

Besoldungsordnung S

Die bislang eher verhaltene Diskussion über einen besoldungsrechtlichen Sonderweg für die Besoldung der Soldatinnen und Soldaten hat durch die Große Koalition deutlich an Fahrt gewonnen. Der Verfasser möchte mit den nachfolgenden Ausführungen den Hintergrund skizzieren, auf dem eine solche Diskussion zu führen ist, und damit für eine sachgerechte und breite Auseinandersetzung mit diesem Thema beitragen.¹

Der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 11. November 2005 sieht vor, die Besonderheiten des militärischen Dienstes bei der Sozialgesetzgebung und Bestimmung der Fürsorge zu berücksichtigen. „Dabei wird die Möglichkeit zur Schaffung einer spezifischen Besoldungsordnung für Soldatinnen und Soldaten geprüft“². Damit stoßen die Koalitionsparteien ein Thema an, welches seit vielen Jahren Gegenstand von Forderungen des Deutschen Bundeswehrverbandes (DBwV) ist. Denn auch dieser fordert seit geraumer Zeit, für die Soldatinnen und Soldaten ein spezifisches Besoldungsrecht zu schaffen. In seiner diesbezüglichen Argumentation greift der DBwV vornehmlich auf die statusrechtlichen Unterschiede zwischen Soldaten und Beamten zurück und behauptet, das bestehende Besoldungsrecht wie auch das von der 15. Bundesregierung vorgeschlagene neue Bezahlungssystem „passen nicht für Soldaten“³. Nach Aussage des DBwV müsse die Besoldung der Soldaten „den besonderen Anforderungen an die Einsatzarmee Bundeswehr Rechnung tragen“⁴. Die Forderung des DBwV nach einer soldatenspezifischen Besoldung ist von Seiten des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) bislang nicht aufgegriffen worden, da hierfür eine zwingende Notwendigkeit nicht belegt werden konnte. Die Besonderheiten des Soldatenberufs wurden nämlich bislang innerhalb des für Beamte, Richter und Soldaten gemeinsam geltenden Besoldungsrechts durch entsprechende Sonderregelungen berücksichtigt.

Es stellt sich daher die Frage, welche Änderungen nunmehr dazu führen, zumindest das Thema „soldatenspezifische Besoldungsregelungen“ zu prüfen. Solche Änderungen können entweder in Veränderungen der Bedingungen, die das Soldatsein ausmachen, oder in Veränderungen des Besoldungsrechts selbst liegen und so gestaltet sein, dass das bisherige Folgerecht, welches die Bezahlung regelt, in der Tat nicht mehr passt.

Die Streitkräfte sind auf der Basis ihres Auftrages und der vorgegebenen Stärke mittels eines Personalstrukturmodells unter Berücksichtigung der Hierarchie der Dienstgrade aufgestellt. Diese Struktur bedingt notwendigerweise eine Ausrichtung der grundlegenden Besoldung in einer nach Dienstgraden gestaffelten Besoldungsordnung. Das geltende Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) bildet diese Ausrichtung bereits in den Bundesbesoldungsordnungen A und B ab. Dies wird besonders augenfällig in der Bundesbesoldungsordnung B. Deren Merkmal ist nämlich die weitgehende Zuordnung spezifischer Amtsbezeichnungen zu Besoldungsgruppen. Hier bewertet der Gesetzgeber also eine Funktion nicht abstrakt, sondern konkret (z.B. Präsident einer Wehrbereichsverwaltung). Die Dienstgrade der Soldaten hingegen sind auch hier, ebenso wie die Masse der Ämter der Beamten und alle militärischen Dienstgrade in der Bundesbesoldungsordnung A, abstrakt und unabhängig von der damit verbundenen konkreten Funktion ausgebracht (Oberst bis General). Dies ermöglicht beim militärischen Führungspersonal

¹ Der Verfasser ist Sachbearbeiter für Grundsatzfragen der Besoldung im BMVg. Die Ausführungen geben ausschließlich die persönliche Auffassung des Verfassers wieder.

² Koalitionsvertrag CDU, CSU, SPD – 11.11.2005; Zeilen 6544 - 6546

³ vgl. <http://www.dbwv.de> vom 14.01.2006 (hier: Archiv 2005; Magazin 12/05: „17. Hauptversammlung: In Berlin wehte ein frischer Wind.“)

⁴ DBwV ebda

sonal Konstellationen, wie sie im zivilen Bereich nie durchsetzbar waren (z.B. Amtschef B 7 – Stellvertreter B 6).

Das BBesG fordert, die Funktionen der Beamten, Richter und Soldaten nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern bzw. Dienstgraden zuzuordnen (Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung nach § 18 BBesG). Die Ämter und Dienstgrade wiederum sind nach ihrer Wertigkeit den Besoldungsgruppen zuzuordnen (§ 18 Satz 2 BBesG). Diese Zuordnung ist dokumentiert in den Bundesbesoldungsordnungen A und B, in denen die Dienstgrade der Soldaten gemeinsam mit den statusrechtlichen Ämtern der Beamten in die Besoldungsgruppen eingeordnet sind. In den dazugehörigen Gehaltstabellen werden den Besoldungsgruppen dann die Geldbeträge der Grundgehälter unterlegt. Die Anzahl der Besoldungsgruppen orientierte sich bei der Schaffung der Tabellen an der seinerzeit bestehenden Struktur der Ämter in den verschiedenen beamtenrechtlichen Laufbahnen. Daher mussten zur Einpassung der Dienstgrade in dieses System einige fest mit Amtszulagen gekoppelt werden (z.B. OFw wie Fw in A 7 aber mit Amtszulage). Unbehagen bereitete offensichtlich im Laufe der Zeit eine Entwicklung, nach der eine ausgeprägte Funktionsbezogenheit des Grundgehältes durch das Raster des Zusammenhanges Dienstgrad – Besoldungsgruppe nicht mehr differenziert genug dargestellt werden konnte. Bemühungen im zivilen Bereich, durch Schaffen einer Funktionszuweisungsverordnung im Bereich der Bundesbesoldungsordnung A abstrakte Ämter konkreten Funktionen zuzuordnen, wurden in den 90er-Jahren wegen der nicht beherrschbaren Komplexität aufgeben, ohne jedoch die Notwendigkeit der Funktionsbindung grundsätzlich in Frage zu stellen⁵. Im Bereich der Soldaten erhielt das seitdem schwelende Unbehagen nach Auffassung des Verfassers neue Nahrung durch die von BM Scharping ab 2001 vorangetragene weite Dienstpostenbündelung im Bereich der Dienstgrade für Unteroffiziere. Denn diese steht in starkem Maße nicht im Einklang mit dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung. Dem niedrigeren Dienstgrad wird zudem augenfällig signalisiert, dass die ihm übertragene Funktion (Dienstposten) zumindest auch einem höherwertigen Dienstgrad entsprechen kann. Solange der Betroffene diesen noch nicht erreicht hat, wird er den Zustand als Mangel empfinden (was letztlich unter dem Begriff „Beförderungstau“ Grundlage für weitere Planstellenforderungen ist). Dieser Widerspruch führte zu inflationären Forderungen nach Beförderungsstellen, so dass bereits jetzt wieder an Entbündelungsmaßnahmen gedacht wird, um die ursprüngliche funktionsbezogene Bewertung der Dienstposten und damit den dienstgradabhängigen Zusammenhang mit der Höhe der Bezüge wieder vermittelbarer zu gestalten. Es bleibt jedoch die Frage, ob dann das von BM Scharping mit der erweiterten Bündelung verfolgte Ziel, nämlich dass das Fachpersonal auf einem Dienstposten länger verbleiben und dort auch befördert werden kann, aufrecht erhalten bleiben kann.

Neuerdings erfährt die Problematik der Bündelung von Dienstposten über mehrere Besoldungsgruppen eine weitere Verschärfung. Die Bundesregierung unter Bundeskanzler Schröder hat im Jahr 2005 mit dem Entwurf eines Strukturreformgesetzes⁶ den Versuch unternommen, die Besoldung noch stärker funktionsbezogen auszurichten und gleichzeitig eine größere Leistungsbezogenheit herzustellen (funktionsbezogenes Basisgehalt plus/minus Leistungsvariablen im Bereich von bis zu 90 bis 110 Prozentpunkten). Aufgrund der hohen Komplexität des Vorhabens und angesichts der kurzen zur Verfügung stehenden (Legislaturrest)Zeit ist die im Soldatenbereich damit problematisch werdende Bündelungsfrage zunächst nicht weiter verfolgt worden. Das Gesetzesvorhaben konnte letztlich wegen der vorzeitigen Auflösung des 15. Deutschen Bundestages nicht abgeschlossen werden. Wer sich jedoch mit der Prüfung einer soldatenspezifischen Besoldungsordnung zu beschäftigen hat, wird die Frage der funkti-

⁵ vgl. Bericht zur funktionsgerechten Besoldung in der Bundesverwaltung; BMI – D II 2 – 221 180/12 aus 1995

⁶ BRDrs 615/05 vom 12.08.2005

onsbezogenen Besoldungsstruktur unter besonderer Berücksichtigung der Struktur der Streitkräfte nicht unbeantwortet lassen können. Dies unabhängig davon, ob die rechtlich mögliche neue „Soldatenbesoldung“ sich im Rahmen eines ggf. reformierten BBesG als weitere Besoldungsordnung oder in einem eigenen „Soldatenbesoldungsgesetz“ manifestiert.

Für eine neue Besoldungsordnung S (gelegentlich wird darunter auch der Begriff „S wie Sicherheit“, also der Einbezug von Polizeivollzugsbeamten verstanden; der Verfasser verwendet ihn aber im Sinne von „S wie Soldaten“) im Rahmen eines für Beamte, Richter und Soldaten (gemeint sind hier die Soldaten auf Zeit und die Berufssoldaten) einheitlich geltenden Besoldungsgesetzes wird weiterhin vom Bestand des Grundsatzes der funktionsgerechten Besoldung auszugehen sein. Es gibt derzeit keinen Anhaltspunkt in der öffentlichen Debatte oder in Fachkreisen, dass dieser Grundsatz aufgegeben werden soll. D.h., die funktionsbewertende Differenzierung der Besoldung soll weiterhin über die den Funktionen zugeordneten Dienstgrade und Ämter sichergestellt werden. Dies verlangt einen Konsens darüber, dass gleiche Dienstgrade im Wesentlichen gleich hoch bewertete Funktionen beinhalten und verbietet damit denkbare eine weite Bündelungsspanne der Dienstposten (in Reinkultur der Lehre gar ein völliges Bündelungsverbot). Dabei wird man jedoch einsehen müssen, dass eine solche Vorgehensweise nur unter Zugrundelegen einer weiten Pauschalierung in der Funktionsbewertung gelingt, es sei denn, man bringt mehr statusrechtliche Ämter oder Dienstgrade aus als bisher, um einen größeren Differenzierungsspielraum gewinnen zu können. Letzteres steht nicht im Rahmen bundesdeutscher Tradition. Daher wird man in der arbeitsteiligen und komplexen Welt der Streitkräfte um weitere funktionsbezogene Differenzierungsinstrumente nicht herunkommen. Hier kommen nun die von den Innenpolitikern viel geschmähten Zulagen, insbesondere die Stellenzulagen, ins Spiel. Damit steht nach Auffassung des Verfassers ein zwar in die Jahre gekommenes und reformbedürftiges aber weiterhin brauchbares Instrument zur Verfügung, um die aufgezeigte Problematik des derzeitigen § 18 BBesG wirkungsvoll zu lösen. Allein in der Bundeswehr kommen derzeit deshalb bereits 16 verschiedene Stellenzulagen zur Anwendung.

Die Neugestaltung einer Besoldungsordnung hat in einem so verstandenen funktionsbewertenden System insoweit die Änderungen in den Funktionen der Soldaten zu berücksichtigen. Solche Änderungen der bisherigen Wertigkeit der soldatischen Funktionen können sich aus dem veränderten Auftrag der Bundeswehr ergeben. Hierauf zielt es wohl ab, wenn der DBwV von den besonderen Anforderungen an die Einsatzarmee Bundeswehr Rechnung trägt⁷. Augenfälligstes Merkmal für ein verändertes Aufgabenfeld bilden die Bedingungen der Auslandseinsätze der Bundeswehr. Dem ist zunächst jedoch entgegen zu halten, dass die besonderen Bedingungen eines Auslandseinsatzes (insbesondere Gefährlichkeit, ungewohnte Unterbringung, Handeln in fremder Kulturumgebung und Trennung von der Familie und Freunden) durch das besoldungsrechtliche Instrument des Auslandsverwendungszuschlages besonders berücksichtigt wird. Auch kann nach Auffassung des Verfassers allein die Tatsache, dass die Verwendung im Ausland erfolgt, nicht maßgebliche Begründung dafür sein, eine anders gestaltete Inlandsbesoldung zu schaffen. Auch müssten dann angesichts der gleichartigen Betroffenheit der Beamten der Bundeswehr (nicht zu vergessen die im Ausland eingesetzten Polizeibeamten) auch deren Besoldungsstrukturen diesbezüglich angepasst werden.

Im Rahmen der Prüfung einer Möglichkeit zur Schaffung einer soldatenspezifischen Besoldungsordnung muss daher der Frage nachgegangen werden, in welchem Ausmaß sich soldatische Funktionen im Inland durch den geänderten Auftrag verändert haben, so dass die bisherigen Zuordnungen hierfür nicht mehr passen. Denn nach dem Grundsatz der funktionsge-

⁷ DBwV ebda.

rechten Besoldung geht es um den Zusammenhang zwischen den Anforderungen an die Funktion und der Höhe der Bezahlung. Dies entspricht im Übrigen den üblichen Grundsätzen in der Wirtschaft („Gutes Geld für gute und qualifizierte Arbeit“). In diesem Zusammenhang dürfen allerdings auch die erfolgten Änderungen in den laufbahnrechtlichen Anforderungen an die Bewerber nicht außer Acht gelassen werden. Genauso wie Soldaten augenfällig eine Änderung ihres Berufsfeldes erfahren, haben sich Änderungen in den Anforderungen an den Beamtenberuf ergeben. Man denke hierbei an die zunehmende Komplexität von Vorschriften durch nationales und EU-Recht. Dabei wurden sowohl in den Laufbahnen der Beamten die Anforderungen an die Laufbahnbewerber kontinuierlich angehoben (im mittleren Dienst durchgängig Sekundarabschluss I, im gehobenen Dienst mindestens Fachhochschulreife) als auch Laufbahnen komplett umgestaltet (viele Länder kennen im Polizeivollzugsdienst nur noch den gehobenen Dienst mit Fachhochschulausbildung). Die Erarbeitung einer Besoldungsordnung, die lediglich die Dienstgrade der Soldaten aus den geltenden Besoldungsordnungen herauslöst und bei Beibehaltung der bisherigen Gehaltshöhe neu bezeichneten Besoldungsgruppen (bei Wegfall der bisherigen Amtszulagen) zuordnet, greift also in diesem Sinne jedenfalls zu kurz, da sie dabei unterstellt, dass sich eben nichts geändert hat.

Die Notwendigkeit zur Schaffung einer soldatenspezifischen Regelung der Besoldung könnte auch in bisherigen oder künftigen Änderungen des Besoldungsrecht selbst liegen, die bewirken, dass die bisher anerkannte Kongruenz zwischen Dienstgrad und Bezahlung nicht mehr genügend abgebildet wird. Die 1997 mit dem Reformgesetz vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322) in der 13. Legislaturperiode zunächst abgeschlossene Entwicklung auf dem Gebiet des Besoldungsrechts war im Wesentlichen gekennzeichnet durch eine strukturelle Umgestaltung des Grundgehaltes der Besoldungsordnung A und der Einführung von leistungsbezogenen Elementen in der Besoldung der Beamten und Soldaten. In der 14. Legislaturperiode sollten mit einem Leitprojekt „Dienstrechtsnovelle“ zum Regierungsprogramm „Moderner Staat – Moderne Verwaltung“ den Beschäftigten im öffentlichen Dienst neue Perspektiven eröffnet, ihr Leistungswille und ihre Kreativität gefördert und den Dienstherrn größere Gestaltungsspielräume an die Hand gegeben werden, um im Personalbereich differenzierter agieren zu können. Hinsichtlich der Soldaten wurden diese Zielsetzungen durch den Kabinettsbeschluss vom 14. Juni 2000 zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften ergänzt. Eine besoldungsrechtliche Konkretisierung erfuhren diese Programme durch das Sechste Besoldungsänderungsgesetz vom 14. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3702), das Professorenbesoldungsreformgesetz vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S. 686) und das Besoldungsstrukturgesetz vom 21. Juni 2002 (BGBl. I S. 2138). Hierdurch wurden auch wesentliche besoldungsrechtliche Verbesserungen für die Soldaten erreicht, deren Begründung bereits auf ein verändertes Aufgabenfeld abgestellt war (z.B. „Eingangsbesoldung A 3“, Kp-Chef in A 12, Stabsunteroffizier auch in A 7)⁸. Sowohl die Einführung der Leistungsbesoldung durch das Reformgesetz als auch die späteren Änderungen konnten im soldatischen Bereich ohne weiteres nachvollzogen werden.

In der 15. Legislaturperiode sollte nunmehr das Besoldungsrecht auf eine völlig neue Struktur umgestellt werden. Mit dem am 15. Juni 2005 von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf eines Strukturreformgesetzes wurde der gesetzgeberische Start gesetzt, die Besoldung der Beamten und Soldaten funktionsbezogener und leistungsgerechter zu gestalten. Das Gesetzgebungsverfahren erlebte wegen der vorzeitigen Auflösung des Bundestages im Jahr 2005 sein (vorläufiges?)⁹ Ende. Mit dem Gesetzentwurf sollten die beamtenrechtlichen Beschäfti-

⁸ Näheres hierzu in: Mangerich: Die Entwicklung des Besoldungsrechts in der 14. Legislaturperiode (1998 – 2002); Unterrichtsblätter für die Bundeswehrverwaltung, 10/2002 S. 361

⁹ http://www.dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/3155_3246.php vom 09.01.2006: der Bundesminister des Innern, Schäuble, am 9. Januar 2006 auf der 47. Gewerkschaftspolitischen Arbeitstagung des dbb beamtenbund und

gungsbedingungen leistungs- und anforderungsbezogen ausgerichtet und den veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen angepasst werden. Bund und Länder sollten weitgehende Handlungs- und Gestaltungsoptionen für ihr Personal erhalten, um künftig den unterschiedlichen Organisations- und Personalstrukturen flexibel Rechnung tragen zu können. Im Mittelpunkt der nachhaltigen Neuordnung stand die Einführung eines leistungs- und anforderungsbezogenen Bezahlungssystems. Der Gesetzentwurf berücksichtigte zugleich die Reformziele der Tarifeinigung zur umfassenden Neugestaltung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst in Bund und Kommunen vom 9. Februar 2005.

Bereits bei der Ressortabstimmung des als Rahmengesetz konzipierten Bezahlungsstrukturgesetzes¹⁰ bewertete das BMVg die hier geplante Reform des Besoldungsrechts als nicht auf die Verhältnisse des soldatischen Berufes anwendbar. Insbesondere die zeitlich kurz aufeinanderfolgenden notwendig werdenden Leistungsbewertungen zur Festlegung einer Leistungsvariablen erschienen nicht machbar, ohne dass die militärischen Vorgesetzten damit allzu sehr von ihren eigentlichen Führungsaufgaben abgehalten würden. Hinzu kam die Tatsache, dass eine Vielzahl von Soldatinnen und Soldaten zeitaufwändig in Ausbildungsmaßnahmen stecken oder sich in Einsatzverwendungen befinden und somit einer funktionsbezogenen Leistungsbewertung durch die originären Vorgesetzten entzogen sind. Auch wurden gravierende negative Auswirkungen auf das nach den Grundsätzen der Kameradschaft und Teamarbeit (Stichwort: Kampfgemeinschaften) orientierte innere Gefüge der Streitkräfte befürchtet, da die leistungsabhängige Bezahlungskomponente eher ein Konkurrenzdenken der Besoldungsempfänger untereinander befördere. Unter erheblichem politischem Druck konnte jedoch letztlich das BMVg dazu bewegt werden, dem Gesetzentwurf unter Einbezug der Soldaten zuzustimmen, jedoch nicht ohne für diese Personengruppe Ausnahmeregelungen von der Leistungsbewertung zumindest theoretisch rahmengesetzlich zu bestimmen. Die Frage nach der praktisch durchführbaren Reichweite dieser abweichenden Ermächtigungsnormen für die Soldaten¹¹ wurde aber nicht beantwortet, da die Zeit nicht reichte, wenigstens von Seiten des Bundes die notwendigen Ausführungsvorschriften zum geplanten Rahmengesetz zu erarbeiten. So ist denn im BMVg die Diskussion und kritische Einschätzung an dieser Besoldungsreform nicht verstummt. Hier bietet in der Tat der Prüfauftrag des Koalitionsvertrages Anlass, über eine formal neugestaltete Besoldungsordnung S, die zwar letztlich wie oben dargestellt den Status quo erhält, den ursprünglich angedachten Ausstieg aus der Besoldungsreform für die Soldaten erneut anzugehen. Immerhin scheint nunmehr, anders als bei der Vorgängerregierung, der politische Wille eher vorhanden, für die Gruppe der Soldaten dienstrechtlich einen Sonderweg zu beschreiten. Dies erscheint dem Verfasser insoweit auch unkritisch, da die Soldaten anders als die übrigen Beschäftigten im öffentlichen Dienst nie ausdrücklich im Fokus der Diskussion um eine Reform des Dienstrechts gestanden haben, die letztlich Auslöser für die Konzeption des Strukturreformgesetzes war. Diese Reform war zudem zwischen BM Schily und den Bundesvorsitzenden Heesen (dbb) und Bsirske (ver.di) ohne ausdrückliche Beteiligung des DBwV und damit ausschließlich für die Beamenschaft konzipiert worden.

Für die Verfolgung des Ziels, den Soldaten einen Besoldungsweg außerhalb einer mehr leistungsabhängigen Besoldung der Beamten zu eröffnen, erscheint daher die lediglich formale Schaffung einer speziellen Besoldungsordnung bei Beibehaltung des Status quo zunächst durchaus sinnvoll. Ein solcher Sonderweg für die Soldaten könnte innenpolitisch insbesondere auch dann gelingen, wenn deren Besoldung innerhalb eines für Beamte, Richter und Solda-

tarifunion in Köln: Am vereinbarten Ziel einer leistungsorientierten Bezahlung wolle die Bundesregierung festhalten.

¹⁰ Artikel 3 des Entwurfs eines Strukturreformgesetzes: Gesetz über die Bezahlungsstrukturen bei Bund und Ländern (Bezahlungsstrukturgesetz – BezStruktG); BRDrs 615/05 vom 12.08.2005

¹¹ vgl. § 17 Abs. 2 und § 19 Abs. 6 BezStruktG-E

ten einheitlich geltenden Rahmenrechts geregelt wird. Für den Fall, dass die im Rahmen der Föderalismusreform angedachte Zuweisung der Gesetzgebungskompetenz für Besoldung und Versorgung an die Länder umgesetzt wird, ist ungeachtet einer weitergehenden Besoldungsreform zusätzlich damit zu rechnen, dass aufgrund der dadurch entstehenden Dominanz der Soldaten in der Anzahl der Besoldungsempfänger des Bundes¹² der Einfluss des BMVg auf die Gestaltung eines dann nur für den Bund geltenden Besoldungsrechts deutlich stärker als bisher ausfallen wird.

Ausmaß und Ausgestaltung der für die Soldatinnen und Soldaten zu fordernden Sonderregelungen werden in jedem Fall (d.h., ob mit oder ohne Besoldungs- bzw. Föderalismusreform) entscheidend dafür sein, ob ein bundeseinheitlicher Rahmen für Soldaten und Beamten noch sinnvoll geschaffen werden kann oder ob es nicht sachgerechter wäre, die Besoldung der Soldaten in einem Soldatenbesoldungsgesetz¹³ zu regeln. Eine Besoldungsordnung S könnte sich damit zu einem Nukleus für eine solche weitergehende Möglichkeit entwickeln. Die Diskussion auch darüber dürfte durch den Prüfauftrag im Koalitionsvertrag nun jedenfalls eingeleitet worden sein.

¹² Soldaten umfassen rund 60 Prozent des besoldeten Personals des Bundes

¹³ vergleichbar mit einem bereits vorhandenen Soldatenversorgungsgesetz