



dbb
beamtenbund
und tarifunion

S t e l l u n g n a h m e

des dbb beamtenbund und tarifunion

zu dem

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

Stand: 18. September 2014

Berlin, 7. Oktober 2014



Vorbemerkungen:

Mit dem vom Bundesministerium des Innern und dem Bundesministerium der Verteidigung gemeinsam am 18. September 2014 vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr soll die Wettbewerbsfähigkeit der Bundeswehr als Arbeitgeber gestärkt und erhöht werden, um langfristig qualifizierte, motivierte und belastbare Soldatinnen und Soldaten sowie Zivilbeschäftigte zu gewinnen und zu binden.

Es sollen damit auch ein mehrjähriger Reformprozess und die Vorgaben und Festlegungen des Koalitionsvertrages zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode mit dem Motto „Deutschlands Zukunft gestalten“ – und dort zum Abschnitt „Neuausrichtung der Bundeswehr und Attraktivität“ – umgesetzt werden.

Dafür sind im Wesentlichen 3 Maßnahmen vorgesehen:

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Dienstgestaltung,
- zielgerichtete Erhöhung der Attraktivität der Vergütung sowie
- Verbesserung der sozialen Absicherung.

Der dbb begrüßt ausdrücklich das erklärte Ziel der Stärkung der Attraktivität der Bundeswehr. Davon müssen alle Statusgruppen, Soldatinnen und Soldaten, Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte umfasst sein. Es muss ein grundsätzliches Anliegen des Dienstherrn Bund sein, für alle seine Beschäftigten attraktive Arbeits- und Bezahlungsbedingungen zu schaffen sowie diese ständig den sich verändernden Rahmenbedingungen anzupassen. Nur so kann die Bundeswehr dauerhaft im Wettbewerb um die besten Kräfte bestehen. Nur motivierte Mitarbeiter gewährleisten die Erledigung der dem Bund durch das Grundgesetz auferlegten Aufgaben im militärischen und im zivilen Bereich.

Den Vorgaben des Koalitionsvertrages wird der vorgelegte Gesetzentwurf für den militärischen Bereich im Wesentlichen gerecht. Für den zivilen Bereich bedarf er jedoch einiger Nachbesserungen, gerade was die Anhebung der „Vergütung“ im Bereich der Stellenzulagen oder die Einbeziehung der Beamten in den § 44 BBesG (neu) betrifft.

Der dbb mahnt seit Jahren wiederholt an, die Stellenzulagen an die tatsächlichen Verhältnisse anzupassen und damit der schleichenden – inzwischen Jahrzehnte umfassenden – dauerhaften Entwertung der geleisteten Tätigkeit entgegenzuwirken. Dies wurde zuletzt bei den weitreichenden Veränderungen und Neuerungen in der Erschwerniszulagenverordnung (EZuIV) (Verordnung zur Änderung von Vorschriften für Dienst zu wechselnden Zeiten vom 20. August 2013, BGBl. I S.3286) eindringlich anhand von Beispielen verdeutlicht.

Dass ein erheblicher Anpassungsbedarf besteht, wird unzweifelhaft mit den nun vorgenommenen Verbesserungen bei den Stellenzulagen anerkannt. Insofern ist es nicht nachvollziehbar und nicht akzeptabel, diese Verbesserungen ausschließlich auf den militärischen Bereich zu beschränken.



Zu einigen Regelungen im Einzelnen:

Zu Artikel 1 – Änderung der Arbeitszeitverordnung

Vorab wird von Seiten des dbb angemerkt, dass die im Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetz (BwAttraktStG) enthaltene Novellierung des § 7a der Arbeitszeitverordnung – Langzeitkonten – bereits in dem nahezu zeitgleich verlaufenden Beteiligungsverfahren zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (AZV) neben weiteren Änderungen der AZV enthalten ist. Die in enger zeitlicher Abfolge einerseits in der Änderungsverordnung zur AZV und andererseits im Entwurf eines Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetzes enthaltene wortgleiche Novellierung des § 7a AZV und die damit verbundene Zielsetzung erschließt sich dem dbb nicht unmittelbar. Insoweit handelt es sich bei der nachfolgenden Stellungnahme des dbb zu der mit Artikel 1 BwAttraktStG beabsichtigten Änderung des § 7a AZV lediglich um einen ersten Stellungnahmeteil. Der dbb behält sich eine abschließende Stellungnahme zu dem Gesamtkomplex der novellierten Arbeitszeitverordnung inklusive des novellierten § 7a AZV in dem nahezu parallel laufenden Beteiligungsverfahren ausdrücklich vor.

Die Weiterentwicklung des Pilotprojekts zur Einführung von Langzeitkonten und die damit beabsichtigte Möglichkeit für nunmehr alle Ressorts, die Führung von Langzeitkonten zuzulassen, wird vom dbb grundsätzlich begrüßt. Die Einführung von Langzeitkonten ist in einem Gesamtzusammenhang zu sehen mit verschiedenen Gesetzesänderungen in den letzten Jahren, aber auch mit sich stark verändernden dienstlichen und personellen Rahmenbedingungen. So wurde mit Inkrafttreten des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes im Jahr 2009 die schrittweise Verlängerung der Lebensarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes um zwei Jahre eingeführt; kurz danach ist die Altersteilzeit zum 01.01.2010 ausgelaufen. Darüber hinaus darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Arbeitsbelastung aufgrund von Stelleneinsparvorgaben stetig zunimmt und sich ein dramatischer Fachkräftemangel abzeichnet. Zudem sind bereits jetzt erste Anzeichen für einen in überschaubarem Zeitfenster drohenden Nachwuchskräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung zu verzeichnen, der insbesondere den öffentlichen Dienst vor große Herausforderungen stellen wird. Vor diesem Hintergrund ist zu konstatieren, dass dem öffentlichen Dienst bei vielfach wachsenden Anforderungen perspektivisch immer weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden.

Gleichzeitig wächst der Wunsch der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität und der Eröffnung zusätzlicher Freiräume innerhalb des Berufslebens.

Vor diesem Hintergrund können Langzeitkonten einen sinnvollen Beitrag leisten zur Gestaltung neuer Formen der Arbeitsorganisation, denn sie ermöglichen grundsätzlich ein flexibles Arbeitszeitmanagement und schaffen mehr Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf Arbeitszeit.

Allerdings darf die eröffnete Möglichkeit, zusätzliche Arbeitsstunden, angeordnete Mehrarbeit und über den Mindesturlaub hinausgehenden Erholungsurlaub auf ein Langzeitkonto zu transferieren, nicht dazu führen, dass der Dienstherr Mehrarbeit



und die Nichtinanspruchnahme von über den Mindesturlaub hinausgehenden Erholungsurlaub quasi voraussetzt, um auf diese Weise einen bestehenden Personalfehlbestand kurzfristig zu verschleiern und auszugleichen, insgesamt begründet mit dem Umstand, dass die zusätzliche Arbeitsleistung den Beschäftigten ja irgendwann selbst zugutekomme. Bei allem muss sichergestellt sein, dass eine zusätzliche Arbeitsleistung im Zusammenhang mit Langzeitkonten ausschließlich auf freiwilliger Basis erfolgt. Die Einbeziehung von Mehrarbeit darf nicht zum Ausgleich von Stellenkürzungen erfolgen.

Unabhängig davon ist darauf hinzuweisen, dass die Einrichtung von Langzeitkonten auch höhere Anforderungen an die Personalführung und –steuerung stellt. Denn jede ggf. auch länger andauernde Freistellungsphase auf der Grundlage der angesparten Guthabenzeiten führt zwangsläufig zu einem steigenden Arbeitsvolumen bei den in den Dienststellen verbleibenden Beschäftigten. Hier ist es Aufgabe der Führungskräfte, einer Überlastung dieser entgegenzuwirken.

Die Verlängerung der Ansparphase von drei auf fünf Jahre - längstens bis zu 2020 - und auch die Ermöglichung, Guthabenzeiten auf dem Langzeitkonto über das Jahr 2020 hinaus unbefristet entnehmen zu können, ist aus Sicht des dbb zwingend notwendig, um die Attraktivität und letztendlich auch die Sinnhaftigkeit des „Projekts Langzeitkonten“ sicherzustellen. Dies liegt auch im Interesse des Dienstherrn. Auch die Anhebung des Gesamtzeitguthabens auf bis zu 1 400 Stunden ist aus Sicht des dbb grundsätzlich positiv zu bewerten.

Allerdings hätte sich der dbb eine dauerhafte Lösung gewünscht, auch im Hinblick auf die Umsetzung der strategischen Leitziele der Demografiestrategie der Bundesregierung „Familienfreundliches Arbeiten ausbauen“ und „Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten lebensphasengerecht erhalten“.

Zudem fehlt eine Absicherung der Langzeitkonten (Bestandsschutz). Um eine Personalentwicklung und Personalplanung nicht zu erschweren, sondern weiterhin flexibel zu halten, wird empfohlen, eine Übernahmegarantie der angesammelten Konten aufzunehmen. So könnte sichergestellt werden, dass z. B. bei einem Personalwechsel innerhalb der Ressorts die Konten bis zum vereinbarten Zieltermin weitergeführt werden können und nicht notwendigerweise aufgrund ressortübergreifender Personalwechsel abgebaut werden müssen. Jeder Personalwechsel würde ansonsten einem Störfall gleichkommen. Im Interesse der Betroffenen sollte hier eine Schutzklausel eingefügt werden. Insbesondere bei einem nicht „völlig freiwillig erfolgenden Wechsel“ (z. B. die Wechsel aus dem BMVG in den Geschäftsbereich des BMI) wären hier negative Auswirkungen auf die Kolleginnen und Kollegen nicht zu vermeiden. Es sollte also insgesamt eine auch ressortübergreifende Regelung aufgenommen werden.

Des Weiteren wird gefordert, das Langzeitkonto grundsätzlich zu einem Lebensarbeitszeitkonto auszubauen. Die Begrenzung des Ausgleichs auf drei Jahre vor Erreichen der Antragsaltersgrenze lediglich in Teilzeit ist nicht nachvollziehbar und benachteiligt die lebensälteren und/oder schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten. Dies ist diskriminierend und es gibt dafür keinen nachvollziehbaren Grund. Gerade in dieser Phase des Berufslebens wäre es sinnvoll, grundsätzlich auch einen Ausgleich



in Form eines Blockmodells zu ermöglichen. Gerade in dieser Lebensphase haben viele Beamtinnen und Beamten Betreuungspflichten für pflegebedürftige nahe Angehörige. Im Übrigen wurde die Einführung des Langzeitkontos auch mit Erholungsphasen begründet. Dieser Zweck lässt sich mit einem Teilzeitmodell nur eingeschränkt verwirklichen, da eine Arbeitszeitreduzierung erfahrungsgemäß häufig mit einer Arbeitsverdichtung einhergeht. Nach geltender wissenschaftlicher Meinung ist Erholung am ehesten in durchgängigen Phasen zu erreichen.

Lediglich in konkreten Fällen, wenn für besondere spezielle Funktionen ein Wissenstransfer zu einer/einem Stellennachfolger/in erfolgen soll, ist eine Regelung im Teilzeitmodell sinnvoll. In allen anderen Fällen, insbesondere wenn keine Stellennachbesetzung erfolgt, sollte der Ausgleich im Blockmodell möglich sein.

Aus der Erfahrung der hohen Arbeitsbelastung in Spitzenzeiten, beispielsweise durch Gesetzgebungsverfahren, die einen Abbau von Gleitzeitguthaben vor Kappungstichtag verhindern, wird auch gefordert, den neuen Absatz 5 des § 7a AZV dahingehend zu ändern, dass Gleitzeitkonten in den nächste Abrechnungszeitraum übertragen werden können.

Abschließend ist festzustellen, dass es sich bei den zu verzeichnenden Änderungen des § 7a AZV zwar um eine aus Sicht des dbb zu begrüßende Fortschreibung der Langzeitkonten handelt. Allerdings sehen wir durchaus noch Potential im Hinblick auf eine Weiterentwicklung der Langzeitkonten. Das betrifft auch die Frage einer Entnahmemöglichkeit von Guthabenzeiten im Zeitraum unmittelbar vor der Zuruhesetzung.

Zu Artikel 3 Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes

Die Ausweitung der Rückwirkung bezüglich der Zahlbeträge für eine einmalige Unfallentschädigung um weitere 10 Jahre auf nunmehr den 1. Juli 1992 findet die uneingeschränkte Zustimmung des dbb. Diese Erweiterung schließt eine Gerechtigkeitslücke und beendet die Schlechterstellung in Fällen früherer Verwendungen mit schweren Unfällen.

Sicherzustellen ist bei der Umsetzung dieser Vorschrift, dass die anspruchsberechtigten Beamtinnen und Beamten sowie ggf. deren Hinterbliebene von Amts wegen ermittelt und gemäß der geänderten Rechtslage ausbezahlt werden können.

Zu Artikel 4 Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes

Zu Nummer 2: § 44 Personalbindungszuschlag für Soldatinnen und Soldaten

Mit dem vorgelegten Gesetzentwurf soll ein nicht ruhegehaltfähiger Personalbindungszuschlag für Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit in vom Bundesministerium der Verteidigung bestimmten Verwendungsbereichen mit Personalmangel eingeführt werden. In dem neuen Absatz 2 wird festgelegt, wann ein Personalmangel im gerade genannten Sinne vorliegt.



Der dbb begrüßt die Einführung eines Personalbindungszuschlags. Es ist richtig – so auch die Begründung –, dass im Interesse der Bundeswehr, in bestimmten – von Vakanzen besonders betroffenen – Personalbereichen militärisch erfahrene Fachkräfte so lange wie möglich an die Bundeswehr gebunden werden sollen. Der Personalbindungszuschlag soll Kündigungen von Berufssoldaten in Tätigkeitsbereichen, in denen die zivile Wirtschaft vergleichbare und hochdotierte Arbeitsplätze (z. B. für Ingenieure) anbietet, entgegenwirken. Gleichzeitig muss die Bereitschaft von militärisch erfahrenen Soldaten auf Zeit gefördert werden, sich möglichst lange in bestimmten von Vakanzen besonders betroffenen Personalbereichen an die Bundeswehr zu binden.

Die Gefahr der Abwanderung in die freie Wirtschaft betrifft jedoch nicht nur Soldaten, sondern auch andere Spezialisten in der gesamten Bundesverwaltung und in der Bundeswehr. Der dbb fordert deshalb die Ausweitung des Personenkreises auf Beamtinnen und Beamte. Die bislang vorgesehene Beschränkung des berechtigten Personenkreises auf Soldaten ist nicht nachvollziehbar und für den dbb nicht akzeptabel.

Zudem bedarf es nicht nur der Schaffung eines neuen Instruments für die Personalbindung, sondern auch der finanziellen Aufstockung des Personalgewinnungszuschlages (§ 43 BBesG).

Zu Nummer 8: § 70a Dienstkleidung für Beamte der Zollverwaltung

Die Einführung des § 70a BBesG für Beamtinnen und Beamte der Zollverwaltung stellt hinsichtlich der unentgeltlich bereitgestellten Dienstkleidung und der Abnutzungsentschädigung für zur Teilnahme am Dienstsport verpflichtete Beschäftigte eine Gleichstellung mit den Soldatinnen und der Soldaten sowie der Bundespolizei dar (Anlehnung an die Regelungen in den §§ 69 und 70 BBesG hinsichtlich der kostenlosen Bereitstellung der Dienstkleidung). Die Ergänzung der Ermächtigungsgrundlage dient der Wahrung der Interessen der Bundesfinanzverwaltung.

Problematisch ist, dass die für Sportbekleidung vorgeschlagene Abnutzungsentschädigung gegebenenfalls als Teil der Einkünfte steuerpflichtig (eine zu besteuern- de Einnahme im Sinne der §§ 8, 19 EStG) ist. Die private Sportbekleidung ist jedoch zur Ausübung der Sonderdienste dienstlich notwendig. Um die Steuerbefreiung der Abnutzungsentschädigung für private Sportbekleidung aller Zollbediensteten klarzustellen, sollte der von der Arbeitsgruppe Neuordnung des Dienstkleidungswesens vorgeschlagene, nachstehend genannte Befreiungstatbestand ebenfalls in diesem Zusammenhang geschaffen werden.

Daher wird die Aufnahme nachstehender Gesetzesänderung in das Einkommensteuergesetz angeregt:



§ 3 Nr. 4 (neu)

„Steuerfrei sind (...) bei Angehörigen der Bundeswehr, der Bundespolizei, der Zollverwaltung, der Bereitschaftspolizei der Länder, der Vollzugspolizei und der Berufsfeuerwehr der Länder und Gemeinden und bei Vollzugsbeamtinnen und -beamten der Kriminalpolizei des Bundes, der Länder und Gemeinden

a. der Geldwert der ihnen aus Dienstbeständen überlassenen Dienstkleidung,

b. Einkleidungsbeihilfen und Abnutzungsentschädigungen für die Dienstkleidung der zum Tragen oder Bereithalten von Dienstkleidung Verpflichteten und für dienstlich notwendige Kleidungsstücke der Angehörigen der Zollverwaltung und der Vollzugsbeamten der Kriminalpolizei.“

Da der Dienstkleidung tragende Teil der allgemeinen Zollverwaltung von der Steuerbefreiung nicht ausdrücklich erfasst ist, sollte zur Rechtssicherheit gegebenenfalls eine deklaratorische Änderung des § 3 Nr. 4a. EStG erfolgen, um eine Steuerpflichtigkeit der Überlassung von Dienstkleidung für Zollbeamtinnen und -beamte zu vermeiden. Im Hinblick auf eine Steuerfreiheit der Abnutzungsentschädigung für Sportbekleidung ist die Änderung in Buchstabe b. – dort vorher nur „Zollfahndungsbeamte“ genannt – zwingend erforderlich.

Zu Nummer 9: Anlage I

Die Anlage I Bundesbesoldungsordnung A und B (zu § 20 Absatz 2 Satz 1 BBesG) enthält unter II. die Gewährung von Stellenzulagen an den im Bundesbesoldungsgesetz genannten Personenkreis. Stellenzulagen dienen der Bewertung von herausgehobenen Funktionen, die sich von den Anforderungen in den Ämtern der betroffenen Besoldungsgruppen deutlich abheben.

Die finanzielle Anerkennung dieser herausgehobenen Funktionen wird jedoch seit Jahren zurückgefahren, indem die Zulagen in fast allen Bereichen von den regelmäßigen Dynamisierungen durch die Besoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetze – allein aus monetären Gesichtspunkten – ausgeschlossen wurden und werden. Dadurch hat und findet seit Jahren – trotz mindestens gleichbleibender wenn nicht gar steigender Anforderungen – eine schleichende und dauerhafte Entwertung der Funktionen statt.

Diese Einsparungen waren und sind ein in jeder Hinsicht ungenügender Ansatz und bilden sicher eine Ursache für die heute in weiten Bereichen als fatal zu bezeichnende Situation. Erneut mahnt der dbb beamtenbund und tarifunion hiermit ausdrücklich eine deutliche Kursänderung an.

Dafür ist es nicht ausreichend, einzelne Stellenzulagen im soldatischen Bereich anzuheben und damit diese Tätigkeit finanziell wieder entsprechend anzupassen. Vielmehr ist es notwendig, die seit Jahren unterbliebenen Anpassungen der gesamten Stellenzulagen vorzunehmen und für alle Beschäftigten – gleich ob Soldaten oder



Zivilbeschäftigte – die dringend notwendige Anerkennung der von ihnen geleisteten Arbeit zukommen zu lassen.

Weiterhin ist es für den dbb nicht akzeptabel, dass die Vorbemerkung Nr. 6 Absatz 1 Satz 1 ausschließlich für Soldaten, die als verantwortliche Luftfahrzeugführer mit der Berechtigung eines Kommandanten auf Flugzeugen verwendet werden, bis zum 31. Dezember 2019 verlängert wird, jedoch Beamte – z. B. als Flugtechniker in der Bundespolizei oder als sonstige ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige in der Bundeswehr – von der Verlängerung ausgenommen sind.

Weiterhin ist es nicht nachvollziehbar, dass nicht auch die Zulage nach Nr. 9 für Beamte und Soldaten mit vollzugspolizeilichen Aufgaben oder die Zulage für Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfter Techniker (Vorbemerkung Nr. 12) angehoben wird. Gerade auch die Beschäftigten, die in diesem Bereich dienen, sind an den Dienstherrn Bund durch Schaffung attraktiver Bezahlungsbedingungen zu binden. Dies wäre eine konsequente Folge der genannten Zielsetzung des Gesetzentwurfes.

Dem ist auch nicht entgegenzuhalten, dass das Gesetz allein zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes der Bundeswehr dient und die Verbesserungen der beispielhaft genannten Zulagen nicht von der „Attraktivitätsoffensive für die Bundeswehr“ – entsprechend dem Koalitionsvertrag (auch in finanzieller Hinsicht) – umfasst sind.

Ziel des Dienstherrn Bund in seiner Gesamtheit muss es sein, den veränderten Rahmenbedingungen in Gänze – nach Jahrzehnten der Einsparungen – endlich Rechnung zu tragen, und nicht nur dort tätig zu werden, wo zum jetzigen Zeitpunkt ein Personalproblem besteht.

Wie bekannt, werden im Bundesbereich in den nächsten 10 Jahren über 27 Prozent seiner Beschäftigten in den Ruhestand entlassen. Davon sind sämtliche Bereiche betroffen, so dass es gilt, in allen Bereichen bereits jetzt, attraktive Bezahlungsbedingungen zu schaffen und den über Jahren allein unter finanziellen Gesichtspunkten vorgenommenen Entwertungen entgegen zu wirken.

Zu Artikel 12 Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes

Der dbb nimmt die zahlreichen, mit substantziellen Verbesserungen verbundenen Veränderungen des Soldatenversorgungsgesetzes aufmerksam zur Kenntnis.

Obgleich das Soldatenversorgungsgesetz singulär die Besonderheiten des soldatischen Berufs bei der nachdienstlichen Versorgung berücksichtigen und regeln soll, besteht materiell-rechtlich eine weitgehende Parallelität zum Beamtenversorgungsgesetz des Bundes.

Sofern beabsichtigt ist, im Hinblick auf die im Soldatenbereich herrschenden besonderen vorzeitigen Altersgrenzen die Bestimmungen zur Anrechnung von Erwerbseinkommen oder zur Durchführung des Versorgungsausgleichs bis zum Erreichen der jeweiligen Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamte des Bundes zu Gunsten der betreffenden Soldaten deutlich zu verbessern, ist es nach Auffassung des dbb zwingend,



dieselben Kompensationen im Beamtenversorgungsrecht des Bundes vorzunehmen. Dies gilt zumindest für Bundesbeamte mit besonderen Altersgrenzen, deren Lebensumstände vergleichbare Anforderungen stellen. Hier wäre es vorstellbar, die Vorschriften bezüglich der Anrechnung von Erwerbseinkommen und die Durchführung des Versorgungsausgleichs bis zum Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze auszusetzen. Wenn Soldaten hinsichtlich dieser Regelungen mit den Polizeivollzugsbeamten gleichgestellt werden, stellt sich ansonsten aus Gerechtigkeitsgründen die Frage einer grundsätzlichen Revision und Neujustierung der besonderen Altersgrenzen im Soldatenbereich. Eine grundsätzliche Schlechterstellung der zivilen Bundesbeamten gegenüber den Soldaten – wie bereits beim Bundeswehrreform-Begleitgesetz des Jahres 2012 – darf nicht wiederholt werden.

Zu Artikel 15 Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Die Modifikation der Durchführung der Nachversicherung bei Ausscheiden aus dem Bundesdienst für den Personenkreis der Soldaten auf Zeit durch eine gesonderte Regelung in Form der Zugrundelegung eines fiktiv um 15 v. H. erhöhten Bemessungsentgelts findet die Zustimmung des dbb.

Eine höher wertende Nachversicherung mittels eines Faktors unter möglicher Überschreitung der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze stellt sich sowohl als eine zweckmäßige als auch materiell sachgerechte Bemessung der Altersversorgung für diesen Personenkreis dar.

Insbesondere wird festgestellt, dass auf diese Weise keine Bezugnahme oder Analogie auf das bestehende und dem Alimentationsrecht unterfallenden Soldaten- bzw. Beamtenversorgungsrecht erforderlich ist. Dadurch ist eine bürokratiearme und transparente Regelung im Sinne der bislang benachteiligten Soldaten auf Zeit entstanden.