bei der Attraktivität der Bundeswehr ist ja zu berücksichtigen, dass wir im Prinzip auf eine kleine Zielgruppe zielen. Interessant ist, dass gerade in den letzten zehn Jahren das Ansehen, das Vertrauen in die Institution Bundeswehr gestiegen ist – das gilt auch für die Polizei, und das gilt auch für andere Bereiche –, sodass man eine kleine Gruppe, die für dieses Thema zu erreichen ist, durchaus gewinnt. Es geht ja letztlich darum, dass jemand erkennt, dass die Voraussetzungen für Rechtsstaatlichkeit Sicherheitspolitik und im Notfall dann eben auch der mögliche Einsatz sind. Wenn diese Gruppe angesprochen ist, dann ist die Frage des Umfelds – „Wofür diene ich? Was passiert?“ – für Zeitsoldaten etwas wichtiger als das Gehalt. Insofern stehen dann die ganzen Fragen: Was sind das für Rahmenbedingungen? Kriegt man eine gute Ausbildung? Kriegt man gute Ausrüstung? – Bei uns wird das gemessen daran, ob man ein iPad und schnell laufende PC's hat, was in der Bundeswehr eben gute Ausrüstung bedeutet – Die stehen noch etwas höher als das Gehalt, d.h. die rein materiellen Bedingungen. Die meisten bewerben sich ja auch nicht für das ganze Berufsleben, sondern für einen Einstieg, und dann wird eben entschieden, ob sie Freude haben weiterzumachen und ob sie gebraucht werden. Ich glaube somit, dass die Bundeswehr mit diesem Paket mit einer guten Anmutung in die Öffentlichkeit kommt und substanzuell doch etwas zu bieten hat.

SV Dr. Gregor Richter: Lassen Sie mich zum Zusammenhang Neuausrichtung und Attraktivitätssteigerungsgesetz beziehungsweise Attraktivitäts-

agenda einmal so antworten: Das Thema Attraktivität eines Arbeitgebers hat mehrere Dimensionen. Zum einen aus Sicht der Personalgewinnung: Welche Faktoren spielen überhaupt eine Rolle? Das heißt, welche berufsbezogenen Bedürfnisse haben beispielsweise Jugendliche? Wie glauben die Jugendlichen, werden diese berufsbezogenen Bedürfnisse beim Arbeitgeber der Bundeswehr wahrscheinlich eingelöst? Und drittens: Welche Wirkungen im Hinblick auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit haben die einzelnen Aspekte? Beim Thema Neuausrichtung würde ich aus meiner Bewertung und auch aus dem Hintergrund der Studien sagen: Das Thema Neuausrichtung ist etwas, was auf jeden Fall die Personalbindung betrifft. Ich glaube nicht, dass es außerhalb der Bundeswehr eine wirklich dezidierte Diskussion, insbesondere bei der Zielgruppe Jugendliche, gibt, welche Wirkungen die Neuausrichtung im Hinblick auf die weitere Ausgestaltung der Bundeswehr hat. Aber aus Sicht der Personalbindung zweifelsohne. Und die Attraktivitätsagenda hat ja eine Reihe von Maßnahmenpakete hervorgerufen. Dazu gehören zum einen die Führungskultur und zum anderen die Organisationskultur. Hier sehe ich einen sehr starken Zusammenhang zum Thema Neuausrichtung. Wir haben zeigen können, dass es für die Bewertung des Erfolgs der Neuausrichtung durch die Mitarbeiter, durch die Soldatinnen und Soldaten und durch die zivilen Mitarbeiter ganz entscheidend ist, wie diese Neuausrichtung insbesondere von den direkten Vorgesetzten erklärt wird. Das heißt, die Bundeswehrangehörigen haben hier einen sehr hohen Bedarf an Erläuterungen zur Neuausrichtung. Und insofern sehe ich hier eine Verbindung zwischen diesem Reformprozess und auch der Frage: „Kann die Bundeswehr hier im Bereich der Personalbindung aktiv etwas unternehmen?“ Und die Maßnahmen zur Führungs- und Organisationskultur sind da bestimmt förderlich.

Was den Versorgungsausgleich angeht, tue ich mich natürlich schwer, weil ich kein Versorgungsrechtler bin. Aber generell habe ich ein bisschen den Eindruck, dass die einzelnen Regelungen hier im Gesetzesentwurf vor allem die Zielrichtung haben, bestehende Ungerechtigkeiten möglicherweise abzumildern – auch die Dinge, die den Versorgungsbereich adressieren. Ob damit tatsächlich eine attraktivitätssteigernde Wirkung



verbunden ist, würde ja immer bedeuten, dass die Informationen, was für rechtliche Konsequenzen mit dem Versorgungsausgleich verbunden sind, außerhalb der Bundeswehr von potentiellen Interessenten, die sich bei der Bundeswehr bewerben, überhaupt in dieser Differenziertheit, in dieser feinen Ziselierung überhaupt gesehen werden. Ist das Thema VBL überhaupt ein Thema bei Jugendlichen, wenn sie sich für einen Arbeitgeber bewerben? Das würde ich einmal bezweifeln! Also insofern, auch wenn wir darüber keine empirischen Untersuchungen besitzen, ist es nicht unbedingt gleich erkennbar, dass damit ein tatsächlicher attraktivitätssteigernder Effekt verbunden wäre.

SV Hellmut Königshaus (Wehrbeauftragter): Ich würde darauf erwidern, dass die Frage, ob diejenigen, die in den Streitkräften schon sind, zufrieden sind oder nicht, ganz wesentlich eine Rolle bei der Frage der Attraktivität spielt. Die fragen nämlich diejenigen, die in der Bundeswehr schon sind: „Seid ihr zufrieden oder seid ihr nicht zufrieden?“ Und wenn denen gesagt wird: „Das kannst du vergessen“, wird das sich unmittelbar auf die jungen Leute auswirken.

Aber gefragt wurde ich: Sind die Regelungen zur Teilzeit richtig ausgestaltet? Soweit ich das beurteilen kann: Ja. Sicherlich kann man sich an der einen oder anderen Stelle noch einiges andere vorstellen. Aber ich glaube, das ist ein Teil eines Gesamtkonzepts. Es ist nicht anmutend der große Wurf, das stimmt. Aber wenn man das einmal in der Zusammenfassung sieht, was an einzelnen Maßnahmen hier zusammenwirkt, dann ist das schon etwas, was wirken kann. Denn die Teilzeit ist ja nicht nur etwas, was dem Wunsch der einzelnen Soldatin oder des einzelnen Soldaten entgegenkommt. Das hat auch etwas mit der Flexibilisierung des Dienstbetriebes ganz allgemein zu tun. Biete ich die Teilzeit nicht an, dann habe ich an verschiedenen Stellen entweder mit dem Verlust dieser einzelnen Personen zu tun – weil die dann sagen: „Ich kann das mit meinen Lebensumständen und familiären sonstigen Verpflichtungen nicht vereinbaren“. Dann bin ich die los. – oder es kann dazu führen, dass jemand, der ansonsten beispielsweise längere Zeit Elternzeit nimmt, dann sagt: „Mit Teilzeit kann ich den Job machen; es

läge auch im dienstlichen Interesse, jetzt weiter zu arbeiten.“ Das ist ein guter Ansatz.

Sie hatten gefragt, ob Fallzahlen der Rentenversicherung ein Argument seien. In der Tat kann man darüber streiten. Aber entscheidend ist, dass es unterschiedliche Fragestellungen sind. Die Mütterrente ist ein Thema, bei dem auf der anderen Seite kein Beitragszahler steht. Wir sprechen darüber, dass der Arbeitgeber eigentlich derjenige ist, der davor geschützt wird, dass er übermäßig Beiträge in die Rentenversicherung zahlen soll. Deshalb gibt es die Bemessungsgrenze. Wenn auf der anderen Seite die Gegenleistung steht, nämlich der Anspruch, dann hat niemand einen Grund, eine Begrenzung vorzunehmen. Insofern sind das unterschiedliche Dinge. Das heißt, so lange der Arbeitgeber selbst derjenige ist, der einzahlen will und einzahlt, ist das nicht vergleichbar mit der Mütterrente. Ich hätte im Übrigen nichts dagegen, wenn die Mütterrente entsprechend behandelt würde. Das ist aber eine andere Frage, die nicht in diesem Gesetz geregelt wird.

SV Dr. Wolfgang Binne (DRV Bund): Frau Wagner, Sie haben natürlich Recht. Auch bei einer geringen Fallzahl bleibt es dabei, dass das Ganze systemwidrig ist. Das ist schon richtig. Aber ich muss noch einmal darauf hinweisen: Es war ja nicht nur die geringe Fallzahl, die uns bewogen hat, das zu akzeptieren, sondern auch die geringfügige Überschreitung. Man muss aber beobachten: Wird es mehr, 20 Prozent, 21 Prozent oder noch mehr? Das waren die Argumente. Auf der anderen Seite finden wir es wegen der durchgängigen Absicherung in einem System sinnvoll, dass man in der gesetzlichen Rentenversicherung höher nachversichert wird. Bei der Abwägung dieser verschiedenen Punkte haben wir pragmatisch gesagt: Wir können das gerade noch akzeptieren.

Vors. Dr. Hans-Peter Bartels (SPD): Vielen Dank. Wir haben jetzt die Gelegenheit einer zweiten Fragerunde nach dem gleichen Muster. Frau Noll beginnt für die Unionsfraktion.

Abg. Michaela Noll (CDU/CSU): Ich komme nochmal zu dem Sorgenkind Versorgungsausgleich zurück. Scheidungen muss man sich – et-



was flapsig formuliert – leisten können. Scheidungen sind äußerst kostenintensiv. Man hört zunehmend, dass Soldaten davon Abstand nehmen und versuchen, andere Regelungen zu treffen, die finanziell nicht so einschneidend sind. Das heißt, sie werden überproportional belastet. Wo sehen Sie denn als Fachmann einen Lösungsansatz? Wir haben es jetzt hochgesetzt auf 60 Lebensjahre, nach neun Monaten auf 62. Eine Lösung wäre im Endeffekt, auf 65 oder 67 Lebensjahre aufzugehen. Gibt es noch einen anderen Ansatzpunkt? Rein privatrechtlich können sie ja ein Jahr, bevor sie die Scheidung einreichen, notariell den Versorgungsausgleich ausschließen. Gibt es irgendeine andere Lösung, wo wir sagen können: Damit bauen wir die überproportionale Belastung von Soldaten, die sich scheiden lassen wollen, massiv ab, damit sie nicht in einer Ehe bleiben müssen, weil sie es sich nicht anders leisten können?

Meine Frage an Herrn Weise zur Erhöhung der Nachversicherung: Haben Sie den Eindruck, dass dies dazu beiträgt, dass sich auch SaZ dann etwas attraktiver präsentiert? Oder gibt es noch weitere Maßnahmen, wo Sie auf Antrieb sagen würden: Das ist dringend noch erforderlich?

Herr Schönmeier, es geht ja um die Forderung nach erhöhten Rentennachversicherungen auf 21 Prozent. Diskutiert wurden 15 Prozent, manche diskutieren 18 Prozent, andere 21 Prozent. Können Sie uns vielleicht nochmal genau darlegen, wieso Sie konsequent auf 21 Prozent kommen? Das würde mir an der Stelle sehr helfen.

SV RA Jörn Hauß: Zu einer Lösung im Versorgungsausgleich: Wir haben das neue Konzept ein Jahr lang diskutiert und sind teilgescheitert. Das ist jetzt schwierig. Ich will es mal so formulieren: Ich glaube nicht, dass jemand zur Bundeswehr geht, weil er sagt: „Da kann ich mich toll scheiden lassen.“ Insofern wäre die Attraktivitätserwartungshaltung verfehlt. Ich kann mir aber durchaus vorstellen, dass man die Unzufriedenheit der Geschiedenen innerhalb der Truppe bzw. innerhalb einer Berufsgruppe abbauen kann. Im Moment haben diejenigen mit einer vorgezogenen Altersgrenze das Gefühl: „Der Versorgungsträger spart an

uns“. Das betrifft auch die Dienstunfähigen. Das erlebe ich auch in der Praxis. Die kommen mit offenem Hemdkragen, stehen kurz vorm Platzen und sagen: „Ich bin nicht nur dienstunfähig geworden...“ – möglicherweise sogar durch den Dienst – „...sondern jetzt werde ich von meiner Frau verlassen, weil ich durch eine Posttraumatische Belastungsstörung ein Kotzbrocken geworden bin und ich verliere die Hälfte meiner Versorgung, also saniere ich eigentlich den Versorgungsträger.“ Das ist eine Situation, die für die Attraktivität höchst ungünstig ist, wenn wir hier schon beim Attraktivitätssteigerungsgesetz sind. Zur Attraktivität einer Organisation gehört auch die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter. Insofern wären die Lösungen, die im Gesetz drin sind, ein Beitrag zur Attraktivitätssteigerung. Im Versorgungsausgleichssystem sollte man dafür sorgen, dass die Versorgungsträger nicht sparen. Sie sollen nichts zusätzlich ausgeben. Aber sie sollen auch keine Möglichkeit haben, Versicherungsrisiken, die sie sehenden Auges übernommen haben, auf die Familien abzuwälzen. Das ist eine ungünstige Situation, die wir jetzt haben. Der Deutsche Anwaltsverein ist hierzu beispielsweise gegenüber den drei beteiligten Ministerien aktiv geworden, und es gibt in der Rechtsprechung einige Initiativen, tätig zu werden. Die Lösung über die Rechtsprechung ist immer die schlechteste, weil es dann eine individuelle Fallgerechtigkeitslösung gibt und die Rechtsprechung an die gesetzliche Grundkonstruktion gebunden ist. Und innerhalb dieser Rahmen sind derzeit kaum gerechte Lösungen für diese Bereiche zu schaffen.

SV Dr. rer. pol. h. c. Frank-J. Weise: Bei der Frage, ob man zur Bundeswehr geht oder nicht, spielen diese Detailregelungen keine große Rolle. Aber wie sieht man das denn, wenn man im Bekanntenkreis mit anderen über den Übergang z. B. von der Bundeswehr in den Zivilberuf spricht? Dann spielt das eine Rolle. Und das ist wiederum ausschlaggebend, ob sie andere für diesen Beruf interessieren oder nicht. Das ist nicht mit Anzeigen oder schönen Bildern oder Hochglanzbroschüren zu machen, sondern wie Herr Königshaus sagt: Was sagt denn jemand, der dabei war? Ist die Erfahrung in der Summe gut? Und hat man das Gefühl, dass man fair und anständig behandelt worden ist, auch mit den materiellen Dingen?



Bei der Frage nach „anderen Regelungen“ fällt mir nur ein, dass wir auch davon gesprochen haben, Beschränkungen fallen zu lassen. Soldaten, die in einem bestimmten Bereich gearbeitet haben, sollten für Arbeitgeber z. B. in der Rüstungsindustrie gesperrt werden. Das Know How ist ja gerade das Besondere, und das dort irgendwo Geheimnisträger sind oder durch spezifisches Wissen Vor- oder Nachteile entstehen können, das ist ganz selten. Das sind vielleicht ausgesprochene Spezialisten. Aber diese Beschränkungen gelten heute für viele Soldaten. Man sollte überlegen, ob man nicht sogar will, dass sich die Industrie in ihren Rüstungsprojekten ein bisschen besser aufstellt, als wir das erleben.

Was man auch überlegen könnte ist, ob der Wiedereintritt von Reservisten in Spezialfunktionen – Informationstechnologie, Logistik – leichter gemacht werden kann, also der Austausch von guter Erfahrung im zivilen Bereich mit militärischer Erfahrung.

SV StHptm a. D. **Hartmut Schönmeier** (DBwV): Ich will gerne erklären, wie wir zu diesen 21 Prozent gekommen sind. Aus dem Koalitionsvertrag leiten wir ab: Wir wollen die Nachversicherung für Zeitsoldaten nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst so gestalten, dass sie hinsichtlich ihrer sozialen Absicherung keine Nachteile erfahren. Der Gesetzesentwurf stellt darauf ab und begründet, dass wir bei den Soldaten keine betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer VBL haben. Der Gesetzesentwurf nimmt Bezug auf die VBL-Ost. Bei der VBL-Ost haben wir 2,83 Prozent Arbeitgeberanteil zur VBL. Damit orientiert man sich im Wesentlichen nach unten.

Man muss davon ausgehen, dass die Masse der Zeitsoldaten ihren Dienst in den alten Bundesländern tut. Im Bereich der VBL-West ist der Arbeitgeberanteil 6,45 Prozent. Wenn man das in Relation setzt und sagt: Die 6,45 Prozent sind bezogen auf den 18,9 prozentigen Rentenbeitragsanteil – 34 Prozent von 18,9 Prozent – dann muss man das umrechnen, wenn man von VBL-Ost ausgeht und auch den haushälterischen Ansatz ein bisschen mit im Blickwinkel hat. Das würde bedeuten: 2,83 Prozent VBL-Ost plus 1 Prozent Ar-

beitgeber- plus 1 Prozent Arbeitnehmeranteil zur VBL-Ost. Das wären dann 4,83 Prozent. Und das wären 21 Prozent von 18,9 Prozent Rentennachversicherungsbeitrag. Also, ein Zahlenspiel.

Wenn man sich von diesem Gedanken: „Was ist jetzt richtig und was ist falsch?“ tragen lässt, hat man sicherlich den haushälterischen Ansatz mit zu berücksichtigen. Da spreche ich Ihnen sicherlich aus der Seele. Wenn sich ein Prozentpunkt bei ungefähr 6 Millionen Euro bewegt, dann sieht der Gesetzesentwurf aufgrund der 15-prozentigen Anhebung eine Mehrbelastung von 90 Millionen Euro vor. Der 21-prozentige Ansatz, den wir verfolgen, liegt dann bei ungefähr 132 Millionen Euro, sodass eine zusätzliche Mehrbelastung von ungefähr 40 bis 42 Millionen Euro anzusetzen wäre.

Noch eine kurze Bemerkung zum Thema VBL und ob es nicht Sinn machen würde, Soldaten auf Zeit in die VBL hineinzubringen: Das wäre systemwidrig. Bei der VBL haben wir ein Tarifwerk. Im Rahmen von Tarifwerken muss man wissen, dass es da Verhandlungspartner gibt mit allen Konsequenzen, die man in diesem Zusammenhang mitbewerten muss. Vor diesem Hintergrund verbietet es sich, Soldaten auf Zeit Zugang zu diesem System zu verschaffen.

Abg. **Ingo Gädechens** (CDU/CSU): Meine Frage geht in den Bereich der Wortbeiträge hinsichtlich der besonderen Altersgrenze für Soldaten. Danach habe es eine ganz andere Situation gegeben, Herr Dr. Weise, in der die öffentliche Wirtschaft gesagt hat: Warum wollen jetzt Soldaten hier auf den Arbeitsmarkt drängen und anderen die Arbeitsplätze wegnehmen? Jetzt gibt es eine andere Situation, schlimmerweise einen Fachkräftemangel, der durch ausscheidende Soldaten nach Erreichen der besonderen Altersgrenze durchaus gedeckt werden kann. Deshalb gingen die Diskussion und die Wortbeiträge der Sachverständigen zwangsläufig in die Richtung: Wegfall der Hinzuverdienstgrenze und die Frage: Muss das sein, hat das Auswirkungen auf andere? Ich würde an dieser Stelle gerne von Ihnen noch einmal herausgearbeitet haben, warum es für Soldaten besondere Altersgrenzen gibt? Nicht nur für den BO 41, den Strahlflugzeugführer, sondern auch für die ande-



ren Dienstgradgruppen.

Der Stabshauptmann Schönmeier ist ja das beste Beispiel: Mit dem Kürzel „a. D.“ hat er die besondere Altersgrenze erreicht, musste die Bundeswehr also verlassen, leistet aber noch hervorragende Dienste für den Deutschen Bundeswehrverband. Das können dann auch andere. Ich hätte gerne noch einmal die Antwort von Ihnen, Herr OTL Wüstner, warum es diese besonderen Altersgrenzen gibt, an denen wir ja auch alle festhalten wollen.

SV OTL André Wüstner (DBwV): Die besonderen Altersgrenzen hängen damit zusammen, dass der Dienstherr – nach unserer Auffassung zu Recht – darauf Wert legt, junge und damit einsatzbereite Streitkräfte zu haben. Und dass man in bestimmten Verwendungen, gerade im einfachen und mittleren Dienst – das sind diejenigen, die in vielerlei Hinsicht die Einsätze tragen –, ein besonders belastetes Klientel und besonders belastete Statusgruppen hat, liegt auf der Hand. Wenn wir nach 14 Mal Einsatz im Kosovo oder in Afghanistan Menschen haben, die mit ein, zwei Bandscheibenvorfällen – vergleichbar mit Belastungssituationen – zurechtkommen mussten, führt es dazu, dass ein Arzt sagt: „Er ist nicht mehr einsatzverwendungsfähig.“ Dann ist die Frage, inwieweit die Bundeswehr strukturell in der Lage wäre, alle bis in ein mit dem der Beamten vergleichbares Lebensalter zu führen. Das geht nicht, das ist für uns absolut nachvollziehbar. Warum? Es geht im Endeffekt darum, was wir mit Blick auf die Einsatzfähigkeit auf die Straße bringen. Wenn wir jetzt den Soldaten, beispielsweise dem Hauptfeldwebel oder dem Stabsfeldwebel, schon sagen: „Du musst mit 55 Jahren die Bundeswehr verlassen“, dann ist die Frage: Welche Möglichkeiten hat er danach? Und dann sind wir bei dem Thema Hinzuverdienstgrenze. Früher Ruhestand heißt weniger Geld. Sie wissen, im Alter von 55 Jahren hat die Masse noch Kinder in der Ausbildung und Eigentum, das noch nicht abbezahlt wurde, und viele Dinge mehr, sodass ein Interesse da ist. Gleichzeitig hat auch die Wirtschaft ein Interesse. Das merkt man ja. Wir haben seitens des Bundeswehrverbandes, aber auch seitens der Bundeswehr an sich, verschiedene Kooperationsmodelle mit der Wirtschaft. Der Bedarf ist da, und

deswegen ist in vielerlei Hinsicht für den Soldaten oder die Soldatin, aber auch für die Unternehmen unverständlich, dass man dies mit Hinzuverdienstgrenzen beschränkt, die aus einer Zeit kommen, die mit der heutigen – Stichwort: Fachkräftemangel – nicht mehr übereinstimmt.

Die gleiche Argumentationslinie hat ja auch in der letzten Legislaturperiode beim Reformbegleitgesetz gegriffen und war nachvollziehbar. Das war genau die gleiche Argumentationslinie. Umso mehr ist es für Arbeitgeber und auch für Soldatinnen und Soldaten, die mit besonderen Altersgrenzen ausscheiden, nicht nachvollziehbar, warum man die nicht in Gänze aufhebt.

Abg. Julia Obermeier (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich in erster Linie an den Wehrbeauftragten. Es geht um den Stichtag zum Einsatzversorgungsgesetz. Sind Ihrer Erfahrung nach Fälle denkbar, die vor dem im Gesetzentwurf bzw. im Änderungsantrag genannten Stichtag Versorgungsansprüche auslösen können?

SV Hellmut Königshaus (Wehrbeauftragter): Denkbar ist ja Vieles. Ich kenne keine Fälle. Aber denkbar sind sie. Nur: Wenn ich mit der erklärten Absicht einen Stichtag festlege, alle denkbaren Fälle zu erfassen, dann brauche ich keinen Stichtag. Damit hätte ich das Problem gelöst.

Abg. Rainer Arnold (SPD): Ich habe zwei kurze Fragen an Herrn Wüstner: Sie sprachen von der persönlichen Situation der 55-jährigen Soldaten. Können Sie auch mal etwas zur Statistik sagen? In welchen Gehaltsbändern sind die, in welcher Eingruppierung? Was bedeutet das für deren Altersbezüge? Was hat so jemand tatsächlich zur Verfügung? Damit wir eine Vorstellung haben.

Zweitens haben wir über die Probleme der Geschiedenen gesprochen. Kommt nicht noch eine zusätzliche Verschärfung dazu, jenseits der Frage, dass die Soldaten eben im Regelfall früher ausscheiden, ob sie wollen oder nicht? Wären durch die Relation, die sich dadurch auch verändert – verheiratete Zeit zu versorgungswirksamer Dienstzeit – zusätzliche Nachteile, insbesondere in die-



ser Berufsgruppe, berechenbar?

Meine dritte Frage geht an Herrn Dr. Binne: Wir stellen uns ja vor, 15 Prozent mehr Einzahlungen in ihre Rentenkasse führen dann für diese Zeit auch zu einer 15-prozentig höheren Rente. Ist das so? Wenn nicht, wie hoch wird die Rente tatsächlich über die 15-Prozent-Einzahlung? Zweitens: Wenn ich in Baden-Württemberg die kommunale Zusatzversorgung beobachte – ich falle übrigens auch darunter – kriegen die Leute von ihrer Rente etwa ein Drittel Bezüge aus der kommunalen Zusatzversorgung. Wir liegen da weit von 15 Prozent weg, sondern bewegen uns auf über 30 Prozent. Ich sage das deshalb noch einmal, um sichtbar zu machen, dass die 15 Prozent weit weg sind von dem Auftrag im Koalitionsvertrag, eine Gleichstellung zu erreichen. Ich sehe das bei allen Problemen der Berechnung. Bei den Soldaten und bei den anderen kommen auch noch steuerwirksame Dinge dazu, da haben Soldaten nämlich einen Paarvorteil; das haben wir hier nicht mit einberechnet.

Meine vierte Frage geht an Herrn Weise: Sie haben ja schon über den Arbeitsmarkt gesprochen. Uns beschäftigt bei immer neuen Zulagen zunehmend die Frage: Ist diese Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes, insbesondere bei den technisch gewerblichen Arbeitnehmern, über Zulagen dann tatsächlich auf Dauer zu sichern oder bräuchten wir nicht die Kraft, in dem Bereich insgesamt mal über eine wettbewerbsfähige Gehaltsstruktur zu reflektieren. Was wäre da Ihre Empfehlung?

SV OTL André Wüstner (DBwV): Zum Thema Hinzuverdienstgrenze und was das im Detail ausmacht: Vorweg ist klar, dass es bei den Statusgruppen im Wesentlichen um die Unteroffiziere mit Portepepe geht; die sind vergleichbar mit dem mittleren Dienst.

SV StHptm a. D. Hartmut Schönmeier (DBwV): Wir haben ungefähr 13 000 Kameradinnen und Kameraden in den Streitkräften, die A9 besoldet sind. Wenn ich mir vor Augen halte, dass wir einen Ergänzungsbedarf von 1 800 Leuten pro Jahr für den Berufssoldatenstatus haben, dann wird

dazu schon ein Verhältnis klar. Das heißt, wenn ich von 1 800 Berufssoldaten spreche, dann sind da auch welche mit A9 drin. Und wenn ich das 55. Lebensjahr bei den Unteroffizieren heranziehe, mit den besonderen Staffeln bis oben hinaus und der besonderen Altersgrenze, dann liegt der Hauptanteil bei den A9-ern, die vorzeitig mit Überschreiten der besonderen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt werden. Ich will aber nicht versäumen, deutlich zu machen, dass wir heute schon eine Flexibilisierung der besonderen Altersgrenze haben. Seit dem Dienstrechtneuordnungsgesetz wird fünf Jahre vor dem frühestmöglichen Zuruhesetzungszeitpunkt seitens des Bundesamtes für Personalmanagement in Konferenzform festgelegt, ob jemand mit Überschreiten der besonderen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt werden sollte oder ob die Absicht besteht, ihn länger im Dienst zu behalten, z. B. bei einer Mangelverwendung. Das ist dem Soldaten oder der Soldatin auch klar und deutlich zur Kenntnis zu bringen. Hinsichtlich der Obersten B3, die in den vergangenen Wochen auch immer eine große Rolle gespielt haben, weil sie plötzlich wegen eines Versorgungsausgleichswegfalls und dem dann imminently hohen Hinzuverdienst plötzlich zu Geld kommen könnten, kann ich nur eine Absage erteilen. Das sind 360 Stück, die wir im gesamten Gebäude des Personalstrukturmodells drin haben. Vor diesem Hintergrund ist das eher die Minderheit. Das ist die Bandbreite in der man denken muss. Wenn wir über Geld sprechen, dann nehme ich wieder den Stabsfeldwebel, der sich mit einer Pension ruhegehaltfähiger Dienstbezüge um 3 000 Euro bewegt. Wenn wir dann die 71,75 Prozent Höchstversorgung heranziehen, sind wir so bei 2 300 bis 2 400 Euro. Wenn wir dann 120 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nach dem geltenden Recht hernehmen, dann liegen wir bei ungefähr 1 500 Euro maximalem Hinzuverdienst. Wird dies überschritten, führt das zu Pensionskürzungen. Das sind die Beträge und die Relationen, mit denen man sich auseinandersetzen muss, wenn man eine Entscheidung sachgerechter Art treffen will.

SV OTL André Wüstner (DBwV): Zu dem Thema Rentennachversicherung und Beispiele. Aus dem Bereich der Statusgruppen der Zeitsoldaten gehe ich mal ins Heer, da ist es am auffälligsten: Dort gibt es knapp unter 60 Prozent Mannschafts-



dienstgrade. Das muss man erstmal wissen. Also, es sind eben nicht die Stabsoffiziere des höheren Dienstes, wie oft suggeriert wird, sondern der größere Teil sind Mannschaftsdienstgrade und dann folgend Portepeeträger, also der mittlere Dienst.

Wir haben letzte Woche noch einmal gerechnet und gefragt: Was macht das Thema „Rentennachversicherung“ denn aktuell aus? Ein Oberstabsgefreiter, SaZ 8, A5, besoldet mit Blick auf die 15-prozentige Erhöhung, verbessert sich von 170 Euro auf 196 Euro, bei 21 Prozent wären wir bei 206 Euro. Es sind also keine 300 Euro-Sprünge, wie immer suggeriert wird. Das sind ganz minimale Sätze. Deswegen waren wir eher bei einem anderen System. Wenn wir jetzt sagen: Das soll noch einigermaßen attraktiv werden“, müssen wir mindestens auf die 21 Prozent gehen. Aber auch im mittleren Dienst steigert sich ein Oberfeldwebel, SaZ 12, A7, mit Amtszulage, bei 15 Prozent von 317 Euro auf 365 Euro. Bei 21 Prozent sind es dann 384 Euro. Das sind keine Welten, wenn man sich die Zahlen mal vor Augen führt.

Und das grundsätzliche Problem, das wir mit Blick auf die Freiwilligenarmee und die Nachwuchsgebarungssituation haben, ist, dass Fürsorge bei uns sehr groß geschrieben wird. Sie ist eine der Pflichten des Vorgesetzten. Das fängt beim Spieß und Kompaniechef extrem an zu wirken. Wir haben aktuell die Situation, dass die Kompaniefeldwebel und die Hauptleute ihren jungen Zeitsoldaten mit Blick auf die aktuelle Situation – da bin ich noch nicht bei 15 Prozent, das ist schon eine Verbesserung – eher davon abraten, sich für 15, 20, oder 25 Jahre zu verpflichten, weil es mit Blick auf die Fürsorge nicht ratsam ist, das auf diese Zeit zu tun. Und das ist der zentrale Punkt, der verstanden werden muss. Das ist auch der Punkt, warum sehr viele Mitglieder, im Wesentlichen die Vorgesetzten, zu uns kamen und sagten: „Das ist unlauter, was da passiert.“ Deswegen ist der Schritt der Regierungskoalition, dieses Thema anzugehen, der richtige. Aber ich plädiere noch einmal für die 21 Prozent.

SV Nico Höxbroe (DRV Bund): Ich kann hier beruhigen: Wenn ich in die Rentenversicherung einzahle, dann komme ich auf der Einnahmenseite im gleichen Verhältnis auch wieder heraus. Herr

Dr. Binne hat das vorhin mit dem Äquivalenzprinzip dargestellt. Wir haben einen Durchschnittsverdienst, ich mache es etwas einfacher, von etwa 30 000 Euro. Wenn ich 30 000 Euro verdiene, erhalte ich genau einen Entgeltpunkt. Dann bekomme ich dafür etwa 30 Euro an Rente. Wenn ich dieses jetzt auf der einen Seite um 15 Prozent erhöhe, dann kommen auch auf der Leistungsseite 15 Prozent mehr heraus. Also absolute Äquivalenz. Mit allen Verdiensten bis zur Beitragsbemessungsgrenze haben wir kein Problem. Sie haben das Sicherungssystem der Zusatzversorgung angesprochen. Dies ist natürlich ganz anders strukturiert. Wir haben hier riesige Unterschiede. Da kommt es darauf an, wann jemand tatsächlich seine Anwartschaft verdient hat. Sind das die „guten Jahre“ von 20 bis 31, wo er 12 Jahre lang ganz viele Alterspunkte verdient oder liegen die irgendwann später? Dann ist die Zusatzversorgung ein System, was letztlich anders – ohne Dynamik – berechnet wird, es gibt eine andere steuerliche Behandlung der Auszahlungen, eine andere Beitragspflicht zur Krankenversicherung. Also, letztlich ganz viele Argumente. Das sind andere Systeme. Wir sind die Rentenversicherung! Wir können in der Rentenversicherung klar sagen, was rauskommt. Was den Vergleich zu einer Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst angeht, den Sie ja angesprochen haben: Das ist ein anderes Sicherungssystem. Das muss man an dieser Stelle ganz klar sagen.

SV Dr. rer. pol. h. c. Frank-J. Weise: Unser Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung sieht drei Entwicklungen im öffentlichen Dienst. Das erste ist: Der Bedarf nach Zahl geht zurück. Man schätzt, dass wir jetzt im Moment 3 Millionen im öffentlichen Dienst haben, 2030 nur noch 2,1 Millionen gebraucht werden. Zweitens: Durch die Haushaltslage der öffentlichen Bereiche ist das, was wir ja manchmal doch kritisch beobachten, vorhanden: Viele Befristungen, viele Beschränkungen von Arbeit. Drittens: Daraus resultiert kein Fachkräftengpass im öffentlichen Dienst. Das sind die drei Merkmale, die ich gelesen habe. Ich selber habe eine Haltung dazu: Ich glaube, dass der öffentliche Dienst gut beraten wäre, wenn es ein Dienst wäre, in dem gute Leute gut bezahlt sind, sodass auf diesen Dienst Verlass ist. Man sollte sich bei Outsourcing-Modellen wirklich mal gut überlegen: Was kann man nach außen geben und



was ist die Qualität einer Dienstleistung, mit der wir dem Bürger begegnen? Da spricht vieles dafür. Diese Qualität, die gute Ausbildung – wir haben unsere eigene Fachhochschule in Verbindung mit anderen Hochschulen – sollte man als Schwerpunkt nehmen, damit die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und auch das Vertrauen der Bürger in dem Bereich erhalten bleibt.

Abg. Dr. Fritz Felgentreu (SPD): Ich habe noch eine spitzfindige Nachfrage an Herrn Hauß. Sie hatten vorhin den Fall gebildet, dass ein geschiedener Soldat Leistungen vom Partner im geringfügigen Umfang bekommt – 50 Euro hatten Sie gesagt – und dadurch nach dem bisherigen Stand des Gesetzentwurfs 1 500 Euro seinerseits verliert. Ich verstehe das so: Er realisiert einen vollen Anspruch aus dem Versorgungsausgleich und ist deswegen auch im vollen Umfang ausgleichspflichtig. Warum glauben Sie, dass man dieses Prinzip einfachgesetzlich im Rahmen eines Attraktivitätsgesetzes aufheben kann? Ich bekomme meinen vollen Anspruch, also muss ich auch den vollen Anspruch leisten. Selbst wenn das in der Sache nachher im konkreten Fall unsinnig ist, da gebe ich Ihnen sofort Recht, hat es ja sozusagen seine gesetzgeberische Logik. Warum glauben Sie, dass man das aufheben könnte?

SV RA Jörn Hauß: Es gibt ein Versicherungsprinzip. Der Versicherer übernimmt, wie jeder Versorger, bestimmte Risiken. Und er übernimmt im Fall des Soldaten oder überhaupt eines Versicherten das Risiko, dass der Invalide wird, dass er früher aufhört und so weiter. Und für dieses Risiko macht er bestimmte Rückstellungen. In der Beamtenversorgung natürlich nicht real, aber rechnerisch muss er es irgendwo einkalkulieren. Und wenn ihm dieses Risiko nun durch eine Scheidung abgenommen wird, dann ist er begünstigt. Durch das, was hier im Versorgungsausgleichteil dieses Gesetzes gemacht wird, fahren wir diese Begünstigung zurück, indem wir den Versicherten die Leistung weiter bis zu dem Zeitpunkt gewähren, wo er nun eine Leistung aus einem anderen Versorgungssystem versorgungsausgleichsbedingt bezieht. Wir fahren die Leistungen ja nicht voll zurück, weil wir sonst eine soziale Schieflage erreichen, und machen das ja nicht, um den Versorgungsträger zu schonen oder die Begünstigung

aufzuheben, sondern um die soziale Schieflage zu beseitigen. Diese soziale Schieflage bleibt aber bestehen, wenn er 50 Euro, ich bleibe mal bei dem Beispiel, bekommt – und die Leistungen aus den betrieblichen Altersversorgungen sind ja in der Regel so niedrig. Wenn überhaupt kommen ja aus dem betrieblichen Bereich Leistungen mit Vollendung des 60., manchmal des 63. Lebensjahres, dann hätten wir hier keine Probleme. Aber mit Vollendung des 60. Lebensjahres gibt es teilweise aus betrieblichen Altersversorgungen Leistungen. Wenn er jetzt aus diesem Versorgungssystem 50 Euro bekommt, fragt man sich doch: Warum ist der vollständige Wegfall oder die volle, versorgungsausgleichsbedingte Kürzung denn jetzt plötzlich sozial gerechtfertigt? Das ist schlichtweg unlogisch und führt auch hier wieder zu einer Privilegierung des Versorgungsträgers, die ich jedenfalls bei jeder versicherungsmathematischen oder auch bei jeder sozialen Logik empfinde.

Wenn man die Versorgung insoweit zurückfahren würde, dass man die Aussetzung der Kürzung zurücknehmen würde, wie tatsächlich Leistungen bezogen werden, dann macht es sozialpolitisch und auch unter versorgungsrechtlichen Gesichtspunkten Sinn. Es macht keinen Sinn, die Aussetzung der Kürzung der Versorgung vollständig aufzuheben, nur weil aus einem fremden Versorgungssystem plötzlich Teilleistungen erbracht werden. Wie gesagt, es betrifft gar nicht sehr viele Versorgungen, weil die meisten Versorgungen natürlich mit der Regelaltersgrenze einsetzen. Aber es gibt im betrieblichen und privaten Bereich Versorgungen, die auf das 60. Lebensjahr ausgerichtet sind, und da würden wir hier wirklich Probleme bekommen. Es betrifft beispielsweise private Rentenversicherungen, die geteilt werden. Private Versorgungen auf Lebensversicherungsbasis haben zum Beispiel relativ häufig vorgezogene Altersgrenzen, weil die Leute früher in den Ruhestand gehen wollen oder Kredite auslaufen, zu deren Abdeckung diese Versorgungen geplant waren. Also, das Problem ist kein Orchideenproblem, aber sicherlich auch kein Massenproblem.

Abg. Christine Buchholz (DIE LINKE.): Ich habe zwei Fragen an Herrn Fuhrmann von Ver.di. Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, dass Sie in



Bezug auf das Soldatengesetz, § 30c, wo es um die Frage der Regulierung der Arbeitszeit geht, die Urteilsfindung zur EU-Arbeitszeitrichtlinie in Bezug auf die Auslandseinsätze und vergleichbare Verwendungen umgekehrt sehen. Sie reden in dem Zusammenhang von einer Aufweichung. Können Sie das vielleicht noch einmal ausführen und darlegen, was sich daraus für Schlussfolgerungen für Sie ergeben?

Die zweite Frage bezieht sich auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundeswehr, die befürchten, dass sie vernachlässigt werden könnten. Können Sie vielleicht noch einmal kurz ausführen, wie viele da betroffen sind, in welchen Bereichen die arbeiten und wie Sie die Lage der Zivilangestellten in Bezug auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Bundeswehr einschätzen, wie deren Laufbahnperspektiven sind und was sich mit der Gesetzesvorlage diesbezüglich ändert? Wie müssten dann entsprechende Nachteile gegenüber den Soldatinnen und Soldaten und den Verbeamteten ausgeglichen werden?

Dann habe ich noch zwei Fragen an Rechtsanwalt Hauß. Sie beziehen sich auf Art. 5 und Art. 7, wo es um die Teilzeitbeschäftigung geht. Es sind zwei Formulierungen, die ich gerne von Ihnen kommentiert haben würde. Einmal geht es darum, dass die erstmalige Bewilligung von Teilzeit nach bis zu vier Jahren in Betracht kommen soll, das ist Art. 5c. Wie bewerten Sie diese Regelung im Hinblick auf junge Soldatinnen und Soldaten, die vielleicht auch so bald wie möglich eine Familie gründen wollen? Und in Art. 5 Nr. 6a steht ebenfalls, dass die Teilzeit auch gegen Elternzeit zu verrechnen sei. Ist das üblich? Wie sozialfreundlich schätzen Sie diese Regelung ein?

SV Hptm **Jürgen Soldner** (Ver.di): Natürlich begrüßen wir die Regelarbeitszeit für Soldaten. Warum wir uns auf die EU-Arbeitszeitrichtlinie bezogen haben, ist eine alte Geschichte. Wir haben sie bei der Feuerwehr erlebt. Die Umsetzung einer EU-Arbeitszeitrichtlinie oder einer Richtlinie aus der EU dauert in Deutschland dann doch immer wieder ein bisschen länger als allgemein üblich. An der Stelle ist es allerdings so: Wenn es hier um

die Arbeitszeit geht, dann gibt es einige Urteile nach dem EU-Recht, die ganz klar darauf abheben, dass bestimmte Teile eben als Ausnahme dargestellt werden. So wie wir den Gesetzentwurf gelesen haben und wie man ihn auch verstehen muss, ist, dass nicht nur der Einsatz eine Ausnahme ist, sondern dass zukünftig viele Punkte aufgrund der Regelungen der Rechtsverordnung, die danach ergehen soll, in dieses Recht mit einfließen können. Da sehen wir einfach eine viel zu hohe Ausnahmervielfalt, die sich eben nicht ausschließlich auf den Einsatz beschränkt.

Der Soldaten hat seinen Beruf innerhalb der Bundeswehr; er kommt seiner Aufgabe nach und er bereitet sich auf den Einsatz vor. Dafür haben wir die Bundeswehr aufgestellt. Der Einsatz und die Vorbereitung darauf bedeuten für uns nicht, dass wir im Frieden so arbeiten sollten, wie es im Ernstfall, also bei Katastrophen oder bei Auslandseinsätzen, dann ist. Dort muss man mit der Arbeitszeit von Soldaten sehr vorsichtig umgehen. Was wir in der Vergangenheit erlebt haben, ist aber nicht das vorsichtige Umgehen mit der Arbeitszeit, sondern es ist – ich darf es hier so flapsig nennen – schon ein bisschen von „Leibeigenschaft“ an der einen oder anderen Stelle die Rede. Da ist wirklich die Frage: Ist es denn gerechtfertigt? Wir haben in dem Bereich einfach Angst, dass wir dort in falsches Fahrwasser geraten und plötzlich bei einer wesentlich höheren Arbeitszeit anlangen, als wir momentan haben, wenn ich die EU-Arbeitszeitrichtlinie nicht so umsetze, wie sie verstanden werden soll und wie es auch zwei Urteile bestätigen. Es legt ja nicht der Soldat für sich fest, wie die Arbeitszeit aussieht, sondern diese wird für ihn festgelegt. Da kommen wir in den Bereich der Fürsorge von Vorgesetzten und auch natürlich in einen Bereich, in dem sich Vorgesetzte selber unter Stress setzen, die heute eben nicht mehr nur eine Aufgaben haben, sondern viele verschiedene. Um das zu vermeiden, müssen wir auch da von vornherein den richtigen Punkt treffen. Das ist für uns an der Stelle sehr wichtig: Eine geregelte Arbeitszeit ist gut, aber bitteschön im vernünftigen Rahmen. Was die Rechtsverordnung betrifft, da wäre es für uns sehr wichtig, dass wir daran Anteil haben, um auch ein Auge darauf zu halten wie sich das Ganze auswirken könnte. Wir erhoffen das Positive.



SV Christian Fuhrmann (Ver.di): Wir haben ungefähr 72 000 Zivilbeschäftigte bei der Bundeswehr. Das Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr ist unserer Auffassung nach zu einem überwiegenden Teil auf die Soldatinnen und Soldaten ausgerichtet. Wir haben mal geschätzt und danach machen die Beamtenbestandteile dieses Gesetzentwurfes ungefähr 2 Prozent aus. Die Zivilbeschäftigten fallen bei diesem Gesetzentwurf fast gänzlich hinten runter. Ich hatte ja eingangs schon erwähnt: Sie haben die gleichen und ähnlichen Belastungen durch die Umstrukturierungsmaßnahmen zu tragen.

Sie hatten gefragt, wie man das angehen könnte, dass sich da eine Verbesserung, eine Attraktivitätssteigerung deutlich macht: Ein großer Anteil ist eine Weiterentwicklung der Tarifpolitik in dem Bereich. Die schlechte Dienstpostenstruktur muss aufgehebelt werden und es müssen deutlich mehr Beförderungsposten geschaffen werden. Das alles, muss man natürlich sagen, kostet Geld. Das ist nicht zum Nulltarif zu machen.

SV RA Jörn Hauß: Frau Buchholz, ich habe nicht die Verwendungsbreite eines preußischen Kavallerieoffiziers, d. h. ich kann nicht zu allem etwas sagen und erkläre mich hier ausdrücklich für dieses arbeitszeitpolitische Element des Gesetzes für völlig inkompetent. Also bitte sehen Sie mir das nach. Wir haben uns hier kurz abgestimmt und Herr Königshaus könnte dazu was sagen.

SV Hellmut Königshaus (Wehrbeauftragter): Natürlich kann man aus der Sicht des jeweils Betroffenen immer noch weiter gehende Forderungen erheben, aber man muss eben auch letzten Endes den Gesamtbetrieb sehen. Deshalb verstehe ich diese Einschränkung persönlich schon. Es steht ja darin, es „kann“ gegebenenfalls für bestimmte Sachverhalte beschränkt werden. Dazu gehört beispielsweise auch, dass der Gesamtbetrieb natürlich darauf aufbaut, dass man planbare Verhältnisse findet. Das liegt auch im Interesse der anderen Beschäftigten, der Kameradinnen und Kameraden. Es gibt ja in dem Fall einer Familiengründung, Mutterschaft und anderem gesetzliche Ansprüche aus anderen Gesetzen. Da kann man Elternzeit verlangen, und das kann auch niemand

– auch dieses Gesetz tut es ja nicht – einschränken. Es geht nur um die Frage: Wann habe ich einen Anspruch? Dies ist eben in den Fällen eingeschränkt, wenn beispielweise eine Soldatin oder ein Soldat in dieser Zeit in der Ausbildung ist oder wenn es um andere Sachzusammenhänge geht. Und da kann ich mir solche Einschränkungen durchaus vorstellen und auch als gerechtfertigt ansehen.

Abg. Doris Wagner (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Herr Königshaus, wenn ich Sie richtig verstanden habe, wollen Sie, dass die neue Regelung zum Versorgungsausgleich auch auf Soldatinnen ausgedehnt werden soll, die nach dem Streitkräftenpersonalstruktur-Anpassungsgesetz ausgeschieden sind. Ich würde Sie bitten, noch einmal kurz darzulegen, warum Sie glauben, dass das notwendig ist, und warum Sie der Meinung sind, dass das der Attraktivität Vorschub leisten würde. Ich bin keine Juristin, aber vielleicht könnten Sie nochmal darlegen, wie sich das mit dem Rückwirkungsverbot vereinbaren lässt. Weiter würde ich von Ihnen gerne wissen, ob Sie mit den Regelungen zur Telearbeitszeit und mit der de-facto-Umsetzung der dortigen Regelung zufrieden sind. Ich habe schon häufig von Schwierigkeiten gehört, dass der Vorlauf unglaublich lange ist, die technischen Einrichtungen sehr viel Zeit erfordern etc.

Eine letzte Frage noch an Herrn Wüstner: Sie haben unter anderem die Dynamisierung der Zulagen gefordert. Das hat die Bundesregierung in ihrer Gesetzesvorlage nicht aufgegriffen. Vielleicht könnten Sie nochmals kurz darlegen, warum Sie das für wichtig halten und warum Sie glauben, dass es nicht aufgenommen worden ist.

SV Hellmut Königshaus (Wehrbeauftragter): Ich glaube, Attraktivität hat auch etwas damit zu tun, dass die Beteiligten das System insgesamt als fair empfinden. Und das ist einfach nicht fair, sozusagen nachträglich die Spielregeln zu ändern und dem Einzelnen zu sagen: „Du hast dich jetzt früher entschieden, du bist auf Wunsch deines Dienstherrn ausgeschieden und nun teilen wir dir mit: Hättest du dich nicht darauf eingelassen, dann hättest du aber eine erheblich bessere, auch für dich persönlich bessere Situation gehabt.“ Deshalb



halte ich es einfach auch für ein Gebot der Fairness, diese gleich zu behandeln. Ein Rückwirkungsverbot sehe ich in dem Zusammenhang eigentlich nicht, denn wir reden ja über zukünftige Leistungen, und demzufolge weiß ich nicht, was da jetzt rückwirkend ist. Ich kann jetzt entscheiden, wie ich mich in Zukunft auch für zurückliegende tatsächliche Sachverhalte verhalte. Das tun wir in dem Bereich ja oft. Und deshalb sehe ich darin keine Probleme.

Telearbeit ist ein wirklich großes Problem, weil die Leitungen zwischen dem Arbeitsplatz und dem sonstigen Dienstbetrieb eben nicht der Herrschaft des Dienstherrn unterliegen. Auch kann und soll der Dienstherr im Rahmen der Dienstaufsicht nicht so genau beobachten, was denn eigentlich auf der anderen Seite an diesem Telearbeitsplatz passiert – wer da mit zuguckt und was dort für Daten im Einzelnen behandelt werden. Das ist auch eine Frage des Datenschutzes. Da muss man dann auch tatsächlich bestimmte Regeln einführen. Das kann ich nachvollziehen. Ich würde zum Beispiel auch nicht wollen, dass eine Personal- oder Disziplinarangelegenheit völlig unkontrolliert irgendwo an einem Telearbeitsplatz behandelt wird. Insofern sehe ich dort schon die Rechtfertigung, bestimmte Einschränkungen zu machen.

SV OTL **André Wüstner** (DBwV): Die Zulagen, das muss man hervorheben, sind ein Teil der Besol-

dung. Und wenn wir, wie ausgeführt, in weiten Teilen auf dem Niveau von 1990 stehengeblieben sind, dann hat das seine Gründe. Ein Grund ist, dass wir bisher keine Dynamisierung hatten. Wenn wir jetzt einfach wieder einen nächsten Schritt machen, auch wieder ohne eine Dynamisierung und Anpassung an steigende Lebenshaltungskosten, dann sind wir in fünf bis acht Jahren wieder bei der gleichen Herausforderung. Das ist der Grund für die Dynamisierung. Ansonsten verweise ich auf mein Eingangsstatement, wo ich das im Detail ausgeführt hatte. Der Punkt ist die Anpassung an Lebenshaltungskosten.

Vors. **Dr. Hans-Peter Bartels** (SPD): Gibt es weitere Fragen? Das ist nicht der Fall. Dann sind wir am Ende der Anhörung angelangt. Ich danke den Sachverständigen für den großen Sachverstand, mit dem Sie uns hier die Arbeit erleichtern. Ich danke den Kolleginnen und Kollegen, und ich darf Sie darüber informieren, dass das, was wir heute besprochen haben, morgen in den Arbeitsgruppen der Fraktionen und auch in der Koalition noch einmal erörtert wird. Die Fraktionen werden morgen Nachmittag darüber abstimmen, am Mittwoch der Verteidigungsausschuss und das Plenum des Deutschen Bundestages am Donnerstag. Was wir heute hier erlebt haben, war ein wichtiger Teil des Gesetzgebungsverfahrens, und es gibt uns auch Schub für das, was wir für die Bundeswehr insgesamt vorhaben. Ihnen vielen Dank, und ich schließe die Sitzung.

Schluss der Sitzung: 17:00 Uhr

Für das Protokoll

Dr. Hans-Peter Bartels, MdB
Vorsitzender

(RD Dr. Christian Schnellecke)



Hauß & Nießalla Rechtsanwälte · Postfach 20 04 11 · 47019 Duisburg

An den Verteidigungsausschuss des
Deutschen Bundestages
Herrn MdB Hans-Peter Bartels
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache
18(12)340

17.02.2015 - 18/1485

5410

Jörn Hauß
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Familienrecht

Lars Nießalla
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Prof. Dr. Gabriele Janlewing
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Insolvenzrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Moritz Härdle
Rechtsanwalt
im Anstellungsverhältnis

**Öffentliche Anhörung des Verteidigungsausschusses am Montag, d.
23.2.2015 - BwAttraktStG**

Hier: Kurzstellungnahme zu Art 10 Nr. 8 BwAttraktStG-E

Bearbeiter:
Rechtsanwalt Hauß

Datum:
17.02.2015 H/H

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
Sehr geehrte Damen und Herren,

als Mitglied des Familienrechtsausschusses des Deutschen Anwaltvereins
erlaube ich mir, Ihnen folgende kurze Stellungnahme zu dem von mir zu fo-
kussierenden Teil des Gesetzentwurfs zu übersenden.

**1. § 55 c Abs. 1 S. 3 SVG – Aussetzung der versorgungsausgleichs-
bedingten Versorgungskürzung:**

Die vorgesehene Aussetzung einer versorgungsausgleichsbedingten
Kürzung der Versorgungsleistungen an Soldaten, die wegen Über-
schreitens der für sie geltenden besonderen Altersgrenze in den Ruhe-
stand versetzt worden sind, ist aus versorgungsausgleichsrechtlicher
Sicht nicht zu beanstanden sondern zu begrüßen.

- a. Die Regelung beseitigt eine systemwidrige Besserstellung des
Versorgungsträgers durch den Versorgungsausgleich im
Scheidungsfall. Dieser hat nämlich die Verpflichtung zur Erbrin-



gung der vollen Pensionsleistung für den Soldaten ab Erreichen der für ihn geltenden spezifischen Altersgrenze übernommen. Durch eine Ehescheidung wird nach der derzeit geltenden Rechtslage der Versorgungsträger für die Zeit zwischen dem Erreichen der besonderen Altersgrenze und der Regelaltersgrenze in Höhe des Ausgleichswert für den geschiedenen Gatten von der Versorgungsleistung befreit, weil für die ausgleichsberechtigte Person (wenn für sie nicht ebenfalls eine besondere Altersgrenze gilt) Versorgungsleistungen erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze zu leisten sind.

- b. Die zeitliche Grenze der Aussetzung der Kürzung bis (maximal) zur Vollendung des 62. Lebensjahres ist aus der Logik eines Versorgungssystems nicht begründbar. Logisch wäre es, die Kürzung längstens bis zur Regelaltersgrenze in der Beamtenversorgung auszusetzen und frühestens mit der Erbringung von Versorgungsleistungen aus dem Ausgleichswert an die ausgleichsberechtigte Person die Kürzung der Versorgung vorzunehmen.
- c. Da die Regelung als nur die Soldatenversorgung betreffende Regelung im Soldatenversorgungsgesetz vorgesehen ist, bestehen insoweit unter verfassungsrechtlichen Aspekten keine Befürchtungen, dass sich andere Berufsgruppen mit besonderen Altersgrenzen unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten auf die Regelung berufen könnten.

2. § 55 c Abs. 1 S. 4 SVG – Beendigung der Aussetzung der Kürzung:

Die vorgesehene Regelung beendet die Aussetzung der Kürzung ‚sobald‘ Leistungen aus dem Ausgleichswert an die ausgleichsberechtigte Person erbracht werden oder der Soldat Leistungen aus einem ihm im Versorgungsausgleich übertragenen Anrecht bezieht.

- a. Diese Regelung ist nicht zu beanstanden, wenn Leistungen aus dem Ausgleichswert an die ausgleichsberechtigte Person erbracht werden, sei es die Regelaltersversorgung oder Leistungen als Folge der Invalidität der ausgleichsberechtigten Person. In diesem Fall realisiert sich das durch den Versorgungsausgleich für den Versorgungsträger begründete Risiko, so dass die Versorgungsleistung an den ausgleichspflichtigen Gatten entsprechend zu kürzen ist.
- b. Bezieht aber der im Versorgungsausgleich ausgleichspflichtige Soldat Leistungen aus einem ihm übertragenen Anrecht ist das vollständige Ende der Aussetzung der Kürzung weder versorgungsausgleichsrechtlich noch sozialpolitisch geboten und mit dem gesetzgeberischen Ziel nicht zu vereinbaren. Diese mangelnde Logik dieses Automatismus mag folgender Fall verdeutlichen:

Ein Berufsunteroffizier wird mit Vollendung des 55. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt. Gleichzeitig wird er geschieden. Der Ausgleichswert seiner Versorgung betrage 1.000 €. Seine Ehefrau überträgt an ihn aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein Anrecht in Höhe eines Rentenwerts von 300 € und im Wege der internen Teilung ein betriebliches Anrecht in Höhe von 100 €, dessen Altersgrenze mit Vollendung des 60. Lebensjahres erreicht wird.



Es ist wenig einleuchtend, dass die Zahlung von 100 € aus der betrieblichen Versorgung dazu führen soll, dass die volle Leistung der 1.000 € entfällt. Zwar bestünde in diesem Fall die Möglichkeit, über § 35 VersAusglG die Aussetzung der Kürzung zu beantragen. Da das Anrecht aus der gesetzlichen Rentenversicherung aber nur eine Versorgung in Höhe von 300 € gewähren würde, bliebe der Verlust von 600 € nicht zu korrigieren.

Diese gesetzliche Regelung wird letztendlich dazu führen, dass geschiedene Soldatinnen und Soldaten Leistungen aus einer ihnen im Versorgungsausgleich übertragenen oder zu ihren Gunsten begründeten Versorgung nicht beantragen werden, um den vorzeitigen Verlust der Aussetzung der Kürzung nach § 55 c SVG nicht zu riskieren, wenn deren Leistungen vor Vollendung des 62. Lebensjahres erbracht werden können. Da Versorgungsleistungen aus privaten und betrieblichen Altersversorgungen in der Regel nur auf Antrag geleistet werden, hätte der Träger der Soldatenversorgung auch keine Handhabe gegen die Unterlassung der Antragstellung vorzugehen.

Für den Versorgungsbezieher selbst ist die Konsequenz der Leistungsbeantragung auch wegen der komplizierten Rechtslage zu §35 VersAusglG nur schwer zu überblicken, weswegen es häufig zu Fehlentscheidungen kommen wird. Dies gilt umso mehr, als es für die Betroffenen nach Durchführung des Versorgungsausgleichs meist unmöglich ist, die Höhe der zu zahlenden Versicherungen zu kalkulieren, sofern diese nicht als Rentenwert ausgegeben werden.

Gesetzestechisch wäre es daher sinnvoll § 55 c Abs. 1 S. 4 wie folgt zu ändern:

4Satz 3 ist nicht anzuwenden, sobald Leistungen aus dem nach Abs. 1 durch das Familiengericht übertragenen Anrecht an die ausgleichsberechtigte Person gewährt werden. 5Soweit dem Versorgungsbezieher Leistungen aus einem ihm im Versorgungsausgleich übertragenen Anrecht vor Erreichen der Altersgrenze nach S. 1 gewährt werden, wird die Kürzung der Versorgungsleistung aufgehoben.

3. Einbeziehung der Bezieher einer Dienstunfähigkeitsversorgung in die Regelung des § 55 c SVG

Wenig nachvollziehbar ist, dass die Bezieher einer Dienstunfähigkeitsversorgung nicht in den Kreis der durch die Aussetzung der versorgungsausgleichsbedingten Versorgungskürzung begünstigten Personen aufgenommen worden sind.

Der sozialpolitische Bedarf bezüglich dieser Personen ist dringend. Fällt das zur Dienstunfähigkeit führende Ereignis in die Ehezeit, wird nach der gesetzlichen Konstruktion des



Versorgungsausgleichs die gesamte Zurechnungszeit der Ehezeit zugeschlagen. Dies hat zur Folge, dass meist die gesamte Versorgung ehezeitlich ist und daher hälftig auszugleichen ist. Nach einer Entscheidung des OLG Düsseldorf (8 UF 77/13, FamRZ 2014, 1463) kann hier zwar nach § 27 VersAusglG eine Verminderung des Ehezeitanteils erfolgen, die Rechtsprechung hat dazu indessen noch keine einheitliche Linie gefunden, das Verfahren ist beim BGH als Rechtsbeschwerde anhängig (Aktenzeichen XII ZB 252/14).

Wenn unter Ziff. 1.a. bereits dargestellt worden ist, dass der Versorgungsträger durch den Versorgungsausgleich profitiert, weil er von einem bestehenden und übernommenen Risiko befreit wird, gilt dies noch mehr für die Invaliditätsfälle. Das Dienstunfähigkeitsrisiko hat sich bereits realisiert. Durch die Kürzung der laufenden Invaliditätsversorgung um den Ausgleichswert wird diese in der Regel halbiert, ohne dass der Versorgungsträger adäquate Leistungen an die ausgleichsberechtigte Person zu erbringen hätte.

In diesen Fällen versagt in der Regel auch die Korrektur über § 35 VersAusglG. Zwar kann der Ausfall der Leistungen aus einem dem Soldaten übertragenen Anrecht aus der gesetzlichen Rentenversicherung kompensiert werden. Nur ganz selten erreichen diese Anrechte indessen die Höhe des Ausgleichswerts der Versorgung. Aus im Versorgungsausgleich übertragenen betrieblichen Altersversorgungen wird in der Regel überhaupt keine Invaliditätsrente an ausgleichsberechtigte Personen geleistet.

Es verwundert deswegen, dass der Gesetzgeber sich dieses m.E. gerade für die Bundeswehr drängenden Problems nicht angenommen hat. Die in § 55 c Abs. 1 SVG gefundene Lösung für besondere Altersgrenzen sollte daher auch auf die Versorgungen erweitert werden, die wegen Dienstunfähigkeit gewährt werden.

Jörn Hauß

Rechtsanwalt

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache

18(12)341

18.02.2015 - 18/1493

5410

**Stellungnahme
der Deutschen Rentenversicherung Bund**

ZUR

**Öffentlichen Anhörung des Verteidigungsausschusses
des Deutschen Bundestages**

am 23. Februar 2015

zu dem

Geszentwurf der Bundesregierung

**Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung
der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr
(Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetz – BwAttraktStG)**

(BT-Drucksache 18/3697)

- I. Der Gesetzentwurf enthält eine Reihe von Maßnahmen, durch die die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr in den drei Kernbereichen „Arbeitsbedingungen und dienstliche Gestaltung“, „Vergütung“ sowie „soziale Absicherung und Versorgung“ gesteigert werden soll. Die Träger der Rentenversicherung sind allein vom letztgenannten Kernbereich betroffen, in dem unter anderem eine verbesserte Nachversicherung für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit in der gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehen ist. Die Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund beschränkt sich deshalb auf die entsprechenden Regelungen des Gesetzentwurfs.
- II. Durch die vorgesehene verbesserte Nachversicherung im System der gesetzlichen Rentenversicherung soll für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit ein Ausgleich für das bisherige Fehlen einer betrieblichen Zusatzversorgung geschaffen werden. Zu diesem Zweck ist eine fiktive Erhöhung der Beitragsbemessungsgrundlage – also der beitragspflichtigen Einnahmen – um 15 Prozent vorgesehen. Ein mögliches mit der fiktiven Anhebung der beitragspflichtigen Einnahmen verbundenes Überschreiten der in der gesetzlichen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze wird – begrenzt auf maximal 15 Prozent – ausdrücklich zugelassen.
- III. Dass die verbesserte soziale Absicherung von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit im System der gesetzlichen Rentenversicherung stattfinden soll, begegnet grundsätzlich keinen Bedenken. Die Nachversicherung in der Rentenversicherung stellt für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, die lediglich ein befristetes Dienstverhältnis eingehen und in der Regel ebenso wie vor diesem Dienstverhältnis auch nach dessen Ende wieder dem System der gesetzlichen Rentenversicherung angehören, eine kontinuierliche Absicherung in einem Alterssicherungssystem sicher.
- IV. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Zahlung von Nachversicherungsbeiträgen für über der geltenden Beitragsbemessungsgrenze liegende fiktive Entgelte und deren leistungsrechtliche Berücksichtigung in Form von Entgeltpunktzuschlägen ist zwar aus rentensystematischen Gründen nicht unbedenklich, im Ergebnis aber noch hinnehmbar.
 1. Die Beitragsbemessungsgrenze als ein „Kernstück des Systems der gesetzlichen Rentenversicherung“ darf grundsätzlich nicht überschritten werden (BSGE 96, 218, 222). Sie begrenzt den Eingriff in das Grundrecht, für sein Alter selbst Vorsorge zu treffen, der in der Zwangsversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt. Das Gewicht, das diesem Eingriff in die allgemeine Handlungsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG) zukommt, wird dadurch gemindert, dass die Vorleistungen für die Versicherung

nach oben begrenzt sind (so BVerfGE 29, 221, 236 f.). Insoweit hat die Beitragsbemessungsgrenze die Funktion einer Belastbarkeitsgrenze. Umgekehrt wirkt sie auch als Versicherungsschutzgrenze, weil versicherungsrechtlich relevante höhere Vorleistungen nicht erbracht werden können. Sie setzt für alle Versicherten das Höchstmaß der im System der gesetzlichen Rentenversicherung möglichen Vorsorge fest. Damit ist sie auch eine Leistungsgrenze für die Rentner, weil sie die Leistungen an die jeweilige Rentnergeneration limitiert.

In diesen Funktionen erhält die Beitragsbemessungsgrenze – so das Bundesverfassungsgericht – „den Renten grundsätzlich ihre existenzsichernde Funktion und gewährleistet zugleich die Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung“ (Nichtannahmebeschluss zur Begrenzung der Bewertung von Kindererziehungszeiten vom 29. August 2007 – 1 BvR 858/03 – unter Verweis auf BVerfGE 100, 1, 40 f.). Aus diesem Grund hat das Bundesverfassungsgericht die Verfassungsmäßigkeit des § 6 Abs. 1 des Anspruchs- und Anwartschaftsüberführungsgesetzes (AAÜG) bejaht, der eine Berücksichtigung der in der DDR erzielten Arbeitsentgelte und Arbeitseinkommen nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze vorsieht (BVerfGE 100, 1). Darüber hinaus haben das Bundessozialgericht (BSG SozR 3-2600 § 70 Nr. 6; BSGE 96, 218) und das Bundesverfassungsgericht (Nichtannahmebeschluss vom 29. August 2007 – 1 BvR 858/03 –) die Begrenzung der Bewertung von Kindererziehungszeiten auf die Summe der Entgeltpunkte, die bei einer Beitragszahlung bis zur Beitragsbemessungsgrenze höchstens erreichbar ist, für verfassungsgemäß erklärt.

Eine auch nur partielle Aufgabe der Beitragsbemessungsgrenze im System der gesetzlichen Rentenversicherung würde – so das Bundessozialgericht – „zu eingreifenden Verwerfungen und zu anderen nicht zu rechtfertigenden Ungleichbehandlungen“ führen (BSG SozR 3-2600 § 70 Nr. 6). Insbesondere könnten sich in diesem Fall andere Personengruppen auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Art. 3 Abs. 1 GG) berufen, weil sie gegenüber der von der Durchbrechung der Beitragsbemessungsgrenze profitierenden Personengruppe ohne nachvollziehbaren Grund benachteiligt würden, und verlangen, dass die an sie zu erbringenden Leistungen ebenfalls nicht von der Beitragsbemessungsgrenze begrenzt werden.

2. Dennoch ist das im Gesetzentwurf zugelassene Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze für einen bestimmten Kreis von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit aus mehreren Gründen noch hinnehmbar.

Zum einen wird das Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze bei Soldatinnen und Soldaten auf Zeit wegen der Begrenzung auf maximal 15 Prozent deutlich geringer ausfallen als im Fall der bereits geltenden anderen Ausnahmeregelung im Bereich der Soldatenversorgung. Nach dem Gesetz zur Verbesserung der Versorgung bei besonderen Auslandsverwendungen (Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz – EinsatzVVerbG) vom 5. Dezember 2011 erhalten nachzuversichernde Soldatinnen und Soldaten sowie rentenversicherungspflichtige Wehrdienstleistende und Zivilbeschäftigte des Bundes für bestimmte Zeiten einer besonderen Auslandsverwendung zusätzlich zu den aus der Nachversicherung bzw. aus dem versicherungspflichtigen Arbeitsentgelt resultierenden Entgeltpunkten einen Zuschlag von 0,18 Entgeltpunkten pro Monat. Allein dieser Entgeltpunktzuschlag entspricht einer Beitragsbemessungsgrundlage oberhalb der derzeit in der allgemeinen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze. Zusammen mit den Entgeltpunkten aus den Pflichtbeitragszeiten wird die Beitragsbemessungsgrenze in all diesen Fällen in sehr viel größerem Umfang überschritten als dies im vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehen ist.

Zudem ist nach der Begründung des Gesetzentwurfs nur eine geringe Zahl an Fällen zu erwarten, in denen es tatsächlich zu einem Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze kommen wird (BT-Drucks. 18/3697, S. 64). Nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung wird dies voraussichtlich jährlich bei rund 250 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit der Fall sein, die in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 15 eingestuft waren. Das würde in etwa einem Anteil von 2 Prozent der pro Jahr nachzuversichernden Soldatinnen und Soldaten auf Zeit entsprechen. Außerdem wird die Beitragsbemessungsgrenze bei der betroffenen Personengruppe auch nicht für die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses – also nicht in jedem nachzuversichernden Jahr –, sondern nur in den Jahren überschritten, in denen die genannten Besoldungsgruppen erreicht worden sind.

Hinzu kommt, dass aus den Nachversicherungsbeiträgen für die über der Beitragsbemessungsgrenze liegenden fiktiven Entgelte leistungsrechtlich Zuschläge an Entgeltpunkten ermittelt werden. Zuschlagsentgeltpunkte fließen nicht in die Gesamtleistungsbewertung ein und wirken sich demzufolge nicht auf die Bewertung beitragsfreier und beitragsgeminderter Zeiten aus.

Schließlich ist zuzugestehen, dass sich bei der vorgesehenen verbesserten Nachversicherung im System der gesetzlichen Rentenversicherung das erklärte Ziel des Gesetzentwurfs, für alle Soldatinnen und Soldaten auf Zeit einen Ausgleich für das bisherige Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung zu schaffen, nur erreichen lässt,

wenn in bestimmten Fällen ein Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze zugelassen wird. Anderenfalls würden – so die Begründung des Gesetzentwurfs zurecht – Soldatinnen und Soldaten auf Zeit ab der Besoldungsgruppe A 13 aufwärts im Vergleich zu Soldatinnen und Soldaten auf Zeit mit niedrigerem Einkommen bei der Nachversicherung Nachteile hinnehmen müssen (BT-Drucks. 18/3697, S. 64 f.).



Deutscher
Bundeswehrverband

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache
18(12)343

19.02.2015 - 18/1499

5410

Stellungnahme

des Deutschen Bundeswehrverbandes

zu dem

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr (Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetzes - BwAttraktStG)

(Bundestagsdrucksache 18/3697)

**zur öffentlichen Anhörung des Verteidigungsausschusses
des Deutschen Bundestages**

am 23. Februar 2015

**Für
unsere
Mitglieder!**

1. Allgemeines

Der Deutsche BundeswehrVerband begrüßt den Gesetzentwurf. Er ist Teil der „Attraktivitätsoffensive“, die im Koalitionsvertrag vom November 2013 festgeschrieben wurde. Der Verband ist dankbar, dass die Regierungskoalition diese Offensive nicht nur schriftlich vereinbart, sondern mit dem vorliegenden Gesetzentwurf auch einen elementaren Baustein davon erarbeitet hat. Der Dank gilt auch den Impulsen, die seitens der Fraktion Bündnis'90/Die Grünen dazu kamen.

Attraktive Rahmenbedingungen und Perspektiven sind dringend notwendig für die Freiwilligenarmee Bundeswehr. Demografie, ein Arbeitsmarkt mit Fachkräftemangel und die ausgesetzte Wehrpflicht machen Attraktivität zu einem reinen Erfordernis, um die Bundeswehr nicht in Personalnot zu bringen. Die Bewerberzahlen sinken, und in etlichen Verwendungen herrscht schon jetzt Personalmangel.

Bei einer nüchternen Bestandsaufnahme zeigt sich ebenso, dass viele Rahmenbedingungen nicht mehr zeitgemäß sind und einem Vergleich mit Stellen in der Wirtschaft nicht standhalten. Nicht nur bei der gesetzlichen oder tariflichen Arbeitszeitregelung ist für die Soldaten etwas nachzuholen, was andere in der Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst schon lange haben.

Steuert die Bundesregierung hier nicht gegen, gerät die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr in Gefahr. Schließlich ist eine einsatzbereite Bundeswehr nicht ohne gutes, motiviertes und zahlenmäßig ausreichendes Personal möglich.

Eine funktionsfähige Bundeswehr umfasst selbstverständlich die Streitkräfte und die Bundeswehrverwaltung. Deshalb unterstützt der Deutsche BundeswehrVerband Verbesserungen für die zivilen Beschäftigten ausdrücklich. Die großen Verbände sind sich hier einig, wie am gemeinsamen Anschreiben von DBwV, dbb und DGB im Rahmen der Verbändebeteiligung deutlich wurde.

Dieser Gesetzentwurf ist ein wichtiger Schritt zu einer modernen Freiwilligenarmee des 21. Jahrhunderts!

2. Vorrangiger Nachsteuerungsbedarf

Zu den positiven Aspekten des Gesetzentwurfs gehören insbesondere die Einführung einer regelmäßigen gesetzlichen Arbeitszeit im Grundbetrieb, die Anhebung der Erschwerniszulagen und dass Problembereiche wie die Alterssicherung der Soldaten auf Zeit, die Hinzuverdienstgrenzen und der Versorgungsausgleich der Berufssoldaten im Ruhestand angegangen werden.

Den wichtigsten Nachsteuerungsbedarf sieht der Deutsche Bundeswehrverband bei den nachfolgenden vier Kernpunkten.

a) Rentennachversicherung der Soldaten auf Zeit

Im **Gesetzentwurf** enthalten ist die so genannte „Rentennachversicherung plus“: Die Beträge, die für die Rentennachversicherung der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit in die Rentenkasse fließen, sollen um 15 Prozent aufgestockt werden. Wo dieser Betrag schon über der Beitragsbemessungsgrenze liegt, wird diese Grenze um ebenfalls 15 Prozent angehoben.

Der Deutsche Bundeswehrverband spricht sich für eine Anhebung der „Rentennachversicherung plus“ auf wenigstens 21 Prozent aus.

Die **Gründe** dafür sind:

- Die Soldatinnen und Soldaten auf Zeit bilden den Großteil der Streitkräfte. Drei von vier Soldaten sind Zeitsoldaten. Wer die Bundeswehr attraktiver machen will, muss also dieses Dienstverhältnis attraktiver ausgestalten. Die Alterssicherung ist ein wesentlicher Baustein dabei.
- Die Alterssicherung der Soldaten auf Zeit ist nach wie vor auf dem niedrigsten Niveau des öffentlichen Dienstes. Die Soldaten auf Zeit haben keine Pension – auch nicht anteilig – und keine Leistungen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder der kommunalen Zusatzversorgung. Diese Lücke muss geschlossen werden.
- 15 Prozent mehr in der Rente sind keine echte Attraktivitätssteigerung. Am Beispiel eines Oberfeldwebels in der Besoldungsgruppe A 7 mit Amtszulage lässt sich das exemplarisch darstellen: Die „Rentennachversicherung plus“ steigert seinen Rentenanspruch für zwölf Jahre Dienst um rund 48 Euro: von 317 Euro auf 365 Euro. Das ist zu wenig.

- Eine nachhaltig spürbare Attraktivitätssteigerung wäre hier eine Versorgungsanwartschaft nach dem Altersgeldgesetz gewesen, also eine anteilige Pension. Diese Lösung steht nicht mehr in Rede. Der Gesetzentwurf befindet sich hier also auf dem Minimalniveau.
- Die Berechnung, die zu den zusätzlichen 15 Prozent geführt hat, ist zu hinterfragen. Der Gesetzentwurf nimmt den Arbeitgeberanteil zur VBL-Ost als Vergleichsgröße. Da die Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst in den alten Bundesländern oder im Einsatz verrichtet, wäre die VBL-West der richtige Maßstab gewesen. Die rechnerische Übernahme der Arbeitgeberanteile VBL-West hätte zu einer „Rentennachversicherung plus“ mit zusätzlichen 34 Prozent geführt.
Das Minimum ist das Zugrundelegen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen der VBL-Ost, was eine „Rentennachversicherung plus“ von zusätzlichen 21 Prozent ergibt.

b) Erhöhung der Stellenzulagen

Der **Gesetzentwurf** enthält eine Anhebung der Erschwerniszulagen um bis zu 40 Prozent.

Von den Stellenzulagen der Soldatinnen und Soldaten sollen selektiv vier angehoben werden. Die übrigen zehn Stellenzulagen bleiben auf dem Niveau von 1990.

Der Deutsche BundeswehrVerband empfiehlt dringend die Anhebung aller Stellenzulagen der Bundeswehr um bis zu 40 Prozent. Alle Erschwernis- und Stellenzulagen sind zu dynamisieren: Sie müssen mit den regelmäßigen Besoldungsanpassungen angehoben werden.

Die **Gründe** dafür sind:

- Die Mehrheit der Stellenzulagen wurde und wird auch jetzt nicht erhöht. Damit wird die Wirkung der angehobenen Erschwerniszulagen erheblich relativiert. Die besoldungsrechtliche Seite des Dienstes in der Bundeswehr wird also weit weniger attraktiver.

- Mit den Stellenzulagen wird nun der Teil ausgelassen, der einen Ausgleich für eine über den rein militärischen Bereich hinausgehende, belastende und verantwortungsvolle Verwendung bieten soll.
- Die punktuelle Anhebung von Stellenzulagen stiftet Unfrieden in der Truppe. Das ist insbesondere der Fall, wenn dies mit der Begründung „Anpassung von Stellenzulagen mit besonderer Bedeutung für den Dienstbetrieb“ (Zitat Regierungssprecher nach dem Kabinettsbeschluss vom 29.10.2014) geschieht. Die nicht berücksichtigten Soldaten halten den Dienstbetrieb ebenso am Laufen.
- Stellenzulagen sind ein ergänzender Besoldungsbestandteil zur Grundbesoldung, der ebenso auf dem heutigen Standard der Lebenshaltungskosten sein muss wie die restliche Grundbesoldung. Ein Niveau von 1990 ist schon per se nicht attraktiv. Hier stellt sich nicht die Frage einer Verbesserung, sondern des Aufholens und Lückenschließens im Rahmen der amtsangemessenen Besoldung.
- Zur Frage der Gleichbehandlung mit Beamtinnen und Beamten, die ebenfalls Stellenzulagen erhalten, zum Beispiel Beamte im Feuerwehreinsatzdienst der Bundeswehr: Eine Gleichbehandlung der Beamten ist ausdrücklich im Sinne des Deutschen Bundeswehrverbandes. Auch hier gibt es erheblichen Nachholbedarf.
- Strukturelle Verbesserungen zum Ausgleich etwa der fehlenden Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen hat es bei Soldatinnen und Soldaten nicht gegeben. Stattdessen gab es Personalreduzierungen und strukturelle Verschlechterungen durch vier Personalstrukturmodelle. So haben zum Beispiel Unteroffiziere weit weniger Möglichkeiten, Berufssoldat zu werden.
- Die Dynamisierung der Erschwernis- und Stellenzulagen soll einen großen Aufholbedarf, wie er jetzt seit 25 Jahren vorliegt, künftig verhindern.

c) Hinzuverdienstgrenzen

Der **Gesetzentwurf** enthält die Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen für Beschäftigten außerhalb des öffentlichen Dienstes bis zur besonderen Altersgrenze des Polizeivollzugsdienstes der Bundespolizei. Diese Altersgrenze liegt im Moment bei 60 Jahren und neun Monaten und wird auf das 62. Lebensjahr angehoben. Danach leben die bisherigen Hinzuverdienstgrenzen bis zur Regelaltersgrenze (65. bis 67. Lebensjahr) wieder auf.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, alle Hinzuverdienstgrenzen für die Soldatinnen und Soldaten ohne zeitliche Unterscheidung aufzuheben. Beschäftigungen im öffentlichen Dienst können ausgenommen bleiben.

Die **Gründe** dafür sind:

- Diese zeitliche Unterscheidung steht nicht im Koalitionsvertrag. Der Wortlaut hier ist: „Die Koalition wird die geltenden Beschränkungen des Hinzuverdienstes für ausgeschiedene Soldaten bei späteren Verwendungen in der Wirtschaft aufheben.“ Der Koalitionsvertrag ist einzuhalten.
- Eine komplette Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen – auch die der Bundespolizisten – nützt allen: Der Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt wird gemildert. Das Steueraufkommen wächst. Der Arbeitgeber muss die Arbeitgeberanteile an die Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen. Und das Wirtschaftswachstum wird gefördert. Es handelt sich um eine Win-win-Situation.
- Das Reformbegleitgesetz hat gezeigt, dass die Zurruesetzung ohne Hinzuverdienstgrenzen weder die Systematik des Versorgungsrechts ins Wanken bringt noch den Arbeitsmarkt mit arbeitshungrigen Pensionären überschwemmt.
- Zur Frage, warum eine Verbesserung bei den Ehemaligen eine Attraktivitätssteigerung sein soll: Es geht hier nicht nur um die aktiven Menschen der Bundeswehr. Attraktiv ist auch, wer seinen Ehemaligen attraktive Perspektiven nach dem Dienst bietet. Und die Ehemaligen sind wichtige Multiplikatoren für die Nachwuchswerbung: als Angehörige der Reserve oder als Verwandte, die den jungen Menschen bei der Berufswahl beraten.

- Die frühe Zuruhesetzung der Berufssoldaten mit der besonderen Altersgrenze wird gerne als „Überprivilegierung“ angesehen. Das ist nicht sachgerecht. Auch der frühe Ruhestand bedeutet früher weniger Bezüge, nämlich das Ruhegehalt mit maximal 71,75 Prozent anstelle von 100 Prozent an Dienstbezügen. Ein Stabsfeldwebel in der Besoldungsgruppe A 9 hat damit einen Verlust an Lebenseinkommen im Vergleich zu einem Beamten in der gleichen Besoldungsgruppe von rund 110.000 Euro.

Außerdem kann sich der Berufssoldat nicht gegen diese frühe Zuruhesetzung wehren. Es gibt sie allein wegen des nachvollziehbaren dienstlichen Interesses an einem jungen Altersdurchschnitt in den Streitkräften. Deshalb sind Vergleiche mit den vorzeitigen Zuruhesetzungen wegen Dienstunfähigkeit inklusive Abschlägen falsch. Die besondere Altersgrenze ist eine gesetzliche Grenze und hängt nicht von der Dienstfähigkeit des Einzelnen ab.

d) Versorgungsausgleich

Der **Gesetzentwurf** enthält eine Teilverbesserung beim Versorgungsausgleich der geschiedenen Berufssoldatinnen und –soldaten: Die Kürzung des Ruhegehalts wird bis zur besonderen Altersgrenze des Polizeivollzugsdienstes der Bundespolizei hinaus geschoben. Diese Altersgrenze liegt im Moment bei 60 Jahren und neun Monaten und wird auf das 62. Lebensjahr angehoben.

Der Deutsche BundeswehrVerband empfiehlt hier dringend zwei Verbesserungen:

- **Der Abzug des Versorgungsausgleichs ist bis zur beamtenrechtlichen Regelaltersgrenze (65. bis 67. Lebensjahr) hinauszuschieben.**
- **Die Gesetzesänderung muss redaktionell so überarbeitet werden, dass die Regelung nicht nur den Ruhestand mit der besonderen Altersgrenze erfasst, sondern auch andere gesetzliche Fälle vorzeitiger Zuruhesetzung etwa nach dem Bundeswehrreform-Begleitgesetz.**

Die **Gründe** dafür sind:

- Der Deutsche Bundeswehrverband stellt keineswegs das Prinzip der hälftig geteilten Alterssicherung zwischen den Ehepartnern in Frage. Beim Versorgungsausgleich summieren sich jedoch die nachfolgenden Nachteile der Berufssoldaten im Ruhestand unverhältnismäßig.
- Auch mit der Anhebung auf die Altersgrenze der Bundespolizei hat ein Stabsfeldwebel im Ruhestand einen Einkommensverlust durch den frühen Abzug des Versorgungsausgleichs gegenüber einem vergleichbaren Beamten von rund 65.000 Euro allein bis zum 65. Lebensjahr.
- Der Soldatenberuf bringt durch die Einsätze samt spezifischer Einsatzvorbereitung lange Phasen der Trennung von der Familie mit sich. Dies führt zusammen mit einer enormen Versetzungshäufigkeit sowie ausbildungs- und übungsbedingter Abwesenheitszeiten im Grundbetrieb zu einer hohen Scheidungsquote in den Streitkräften.
- Den frühen Ruhestand gibt es nur im dienstlichen Interesse an „jungen Streitkräften“. Auch wenn der Berufssoldat weiter im aktiven Dienst bleiben will, darf er das nicht.
- Nach jetziger Rechtslage trifft ihn dann zeitgleich zum Versorgungsausgleich die Hinzuverdienstgrenze. Er kann also den Abzug des Versorgungsausgleichs nicht einmal durch seine Arbeitskraft ausgleichen. Dieser Zeitpunkt soll nach diesem Gesetzentwurf lediglich wenige Jahre nach hinten geschoben werden.
- Die Berücksichtigung der früheren gesetzlichen Regelungen wie das Bundeswehrreform-Begleitgesetz dient der Gleichbehandlung derjenigen Berufssoldaten, die auf Initiative des Dienstherrn und zur Personalreduzierung die Bundeswehr verlassen haben.

3. Weitere Punkte

Auf zwei weitere Punkte geht der Deutsche BundeswehrVerband an dieser Stelle nur kurz ein:

- Der Deutsche BundeswehrVerband begrüßt die Rückdatierung des **Stichtags für die Einsatzversorgung** und empfiehlt das Datum 01.11.1991 als Stichtag, um auch die UN-Missionen in Kambodscha zu erfassen. Bei der finanziellen Versorgung der Verwundeten und Hinterbliebenen aus den Einsätzen darf es keine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ geben. Es fehlt allerdings noch die Rückdatierung der **zusätzlichen Anrechnung von Einsatzzeiten** auf Ruhegehalt und Rente. Die zusätzliche Anrechnung ist beim Ruhegehalt nur bei Einsatzzeiten seit dem 01.12.2002 möglich, bei der Rente seit dem 13.12.2011. Für beides muss ebenso der neue Stichtag gelten.
- Der Deutsche BundeswehrVerband bedauert, dass ein dauerhaftes und gesetzliches **Wahlrecht zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld** nicht den Weg in den Gesetzentwurf gefunden hat. Die Regierungskoalition hatte dies im Koalitionsvertrag vereinbart. Der Deutsche BundeswehrVerband geht davon aus, dass die Koalition diesen Punkt noch in der 18. Legislaturperiode aufgreift.

Der Deutsche BundeswehrVerband dankt für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Er dankt ebenso für das Engagement von Bundesregierung und Parlament, für eine motivierte und einsatzfähige Bundeswehr zu sorgen. Angesichts der aktuellen Krisen auf der Welt ist dies dringend notwendig.



Hellmut Königshaus
Der Wehrbeauftragte
des Deutschen Bundestages

Vorsitzender des
Verteidigungsausschusses
Herrn Dr. Hans-Peter Bartels, MdB
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache
18(12)344

20.02.2015 - 18/1503

5410

Berlin, 20. Februar 2015

Schriftliche Stellungnahme

Platz der Republik 1
11011 Berlin
Telefon: +49 30 227-38200
Fax: +49 30 227-38265
susanne.quadt@bundestag.de

**für die öffentliche Anhörung des Verteidigungsausschusses des
Deutschen Bundestages am 23. Februar 2015 zum Thema:**

Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetz

Dienstgebäude:
Neustädtische Kirchstr. 15
10117 Berlin

Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr (BT-Drs. 18/3697) vorgesehenen Einzelmaßnahmen sind aus Sicht des Wehrbeauftragten insgesamt begrüßenswert und entsprechen weitestgehend seinen Anregungen im aktuellen Jahresbericht (BT-Drs. 18/37500) und in früheren Berichten.

Um dem Anspruch der Bundeswehr, sich als einer der attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands zu positionieren, gerecht zu werden, bedarf es dennoch einer Reihe von Ergänzungen:

Im Gesetzentwurf fehlt die **Verankerung des Wahlrechts** für Soldatinnen und Soldaten **zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld**, obgleich dessen gesetzliche Festschreibung in dem am 16. Dezember 2013 unterschriebenen Koalitionsvertrag ausdrücklich vorgesehen war. Der Soldatenberuf ist geprägt durch ständige Versetzungen. Die Lebensumstände der Soldatinnen und Soldaten lassen den Umzug mit der gesamten Familie bei einer Versetzung oftmals nicht zu. Sie müssen somit pendeln und zusätzlichen Wohnraum am Standort anmieten. Die in der Attraktivitätsagenda enthaltene zu unterstützende Absicht, die Häufigkeit der Versetzungen für den Einzelnen zu reduzieren, greift bisher nicht. Diese Maßnahme wird aber auch nicht dazu führen können, dass Wochenendpendeln zur Ausnahme wird. Der Bezug von Trennungsgeld ist insoweit für viele Soldatenfamilien existenziell.

Dabei ist anzumerken, dass die Kosten für die Anmietung von Zweitwohnungen - insbesondere in Ballungsgebieten - häufig nicht vollständig durch Trennungsgeld abgedeckt sind. Der Wehrbeauftragte erneuert deshalb seine Forderung, **nicht mehr genutzte Liegenschaften des Bundes als Wohnraum für die Betroffenen nutzbar zu machen**.

Insgesamt sind **Verbesserungen der Wohnungsfürsorge** für Soldatinnen und Soldaten und ihre Familien sowie Schritte, die es den Angehörigen beruflich und privat ermöglichen, am neuen Standort Fuß zu fassen, erforderlich. Eine zeitgemäße und attraktive Wohnungsfürsorge könnte dazu beitragen, Umzüge zu erleichtern und die trennungsbedingten Belastungen, denen Soldatenfamilien nicht nur durch Versetzungen sondern auch durch die Auslandseinsätze ausgesetzt sind, zu mindern.

Erfreulich ist in diesem Zusammenhang die im Gesetzentwurf vorgesehene **Übernahme von Kosten für Familien- und Haushaltshilfen bei Abwesenheit wegen besonderer Auslandseinsätze oder vergleichbarer Einsätze**. Darüber hinaus können bei mehrmonatigen Auslandseinsätzen eines Elternteils aber auch **zusätzliche Kinderbetreuungskosten** anfallen, zum Beispiel durch die notwendige Inanspruchnahme von Tagesmüttern, wegen Schicht- oder Wochenenddienst des betreuenden Elternteils. Auch diese Kosten sollten **erstattungsfähig** sein.

Das **Hinausschieben des Beginns der scheidungsbedingten Kürzung der Versorgungsbezüge von im aktiven Dienst geschiedenen Berufssoldatinnen und -soldaten** auf die für Polizeivollzugsbeamte auf Lebenszeit geltende Altersgrenze (60 plus ansteigend auf 62) im Gesetzentwurf ist grundsätzlich zu begrüßen. Unbefriedigend bleibt, dass hier nicht, wie ursprünglich vorgesehen, die allgemein für Beamtinnen und Beamte geltende Altersgrenze (65 plus ansteigend auf 67) gelten soll. Unbefriedigend ist darüber hinaus, dass die Regelung nicht für vorzeitig nach dem Streitkräftepersonalstruktur-Anpassungsgesetz ausgeschiedene Soldatinnen und Soldaten gilt. Dieser Personenkreis sollte mit einbezogen werden.

Der Wehrbeauftragte befürwortet die vorgesehene **Verbesserung der Altersversorgung der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit** in Form einer erhöhten Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung, die sich an den Grundsätzen der Zusatzversorgung der

Tarifbeschäftigten des Öffentlichen Dienstes ausrichtet. Daneben sollte aber auch die Möglichkeit geschaffen werden, im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis tatsächlich erdiente Versorgungsanswartschaften in die gesetzliche Rentenversicherung mitzunehmen (sogenannte **Portabilität**).

Die im Gesetzentwurf vorgesehene **Rückdatierung der Einsatzversorgung vom 1. Dezember 2002 auf den 1. Juli 1992** ist positiv zu bewerten. Dennoch bleibt der Wehrbeauftragte bei seiner weitergehenden Forderung nach Streichung des Stichtags. Denn nicht alle Soldatinnen und Soldaten, die in einem Einsatz waren, beispielsweise die Einsatzteilnehmer der UN-Mission UNTAC (United Nations Transitional Authority in Cambodia) von 1991 bis 1993 und UNOSOM I (United Nations Operation in Somalia I) ab April 1992, werden von der Stichtagsregelung umfasst. Dies sollte unbedingt noch berücksichtigt werden.

Ein wichtiger Baustein für die Attraktivitätssteigerung sind die unterschiedlichen im Gesetzentwurf vorgesehenen **finanziellen Anreize**, insbesondere die Schaffung von **Beförderungsmöglichkeiten** für Zeitsoldaten zum Dienstgrad Oberstabsfeldwebel/Oberstabsbootsmann und zusätzliche Beförderungsmöglichkeiten für Mannschaftsdienstgrade. Wünschenswert wäre außerdem eine **Anhebung der Planstellen-Obergrenzen für die Besoldungsgruppen A9/A9 m. Z. und A13 (OffzMilFD)**. Auch und gerade hier würden weitere Beförderungsmöglichkeiten in die Spitzendienstgrade Stabsfeldwebel und Oberstabsfeldwebel sowie Stabshauptleute zur Attraktivitätssteigerung beitragen.

Insgesamt **bedarf die Planstellensituation einer weiteren Verbesserung**, was wiederholt Gegenstand der Beratungen im Verteidigungsausschuss war. Derzeit **warten rund 10.000 Soldatinnen und Soldaten auf eine Beförderung** beziehungsweise Einweisung in die nächsthöhere Besoldungsstufe. Dabei beläuft sich die Wartezeit bei zahlreichen Soldatinnen und Soldaten auf mehrere Jahre. Die Betroffenen haben eine **Leistungsauswahl durchlaufen**. Sie erwarten daher zu Recht, dass der Dienstherr von Ihnen nicht nur die höher bewertete Dienstleistung verlangt, sondern sie auch entsprechend höher besoldet. Unter der Situation **leidet die Dienstzufriedenheit gerade der Leistungsträger in den Streitkräften zu Recht erheblich**. Eine Verbesserung in diesem Bereich stellt nach Auffassung des Wehrbeauftragten einen wichtigen Aspekt für die Attraktivität der Streitkräfte dar. Die Auflösung des Beförderungsstaus wäre im Übrigen mit vergleichsweise geringen finanziellen Mitteln möglich: Wollte man auf die Wartezeiten bei Unteroffizieren und Offizieren vollständig verzichten, entstünde ein finanzieller Mehrbedarf bei den Dienstbezügen von **nur rund 50 Mio. EURO jährlich**.

Insbesondere im Sanitätsdienst mangelt es darüber hinaus noch an Maßnahmen, die die Vorsprünge der zivilen Wirtschaft gegenüber vergleichbaren Leistungen für Soldatinnen und Soldaten kompensieren. Ein Beispiel ist die **Vergütung der Ruf- und Bereitschaftsdienste für Sanitätsunteroffiziere und -feldwebel in Bundeswehrkrankenhäusern**.

Positiv hervorzuheben ist, dass **Sanitätsoffiziere „Facharzt“ und „Rettungsmedizin“**, die im Auslandseinsatz benötigt werden, seit 2009 eine **Zulage** erhalten, die für vergleichbare Einkommensverhältnisse gegenüber zivilen Ärzten gesorgt hat. Die Verlängerung der Zulage über 2014 hinaus ist zu befürworten. Zu kritisieren ist allerdings, dass Zahnärzte, Kieferchirurgen, Apotheker und Veterinäre nach wie vor nicht einbezogen sind. Da sie ebenfalls zu Auslandseinsätzen herangezogen werden, ist dies nicht gerecht. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es sich nur um einen kleineren Personenkreis handelt.

Zur Anpassung vorliegender Einkommensunterschiede sollten nach Auffassung des Wehrbeauftragten außerdem die bestehenden **Zulagen für den Krankenpflegedienst für Anästhesie und Operationspflege angehoben** werden. Darüber hinaus sollte eine **Zulage für Krankenpflegerinnen und -pfleger in der Stationsleitung** eingeführt werden. Auch

die **Vergütung der Ruf- und Bereitschaftsdienste** für Sanitätsunteroffiziere ohne Portepees und Sanitätsfeldwebel in Bundeswehrkrankenhäusern lässt noch immer auf sich warten.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Einführung eines sogenannten **Personalbindungszuschlags für Mangelverwendungen**, zu denen zum Beispiel die Fachpflegekräfte gehören, widerspricht nach Auffassung des Wehrbeauftragten dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Feldwebeln im Sanitätsdienst beziehungsweise sonstigen davon Begünstigten sollten zur Steigerung der Attraktivität ihres Dienstes **mehr förderliche Dienstposten** angeboten werden.

Verbesserungsbedarf besteht auch im Hinblick auf die **Ansprüche auf Berufsförderung von Soldatinnen und Soldaten**, die nach einer vierjährigen Verpflichtungszeit aus der Bundeswehr ausscheiden. Um die Wiedereingliederung in das zivile Berufsleben zu erleichtern, sollten Fördermöglichkeiten mit dem Ziel geschaffen werden, dass jeder Soldat auf Zeit die Bundeswehr nicht ohne einen Berufsabschluss verlässt, beziehungsweise einen solchen erwerben kann.

Der Gesetzesentwurf sieht in Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie die **Einführung einer regelmäßigen Arbeitszeit von 41 Stunden** in der Woche für Soldatinnen und Soldaten im Grundbetrieb vor. Dies ist ausdrücklich zu begrüßen. In bestimmten Bereichen, wie zum Beispiel der Marine, wird es schwer sein, diese Vorgabe einzuhalten. Hier muss es wohl punktuelle Ausnahmen geben. Dann ist aber zeitnah oder zusammenfassend **zum Ende der Dienstzeit ein finanzieller oder zeitlicher Ausgleich** zu schaffen.

Darüber hinaus wird die Umsetzung der Regelung in der Marine aber auch im Sanitätsdienst und gegebenenfalls in weiteren Bereichen **deutlich mehr Personal** erfordern. Ein besonderes Augenmerk muss von Beginn an auf die von der Regelung ausgenommenen Bereiche gerichtet werden. Im Jahresbericht 2014 des Wehrbeauftragten sind eine Vielzahl von entsprechenden Bereichen mit einer extrem hohen Belastung benannt worden. So zum Beispiel die Flugabwehrraketengruppe der Luftwaffe, die Luftumschlagkräfte, das Schnellbootgeschwader 7, die Marineflieger, die Mannschaftssoldaten im Marinetechnikdienst oder die Fernmelder. Die notwendige **Schaffung neuer Dienstposten** in den genannten Bereichen und die Besetzung dieser Dienstposten, ggf. mit neu einzustellendem Personal, müssen schnellstmöglich erfolgen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass es Ausfälle gibt, wie sie im zivilen Bereich der Bundeswehr vorgekommen sind, in dem die Richtlinie bereits umgesetzt wurde.

Generell zu begrüßen sind auch die Konzepte für eine zunehmende **Flexibilisierung der Arbeitszeit**, insbesondere ein breiteres Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen. Hier ist ebenfalls ein gut funktionierendes **Vakanzenmanagement** erforderlich. Die Erfahrungen bei der Einführung der Elternzeit mit unerwartet hohen Vakanzen, die sich massiv zu Lasten des verbliebenen Personals ausgewirkt haben, dürfen sich nicht wiederholen.

Es ist bedauerlich, dass der Gesetzentwurf Aussagen vermissen lässt, die eine **grundlegende Verbesserung der baulichen Infrastruktur** in den Blick nehmen. Nach einer unter anderem vom Wehrbeauftragten veranlassten Begutachtung im August 2014 durch das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr weisen 38 Prozent der Unterkunftsgebäude noch immer größere Mängel auf, bei denen der Schwerpunkt der Investitionen in den Jahren 2014 bis 2017 liegt. Neun Prozent der Gebäude, das heißt 269 von 3.000 Gebäuden, sind derzeit eigentlich nicht nutzbar, aber dennoch teilweise bewohnt. Missstände, wie die Überbelegung von Stuben, Rost- und Schimmelbefall, Kloakengeruch und im Winter defekte Heizkörper in Sanitärbereichen sind exemplarisch für die an vielen Standorten seit Jahren vernachlässigte Infrastruktur. Es müssen **ausreichende Haushaltsmittel** bereitgestellt werden, um die Missstände zu beseitigen und moderne Standards zu realisieren. Dies ist bisher nicht ersichtlich.

Die **Regelungen des Bundesmeldegesetzes**, das am 1. Mai 2015 in Kraft tritt, sind nach wie vor eine Belastung für viele Soldatinnen und Soldaten. Unverheiratete Soldatinnen und Soldaten sind danach weiterhin verpflichtet, am Dienort beziehungsweise am Ort des Heimathafens ihres Schiffes ihren Erstwohnsitz zu melden, obwohl die Betroffenen in der Mehrzahl der Fälle dort nicht ihren Lebensmittelpunkt haben. Dies stellt einen schwerwiegenden Eingriff in das aktive und passive kommunale Wahlrecht der Betroffenen dar. Die Betroffenen werden in ihrer Heimatkommune von der politischen Mitwirkung und Teilhabe ausgeschlossen. Hinzu kommen finanzielle Auswirkungen: So können unverheiratete Soldaten Guthaben aus dem sogenannten Wohnriester nur in Anspruch nehmen, wenn die Immobilie an ihrem Hauptwohnsitz, also ihrem Stationierungsort liegt. Als besonders paradox dürften es Soldatinnen und Soldaten empfinden, wenn sie an ihrem Heimatort Zweitwohnungssteuer entrichten müssen. Im Übrigen entsteht auch für die Heimatkommunen von Soldatenfamilien eine ungerechte Situation. Denn die Heimatkommunen erbringen kommunale Leistungen, wie beispielsweise Kita-Plätze, die Steuern erhalten hingegen die Standortgemeinden, die solche Leistungen nicht zur Verfügung stellen.

Obwohl der ursprüngliche Gesetzentwurf eine Lösung im Sinne der Soldatinnen und Soldaten vorsah, wurde diese im Zuge der Gesetzesberatungen wieder verworfen und den finanziellen Interessen der Standortkommunen der Vorrang eingeräumt. Lediglich bei einer Kommandierung von maximal zwölf Monaten werden Soldatinnen und Soldaten von der Ummeldung des Erstwohnsitzes befreit. Da ein Versetzungsturnus in der Regel zwei Jahre oder länger beträgt, ist den meisten Soldatinnen und Soldaten mit dieser Neuregelung nicht geholfen. Nach Auffassung des Wehrbeauftragten hätte daher eine grundlegende Änderung der Melderegeln für Soldaten in das Attraktivitätssteigerungsgesetz aufgenommen werden müssen.

Kritisch anzumerken ist abschließend, dass die bereits seit langem geplante und immer wieder angemahnte **Reform des Unterhaltssicherungsgesetzes** sich nach wie vor nicht im parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren befindet. Die Bundeswehr hätte es schwer, ihren Auftrag ohne den Einsatz von Reservistendienst Leistenden zu erfüllen. Daher hätte dieses Gesetz zumindest parallel zum Attraktivitätssteigerungsgesetz ins parlamentarische Verfahren eingebracht werden müssen.

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache
18(12)347

20.02.2015 - 18/1505

5410



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di
Bundesverwaltung

Stellungnahme der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di -

**zum Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung
der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr
(BwAttraktStG)**

- Bundestagsdrucksache 18/3697 -

**zur öffentlichen Anhörung des
Verteidigungsausschusses
des Deutschen Bundestages
am 23. Februar 2015**



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di
Bundesverwaltung

Wir beziehen wie folgt Stellung zum o.a. Gesetzentwurf:

I. Grundsatz

Den vorgelegten Gesetzentwurf betrachten wir als eine weitere Maßnahme zur Steigerung der Attraktivität einer Beschäftigung bei der Bundeswehr. Wir unterstützen vom Grundsatz her die geplanten gesetzlichen Regelungen. Die Suspendierung der allgemeinen Wehrpflicht schnitt die deutsche Armee von ihrem natürlichen Nachwuchs ab; zudem zeigt die Erfahrung, dass Berufsarmeen erheblich teurer sind als Wehrpflichtarmeen, da sie um gute Kräfte auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren müssen.

Geld alleine wird aber die Attraktivität des Dienstherren und Arbeitgebers Bundeswehr jedoch nicht steigern. Es gilt das Ansehen der Bundeswehr in der Bevölkerung durch eine glaubwürdige und durchsetzungsfähige Politik zu unterstützen und die veränderte Aufgabe und Verantwortung der Soldatinnen und Soldaten sowie der Beamtinnen und Beamten auch in der Führung, Qualifizierung und Personalentwicklung verstärkt zu reflektieren.

Die Bundeswehr benötigt für ihre anspruchsvollen Aufgaben sowohl im Grundbetrieb als auch bei den weltweiten Einsätzen qualifizierte, motivierte und belastbare Soldatinnen und Soldaten – aber auch zivile Beschäftigte. Hierauf stellt das vorgelegte Gesetz jedoch kaum ab. Die vorgelegten Maßnahmen konzentrieren sich in erster Linie auf den Bereich der Soldatinnen und Soldaten sowie in geringem Umfang der Beamtinnen und Beamten. Die zivilen Beschäftigten sind durch die Neuausrichtung den gleichen Belastungen ausgesetzt wie die Soldaten. Hier fehlen vor allem Laufbahnperspektiven und die Wiedergewährung der Sonderzahlung. Ebenfalls stellt die Auslagerung von 2.500 Beschäftigten für das Travelmanagement an das BMI für Beihilfe an das Finanzministerium ein Sonderproblem dar. Für die Zivilbeschäftigten sind Nachteile aus dem Beförderungsstau, die schlechte Dienstpostenstruktur und der Verlust von Ansprüchen z.B. aus dem Reformbegleitgesetz auszugleichen. Zudem müsse der Einstellungsstopp für das Zivilpersonal aufgehoben werden.

Darüber hinaus mangelt es an Maßnahmen, die die Vorsprünge der Wirtschaft gegenüber vergleichbaren Leistungen für die Soldatinnen und Soldaten kompensieren (Vergütung von Ruf- und Bereitschaftsdiensten etc.).



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di
Bundesverwaltung

Der Gesetzentwurf hat viele positive Aspekte. So ist die Einführung einer regelmäßigen gesetzlichen Arbeitszeit im Grundbetrieb, sind die Anhebung der Erschwerniszulagen und eine Verbesserung der Alterssicherung der Soldaten auf Zeit, die Hinzuverdienstgrenzen und der Versorgungsausgleich der Berufssoldaten im Ruhestand, gute aber auch notwendige Schritte in die richtige Richtung.

II. Einzelmaßnahmen

Die geplanten Regelungen zu den Arbeitszeiten, zur Attraktivität der Vergütung, zur besseren sozialen Absicherung sind aus personalpolitischen und personalrechtlichen Gründen zu unterstützen.

Die beschriebenen Maßnahmen werden zu einer Veränderung der Ablaufprozesse innerhalb der Bundeswehr führen. Angesichts der geplanten Organisationsreform der Bundeswehr, bedarf es unseres Erachtens eines Umsetzungskonzeptes, insbesondere was die Führung und die Personalplanung innerhalb der Bundeswehr betrifft.

Den in der anliegenden Stellungnahme des DGB enthaltenen Aussagen zu den Einzelmaßnahmen stimmen wir zu und ergänzen diese wie folgt:

zu § 44 Personalbindungszuschlag für Soldaten, Abs. 2:

Die Definition „auf Grund des Personalmangels, Zielvorgabe nicht erfüllt (unter 90% seit min. 6 Monaten)“ ist aus Sicht ver.di zu eng gefasst. Mit diesem Absatz ist der betroffene Verwendungsbereich für mehr als ein Jahr unterbesetzt.

zu § 50 Bundesbesoldungsgesetz, Mehrarbeitsvergütung für Soldaten:

ver.di erwartet die Beteiligung zur Rechtsverordnung der Mehrarbeitsvergütung.

zu § 69 Bundesbesoldungsgesetz, Abs. 1, Satz 5; Dienstkleidung:

Die Anspruchszeiten vor Dienstende von 4 Jahren und der erneute Zuschuss nach 5 Jahren müssen um jeweils mindestens ein Jahr verringert werden, so dass man in diesem Bereich von einer Verbesserung für alle Soldaten sprechen kann.

zu § 70a Anlage I, Vorbemerkung Nr. 4, Zulage für militärische Führung oder Ausbildung im Außendienst:

Absatz (1): Das Wort *überwiegend* ist zu streichen, da eine Verwendung im mil. Sprachgebrauch immer mit dem Dienstposten / der Aufgabe verknüpft ist. Eine erneute und somit überflüssige Prüfung kann somit unterbleiben.

Die 15 Monate Mindestzeit zur Gewährung der Zulage sind nach Aussetzung der Wehrpflicht nicht mehr attraktiv und somit auf 12 Monate festzulegen.

Zu § 70a Anlage I, Vorbemerkung Nr. 6, Abs. 1, Satz 2:

Die Abwanderung von Luftfahrzeugführern ist nicht immer mit mangelnder Bezahlung zu begründen.

Attraktivität muss so verstanden werden, dass sie Teil des Umgangs und der Wertschätzung von Menschen in der Bundeswehr ist.

Die Anpassungen nach der **Erschwerniszulagenverordnung** fallen für ein Attraktivitätsgesetz sehr moderat aus. Auch erscheint die Verteilung „nach dem Gießkannenprinzip“ als nicht zielführend. Wir empfehlen die Anhebung aller Stellenzulagen bei der Bundeswehr bei dynamischer Ausgestaltung.

Schnell ist vergessen, dass hier lange Zeit keine Anpassungen an die Inflation oder Gehaltssteigerungen erfolgt sind.

zu Erschwerniszulagenverordnung, § 23j, „Bunkerzulage“:

Abs. (1): Das Wort *„ständig“* ist zu streichen, da eine Verwendung im „Bunker“ immer auf den Dienstposten bezogen ist.

Das Wort *„ständig“* setzt eine zeitaufwendige, unnötige Prüfung voraus. Der Absatz (3) ist nicht notwendig, da der Absatz (2) ausreichend beschreibt wann man die entsprechende Zulage erhalten kann. Da hier von einer Attraktivitätssteigerung gesprochen wird, sind Prüfungen oder mögliche unnötige Ausgrenzungen tunlichst zu vermeiden.

zu Soldatengesetz, § 30a, Absatz 1, Teilzeitbeschäftigung:

Teilzeitbeschäftigung stellt außerhalb der Bundeswehr eine natürliche Form der Beschäftigung dar.

Das hierzu eine eigene gesetzliche Regelung für Soldaten geschaffen wird ist erscheint ungewöhnlich.



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di
Bundesverwaltung

In diesem Teil des Gesetzes wird auch noch diese Form der Beschäftigung dazu herangezogen, die Elternzeit zu verkürzen. Leider ist hier nicht aufgeführt, ob es sich bei der Verkürzung um den Teil der Teilzeitbeschäftigung handelt, die an Stelle der Elternzeit beantragt wird.

Der Absatz 5 verweist auf eine noch zu erstellende Rechtsverordnung, die Truppenteile (Einschränkungen) benennt, die von der Teilzeitregelung ausgeschlossen werden. (Entfernung vom Gedanken der Attraktivität).

ver.di erwartet die Beteiligung der Rechtsverordnung zur Teilzeitbeschäftigung.

zu Soldatengesetz, § 30c, regelmäßige Arbeitszeit:

Die regelmäßige Arbeitszeit muss bei 40 Stunden liegen. Tatsache ist jedoch, dass seit der Einführung der elektronischen Zeiterfassung die 41 Stundenwoche gilt. Eine Attraktivitätssteigerung ist nur dann zu erkennen, wenn tatsächlich auch die Attraktivität gesteigert wird.

Dies bezieht sich auch auf den Ausgleich, welcher erst über eine Mehrarbeit von 5 Stunden im Monat ausgeglichen wird.

Die Dienstbefreiung muss gem. Gesetz innerhalb eines Jahres erfolgen. Hier ist ein 6 Monatszeitraum anzustrengen, da auf Mehrbelastungen der Ausgleich unmittelbar erfolgen soll (Gesundheitsmanagement).

Der Absatz 3 eröffnet bei Mehrbelastungen durch Bereitschaftsdienste die Ausweitung von Arbeitszeiten. Die Regelung des Opt-Out mit einer Belastung von bis zu 54 Stunden soll trotz vermeintlicher „Freiwilligkeit“ verordnet werden.

Absatz 4, Nr. 1 kehrt die Urteilsfindung zur EU-Arbeitszeitrichtlinie quasi um, da Einsätze nur als eine von vielen Ausnahmen dargestellt werden. Vielmehr ist es so, dass Einsätze und vergleichbare Verpflichtungen die Ausnahme darstellen. Eine Aufweichung wie dargestellt ist aus unserer Sicht nicht EU-Konform und widerspricht dem Gedanken der Attraktivität.

ver.di erwartet die Beteiligung der Rechtsverordnung zur Regelung der Arbeitszeit.

zu Soldatengesetz § 31, Abs. 8, Familien- und Haushaltshilfe:

Die Hürde der „unabwendbaren nachgewiesenen Kosten“ für eine Haushaltshilfe ist zu hoch angesetzt.

Das Wort „unabwendbar“ ist zu streichen und die notwendigen Kosten für eine Familien- und Haushaltshilfe müssen über dem Betrag von 50,- € angesiedelt werden. Es muss auch regelbar sein, mit dem zur Verfügung stehenden Geld, eine Haushaltshilfe zu beschäftigen.



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di
Bundesverwaltung

In der ersten Bedingung ist „unverzüglich“ zu streichen, da der Soldat seine Familiensituation immer zu melden hat. Darüber hinaus hinterlässt das Wort „unverzüglich“ Interpretationsspielraum.

ver.di erwartet die Beteiligung der Rechtsverordnung zu Soldaten mit Familienpflichten.

zu Soldatenteilzeitbeschäftigung, § 6, Abs. 5, Teilzeitbeschäftigung:

Der Absatz 5 muss so umgestellt werden, dass Teilzeitbeschäftigung auch für Familien mit Kindern unter 18 Jahren möglich ist. Der erste Halbsatz des ersten Absatzes muss deshalb lauten:

(5) Ist Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder Pflege von mindestens einem Angehörigen bewilligt worden, ...

zu Soldatenteilzeitbeschäftigung, § 10, Soldaten in zivilen Dienststellen der Bundeswehrverwaltung

Das Unterstellungsverhältnis eines Soldaten, sowie die Befehlskette lassen eine derartige Regelung fragwürdig erscheinen.

zu Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes, Artikel 10, § 181 Abs. 2a:

Der Lockerung der Hinzuverdienstgrenze ist zu begrüßen. Wünschenswert und sachgerecht erscheint jedoch eine generelle Aufhebung der Zuverdienstgrenze.

Die Nachversicherung von Zeitsoldaten (SaZ) mit einer ca. 15% Ausstockung wird der angekündigten umfassenden Nachversicherung von Zeitsoldaten in keinsten Weise gerecht.

Die Beitragsbemessungsgrundlage zur Rentenversicherung und somit die 15% Erhöhung sind im Vergleich zur Nachversicherung aus einem realen Brutto in Abhängigkeit des ausgezahlten Netto eines SaZ, viel zu gering angesetzt.

Hier erwarten wir eine angemessene Erhöhung der Nachversicherung für Zeitsoldaten, in Abhängigkeit des erhaltenen Netto (Bruttoaufrechnung).

Eine Anhebung der „Rentenversicherung plus x“ von mindestens 34 Prozent wäre sachgerecht.



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di
Bundesverwaltung

III. Verhältnis zu Tarifbeschäftigten

Die Maßnahmen konzentrieren sich in erster Linie auf den Bereich der Soldatinnen und Soldaten sowie der Beamtinnen und Beamten. Wie bereits ausgeführt, sind wir im Grundsatz für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen, erwarten aber als Tarifvertragspartei – wie bereits dargelegt – auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundeswehr nicht zu vernachlässigen.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft möchte sich an dieser Stelle für die Möglichkeit einer Stellungnahme bedanken und begrüßt außerordentlich das vorliegende Engagement der Bundesregierung und des Parlaments.

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache
18(12)349

20.02.2015 - 18/1508

5410



Stellungnahme **des Verbandes der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB)**

anlässlich
der öffentlichen Anhörung vor dem Verteidigungsausschuss
des Deutschen Bundestages

am 23. Februar 2015 in Berlin

zur Änderung des
Entwurfs eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr (Bundeswehrattraktivitätssteigerungsgesetz – BwAttrStG)
in der Fassung der Bundestags-Drucksache 18/3697

1. Allgemeines

Der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) vertritt als die maßgebliche Interessenvertretung die in den Streitkräften und der Bundeswehrverwaltung tätigen 30 000 Beamtinnen und Beamten.

Der Verband der Beamten der Bundeswehr begrüßt ausdrücklich die Absicht der Bundesregierung durch attraktivitätssteigernde Maßnahmen einerseits junge Menschen für eine Tätigkeit in der Bundeswehr zu gewinnen und auch für diejenigen, die, gleich welcher Statusgruppe angehörnd bereits in der Bundeswehr tätig sind, Rahmenbedingungen zu schaffen, die geeignet sind, ihren Verbleib beim Arbeitgeber Bundeswehr zu gewährleisten.

Insofern begrüßt der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) die für die Soldatinnen und Soldaten beabsichtigten Maßnahmen.

2. Gesetzesentwurf

Der vorliegende Gesetzesentwurf begünstigt - obwohl er die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr verbessern soll und obwohl er als Zielgruppe Soldaten wie Zivilbeschäftigte anspricht - fast ausnahmslos Soldatinnen und Soldaten.

Der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) sieht aufgrund seiner Zuständigkeit davon ab, die für die Soldatinnen und Soldaten vorgesehenen Maßnahmen zu kommentieren und beschränkt sich in der Stellungnahme auf mögliche Maßnahmen, wie sie in dem Gesetzesentwurf für den zivilen Personalkörper noch Berücksichtigung finden könnten.

3. Berücksichtigung des zivilen Personalkörpers im Gesetzesentwurf

„Bundeswehrgemeinsamer Ansatz“ und „Eine Bundeswehr ein Personalkörper“ sind zwei Thesen, die die Gemeinsamkeit, das Zusammengehören von Soldatinnen und Soldaten und dem Zivilpersonal dokumentieren sollen. Folglich bedarf es auch der Berücksichtigung der Beamtinnen und Beamten im vorliegenden Gesetzentwurf, um diesen Thesen gerecht zu werden.

Dies betrifft im Besonderen die Bereiche:

- Personalbindungszuschläge für Beamtinnen und Beamte
- Streichung der Planstellenobergrenzen - § 26 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)
- Gewährung eines Personalgewinnungszuschlages für Beamtinnen und Beamte
- Einführung einer Technikerzulage
- Erhöhung der Stellenzulage für Beamte und Soldaten im Einsatzdienst der Bundeswehrfeuerwehren.

Im Konkreten erlaubt sich der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) folgende Verbesserungen für die Beamtinnen und Beamten in der Bundeswehr zwecks Aufnahme in den Gesetzesentwurf vorzuschlagen:

- **Binnenarbeitsmarkt**
 - Berücksichtigung der unterschiedlichen Personalentwicklungs- und Laufbahnsysteme im militärischen und zivilen Bereich
 - das Leistungsprinzip aus Art. 33 II GG muss als Grundlage der Leistungsstandards des Laufbahnrechts uneingeschränkt Gültigkeit haben, damit der Bundeswehr auch künftig gut ausgebildetes Verwaltungspersonal zur Verfügung steht
- **Bündelung der Dienstposten nach den BesGr A 9 – A 11 zur Vermeidung von Versetzungen und zur Förderung der Mitarbeiter**
 - durch den Rückzug der Bundeswehr aus der Fläche stehen regional weniger förderliche Verwendungsmöglichkeiten zur Verfügung
 - Fachkräfte können länger gehalten werden
 - Kontinuität der Aufgabenwahrnehmung kann gewährleistet werden
 - die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird gefördert
- **Aufhebung der Stellenobergrenzen nach § 26 BBG**
 - die Begrenzung der Planstellen für Beförderungssämter wird den Anforderungen an moderne und effiziente Organisations- und Personalstrukturen nicht mehr gerecht
 - fehlende bzw. zu lange Wartezeiten für förderliche Verwendungen auf Grund von Stellenobergrenzen sind leistungsfeindlich und demotivierend
 - § 26 BBesG führt bei sachgerechter Dienstpostenbewertung zwangsläufig zu einer strukturellen Schere zwischen höherwertigen Dienstposten und dafür zur Verfügung gestellten Planstellen – insofern zu mangelnden Beförderungsmöglichkeiten
 - die Vereinheitlichung der Behörden- und Karrierestrukturen zwischen Bund und den Ländern ist seit der Föderalismusreform 2006 obsolet geworden
 - die im Besoldungsrecht systemfremd (Haushaltsgesetzgeber) verankerten Planstellengrenzen sind aufzuheben
- **Besserstellung des einfachen Dienstes**
 - Zurverfügungstellung zusätzlicher Haushaltsstellen
 - Abschaffung von Planstellenobergrenzen (A 6)
 - Bündelung der Dienstposten von A 4 – A 6
- **Einführung einer neuen Personalbindungsprämie / Nutzung des geltenden Personalgewinnungszuschlags**

- der demografische Wandel und der Wettbewerb mit dem privaten Sektor machen Maßnahmen für eine reale und langfristige Karriereperspektive in der Bundeswehr notwendig
- ein durchgängiges Ausweichen „auf andere Bewerber“ ist keine Alternative
- bereits heute liegt ein Fachkräftemangel vor (vor allem im technischen Dienst), dem mit einer solchen Prämie entgegengewirkt werden könnte (bspw. Zeitsoldat – „Weiterverpflichtungsprämie“ als Bindungszuschlag)
- nur ein attraktiver öffentlicher Dienst kann als Arbeitgeber im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft bestehen – daher Schaffung eines finanziellen Anreizes gegen Abwanderungstendenzen in Personalmangelbereichen
- der vorhandene Personalgewinnungszuschlag ist zu eng gefasst und
 - o findet daher bei Einstellungen kaum Anwendung
 - o ist bei bestehenden Dienstverhältnissen lediglich ein Mobilitätsförderungs- aber kein Personalbindungsinstrument
- **Einmalige abgestufte Erhöhung von Stellen- und Erschwerniszulagen**
 die letzte Erhöhung erfolgte überwiegend 1990 und folgt somit nicht der allgemeinen Einkommensentwicklung. Dies stellt eine Entwertung der Zulagen dar.
- **Gewährung/Erhöhung der Stellenzulage der Bundeswehrfeuerwehr auf Grund der Neuregelung der Arbeitszeit (48-Std-Zulage) und angesichts der im Jahr 2017 auslaufenden Übergangsregelung zur finanziellen Begleitung der Opt-Out-Regelung (vgl. § 79 BBesG); alternativ Einführung einer ruhegehaltsfähigen Amtszulage für den Einsatzdienst der Feuerwehr.**
- **Einführung einer Stellenzulage für Beamte des technischen Dienstes (Techniker-Zulage)**
- **Überprüfung der besoldungsrechtlichen Ämterbewertung für Kapitäne der zivil besetzen Schiffe (WTD 71)**
 - bislang erfolgt die Zuordnung anhand der Größe des Schiffes und nicht auf Grund der Patente/Qualifikation, so dass ggfls. eine Diskrepanz in der Vergütung Kapitän - Mannschaft vorliegt
 - es erfolgt keine Laufbahnzuordnung in den nautischen Dienst, vielmehr wird auf die Laufbahn mittlerer technischer Dienst zurückgegriffen (z.B. Kapitän ist Technischer Regierungsamtsinspektor) Dies verhindert z.B. eine Ämterzuordnung im mittleren Dienst bis A 10
 - im Hinblick auf die bessere Bezahlung sollte hier eine Zuordnung der nautischen Funktionen zum gehobenen technischen Dienst einschließlich der Angleichung der Dienstpostenstruktur erfolgen. Kein Schiff oder Boot der Marine wird von einem Feldwebeldienstgrad geführt
 - alternativ kann für die Funktionen „Kapitän“ und „Nautischer Offizier“ eine neue Amtszulage neben einer durchgängigen Bewertung nach A 9 in Betracht gezogen werden

- **Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen** für Beamtinnen und Beamten im Ruhestand auf Grund der besonderen Altersgrenzen
 - Erhöhung der Attraktivität der entsprechenden Berufe und entsprechend positive Auswirkungen auf die Nachwuchsgewinnung
 - für die Soldaten im Koalitionsvertrag verankert; im Rahmen der Gleichbehandlung ist eine Übertragung auf Beamte geboten
- **Rückdatierung des Stichtags für Leistungen nach dem Einsatzversorgungsverbesserungsgesetz vom 1. Dezember 2002 auf den 1. Juli 1992** zur Gleichstellung mit den Soldaten.
- **Einführung einer Familien- und Haushaltshilfe für Beamtinnen/Beamte bei Auslandseinsätzen**
- **Neuregelung des Versorgungsausgleichs bei Ehescheidung von Beamten mit vorgezogenen Altersgrenzen (Bundeswehrfeuerwehren) durch Verschiebung des Beginns der Kürzung der Versorgungsbezüge auf den Zeitpunkt der für Beamte geltenden allgemeinen Altersgrenze (65 plus)** Gleichstellung vergleichbarer Personengruppen.
- **Wahlmöglichkeit zwischen Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung;** Strukturveränderungen in der Bundeswehr führen auch für das Zivilpersonal zur Notwendigkeit von Versetzungen infolge des Wechsel des Dienstortes (z.B. WTD Manching, Bundeswehrfeuerwehren, größere Einzugsbereiche der Bundeswehrdienstleistungszentren erschweren interne Dienstpostenwechsel).

Bonn, den 23. Februar 2015

Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB)

Bundesgeschäftsstelle
Baumschulallee 18 a
53115 Bonn
Telefon 0228 / 38 92 70
Fax 0228 / 63 99 60
eMail mail@vbb-bund.de
www.vbb-bund.de
www.facebook.de/vbb.bund

