



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

zum

**Entwurf eines Sechszehnten Gesetzes zur Änderung des
Soldatengesetzes (SG)**

Stand: 09. Juni 2016

Der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Entwurf eines Sechzehnten Gesetzes zur Änderung des Soldatengesetzes.

Das Gesetzesziel, Extremisten vor einer Einstellung in ein Wehrdienstverhältnis zu erkennen, um deren Ausbildung an Kriegswaffen zu vermeiden, verdient Unterstützung.

Soweit im Rahmen der Begründung zum neuen § 37 Abs. 3 des Soldatengesetzes (SG) erklärt wird, dass eine Einstellung als Soldat auf Zeit (und dann wohl auch in andere Wehrdienstverhältnisse) auch dann vollzogen werden soll, wenn die beabsichtigte Sicherheitsüberprüfung nicht abgeschlossen – also noch nicht durchgeführt – worden ist, kann die Quote der vor einer Einstellung abgeschlossenen Überprüfungen eine entscheidende Schwachstelle darstellen.

Der Entwurf enthält jedoch keine Angaben, wieviel Zeit zwischen einer Einstellungsentscheidung und dem angestrebten Dienstantritt als Soldat auf Zeit zur Verfügung steht. Ebenso fehlen Angaben zur Dauer der Sicherheitsüberprüfung und zu der Zeit, die zugewartet werden müsste, um Verfahren mit einem Unbedenklichkeitsbefund abzuschließen zu können.

Ob und in welchem Umfang Einstellungen auch in andere Wehrdienstverhältnisse als das eines Soldaten auf Zeit ohne abgeschlossene Sicherheitsüberprüfung hingenommen werden sollen, lässt sich der Begründung nicht eindeutig entnehmen.

Soweit das Ziel verfolgt wird, die Begehung von Anschlägen aus dem Inneren des Apparats zu vermeiden, erscheint eine signifikante Erhöhung der Sicherheit durch die beabsichtigten Überprüfungen vor einer erstmaligen Einstellung zweifelhaft. Dies würde die Erkenntnis voraussetzen, dass Wiedereinstellungen, Reservistendienstleistungen und Radikalisierungen nach einer „erstmaligen“ Einstellung zu vernachlässigende Faktoren sind.

Der bisherige Gesetzentwurf schafft lediglich eine Grundlage für die Durchführung einer Sicherheitsüberprüfung nach dem Sicherheitsüberprüfungsgesetz (SÜG), ohne die statusrechtlichen Folgen ihrer Ergebnisse zu regeln. Mit Blick auf einen Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 6. August 2004 – 2 B 68/04 – (juris) zum Verbot einer Entlassung aufgrund der Erkenntnisse aus einer Sicherheitsüber-

prüfung, sollte zur Sicherstellung des Gesetzes eine ausdrückliche Klarstellung der unterschiedlichen Entlassungsnormen für die in Frage kommenden Wehrdienstverhältnisse dahingehend in Betracht gezogen werden, dass eine Entlassung möglich ist oder sogar zu erfolgen hat, wenn nachträglich negative Erkenntnisse aus der Sicherheitsüberprüfung gewonnen werden.

Offen bleibt nach der Gesetzesbegründung, mit welchem Personalkörper die zusätzlichen/neuen Aufgaben erfüllt werden sollen. Die angestellten Vergleiche mit anderen sicherheitsrelevanten Bereichen und die Beschränkung auf eine einfache Sicherheitsüberprüfung ungedienter Bewerber zeigen, dass militärischer Sachverstand für die Aufgabenerfüllung nicht erforderlich ist.

Soweit also in der Bundeswehr – egal ob im Bereich des Militärischen Abwehrdienstes oder im Bereich der Personalführung – entsprechende neue Kapazitäten für die Durchführung zusätzlicher Sicherheitsüberprüfungen aufgebaut werden sollen, erscheint es unter Kosten- und Effizienzgründen geboten, diese Aufgaben funktionsgerecht beamtetem Personal oder vergleichbaren Tarifbeschäftigten zu übertragen.

Ob und hinsichtlich welcher Dotierungsebene entsprechende Überlegungen zur Bemessung des Erfüllungsaufwandes angestellt wurden, war für den Verband der Beamten der Bundeswehr nicht ersichtlich.