

Arbeitsgruppe Sicherheits- und Verteidigungspolitik in der SPD-Bundestagsfraktion

Reformbegleitgesetz

I. Bewertung

1. Der Entwurf des Reformbegleitgesetzes behandelt im wesentlichen drei Kernbereiche zu Einnahme eines strukturangepassten Personalkörpers im Rahmen der Reform.

Die drei Kernbereiche sind:

- Abbau von zivilen und militärischem Personal.
- Attraktivitätsmaßnahmen zur Nachwuchsgewinnung.
- Besoldungsrechtliche Regelungen zur Stellenbesetzung überwiegend im nachgeordneten Bereich.

Gesetzliche Regelungen in diesen Kernbereichen werden grundsätzlich begrüßt. Die Maßnahmen reichen jedoch bei weitem nicht aus, um die zukünftige Bundeswehr attraktiv zu machen. Es fehlen gesetzliche Regelungen zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften. Ohne Attraktivitätsprogramm wird es nicht gelingen, die Soldaten und zivilen Mitarbeiter von der Notwendigkeit der Reform zu überzeugen und die Bundeswehr als attraktiven Arbeitgeber anzusehen.

2. Es sieht gravierende Veränderungen im Soldaten- und Beamtengesetz vor. Zusätzlich werden neue Gesetze geschaffen, deren Laufzeit auf 2017 begrenzt ist. Der vorliegende Entwurf ist mit den mitberatenden Ressorts BMAS, BMF und BMI zur Zeit in der Ressortabstimmung. Absicht ist es, einen abgestimmten Entwurf am 15. Februar 2012 ins Kabinett einzubringen.

Wir erwarten erhebliche Widerstände in den mitberatenden Ressorts in folgenden Punkten:

- **Hinzuverdienstregelungen**
- **Steuerliche Freistellung der Entschädigungszahlungen**

- **Frühpensionierungen, speziell bei den Beamten (Goldener Handschlag)**

Diesen Widerständen muss entgegengesteuert werden. Die Arbeit in den Streitkräften kann nicht mit den übrigen Tätigkeiten im Staatsdienst gleichgesetzt werden.

3. Bemerkenswert ist, dass wichtige Berechnungsgrundlagen für das Reformbegleitgesetz noch nicht erarbeitet sind. Dies sind im Einzelnen:
- Neues Personalstrukturmodell (PSM).
 - Anzahl des zivilen und militärischen Überhangpersonals, das abgebaut werden muss.
 - Regenerationsbedarf in den einzelnen Dienstgradgruppen und Fachbereichen.

Nach unserer Auffassung fehlen wichtige Parameter für die parlamentarischen Beratungen. Von uns wird es keine Blankoscheck-Zusage zu dem Gesetzentwurf geben.

4. Die Kosten zur Umsetzung werden mit 650 Mio. Euro beziffert. Basis für die Finanzierung sind nach dem Gesetzentwurf „Grobgeschätzte Mengengerüste und der idealtypischen Annahme, das diese Mengengerüste vollständig ausgeschöpft werden“.

Dies ist nach unserer Auffassung keine Basis für eine solide Finanzplanung und strukturelle Ausrichtung der Bundeswehr.

5. Eines der Hauptziele des Gesetzentwurfes ist es, sowohl Soldaten als auch Beamte, die im Überhang sind, an andere Ressorts abzugeben. Während es bei den Soldaten nur mit deren Zustimmung möglich ist, können Beamte ohne ihre Zustimmung in andere Ressorts versetzt werden.

In anderen Ressorts besteht im Wesentlichen Personalbedarf bis zur Besoldungshöhe A 15. Die Übernahme von Personal ab A 16 aufwärts wird nicht angestrebt, da dadurch die Förderungsmöglichkeiten des eigenen Personalkörpers reduziert würden. Diese Position ist nachvollziehbar und

wird dazu führen, dass nur sehr Wenige dieses Angebot in Anspruch nehmen werden.

Die Auslagerung von Dienstposten für Personalabrechnung in andere Ressorts ist nicht zielführend. Der Bundeshaushalt wird dadurch nicht entlastet. Die beabsichtigte Maßnahme dient lediglich dazu, eine politisch festgelegte Umfangszahl von 55.000 Dienstposten beim Zivilpersonal zu erreichen.

Mit Prämienzahlungen und langen Freistellungsräumen zur beruflichen Qualifikation sollen damit verbundene finanzielle Nachteile ausgeglichen werden.

Für Soldaten soll der Personalabbau in drei Altersbändern erfolgen.

- Altersband I: Umwandlung des Dienstverhältnisses BS in SAZ.
- Altersband II: Frühpensionierung von Soldaten mit einem Lebensalter über 40 Jahre.
- Altersband III: Frühpensionierung von Soldaten mit einem Lebensalter über 50 Jahre.

Die Prämienzahlungen können bis 100.000 Euro betragen. Die Hinzuverdienstregelungen bewegen sich von 120 % (Altersband III) bis 160 % (Altersband II). Für Soldaten im Altersband III gilt die Hinzuverdienstregelung bis zum 61. Lebensjahr, für das Altersband II bis zum 67. Lebensjahr

Bei der Gesamaltersversorgung der frühpensionierten Berufssoldaten kann es erhebliche Abstriche geben, die durch die einmalige Entschädigungszahlung nicht ausgeglichen werden können. Damit wird eine Frühpensionierung – speziell im Altersband II – wenig attraktiv.

Eine Rückstufung von BS in den Status SAZ bedeutet, dass Pensionsansprüche in Rentenansprüche umgewandelt werden. Auch dies ist mit finanziellen Einbußen für die Betroffenen verbunden und wenig attraktivitätsfördernd.

Lediglich für Soldaten im Altersband III ist das Angebot lukrativ.

Die unterschiedliche Betrachtung der Altersgrenze, für die die Hinzuverdienstregelung gilt, ist nicht nachvollziehbar. Sie entspricht weder der demographischen Entwicklung noch der damit verbundenen längeren Lebensarbeitszeit. Verlierer sind erneut Soldaten mit Vordienstzeit in der ehemaligen NVA, die noch nicht einmal den realen Gehaltsverlust durch Hinzuverdienst ausgleichen können. Dies ist 23 Jahre nach der Wiedervereinigung nicht mehr akzeptabel.

Neben der Versetzung von Beamten in andere Ressorts sieht das Gesetz auch eine Frühpensionierung unter Zahlung der vollen Pensionsansprüche bei Erreichen des 55. Lebensjahres vor.

Diese Lösung ist gesellschaftspolitisch brisant. Den Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in unserem Land ist kaum zu vermitteln, dass sie zukünftig bis zum 67. Lebensjahr arbeiten sollen, während Beamte die Möglichkeit bekommen bei vollen Bezügen mit 55 Jahren in den Ruhestand zu gehen.

6. Auch die Berufsförderung für ausscheidende Soldaten wird grundlegend neu geregelt. Es gibt keine Berufsförderung mehr während der Dienstzeit, sondern nur noch nach Ausscheiden aus dem aktiven Dienst. Der Anspruchszeitraum für SAZ 4 wird von 6 Monate auf 12 Monate erhöht.

Insgesamt wird die Neuregelung des BFD begrüßt. Erfahrungsträger werden länger in der Truppe gehalten. Der Regenerationsbedarf wird reduziert. Übergangsgebühren und Gehalt müssen in der Summe aber auf einem Niveau gehalten werden, dass die ausscheidenden Soldaten von den Neuregelungen keine Nachteile haben.

7. Analog zu den Inspektoren der Teilstreitkräfte, die in höhere Kommandobehörden im nachgeordneten Bereich abgeschichtet werden, sollen die Präsidenten

der neuzuschaffenden Bundesämter „Personalmanagement, Ausrüstung und Infrastruktur“ politische Beamte und nach B 9 besoldet werden.

Damit ist das BMVg das einzige Ressort, in dem die Präsidenten der Bundesämter alle nach B 9 besoldet sind und als politische Beamte geführt werden. Die Begründung, dass diese Beamte sich grundsätzlich mit den politischen Zielen und Auffassungen der Bundesregierung befinden müssen und gegebenenfalls vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden können, ist willkürlich. Damit wird das staatstragende Beamtentum und deren Loyalität unserem Land gegenüber grundsätzlich in Frage gestellt.

8. Der Gesetzentwurf enthält darüberhinaus nach Aussetzung der Wehrpflicht Regelungen für Reservisten und formal juristische Änderungen.

Diese Regelungen werden mitgetragen, auch wenn es – speziell in Bezug auf Reservisten – besser gewesen wäre, diese Regelungen im Soldatengesetz zu verankern. Dadurch wäre deutlicher geworden, dass Reservisten auch Soldaten sind.

II. Forderungen der Arbeitsgruppe Sicherheits- und Verteidigungspolitik der SPD-Bundestagsfraktion

1. **Die Grundlagen, auf denen das Reformbegleitgesetz basiert, sind nicht umfassend erkennbar. Der Minister wird aufgefordert, unverzüglich Transparenz herzustellen, indem ein PSM, belastbare Personalabbauzahlen und die erforderlichen Regenerationszahlen für die einzelnen Dienstgradgruppen vorgelegt werden.**
2. **Vorzeitige Zurruesetzungen sind sowohl bei Soldaten als auch bei Zivilbeschäftigten notwendig, um eine altersgerechte Struktur zu erreichen. Auch die Umwandlung des Dienstverhältnisses BS in SAZ ist notwendig. Nur so kann eine aufgabenorientierte Struktur geschaffen werden und der**

Überalterung des Personalkörpers entgegengewirkt werden. Nur so kann ein erneuter Verwendungs- und Beförderungsstau vermieden werden.

- 3. Der notwendige Personalabbau ist sozialverträglich zu gestalten.**
- 4. Die derzeitig geplanten Hinzuverdienstregelungen und Prämienzahlungen werden in der Ressortabstimmung mit hoher Wahrscheinlichkeit abgesenkt werden. Die jetzt in Teilbereichen bereits unattraktiven gesetzlichen Regelungen werden noch weiter zu Lasten der Betroffenen verwässert werden. Wir fordern eine Harmonisierung der Hinzuverdienstregelungen in den einzelnen Altersbändern.**
- 5. Für vorzeitig aus dem Dienst ausscheidende Soldaten darf es keine Nachteile in der Gesamaltersversorgung geben. Neben den wegen der Frühpensionierung gekürzten Versorgungszahlungen müssen auch zusätzliche Rentenansprüche erarbeitet werden können.**
- 6. Die Neuordnung des Berufsförderungsdienstes für ausscheidende Zeitsoldaten wird grundsätzlich begrüßt. Die dadurch entstehenden finanziellen Mehrbelastungen für die Soldaten sind auszugleichen.**
- 7. Die Auslagerung von zivilen Dienstposten in den Aufgabenbereichen Personalabrechnung und Travelmanagement an das BMI / BMF wird abgelehnt. Neben erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken wird darin keine Einsparmöglichkeit für den Bundeshaushalt gesehen. Kosten werden von einem Ressort in das andere Ressort verlagert. Dies geht zu Lasten der Soldaten und zivilen Mitarbeitern der Bundeswehr.**
- 8. Der Bundesminister der Verteidigung wird aufgefordert, seiner Ressortverantwortung gerecht zu werden und den Personalumfang des Zivilpersonals auf 63.000 zu erhöhen.**
- 9. Alle Leiter von höheren Kommandobehörden nach B 9 zu dotieren und in den Stand eines politischen Beamten zu heben ist nicht begründet und**

wird abgelehnt. Führende Beamte im außerministeriellem Bereich sollten keinen parteipolitischen Zwängen unterliegen.

10. Zusätzlich zu dem Reformbegleitgesetz muss die Bundesregierung unverzüglich ein Attraktivitätsprogramm auf den Weg bringen, das vor allem den Dienst in den Streitkräften betrifft. Hierzu haben wir zahlreiche Attraktivitätsmaßnahmen vorgeschlagen. Wir sind uns bewusst, dass nicht alle Maßnahmen gleichzeitig umzusetzen und zu finanzieren sind. Deshalb ist eine Umsetzungszeitplan für die nächsten fünf Jahre zu entwickeln.