

**Elke Hoff**  
Mitglied des Deutschen Bundestages  
Sicherheitspolitische Sprecherin der FDP  
im Deutschen Bundestag

**Deutscher Bundestag**  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

**Büro**  
Unter den Linden 50, Zi. 2.119  
10117 Berlin  
☎ (030) 227 – 71498  
📠 (030) 227 – 76 390  
✉ elke.hoff@bundestag.de

**Wahlkreis**  
Bahnhofstraße 1b  
53577 Neustadt/ Wied.  
☎ 02683 – 96 98 11  
📠 02683 – 96 98 12  
✉ elke.hoff@wk.bundestag.de

**www.elke-hoff.de**

Berlin, 19. November 2010

### Diskussionspapier „Attraktivität der Bundeswehr“

Die Bundeswehr wird in Zukunft als **Freiwilligenarmee** mehr denn je in direkter Konkurrenz zu Arbeitgebern aus der Privatwirtschaft und aus dem zivilen öffentlichen Dienst stehen. Der sich auf dem Arbeitsmarkt heute schon abzeichnende Fachkräftemangel wird dabei auch die Bundeswehr massiv betreffen. Wenn diese hierauf nicht zeitnah mit einer Attraktivitätsoffensive reagiert, drohen ihr infolge zukünftiger geburtenschwacher Jahrgänge Engpässe bei der erfolgreichen Gewinnung von geeignetem und qualifiziertem Nachwuchs. Dies hat dann auch Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft und Durchhaltefähigkeit der Streitkräfte.

Die Entwicklung der Bewerberumfänge hängt aber nicht alleine von demografischen Faktoren ab. Sie wird auch durch das Gehaltsgefüge, die Qualität der Infrastruktur, die Weiterbildungsmöglichkeiten, die Versetzungshäufigkeit, die Versorgung im Falle einer Verwundung sowie vor allem durch die Vereinbarkeit von Familie und Dienst geprägt.

Die FDP-Bundestagsfraktion möchte, dass die Bundeswehr nicht nur für ihre jetzigen Angehörigen, sondern auch für die zukünftigen Bewerberinnen und Bewerber attraktiver wird. Sie sieht in den folgenden Punkten notwendigen Handlungsbedarf.

#### Besoldung / Versorgung:

Zeit- und Berufssoldaten stehen in einem beamtenähnlichen Dienstverhältnis und werden derzeit nach der Bundesbeamtenbesoldung bezahlt. Dies wird der Besonderheit des Soldatenberufs nicht gerecht. Die aktuellen Diskussionen über das Weihnachtsgeld und die Probleme bei der Koordinierung mit dem Bundesministerium des Inneren verdeutlichen dies. Daher ist für Soldaten eine eigene **attraktive S-Besoldung** einzuführen:

- **Anhebung der Einstiegsbesoldung**
- Schaffung von Freiräumen für die **eigenverantwortliche Altersvorsorge** und **Portabilität**: Soldaten auf Zeit (SaZ) werden bei Beendigung ihres Dienstverhältnisses durch die Bundeswehr rückwirkend für die Dauer ihrer Dienstzeit gesetzlich rentenversichert. Diese Nachversicherung führt strukturell zu erheblichen Nachteilen bei der Altersversorgung, da sie nur eine Grundsicherung darstellt. Es sind daher zukünftig auch für Soldaten auf Zeit Versorgungsanwartschaften zu schaffen, deren Ansprüche der Soldat nach Beendigung seiner Dienstzeit in die Privatwirtschaft mitnehmen kann. Hier bietet sich als finanzierbares und gleichzeitig attraktives Modell ggf. eine Mischform aus eigenverantwortlicher Altersvorsorge und Portabilität in Abhängigkeit zur Verpflichtungs-

zeit an. Ab einer gewissen Verpflichtungszeit (SaZ 15) erwirbt der Soldat einen Anspruch auf Portabilität. Bis zu dieser Grenze wird ihm über ein Modell, ähnlich einer betrieblichen Altersvorsorge oder Versorgungswerken, die Möglichkeit eröffnet, zu attraktiven Konditionen und bezuschusst vom Dienstherrn, seine private Altersvorsorge aufzubauen. Im Falle einer Verpflichtungszeit über 15 Jahre gehen dann die in diesem Modell angesammelten Ansprüche in das Modell der Portabilität über.

- **Abschaffen der Hinzuverdienstgrenzen**
- **Änderung des AVZ für besondere Auslandsverwendungen:** Sockelbetrag von 50 EUR/Tag für jeden Soldaten, zuzüglich einer Gefahrenzulage je nach Einsatzland ab dem ersten Tag (unabhängig davon, ob der Soldat sich auf Basis einer Kommandierung oder Dienstreise im Einsatzland befindet).

### Laufbahnrecht:

In Verbindung mit der Neufassung der Besoldung für Soldaten ist auch das Laufbahnrecht zu überarbeiten. Ziel muss es sein, dieses **flexibler** zu gestalten sowie Wieder- und Seiteneinstiege zu ermöglichen. Eine Verpflichtungsspanne von 2 bis 12 bzw. 15 Jahren, die als einzige Alternative den Berufssoldaten vorsieht, ist nicht mehr zeitgemäß und für die zukünftige Bundeswehr kontraproduktiv, da sie regelmäßig gut ausgebildetes Personal verliert. Darüber hinaus ist es der Bundeswehr durch die derzeitige Regelung nicht möglich, auf Struktur- und Aufgabenänderungen schnell und flexibel zu reagieren. Daher befürworten wir die:

- Einführung des **Kurzzeitdieners** (12- 23 Monate) auf der Basis des Soldatengesetzes
- **Flexibilisierung der Verpflichtungszeiten** für SaZ von 2 bis 20 Jahre für alle Dienstgradgruppen

Des Weiteren sind **Planstellen an Haushaltstellen** zwingend zu koppeln, so dass Soldaten mit Antritt auf einen Dienstposten auch entsprechend befördert und besoldet werden können. Derzeit übliche Wartezeiten von bis zu 48 Monaten (Beispiel Einweisung in A15) sind für einen auf Attraktivität angewiesenen Arbeitgeber nicht mehr zeitgemäß und stellen bereits heute ein großes Motivationsproblem dar.

### Familie und Dienst:

Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst ist für die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber von zentraler Bedeutung. Dies wird in Zukunft einer der entscheidendsten Wettbewerbsvorteile bei der Nachwuchsgewinnung auf dem zivilen Arbeitsmarkt werden. Nur wenn Familie und Dienst in Einklang gebracht werden können, ist von den Soldatinnen und Soldaten eine hohe Motivation und ein hohes persönliches Engagement zu erwarten.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst ist Folgendes notwendig:

**Ausbau einer betrieblichen Kinderbetreuung:** Die besonderen Herausforderungen des Soldatenberufes machen es nötig, dass die Bundeswehr als Arbeitgeber passgerechte Angebote zur Kinderbetreuung entwickelt und umsetzt. An größeren Standorten sollten deshalb **eigene Betriebskindergärten** eingerichtet und unterhalten werden. In kleineren Standorten sind verlässliche Vereinbarungen mit kommunalen Trägern zu schließen, damit entsprechende Kinderbetreuungsangebote sichergestellt werden können. Darüber hinaus sind ausreichende Mittel für die Einrichtung von **Eltern-Kind-Arbeitszimmern** vorzusehen.

Die Bundeswehr muss zu einer **mittel- bis langfristigen individuellen Personalplanung** übergehen. Dies gibt den Soldaten Sicherheit bei ihrer Lebensplanung. Dabei sind die Be-

troffenen regelmäßig mit einzubeziehen. Um dies zu ermöglichen, müssen die Personalführer über lange Stehzeiten verfügen. Hier bieten sich vor allem solche Soldaten an, die ihr Laufbahnziel erreicht haben und noch lange Jahre in der Bundeswehr verbleiben. Durch die langen Stehzeiten wird sichergestellt, dass die Personalführer die Betroffenen kennen, gemeinsam die Laufbahn geplant, angepasst und (natürlich auch nach Leistung) fortgeschrieben haben.

Grundvoraussetzung hierfür ist allerdings eine Stabilität der Kernstrukturen in der Bundeswehr. Nur in stabilen – nicht in starren – Strukturen kann eine sinnvolle Personalplanung auch verlässlich erfolgen.

Die **Reduzierung der Versetzungshäufigkeit** von Soldaten, wie sie bereits im Koalitionsvertrag vereinbart wurde, kann durch eine **Verlängerung der Stehzeiten** auf den jeweiligen Dienstposten erreicht werden. Dies kommt in vielen Verwendungen (Beispiel: Führungs- und Referentenverwendungen) auch dem Dienstherrn durch eine höhere Professionalität zugute. Gerade in den Führungsverwendungen sind Stehzeiten von 3 – 4 Jahren sinnvoll, da das Vertrauen der Untergebenen in ihre militärische Führung und in die Leistungsfähigkeit der Einheit bzw. des Verbandes deutlich zunimmt und somit den heutigen Einsatzerfordernissen wesentlich besser entspricht.

Dies bedeutet allerdings eine umfassende Abkehr von heute geltenden Maßgaben und Verfahrensabläufen in der Personalführung. Hier muss der Grundsatz „Tiefe vor Breite“ gelten und nach gemeinsamen Ausbildungs- und Verwendungsblöcken in der Grundbefähigung, eine entsprechende Spezialisierung der betroffenen Soldaten erfolgen.

In geeigneten Bereichen ist eine familienfreundliche **Flexibilisierung der Arbeitszeiten** anzustreben, unter anderem durch Auf- und Ausbau von Teilzeitarbeit sowie Telearbeitsplätzen.

**Wahlmöglichkeit zwischen Umzugskostenvergütung (UKV) und dauerhafter Gewährung von Trennungsgeld (TG):** Das derzeitige Umzugskostenrecht stammt aus einer Zeit, in der in der Regel der Partner nicht berufstätig war. Der Änderung der Lebenswirklichkeit sollte ein neues Umzugskostenrecht Rechnung tragen und die Wahlmöglichkeit zwischen UKV und TG eröffnen.

### **Infrastruktur:**

Das Sonderprogramm **Sanierung Kaserne West muss nach Feststehen der zukünftigen Strukturen der Bundeswehr nahtlos fortgesetzt werden.**

Dabei muss sich die aktuelle Lebenswirklichkeit auch in einer modernen Infrastruktur (z.B. Internetanschluss etc.) wiederfinden. Bedingt durch strukturelle Unsicherheiten bei den Streitkräften, eigenem Arbeitsplatz der Partner, schulpflichtiger Kinder, häufiger Auslandseinsätze und Versetzungen, gehören Pendler mittlerweile zur Normalität. Dem gilt es, neben den oben bereits angeführten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst, durch **Pendlerunterkünfte** oder Kooperationen mit zivilen Trägern Rechnung zu tragen.

### **Standorte:**

Vor dem Hintergrund der notwendigen Synergie- und Einspareffekte werden **Großstandorte** weiterhin eine wichtige Rolle spielen. Dabei ist zu beachten, dass diese Standorte sowohl hinsichtlich der Nachwuchsgewinnung als auch der **Attraktivität für die Soldaten und ihre**

**Familien** (Arbeitsplätze, Infrastruktur, Anbindung, Versorgung, Schullandschaft, Kultur, etc.) beurteilt werden müssen, falls die Bundeswehr eine Alternative zum Pendeln bieten möchte.

Darüber hinaus darf die **Sichtbarkeit der Bundeswehr in der Fläche** vor dem Hintergrund der Nachwuchsgewinnung nicht vernachlässigt werden. Hier gilt es, durch die Einrichtung professioneller Nachwuchsgewinnungszentren im ganzen Bundesgebiet eine vernünftige Balance zu finden.

## Einsatz:

### a) Posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS)

Ein weiterer Ausbau des bereits im Aufbau befindlichen **Trauma-Zentrums** hinsichtlich Therapieforschung und ärztlicher Fortbildung, verbunden mit tatsächlichen Behandlungsmöglichkeiten, einer Erstbehandlung von Traumatisierten gemeinsam mit Familienangehörigen sowie die Förderung von flächendeckenden Einrichtungen (auch in Kooperation mit dem zivilen Bereich) zur langfristigen Therapie und Nachsorge im Familienverbund, ist zwingend notwendig.

Das formale Anerkennungsverfahren bei Wehrdienstbeschädigung (WDB) durch PTBS muss nachhaltig verbessert werden, indem die **Beweislast** des ursächlichen Zusammenhangs der Schädigung mit dem Wehrdienst sowie einer späteren Verschlechterung des Gesundheitszustandes aufgrund im Dienst erlittener Verletzungen nicht zulasten der Geschädigten selbst geht, sondern eine Nachweispflicht (dies gilt auch für die Nachweisführung der Personal- und Krankenakten ehemaliger Soldaten) seitens des Dienstherrn besteht (**Umkehr der Beweislast und Nachweispflicht**).

Die **Schwelle** für einen Anspruch **auf Übernahme zum Berufssoldaten** im Einsatzweiterverwendungsgesetz (EinsatzWVG) muss von 50% auf 30% herabgesetzt werden. Über eine Reduzierung der 6-monatigen Probezeit sollte ebenfalls nachgedacht werden.

Bei der Festlegung und Anerkennung einer Wehrdienstbeschädigung muss die maximale **Bearbeitungszeit auf 6 Monate** festgeschrieben werden. Es darf während dieses Verfahrens keine **Versorgungslücke** zwischen Entlassung aus dem Dienst und einer WDB-Anerkennung entstehen. Nach einer verstrichenen Bearbeitungszeit von sechs Monaten gilt die Wehrdienstbeschädigung als anerkannt (**Anerkennungsfiktion**).

Die Zuständigkeit bzw. die **Aufrechterhaltung der Versorgung** (finanziell und medizinisch) muss darum so lange bei der Bundeswehr verbleiben bzw. durch die Bundeswehr gewährleistet werden, bis das Verfahren zweifelsfrei abgeschlossen ist.

Da PTBS aber oft erst Jahre nach den traumatisierenden Ereignissen auftritt, ist es ebenfalls notwendig, dass **ehemalige Zeitsoldaten**, bereits entlassene **freiwillig Wehrdienst leistende (FWDL) und Reservisten**, bei denen ein Verdacht auf PTBS auftritt, in Bundeswehrkrankenhäusern bzw. Einrichtungen der Bundeswehr untersucht und behandelt werden, auch wenn sie nach ihrem Ausscheiden Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung geworden sind. Bis zum Abschluss der Untersuchung und Behandlung sowie bis zur Klärung der Ansprüche obliegt der Bundeswehr die Verantwortung.

Damit verhindert wird, dass solche Lücken überhaupt entstehen und frühzeitig Schädigungen erkannt und behandelt werden können, müssen **FWDL und Reservisten** umfassend in die aktive **Nachsorge** einbezogen werden

Es ist der Grundsatz einzuführen, dass im Falle einer beabsichtigten Herabstufung des Grades der Wehrbeschädigung, keine **Zweit- oder Drittgutachten** herangezogen werden dürfen, die nur aufgrund der Aktenlage und nicht auf einer eingehenden und gründlichen Untersuchung des Patienten erstellt wurden. Bei unterschiedlichen Ergebnissen muss mit dem Erstgutachter eine unmittelbare Abstimmung und eine einvernehmliche Lösung erfolgen.

Es muss der Grundsatz Beachtung finden, dass „**Vorschädigungen**“ bei **PTBS keine Relativierung der Ansprüche** des Geschädigten nach sich ziehen dürfen. Die Soldaten sind als tauglich und gesund durch die Bundeswehr eingestellt worden, deshalb dürfen bei der Feststellung von PTBS hinsichtlich des Grades der Wehrbeschädigung keine Abzüge durch sogenannte „Vorschädigungen“ (Kindheitserlebnisse, etc.) vorgenommen werden. Darüber hinaus widerspricht dies der geltenden Rechtsprechung (BSG vom 10.06.2003, B9VG 1/02 R).

Die **Familien** als wichtigstes Element für die emotionale Stabilität des Soldaten müssen in die Einsatzvorbereitung besser als bisher mit einbezogen und gemeinsam mit ihren Partnern auf PTBS vorbereitet werden. Gleiches gilt für die Einsatzbegleitung und für Nachbereitung.

Die Einrichtung einer **speziellen Betreuung (PTBS) für Angehörige der Spezialkräfte, Feldnachrichtentruppe, des AMK und des MAD** ist notwendig, da diese Regeln der Geheimhaltung unterliegen, die einer ärztlichen bzw. militärischen Schweigepflicht und Sicherheitsermächtigung der behandelnden Ärzte bedürfen.

**Spezielle Verwendungen in der Truppe** nach einer Übernahme auf der Grundlage des EinsatzWVG für an PTBS erkrankten Soldaten sollten entwickelt und vorgehalten werden. Hierbei ist individuell zu prüfen, welchen Tätigkeiten die Soldaten nachgehen können, ohne die Behandlung und die begleitende Therapie negativ zu beeinflussen bzw. andere Personen möglicherweise zu gefährden (Waffen, Munition, Gefechtsübungen).

#### **b) Einsatzversorgung:**

Die Bundeswehr als „**Armee im Einsatz**“ hat eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber ihren Soldaten und deren Angehörigen. Der Einsatzversorgung kommt hier große Bedeutung zu. Daher sind folgende Forderungen aus unserem „Antrag zur Verbesserung der Regelungen zu Einsatzversorgung“ umzusetzen:

- **Erhöhung der Beträge zur einmaligen Entschädigung** von 80.000 € auf 150.000 €
- **Erhöhung der Ausgleichszahlungen** für Zeitsoldaten, FWDL und Reservisten
- **Verbesserung des Schadensausgleiches** in besonderen Fällen: Zulassung des **Schadensausgleiches (Einspringen des Bundes** bei Ausfall der Lebensversicherung durch aktives Kriegsrisiko) auch an juristische Personen z.B. zur Absicherung der Finanzierung von Wohneigentum.
- **doppelte Wertung der Einsatzzeiten** in der Versorgung
- **Fortentwicklung des Einsatzweiterverwendungsgesetzes**
  - Reduzierung der notwendigen 50% Schädigung auf 30% bei Anspruch auf Übernahme zum Berufssoldat
  - Prüfung eines Verzichts auf die 6-monatige Probezeit
  - Stichtag soll auf In-Kraft-Treten Auslandsverwendungsgesetzes (01.07.1992) vorgezogen werden
  - Anpassung der Versorgung der Hinterbliebenen von Nicht-Berufssoldaten an die Regelungen bei Berufssoldaten

- **Begrenzung der Bearbeitungszeiten für WDB-Verfahren auf 6 Monate**, Erleichterung der Anerkennung der Wehrdienstbeschädigung (Beweislast nicht zu Ungunsten des Geschädigten). Es darf während dieses Verfahrens **keine Versorgungslücke** zwischen Entlassung und Anerkennung entstehen
- Sicherstellung – sofern im Grunde nach übertragbar – der Übertragung der Regelungen auf in besonderen Auslandsverwendungen eingesetztem Zivilpersonal
- Überprüfung der Erlasse und Verordnungen auf Widerspiegelung der Einsatzrealität (Beispiel: Zahlung von TG bei 6monatigem Einsatz)

### c) Schwerpunktstaatsanwaltschaft:

Rechtssicherheit und Vertrauen sind die Grundlagen des Handelns unserer Soldaten in ihren schwierigen Einsätzen. Die Diskussionen rund um den Untersuchungsausschuss Kunduz und auch vorherige Fälle haben gezeigt, dass die Einrichtung bzw. Beauftragung einer **zivilen, zentral zuständigen Staatsanwaltschaft** notwendig ist. Es geht hier ausdrücklich nicht um die Einrichtung einer Militärgerichtsbarkeit außerhalb der zivilen Strukturen, sondern um die zentrale Bildung von Expertise in diesem schwierigen Umfeld, damit eine zeitnahe und angemessen Aufklärung, Bewertung und Behandlung sichergestellt werden kann.

Mit diesem Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Attraktivität des Soldatenberufes wird es auch in Zukunft gelingen, junge Männer und Frauen für den Dienst in der Bundeswehr zu gewinnen und damit die Sicherheit und Freiheit unseres Landes zu gewährleisten.