

Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz Überblick der wichtigsten Regelungsfelder¹

(insbesondere mit Auswirkungen auf das Personal im Bereich der Bundeswehr)

Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) wurde nach einer rund 13monatigen parlamentarischen Beratung am 12. November 2008 durch den Deutschen Bundestag in 2. und 3. Lesung beschlossen. Vorbehaltlich des Ergebnisses des obligatorischen zweiten Durchgangs im Bundesrat (Termin der abschließenden Beratung voraussichtlich 19. Dezember 2008) wird das Gesetz voraussichtlich in der ersten Hälfte des Monats Januar 2009 verkündet werden und am Tag danach in Kraft treten. Artikel 17 DNeuG sieht für die vielfältigen Regelungen jeweils differenzierte Inkrafttretenszeitpunkte vor. So treten insbesondere die besoldungsrechtlichen Regelungen zur **neuen Tabellensystematik** und damit auch zur **Überleitung** erst am **1. Juli 2009** in Kraft.

Ziel des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (DNeuG) ist eine zukunftsorientierte Anpassung und Neuordnung des öffentlichen Dienstrechts des Bundes in Ausschöpfung der durch die Föderalismusreform 2006 gewonnenen Gestaltungsspielräume. Das Artikelgesetz enthält u.a. Regelungen über eine Neufassung des Bundesbeamtengesetzes (Artikel 1), Änderungen des Besoldungsrechts (Artikel 2, 2a, 3, 3a und 14), des Versorgungsrechts (Artikel 4, 4a, 5 und 5a) und anderer Gesetze (z.B. Soldatengesetz Artikel 10). Die status-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Regelungen erfassen neben den anderen Beamten des Bundes rund 20.000 Beamten der Bundeswehrverwaltung sowie die rund 190.000 Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten.

Im Einzelnen:

1. Artikel 1 (Neufassung des Bundesbeamtengesetzes):

Grundlage für die Neufassung des Bundesbeamtengesetzes war die Notwendigkeit den gestiegenen Anforderungen an die Beamtinnen und Beamten in einer effizienten Verwaltung Rechnung zu tragen. Auswirkungen auf die Beamten im Geschäftsbereich des BMVg werden vor allem die nachstehenden Änderungen haben:

➤ **Ernennung (§ 10 BBG-E)**

Zukünftig entfällt das laufbahnrechtliche Institut der Anstellung, so dass es einer gesonderten Ernennung bei der Verleihung des ersten Amtes nicht mehr bedarf. Mit der Begründung des Beamtenverhältnisses auf Probe wird künftig ein Amt verliehen. Dies dient der Deregulierung und stellt eine bundeseinheitliche Praxis bei den Ernennungen sicher. Bisher hatte eine Beamtin oder ein Beamter während der laufbahnrechtlichen Probezeit wegen des laufbahnrechtlichen Instituts der Anstellung kein statusrechtliches Amt. Dieses wurde erst nach erfolgreich absolvierter Probezeit verliehen.

➤ **Voraussetzungen für die Ernennung auf Lebenszeit (§ 11 BBG-E)**

Zur Herstellung eines Gleichklangs mit dem Statusrecht der Länder ist die Vollendung des 27. Lebensjahres künftig nicht mehr Voraussetzung zur Verleihung der Eigenschaft eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit. Die Dauer der Probezeit für Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber und für andere Bewerberinnen und Bewerber wird einheitlich für alle Laufbahnen auf mindestens drei Jahre festgelegt. An die Bewährung während der Probezeit ist ein strenger Maßstab anzulegen.

¹ Stand: 12. November 2008

➤ **Laufbahn (§ 16 BBG-E)**

Zukünftig soll die Zahl der Laufbahnen deutlich reduziert und der Grundsatz, dass es nur für bestimmte Abschlüsse Laufbahnen gibt, aufgegeben werden. Die Zuordnung der Ausbildungen zu den einzelnen Laufbahnen soll transparent und allgemeingültig werden. Eine Laufbahn umfasst dann nicht mehr lediglich alle Ämter derselben Fachrichtung, die eine gleiche Vor- und Ausbildung voraussetzen. Vielmehr eröffnen alle gleichwertigen und verwandten Ausbildungen den Zugang zu einer Laufbahn. Gesetzliche Sonderregelungen z.B. für den Auswärtigen Dienst oder den Polizeivollzugsdienst bleiben unberührt.

➤ **Zulassung zu den Laufbahnen (§ 17 BBG-E)**

Das derzeitige Laufbahnrecht unterscheidet noch zwischen den sogenannten Regellaufbahnen und den Laufbahnen besonderer Fachrichtungen (Spezialisten). Laufbahnen besonderer Fachrichtungen dürfen nur eingerichtet werden, wenn dafür neben den Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst und Laufbahnprüfung ein dienstliches Interesse besteht. Die Ausdifferenzierung der vom öffentlichen Dienst wahrzunehmenden Aufgaben hat jedoch dazu geführt, dass die Laufbahnen besonderer Fachrichtung stark zugenommen haben. Das bisherige Regel-Ausnahme-Verhältnis trägt dieser Entwicklung nicht mehr ausreichend Rechnung. Daher werden beide Laufbahnarten gleichwertig nebeneinander gestellt und in einer Vorschrift geregelt.

Die Zulassungsvoraussetzungen für den gehobenen bzw. höheren Dienst, die bisher teils im Bundesbeamtenengesetz und teils in der Bundeslaufbahnverordnung geregelt waren, werden rechtstechnisch zusammengefasst. Die aus dem Bologna-Prozess hervorgegangenen Bachelor- und Masterabschlüsse werden aufgenommen.

➤ **Aktualität dienstlicher Beurteilungen (§ 22 Abs. 1 BBG-E)**

Personalauswahlentscheidungen werden auf der Grundlage dienstlichen Beurteilungen getroffen. Die Aktualität drei Jahre alter Beurteilungen wird zur Rechtssicherheit gesetzlich festgeschrieben.

➤ **Stufenweise Anhebung des Pensionseintrittsalter und besonderen Altersgrenze im Feuerwehrdienst (§ 51 BBG)**

Die Leitvorgabe der langfristigen Sicherung der Versorgungssysteme soll weiterhin vor allem durch die wirkungsgleiche Übertragung von Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung auf das Versorgungsrecht des Bundes umgesetzt werden. Die gesetzliche Regelaltersgrenze von 67 Jahren soll durch eine Übergangsregelung schrittweise erreicht werden.

Für Beamtinnen und Beamte im Feuerwehrdienst ist ebenfalls eine schrittweise Anhebung der Altersgrenze von derzeit 60 Jahren auf das vollendete 62. Lebensjahr vorgesehen. Für Beamtinnen und Beamte in Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes, die nicht mehr im (aktiven) Feuerwehrdienst stehen, dort aber 22 Jahre lang beschäftigt waren, gilt anders als bisher ebenfalls die besondere Altersgrenze.

➤ **Arbeitszeit (§ 87 BBG-E)**

Die bisherige - im BBG festgeschriebene - Höchstgrenze der im wöchentlichen Zeitraum nicht zu überschreitenden Arbeitszeit von 44 Stunden ist nicht mehr enthalten. Sie ist im Hinblick auf die in der EU-Richtlinie 2003/88/EG vorgegebene und in der Arbeitszeitverordnung (§ 13 AZV) in nationales Recht umgesetzte Regelung verzichtbar. Hiernach darf die durchschnittliche Arbeitszeit in einem

Bezugszeitraum von zwölf Monaten 48 Stunden im Siebentageszeitraum nicht überschreiten.

➤ **Mehrarbeit (§ 88 BBG-E)**

Auf die Höchstgrenze von 480 Stunden wird im Hinblick auf die neuen arbeitszeitrechtlichen Vorgaben (EU-Richtlinie und AZV) verzichtet.

➤ **Altersteilzeit (§ 93 BBG-E)**

Die neue Regelung ist restriktiver als bisher:

Altersteilzeit kann im Regelfall nur noch ab Vollendung des 60. Lebensjahres gewährt werden. Ab Vollendung des 55. Lebensjahres nur noch bei Schwerbehinderung im Sinne von § 2 Abs. 2 SGB IX oder bei Beschäftigung in einem besonders festgelegten Stellenabbaubereich (z.B. im Bereich der Bundeswehrverwaltung). Die Altersteilzeit muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen und dringende dienstliche Belange dürfen im Einzelfall dem nicht entgegenstehen. Für die Bewilligung im sog. Blockmodell gelten besondere Regelungen.

➤ **Personalakte (§ 106 BBG-E)**

Die Formulierungen werden an die datenschutzrechtliche Terminologie angepasst. Darüber hinaus wird klargestellt, dass die Personalakte sowohl in Schriftform als auch automatisiert ("elektronisch") geführt werden kann, ohne dass damit ein Verstoß gegen das "Verbot der geheimen Personalakten" vorliegt.

2. Artikel 2, 2a, 3, 3a und 14 (Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes, Besoldungsüberleitungsgesetz und Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung)

2.1 Artikel 2 (Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes)

Ein wesentlicher besoldungsrechtlicher Reformansatz im DNeuG besteht aus der Umwandlung des bisherigen am Lebensalter orientierten Besoldungsdienstalters in an der beruflichen Dienstzeit orientierte Erfahrungsstufen verbunden mit der Verringerungen und Vereinheitlichung der Stufenanzahl von bis zu 12 auf künftig 8 Stufen.

Die **Besonderheiten des militärischen Personalkörpers** werden angemessen berücksichtigt. Anders als bei dem auf Lebenszeit angelegten Dienstverhältnis eines Beamten ist das Dienstverhältnis eines Soldaten überwiegend nur auf Zeit ausgerichtet. Die Frage der Einstiegsgehälter für Soldaten ist für die Bundeswehr von entscheidender Bedeutung vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung. Kein anderer Bereich des öffentlichen Dienstes benötigt jedes Jahr über 20.000 qualifizierte und motivierte Berufsanfänger. Daher gelten abweichend von den o.a. für Beamte geltenden Grundregelungen **für Soldaten** folgende **Sonderregelungen**:

➤ **Einheitlicher Beginn des Stufenaufstiegs aus der Anfangsstufe ab dem 21. Lebensjahr**

Diese Regelung zielt auf die besondere Situation der Quereinsteiger mit höherem Dienstgrad ab. Aufgrund der für eine Einstellung mit höherem Dienstgrad geforderten Qualifikation sind diese Bewerber bei Ihrer Einstellung lebensälter. Da künftig der Stufenaufstieg im Grundgehalt nicht mehr nach dem Lebensalterprinzip (Besoldungsdienstalter) ausgerichtet ist, sondern altersunabhängig nach beruflichen Dienstzeiten, würden die außerhalb der Bundeswehr erworbenen fachlichen Qualifikationen, da sie Voraussetzung für die Laufbahn sind, unberücksichtigt

bleiben. Der einheitliche Beginn des Stufenaufstiegs ab dem 21. Lebensjahr in Verbindung mit einer um 9 Monate kürzeren Stufe 2 trägt mit dazu bei, dass sich die geforderte höhere Qualifikation auch in der Besoldung angemessen niederschlägt und sichert insbesondere für die Zeitsoldaten eine gleichmäßige werfungsfreie Besoldungsentwicklung aller Soldaten. Wie bisher werden die aufgrund einer außerhalb der Bundeswehr erworbenen Qualifikation eingestellten Soldaten so gestellt, als ob sie bereits mit 21 Jahren Soldat geworden wären. Damit wird ein Attraktivitätsverlust für die neu geschaffenen Fachunteroffizier- und Feldwebelaufbahnen vermieden und für gesuchte Spezialisten attraktive Anfangsgehälter angeboten.

➤ **Verlängerung der Stufenlaufzeiten ab der Stufe 4**

Der Erhalt des bisherigen Niveaus der Anfangsgehälter wirkt sich finanziell auch auf die Berufssoldaten aus. Um die politisch vorgegebene Kostenneutralität annähernd einhalten zu können, mussten Kompensationsmöglichkeiten geschaffen werden. Als sachgerechte Lösung hat sich die Verlängerung der Stufenlaufzeit ab der Stufe 4 um jeweils 12 Monate herausgestellt. Die Verlängerung beginnt erst ab dem 30. Lebensjahr, einem Zeitpunkt, zu dem die Entscheidung über die Übernahme als Berufssoldat regelmäßig getroffen ist.

Finanzielle Nachteile sind damit für die Soldaten nicht verbunden. Vielmehr muss diese Maßnahme im Gesamtzusammenhang der Sonderregelungen für die Soldaten gesehen werden.

So wie für Beamte der Ausschluss von Ausbildungszeiten als Erfahrungszeit durch ein mögliches früheres Erreichen des Endgrundgehaltes kostenneutral ausgestaltet ist, wird für die Soldaten der Erhalt der Möglichkeiten einer höheren Einstufung durch Verlängerung von Stufenzeiten kompensiert. Die Verlängerung der Stufenlaufzeiten ab der Stufe 4 führt auch nicht dazu, dass das Endgrundgehalt später als bisher erreicht wird.

➤ **Pauschale Anerkennung von soldatischen Dienstzeiten bei Übertritt in ein Beamtenverhältnis**

Ausscheidenden Soldaten auf Zeit, die sich im Anschluss an ihren soldatischen Dienst für eine Karriere als Bundesbeamter entscheiden, werden in die Stufe eingruppiert, die sie als Soldat bereits erreicht hatten. Dies ist deutlich günstiger als die allgemeine Regelung im DNeuG, wonach bei der Einstellung eines Beamten im Wesentlichen nur gleichwertige hauptberufliche Zeiten im öffentlichen Dienst angerechnet werden, die zudem nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sein dürfen. Danach wäre es z.B. nicht möglich, die Dienstzeiten in einer Unteroffizierlaufbahn bei einer Einstellung in den gehobenen Dienst anzuerkennen. Die pauschale Anerkennung der im Soldatenverhältnis erreichten Stufe ist für ausscheidende Zeitsoldaten daher günstiger.

Weitere wesentliche besoldungsrechtliche Änderungen sind:

➤ **Verbesserungen beim Auslandsverwendungszuschlag (AVZ)**

Vor dem Hintergrund der immer wichtiger werdenden Auslandseinsätze konnten erhebliche Verbesserungen beim Auslandsverwendungszuschlag erreicht werden.

Bei humanitären Hilfeleistungen entfällt künftig ein Kabinettsbeschluss. Damit wird die Bundeswehr in dieser Hinsicht dem THW gleichgestellt. Diese Regelung vermeidet künftig Auszahlungsprobleme, wie sie z.B. beim Einsatz zur Erdbebenhilfe in Pakistan vorgekommen sind. Damals konnte erst Monate nach Beendigung des

Einsatzes der AVZ festgesetzt und abgerechnet werden, weil ein Kabinettsbeschluss nicht früher zu erreichen war.

Die nächste Verbesserung betrifft die Anrechnung von Leistungen durch Dritte. Nach bisherigem Recht muss das UN-Tagegeld, das z.B. ein Militärbeobachter erhält, um den recht unbestimmten Anteil „Sonstiges“ (bei UNMIS z.B. rd. 11 Euro täglich) gekürzt werden. Ein UN-Beobachter wird also künftig diesen Betrag mehr „in der Tasche“ haben.

Ferner erhalten künftig auch Dienstreisende in die Einsatzkontingente ab dem 15. Tag eine besoldungsrechtliche Leistung in Höhe des AVZ zusätzlich zu der Reisekostenvergütung.

Der Höchstsatz des AVZ wird von 92,03 auf 110 Euro/Tag angehoben. Der Höchstsatz wird derzeit für das Einsatzgebiet Afghanistan gezahlt. Die Erhöhung dieses Betrags ermöglicht es, durch eine nachfolgende Änderung der Auslandsverwendungszuschlagsverordnung die in dieser Verordnung in 6 Stufen festgelegten AVZ-Sätze anzupassen und dabei sowohl die allgemeine Entwicklung zu berücksichtigen als auch den besonderen Belastungen von Auslandsverwendungen Rechnung zu tragen.

➤ **Stellenzulagen in Höhe von 600 Euro monatlich rückwirkend ab 1. Januar 2009 für**

- **Ärzte in der Funktion als Gebietsarzt oder Rettungsmediziner,**
- **Transportflugzeugführer** der Luftwaffe in herausgehobener Funktion (**Kommandanten**).

Ziel ist die Abgeltung

- der herausgehobenen Funktion des Kommandanten (im zivilen Bereich vergleichbar „Flugkapitän“); insbesondere Berücksichtigung der besonderen Verantwortung für Menschen und Material im nationalen und internationalen Lufttransport und
- der besonderen Verantwortung des qualifizierten ärztlichen Fachpersonals, auch im Hinblick auf Auslandseinsätze, sowie die Schaffung von Anreizen zur freiwilligen Fortbildung und die Sicherung des Personalbestands.

➤ **Schaffung von Prämien für Angehörige der Spezialkräfte der Bundeswehr, die**

- **ab 1. April 2008** ein Auswahlverfahren bei den Spezialkräften bestanden haben und ausgebildet werden in Höhe von **einmalig 3.000 Euro,**
- nach erfolgreichem Abschluss der Spezialausbildung mindestens 6 Jahre im KSK verwendet werden in Höhe von **einmalig 10.000 Euro,**
- ab dem siebten Jahr seit Beginn der Ausbildung für Einsatzaufgaben der Spezialkräfte zur Verfügung stehen in Höhe von **5.000 Euro für jedes zusätzliche Jahr.**

Ziel ist, Anreize für eine Bewerbung zu geben, die Leistungsbereitschaft bei Ausbildung und Verwendung zu stärken und erfahrene Kräfte längerfristig zu binden. Die Regelung ist zunächst auf sechs Jahre befristet. Die Auswirkungen auf die Personalsituation sind vor Ablauf des 31. Dezember 2014 zu prüfen.

- **Einbau auch des ab 1. Januar 2011 wiederauflebenden Teils der jährlichen Sonderzahlung in die Gehaltstabellen** durch Erhöhung der monatlichen Bezüge um 2,44 %. (Artikel 2a und 3a)
- **Erhöhung des Familienzuschlags** für dritte und weitere Kinder um jeweils 50 Euro rückwirkend zum 1. Januar 2007.
- **Erhöhung der Prämien Gesamthöhe bei Teamleistung** von 150 auf 250 Prozent eines Anfangsgrundgehaltes und Festlegung eines zentral bereitzustellenden und zur Ausgabe **verpflichtenden Betrages** in Höhe von 0,3 Prozent der jährlichen Besoldungsausgaben, mindestens jedoch 31 Mio. Euro pro Jahr **für Leistungsbezahlungssysteme** (Leistungsstufen, -zulagen und -prämien).
- **Neugestaltung der Auslandsbesoldung**
Die neue Auslandsbesoldung berücksichtigt die Veränderungen der materiellen und immateriellen Belastungen von Auslandsverwendungen seit der letzten Gesamtrevision vor über 30 Jahren. So wurde der Auslandszuschlag entsprechend der Forderung des Rechnungsprüfungsausschusses des Deutschen Bundestages grundsätzlich überarbeitet und neu gefasst. Dies schlägt sich in den Tabellen nieder, die neu strukturiert und in der Anzahl von neun auf zwei reduziert wurden.

Die gesetzliche Regelung enthält **zwei wichtige Neuerungen**:

- War bisher die Besoldungsgruppe des Bediensteten Anknüpfungspunkt für die Bemessung des Auslandszuschlags, ist jetzt die Höhe des Grundgehaltes maßgeblich, das in 15 Stufen differenziert wird (Basisgehaltsspannen).
- Der Ermittlung des immateriellen Anteils des Auslandszuschlags liegt nunmehr ein objektiviertes Verfahren zugrunde, bei dem die Auslandsdienstorte weltweit nach einheitlichen Kriterien mit Berlin verglichen und danach mit entsprechenden Punktwerten (sog. Mercer-Punkte, benannt nach der Firma Mercer, die im Auftrag der Bundesregierung diesbezüglich tätig wird) versehen werden. Die Abweichung des Punktwertes des jeweiligen Dienstortes von dem Wert Berlins ist entscheidend für die Höhe des immateriellen Anteils.

2.2 Artikel 3 (Besoldungsüberleitungsgesetz)

Die am Tag des Inkrafttretens des DNeuG bereits vorhandenen Besoldungsempfänger (Beamte, Richter und Soldaten) in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A und R werden auf der Grundlage der bisherigen Dienstbezüge den neuen Grundgehaltstabellen zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt entweder in Stufen oder Überleitungsstufen der sog. Überleitungstabelle. Maßgebend für die Zuordnung ist der entsprechende Betrag des bisherigen Grundgehaltes (betragsmäßige Überleitung). Durch diese Zuordnung bleiben entweder die bisherigen Bezüge betragsmäßig gewahrt oder es stehen etwas höhere Bezüge zu. Eine Zuordnung in eine Überleitungsstufe (Zwischenstufe) erfolgt um hohe, zufällige Besoldungsgewinne auszuschließen. Mit dieser Regelung wird eine einkommensneutrale Überleitung in die neuen Tabellenstrukturen für alle Besoldungsempfänger erreicht. (vgl. hierzu auch die aktualisierten weiteren Ausführungen zur Überleitung)

2.3 Artikel 14 (Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung)

In den neuen Grundgehaltstabellen wird neben der allgemeinen Stellenzulage anteilmäßig auch die bisherige jährliche Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) eingerechnet. Da das Gesetz diesbezüglich am 1. Juli 2009 in Kraft tritt, ist eine Regelung zur Zahlung der bis dahin nach bisherigem Recht zustehenden Sonderzahlung notwendig. Dies regelt das Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung. Hiernach wird für die vor dem Inkrafttretungszeitpunkt liegenden Monate (Januar bis Juni 2009), in denen einerseits die Tabellenumstellung noch nicht wirksam ist, für die andererseits aber kein Anspruch nach der bisherigen Fassung des Bundessonderungsgesetzes besteht, ein anteiliger Sonderzahlungsbetrag sichergestellt. Dieser wird mit den Bezügen für Juli 2009 als Einmalzahlung ausgezahlt.

3. Artikel 4, 4a, 5 und 5a (Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes und des Soldatenversorgungsgesetzes)

Im Bereich der Versorgung sollen zunächst Regelungen, die 2005 bereits im Entwurf eines Versorgungsnachhaltigkeitgesetzes enthalten waren, nachvollzogen werden. Hierzu zählt insbesondere die Verringerung der Anrechnung von Hochschulausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit. Von bisher berücksichtigungsfähigen drei Jahren sollen 855 Tage (2,34 Jahre) erhalten bleiben. Die finanziellen Auswirkungen entsprechen in etwa denen im Rentenrecht.

Darüber hinaus wird das Versorgungsrecht an die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung angepasst. Zu nennen sind hier insbesondere die Reduzierung der Wartefrist für die Versorgung aus einem Beförderungsamte von drei Jahren auf zwei Jahre aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes sowie die künftige Freistellung von Werbungskosten bei der Anrechnung von Erwerbseinkünften auf die Versorgungsbezüge.

Ebenso wird der weitere Einbau der jährlichen Sonderzahlung ab 2011 berücksichtigt (Artikel 4a und 5a).

3.1 Artikel 4 (Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes)

➤ **Vorzeitige abschlagsfreie Zuruhesetzung**

Die dem Rentenrecht nachgebildeten Regelungen über eine vorzeitige abschlagsfreie Zuruhesetzung bei Erfüllung bestimmter Dienstzeiten werden wirkungsgleich im Versorgungsrecht nachgebildet.

3.2 Artikel 5 (Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes)

➤ **Anhebung der Altersgrenze für die Gewährung einer Kapitalabfindung**

Durch die stufenweise Anhebung der Altersgrenzen würden Offiziere (Lt – Hptm), die bisher eine Kapitalabfindung erhalten konnten, aus dem möglichen Empfängerkreis herausfallen. Dies wird durch Anhebung des für die Gewährung einer Kapitalabfindung geltenden Grenzalters von 55 Jahren auf 57 Jahre vermieden.

➤ **Anbindung des Berechnungszeitraums für eine zusätzliche Ausgleichszahlung nach § 38 Abs. 4 SVG unmittelbar an die jeweils geltende Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamte**

Berufssoldaten treten aufgrund der gesetzlich geregelten besonderen Altersgrenzen regelmäßig durch eine Entscheidung des Dienstherrn früher in den Ruhestand als

Beamte bzw. Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung. Daher werden sie von der stufenweisen Absenkung des Pensionsniveaus durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3926) früher und nachhaltiger erfasst als andere Personengruppen. Sie erhalten daher gem. § 38 Abs. 4 SVG einen zusätzlichen Ausgleich von 528 Euro für jedes Jahr, um das die Zuruhesetzung vor dem Ende des Monats liegt, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird. Die Begrenzung auf das 60. Lebensjahr erfolgte in Anlehnung an die Altersgrenze der Beamten im Polizeivollzugsdienst.

Aufgrund der stufenweisen Anhebung der Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamte wird der Berechnungszeitraum für die Ausgleichszahlung unmittelbar an die jeweils geltende Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamte gebunden.

4. Artikel 10 (Änderung des Soldatengesetzes)

Das Soldatengesetz wird hinsichtlich der beabsichtigten Neuregelungen im Bundesbeamtenengesetz im Bereich des Nebentätigkeits- und Personalaktenrechts wirkungsgleich angepasst.

Die Bestimmung des bisherigen § 125 des Beamtenrechtsrahmengesetzes, wonach das Soldatenverhältnis per Gesetz endet, wenn der Soldat zum Beamten ernannt wird, wird in das Soldatengesetz übernommen. Gleichzeitig wird die Regelung dahingehend modifiziert, dass die Entlassung aus dem Soldatenverhältnis nur im Einvernehmen mit dem BMVg wirksam wird. Ziel ist die Verhinderung unerwünschter Personalverluste der Streitkräfte an qualifiziertem Personal durch Ernennung zum Beamten bei einem anderen Dienstherrn (z.B. Land).

Besonderer Gegenstand des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes sind auch Anpassungen der Altersgrenzen für Beamtinnen und Beamte sein. Mit ihnen wird der Erhöhung des Renteneintrittsalters im Arbeitnehmerbereich auf das 67. Lebensjahr Rechnung getragen werden. Für die Bundespolizei ist eine schrittweise Erhöhung um zwei Jahre vom derzeit 60. auf das 62. Lebensjahr mit einer Zielerreichung im Jahr 2024 geregelt.

Für die **Soldatinnen und Soldaten** gilt folgende **Ausgangslage**:

Neben der allgemeinen Altersgrenze der Vollendung des 62. Lebensjahres bestehen anders als im Beamtenbereich dienstgradbezogene Altersgrenzen. Für Generale besteht darüber hinaus die Möglichkeit, sie jederzeit – auch aus strukturellen Gründen – in den einstweiligen Ruhestand zu versetzen.

Dies vorausgeschickt, ist **für Soldaten** folgendes geregelt:

➤ **Allgemeine Altersgrenze**

Das 65. Lebensjahr bildet für Generale und Oberste sowie alle Offiziere in den Laufbahnen des Sanitätsdienstes, des Militärmusikdienstes und des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr (also Offiziere der Fachdienste der Bundeswehr) die allgemeine Altersgrenze. Für alle anderen Berufssoldatinnen und -soldaten bleibt es wie bisher beim 62. Lebensjahr.

➤ **Besondere Altersgrenzen**

Für Generale und Oberste sowie alle Offiziere der Fachdienste der Bundeswehr wird mit dem 62. Lebensjahr eine neue besondere Altersgrenze eingeführt. Diese neue besondere Altersgrenze entspricht für Generale und Offiziere der Fachdienste der Bundeswehr der für diese bislang allein maßgeblichen allgemeinen Altersgrenze. Die gesetzliche Untergrenze verändert sich für diese Offiziere somit nicht. Für Oberste in der Laufbahn des Truppendienstes bedeutet dies eine Hebung um ein Jahr.

Ferner gelten

- das 61. Lebensjahr für Oberstleutnante - eine Steigerung um zwei Jahre,
- das 59. Lebensjahr für Majore und Stabshauptleute – eine Steigerung um zwei Jahre
- das 56. Lebensjahr für Leutnante bis Hauptleute – eine Steigerung um ein Jahr – und
- das 55. Lebensjahr für Berufsunteroffiziere – eine Steigerung um ein Jahr.

Die verwendungs- und belastungsbezogene Sonderregelung für die Besatzungen strahlgetriebener Kampfflugzeuge – die so genannten „BO 41“ – bleibt unverändert.

➤ **Als Übergangsregelung ist bestimmt:**

- im Gleichklang zu den Regelungen für die Bundespolizei eine Zielerreichung im Jahr 2024
- eine Verteilung der Anpassungsschritte auf den Zeitraum 2013 bis 2024
- eine Ausnahme für vor 1999 zu Berufssoldaten ernannte Oberste A 16, Oberstleutnante A 14 und Majore, für die bereits mit dem Versorgungsreformgesetz 1998 eine noch nicht vollzogene Steigerung im Jahr 2015 um ein Jahr festgelegt wurde. Für die genannten Offiziere wird die Anpassung auf den Zeitraum 2016 bis 2024 verteilt werden.

Die Entscheidung über die Versetzung in den Ruhestand wegen Überschreitens der besonderen Altersgrenze liegt schon nach heutiger Rechtslage - anders als beim Erreichen der allgemeinen Altersgrenze - im Ermessen des Dienstherrn. Der Einräumung eines solchen Ermessensspielraumes durch den Gesetzgeber liegt die Annahme zu Grunde, dass allein das Überschreiten der besonderen Altersgrenze nicht zum Anlass genommen wird, Versetzungen in den Ruhestand vorzunehmen. Vielmehr ist regelmäßig im Rahmen einer an die Leistungsfähigkeit der Berufssoldatin oder des Berufssoldaten und den Personalbedarf ausgerichteten individuellen Steuerung ein Zeitpunkt zu bestimmen, der zwischen der besonderen und der allgemeinen Altersgrenze liegt. Neben einer moderaten und über einen langen Zeitraum gestreckten Hebung der besonderen Altersgrenzen – also des frühest möglichen Zeitpunkts der Zurruheetzung – soll die Steuerungsmöglichkeit des Hinauszögerns der Zurruheetzung über die jeweilige besondere Altersgrenze hinaus genutzt werden, um Wirkungsgleichheit mit den rentenrechtlichen Regelungen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit und den entsprechenden Steigerungen im Beamtenbereich sicherzustellen. Im Ergebnis soll das durchschnittliche Zurruheetzungsalter aller Berufssoldatinnen und Berufssoldaten ab dem Jahr 2024 um mindestens zwei Jahre über dem Zurruheetzungsalter nach dem Stand vom 1. Januar 2007 liegen.