





Deutscher  
**Bundeswehrverband**

**Stellungnahme**  
**zum Entwurf eines Gesetzes**  
**zur Neuregelung**  
**unterhaltssicherungsrechtlicher Vorschriften**  
**und zur Änderung anderer Gesetze**  
(Stand: 15. Mai 2014)

**Wir sind für  
unsere  
Mitglieder da!**

Der Deutsche Bundeswehrverband bedankt sich für die inzwischen schon traditionelle frühzeitige Einbindung in anstehende Gesetzesvorhaben.

Prinzipiell ist der vorliegende Gesetzentwurf zu begrüßen. Die Novellierung des Unterhaltssicherungsgesetzes (USG) ist dringend notwendig. Die Leistungen sind in ihrer Höhe und teilweise Art nicht mehr zeitgemäß. Besonders die vereinfachenden Regelungen für Reservistendienst Leistende (RDL) werden seitens des DBwV seit Jahren gefordert.

Gerade die Leistungen zur Sicherung des Einkommens der RDL (§§ 5 - 9 USG) werden seitens des DBwV begrüßt. Besonders die neuen Regelungen für die Selbstständigen, der Erhalt der Mindestleistungen für die ehemaligen Berufssoldaten sowie die sofortige Erhöhung der Mindestleistungen (Anlage zu § 13 c USG) dienen der Vereinfachung und Attraktivität.

Soweit Teile des Entwurfs aus Verbandssicht unkritisch sind, wurde auf weitere Ausführungen verzichtet.

#### Zu Art. 1 (Anlage zu § 13 c USG)

Die sofortige Wirkung der Leistungsverbesserung im Bereich der Mindestleistungen wird seitens des DBwV ausdrücklich befürwortet. Es wäre aus hiesiger Sicht erstrebenswert, die Beträge auf volle Eurobeträge aufzurunden.

#### Zu Art. 2 § 4 USG und Art. 6 Nr. 3 (§ 32 b EStG)

Der DBwV unterstützt die weitere Steuerfreiheit der Leistungen gem. § 4 USG.

Leistungen zur Sicherung des Einkommens der RDL sind bis auf die Regelungen für die Selbstständigen zwar weiterhin steuerfrei, unterliegen aber dem Progressionsvorbehalt (§ 32 b Abs. 1 Nr. 1 h EStG). Dadurch wird im Regelfall indirekt im Nachhinein (im Rahmen der Steuererklärung) die steuerfreie Leistung geschmälert. Beim Verdienstausschlag führt dieser Progressionsvorbehalt ggf. durch eine größere Steuerschuld zu einer Minderung des Verdienstausschlages, der eine Erstattung des Nettogehaltes darstellt.

In dem Artikelgesetz sollten auch Änderungen im EStG erfolgen, so dass diese Regelung des Progressionsvorbehaltes in Bezug auf den Verdienstausschlag/Mindestleistungen (§ 32 b Abs. 1 Nr. 1 h EStG) aufgehoben werden sollte.

### Zu Art. 2 § 10 USG

Im Rahmen der Verwaltungsvereinfachung und der antiquierten Bereitstellung von Verpflegung begrüßt der DBwV die Verschmelzung des Wehrsoldtagessatzes mit dem Tageserstattungssatz für Verpflegung. Die Summe der ehemaligen Leistungen sind –leicht angehoben- nach hiesiger Bewertung die Reservistendienstleistungsprämie.

Auch die Verschiebung der Leistungen für RDL aus dem WSG in das USG wird positiv bewertet, findet man als RDL die wesentlichen Normen in einem Gesetz, in dem zusätzlich für diese Leistungen auch die Steuerfreiheit geregelt ist.

Anders verhält es sich mit dem Wegfall des Leistungszuschlages nach § 8 a WSG und dem neuen Verpflichtungszuschlag. Dieser Zuschlag stellt eine Verschlechterung für die RDL dar, das Ziel einer Attraktivitätssteigerung wird nach hiesiger Bewertung verfehlt.

Der bisherige Leistungszuschlag (ca. 25 Euro), der in den meisten Fällen ab dem in der „Reservistenbiographie“ insgesamt 25. Wehrübungstag gezahlt wurde (ca. 25 Euro), soll wegfallen und nur noch der dem erhöhten Leistungszuschlag für Einsatzreservisten vergleichbare (72 Tage Übungen in drei Jahren) Verpflichtungszuschlag (33 Tage in einem Jahr; 35 Euro statt ca. 52 Euro) gewährt werden. Dies soll ein Leistungsanreiz für längere Reservistenleistungen (ResDL) sein. Der „normale“ RDL, der im Jahr ca. zwei Wochen übt und Verdienstaufschlag erhält, muss somit künftig auf den Leistungszuschlag verzichten und hat somit eine Einbuße von ca. 250 Euro. Daher muss aus Sicht des DBwV eine Regelung gefunden werden, die schon bei weniger Verpflichtungstagen greift, z.B. ab 20 oder 24 Tagen (zwei zweiwöchige Übungen pro Jahr), ein eher realistischer Übungszeitraum für „normale“ RDL (Arbeitnehmer, Selbständige). Im Regelfall wird man für längere Zeiträume aber nur ehemalige Berufssoldaten und Arbeitslose gewinnen können: Ehemalige BS könnten durch diese langen Dienstleistungszeiten die Diskussion um die Sinnhaftigkeit von besonderen Altersgrenzen wieder entflammen (unabhängig davon sieht das Soldatengesetz die Möglichkeit der individuellen Verlängerung über die besonderen Altersgrenzen sowie die Wiedereinstellung vor) und Arbeitslose sollten in keine „Scheinbeschäftigung“ geführt werden, sondern primär dauerhaft eine Arbeitsstelle besetzen.

Insgesamt ist dieser Zuschlag auf 1.470 Euro pro Jahr „gedeckt“, so dass nur 42 Tage der Zuschlag gewährt werden kann. Für längere Zeiträume wäre dieses Instrument zur Attraktivitätssteigerung also auch eher unbrauchbar.

ResDL sind nach hiesiger Bewertung auf Dauer keine adäquate Lösung für Vakanzenmanagement. Will die Bundeswehr für längere Zeiträume (z.B. Projekte oder einsatzbedingte Vakanzen) geeignetes Personal gewinnen, müssen dafür haushalterisch hinterlegte Dienstposten bereitgestellt und mit BS/SaZ/FWDL besetzt werden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen (ArbPISchtzG, Sozialversicherungsrecht etc.) sind für einen solchen Ansatz nicht angedacht.

Kopie  
a72  
S. 10

Auf den Reserveoffizier- und Reserveunteroffizierzuschlag sollte aus Attraktivitätsgründen nicht verzichtet werden, die Bestimmungen des § 8 b WSG und § 8 h WSG müssten in den § 10 USG aufgenommen werden.

#### Zu Art. 2 § 15 USG

Die Erstattung der Beiträge, die für das Ruhen der privaten Krankenversicherung aufgebracht werden müssen, sollte auch bei RDL erfolgen.

#### Zu Art. 2 § 24 USG

Der DBwV unterstützt die Neuregelung der Zuständigkeit. Im Rahmen der „Kundenfreundlichkeit“ wäre zu überlegen, ob alle relevanten ResDL-betreffenden Themen (z.B. Unterhaltssicherung, Sozialdienst (Sozialversicherungsfragen), Personalführung, Erfassung etc.) zukünftig in einer Organisationseinheit („Teamgedanke“) abgebildet werden könnten. Dies kann auch in der Fläche (KarrCBw) geschehen.

#### Zu Art. 2 § 28 USG

Der DBwV unterstützt mit Nachdruck die Regelungen über die Zahlungen der Leistungen. In der Vergangenheit wurde sehr oft beklagt, dass zwar Leistungen auf Konten gezahlt worden, jedoch ohne Bescheid oder weitere Angaben. Somit werden Zahlungen künftig transparent und Rechtssicherheit wird erzeugt.

Zu Art. 2 § 31 USG

Die Ermächtigung wird positiv bewertet, damit künftig die Leistungen den Besoldungsentwicklungen angepasst werden können, insbesondere die Mindestleistungen.

Zu Art. 2 Anlage 1 und 2 zu §§ 9 ff. USG

Die Beträge sollten im Rahmen der konstitutiven Neufassung auf volle Eurobeträge aufgerundet werden.

Zu Art. 4 WSG (Allgemein)

Durch die zahlreichen Änderungen im WSG ist nicht nachvollziehbar, warum nicht gleichzeitig zur Verbesserung der Attraktivität des FWD die durch die Besteuerung erfolgten finanziellen Verschlechterungen gelindert werden. Eine Maßnahme wäre die Erhöhung aller Leistungen in Höhe der linearen Anpassungen des Grundgehalts seit 2010 unter Berücksichtigung der Versteuerung, denn die letzte Erhöhung des Wehrsoldes war 2008 um 2 Euro.

Zu Art. 4 Nr. 4 (§§ 8 a, 8 b WSG)

Siehe Anmerkungen zu Art. 2 § 10 USG.

Zu Art. 4 Nr. 5 (§§ 8 c WSG)

Der Absatz 3 sollte hinsichtlich der Zahlungsmodalitäten geändert werden. Seitens der FWDL wird beklagt, dass der Wehrdienstzuschlag am Anfang der Dienstzeit erst mit dem Wehrsold im Folgemonat gezahlt wird. Somit erhalten die FWDL den ersten Zuschlag erst nach ca. sechs Wochen, trotz finanziell laufender Verpflichtungen. Die Beträge des Zuschlages sind bei der Bewertung der Gesamteinkünfte der FWDL nicht unwesentlich. Daher sollten die Zuschläge generell monatlich am 15. Ausgezahlt werden, analog dem Wehrsold. Das bisher vorgetragene Argument des Schutzes des FWDL vor Rückzahlungen bei Abbruch scheint nach hiesiger Auffassung im Vergleich zu den fehlenden finanziellen Mitteln eher nicht geeignet zu sein, da man auch bei Ab-

bruch nicht von immensen Summen bei einer Rückforderung ausgehen kann (max. 16 Tage à 16,50 Euro = 264 Euro). Die vorgeschlagene Maßnahme dient zur Attraktivitätssteigerung des FWD.

Zu Art. 4 Nr. 6 (§ 8 h WSG)

Siehe Anmerkungen zu Art. 2 § 10 USG.

Zu Art. 5 Nr. 2 (§ 102 SVG)

Die Änderung im Absatz 1 ist zu begrüßen, so dass der § 13 e SVG (Unterhaltsbeitrag für langdienende SaZ) seit Inkrafttreten des BwRefBeglG Wirkung entfaltet. Somit wird eine Grundsicherung von langdienenden SaZ gewährt, die auch nach dem Bezug von Übergangsgebühren über kein ausreichendes Einkommen verfügen.

Im Rahmen der Novellierung des SVG durch das BwRefBeglG hat der DBwV in seiner damaligen Stellungnahme bereits auf den Attraktivitätsverlust durch Wegfall der Freistellung vom militärischen Dienst am Ende der Dienstzeit für eine Bildungsmaßnahme hingewiesen. Grund der ablehnenden Haltung für diese Maßnahmen in Verbindung mit längeren Verpflichtungszeiten sind die zu erwartenden Probleme der Eingliederung der lebensälteren SaZ sowie insbesondere die Benachteiligung der SaZ aufgrund der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie der ggf. fehlenden Altersvorsorge während einer Bildungsmaßnahme nach der Dienstzeit. Hier hofft der DBwV auf baldige Abhilfe aufgrund der diesbezüglich im Koalitionsvertrag formulierten politischen Absicht sowie durch das Versprechen des ehemaligen Bundesministers der Verteidigung anlässlich der Hauptversammlung des DBwV im November 2013, eine Versorgungsanwartschaft der SaZ einzuführen. Nach hiesigem Kenntnisstand ist dieses Vorhaben in einem geplanten Gesetzgebungsverfahren des BMVg berücksichtigt.

Die Veränderungen im Absatz 2 sehen vor, dass bei Weiterverpflichtungen automatisch die neuen Regelungen des SVG (Berufsförderung und Dienstzeitversorgung) angewandt werden sollen. Das hat zur Folge, dass die SaZ im Regelfall eine höhere Übergangsbeihilfe erhalten und die Bezugszeiträume der Übergangsgebühren sich verlängert. Dies geschieht zu Lasten des Freistellungsanspruches am Ende der Dienst-

zeit. Die dienstlichen Gründe sind nachvollziehbar, will man dadurch die Stehzeiten des SaZ auf dem Dienstposten optimal ausnutzen, somit den Personalgewinnungsbedarf reduzieren und Ausbildungskosten sparen. Aus Sicht der SaZ wäre hingegen die Einräumung einer Wahlmöglichkeit optimal. Daher sollte nach unserer Bewertung auch bei einer Weiterverpflichtung ein Wahlrecht zwischen der Anwendung der neuen oder alten Regelungen hinsichtlich der Berufsförderung und Dienstzeitversorgung geschaffen werden.

Zu Art. 6 Nr. 3 (§ 32 b EStG)

Siehe Anmerkungen zu Art. 2 § 4 USG und Art. 6 Nr. 3 (§ 32 b EStG). Folglich fordert der DBwV nicht die Änderung des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe h, sondern die Streichung. Bislang gilt die Regelung des Progressionsvorbehalts nicht nur für die abhängig Beschäftigten, sondern auch für die Bezieher der Mindestleistungen nach § 13 c Abs. 3 USG. Künftig würde diese Regelung dann nur noch für die abhängig Beschäftigten gelten. Alle Leistungen sollen nach Auffassung des DBwV uneingeschränkt steuerfrei sein, d.h. jeglicher steuerlicher Betrachtung entzogen werden.