

## **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

### **Entwurf eines Gesetzes zur Regelung von Rechtsfragen hinsichtlich der Rechtsstellung von Angehörigen der Bundeswehr bei Kooperationen zwischen der Bundeswehr und Wirtschaftsunternehmen sowie zur Änderung besoldungs- und wehrsoldrechtlicher Vorschriften**

#### **A. Problem und Ziel**

Im Rahmen der Erneuerung der Bundeswehr von Grund auf setzt der Bund Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter der Bundeswehr sowie in Einzelfällen auch Soldatinnen und Soldaten unter Beibehaltung ihres Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zum Bund in privaten Wirtschaftsunternehmen ein. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden neben der fortdauernden Zugehörigkeit zur Dienststelle in den Betrieb des Wirtschaftsunternehmens eingegliedert. Ihr Dienst- oder Arbeitsverhältnis bringt sie in zwei verschiedene Abhängigkeiten. Die gesetzlichen Beteiligungsrechte müssen die Interessen der Betroffenen in beiden Richtungen wahren.

Mit einer Änderung im Bundesbesoldungsgesetz soll erreicht werden, dass – ohne Prüfung der Zweckidentität – Leistungen eines auswärtigen Staates oder einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung im Rahmen von humanitären und unterstützenden Maßnahmen mit Ausnahme der Leistungen für Unterkunft und Verpflegung auf den Auslandsverwendungszuschlag angerechnet werden können.

Mit der Neugliederung der Bundeswehr wurden neue Behörden eingerichtet, für deren Führungspersonal neue Amtsbezeichnungen in den Besoldungsgruppen B 2 bis B 7 ausgebracht werden müssen.

Aufgrund von Änderungen des Soldatenversorgungsgesetzes sowie Änderungen der Soldatenlaufbahnverordnung und der Erschwerniszulagenverordnung besteht ferner Folgeänderungsbedarf im Wehrsoldgesetz.

#### **B. Lösung**

Schaffung eines Gesetzes zur Regelung von Rechtsfragen hinsichtlich der Rechtsstellung von Angehörigen der Bundeswehr bei Kooperationen zwischen der Bundeswehr und Wirtschaftsunternehmen sowie zur Änderung besoldungs- und wehrsoldrechtlicher Vorschriften.

#### **C. Alternativen**

Keine

**D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte**

## 1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Der Gesetzentwurf wird nur zu geringen, nicht bezifferbaren Mehrausgaben für die öffentlichen Haushalte führen.

## 2. Vollzugaufwand

Das Einräumen des aktiven und passiven Wahlrechts im Beschäftigungsbetrieb eines privaten Wirtschaftsunternehmens verursacht keine Kosten. Geringfügige Mehrausgaben können für spezielle Schulungsmaßnahmen entstehen, wenn Personalräte Kenntnisse im Betriebsverfassungsgesetz benötigen, um ein befristetes Übergangsmandat wahrzunehmen.

**E. Sonstige Kosten**

Auswirkungen auf die Einzelpreise oder auf das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten. Durch die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des in die Kooperationsbetriebe eingegliederten Personals der Bundeswehr entstehen in den Kooperationsbetrieben Kosten wie bei der Wahrnehmung dieser Rechte durch eigenes Personal.

**F. Gesetzesfolgenabschätzung**

Nach dem Ergebnis der Relevanzprüfung sind gleichstellungspolitische Auswirkungen des Gesetzesvorhabens nicht zu erwarten.

**BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND**  
**DER BUNDESKANZLER**

Berlin, den 22. April 2004

An den  
Präsidenten des  
Deutschen Bundestages  
Herrn Wolfgang Thierse  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Regelung von Rechtsfragen  
hinsichtlich der Rechtsstellung von Angehörigen der  
Bundeswehr bei Kooperationen zwischen der Bundeswehr  
und Wirtschaftsunternehmen sowie zur Änderung besoldungs-  
und wehrsoldrechtlicher Vorschriften

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).


Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium der Verteidigung.

Der Bundesrat hat in seiner 798. Sitzung am 2. April 2004 gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus Anlage 2 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 3 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Mit freundlichen Grüßen





## Anlage 1

**Entwurf eines Gesetzes zur Regelung von Rechtsfragen hinsichtlich der Rechtsstellung von Angehörigen der Bundeswehr bei Kooperationen zwischen der Bundeswehr und Wirtschaftsunternehmen sowie zur Änderung besoldungs- und wehrsoldrechtlicher Vorschriften**

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

**Inhaltsübersicht**

Artikel 1	Kooperationsgesetz der Bundeswehr – KoopGBw
Artikel 2	Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes
Artikel 3	Änderung des Wehrsoldgesetzes
Artikel 4	Inkrafttreten

**Artikel 1****Kooperationsgesetz der Bundeswehr – KoopGBw**

## § 1

**Geltungsbereich**

Dieses Gesetz gilt für Beamtinnen, Beamte, Soldatinnen, Soldaten, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung, soweit und solange ihnen unter Beibehaltung ihres Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zum Bund eine Tätigkeit in einem Wirtschaftsunternehmen zugewiesen wurde, mit dem die Bundeswehr eine Kooperation eingegangen ist.

## § 2

**Aktives Wahlrecht zum Personalrat**

Beamtinnen, Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter bleiben zum Personalrat ihrer Dienststelle wahlberechtigt.

## § 3

**Passives Wahlrecht zum Personalrat**

Für die Wahlbarkeit zum Personalrat der Dienststelle gilt § 14 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Als Beschäftigung im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes gilt auch die Beschäftigung in einem Kooperationsbetrieb.

## § 4

**Sondervorschriften für Soldatinnen und Soldaten**

(1) Gehören Soldatinnen und Soldaten einer Dienststelle an, in der sie nach den §§ 48 ff. des Soldatenbeteiligungsgesetzes einen Personalrat wählen, gelten für ihr aktives und passives Wahlrecht die §§ 2 und 3.

(2) Gehören Soldatinnen und Soldaten einem Wahlbereich für die Wahl einer Vertrauensperson im Sinne des § 2 Abs. 1 des Soldatenbeteiligungsgesetzes an, bleiben sie während ihrer Zugehörigkeit zu einem Kooperationsbetrieb bei der Wahl einer Vertrauensperson für ihren Wahlbereich wahlberechtigt, sind jedoch als Vertrauensperson nicht wählbar.

## § 5

**Schwerbehinderte Menschen**

(1) Die Tätigkeit in einem Kooperationsbetrieb lässt die Rechtsstellung von schwerbehinderten Menschen bei der Anwendung des Teils 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung unberührt.

(2) Schwerbehinderte Menschen gelten für die Anwendung der Vorschriften über die Schwerbehindertenvertretung im Kooperationsbetrieb als Beschäftigte.

## § 6

**Geltung arbeitsrechtlicher Vorschriften**

(1) Die in § 1 genannten Personen gelten für die Anwendung der Vorschriften über die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Sprecherausschussgesetzes als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Kooperationsbetriebs und sind als solche aktiv und passiv wahlberechtigt.

(2) Als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes gelten auch die funktional vergleichbaren Beamtinnen, Beamten, Soldatinnen und Soldaten.

(3) Soweit der Kooperationsbetrieb Verpflichtungen, die ihm nach den Vorschriften über die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Sprecherausschussgesetz sowie den Vorschriften über die Schwerbehindertenvertretung obliegen, deshalb nicht erfüllen kann, weil er nicht Dienstherr und Arbeitgeber der in § 1 genannten Personen ist, treffen diese Verpflichtungen deren jeweilige Dienststelle.

## § 7

**Übergangsmandat**

(1) Der Personalrat der zuweisenden Dienststelle nimmt in dem Kooperationsbetrieb die Aufgaben eines Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahr, soweit die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen und in dem Kooperationsbetrieb nicht bereits ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat). Der Personalrat hat im Rahmen seines Übergangsmandats insbesondere die Aufgabe, unverzüglich den Wahlvorstand zur Einleitung der Betriebsratswahl zu bestellen.

(2) Werden einem Kooperationsbetrieb Angehörige mehrerer Dienststellen zugewiesen, nimmt derjenige Personalrat das Übergangsmandat wahr, aus dessen Zuständigkeitsbereich die meisten der zugewiesenen Wahlberechtigten stammen.

(3) Das Übergangsmandat endet, sobald im Kooperationsbetrieb ein Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben worden ist, spätestens jedoch nach zwölf Monaten.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für die Jugend- und Auszubildendenvertretung mit der Maßgabe, dass der das Übergangsmandat innehabende Personalrat unverzüglich einen Wahlvorstand zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu bestellen hat.

(5) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für die Schwerbehindertenvertretungen.

#### § 8

### Weitergeltung von Dienstvereinbarungen

Die in den Dienststellen im Zeitpunkt der Zuweisung geltenden Dienstvereinbarungen gelten im Kooperationsbetrieb für längstens zwölf Monate als Betriebsvereinbarungen weiter, soweit sie nicht durch andere Regelungen ersetzt werden.

#### § 9

### Anhängige Verfahren

Auf förmlich eingeleitete Beteiligungsverfahren im Bereich der Dienststelle, Verfahren vor der Einigungsstelle beim Bundesministerium der Verteidigung oder personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren vor den Verwaltungsgerichten bleibt die Zuweisung von Beschäftigten an einen Kooperationsbetrieb ohne Einfluss.

## Artikel 2

### Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes

Das Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. August 2002 (BGBl. I S. 3020), zuletzt geändert durch Artikel 2 und 3 des Gesetzes vom 10. September 2003 (BGBl. I S. 1798), wird wie folgt geändert:

1. § 58a Abs. 4 Satz 5 wird wie folgt gefasst:

„Werden von einem auswärtigen Staat oder einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung Leistungen für eine besondere Verwendung gewährt, sind diese, soweit damit nicht Unterkunft und Verpflegung abgegolten werden, in vollem Umfang auf den Auslandsverwendungszuschlag anzurechnen.“

2. § 69 Abs. 4 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„In der allgemeinen Verwaltungsvorschrift zu Absatz 1 soll geregelt werden, dass die Zahlungen nach Absatz 1 Satz 3 und 4 an eine vom Bundesministerium der Verteidigung bestimmte Kleiderkasse geleistet werden.“

3. Die Anlage I (Bundesbesoldungsordnungen A und B) wird wie folgt geändert:

a) In der Besoldungsgruppe B 2 wird nach der Amtsbezeichnung mit Funktionszusatz „Direktor bei einer Landesversicherungsanstalt – als stellvertretender Geschäftsführer oder Mitglied der Geschäftsführung, wenn der Erste Direktor in Besoldungsgruppe B 3 eingestuft ist –“ die Amtsbezeichnung „Direktor beim Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr“ eingefügt.

b) In der Besoldungsgruppe B 3 wird nach der Amtsbezeichnung „Direktor und Professor des Wehrwissenschaftlichen Instituts für Werk-, Explosiv- und Betriebsstoffe“ die Amtsbezeichnung „Erster Direktor beim Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr“ eingefügt.

c) In der Besoldungsgruppe B 5 wird die Amtsbezeichnung „Präsident des Amtes für Wehrgeophysik“ gestrichen.

d) In der Besoldungsgruppe B 7 wird nach der Amtsbezeichnung „Präsident des Bundesamtes für Finanzen“ die Amtsbezeichnung „Präsident des Bundesamtes für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr“ eingefügt.

## Artikel 3

### Änderung des Wehrsoldgesetzes

Das Wehrsoldgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. April 2002 (BGBl. I S. 1518), geändert durch Artikel 5a des Gesetzes vom 21. Juni 2002 (BGBl. I S. 2138), wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Soldaten, die von der Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung befreit sind, erhalten als Verpflegungsgeld für die Tagesverpflegung den doppelten Betrag, für eine Mahlzeit den einfachen Betrag der vom Bundesministerium der Verteidigung für die Gemeinschaftsverpflegung veranschlagten Beschaffungskosten (Naturalkosten).“

2. In § 8a Abs. 2 wird die Angabe „(Angehörige der Einsatzreserve)“ gestrichen.

3. § 8b Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Der Reserveunteroffizierzuschlag wird wie folgt gewährt:

1. nach der Zulassung zu einer Laufbahn der Fachunteroffiziere der Reserve bei Aufnahme der Ausbildung in einem Teilbetrag von 255,65 Euro und nach der Beförderung zum Fachunteroffizier der Reserve in einem weiteren Teilbetrag in Höhe von 766,93 Euro,
2. nach der Zulassung zu einer Laufbahn der Feldwebel der Reserve bei Aufnahme der Ausbildung in einem Teilbetrag von 255,65 Euro und nach der Beförderung zum Feldwebel der Reserve in einem weiteren Teilbetrag in Höhe von 766,93 Euro, der zusammen mit dem Wehrsold gezahlt wird.

Der Reserveunteroffizierzuschlag wird nur einmalig gewährt. § 7 Abs. 5 gilt entsprechend.“

4. § 8g Abs. 3 Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Die Sätze 2 und 3 gelten nicht, wenn die Voraussetzungen des § 27 des Soldatenversorgungsgesetzes in Verbindung mit § 37 des Beamtenversorgungsgesetzes erfüllt wären.“

5. Die Anlage 2 zu § 8g Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Abschnitt 1 Abs. 4 Satz 1 werden die Wörter „bei einem ununterbrochenen Aufenthalt“ durch die Wörter „für die Dauer eines ununterbrochenen Aufenthalts“ und die Angabe „bei mindestens 24-stündigem

Aufenthalt“ durch die Angabe „für die Dauer eines mindestens 24-stündigen Aufenthalts“ ersetzt.

b) Dem Abschnitt 2 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Die besondere Vergütung erhöht sich um 0,29 Euro täglich, wenn die Voraussetzungen nach Abschnitt 1 Abs. 4 erfüllt sind.“

c) Abschnitt 4 wird wie folgt geändert:

aa) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Soldaten, die als Kampfschwimmer verwendet werden oder sich in der Ausbildung zum Kampfschwimmer befinden, erhalten eine besondere Vergütung in Höhe von 225,00 Euro monatlich.“

bb) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Soldaten, die als Minentaucher verwendet werden oder sich in der Ausbildung zum Minentaucher befinden, erhalten eine besondere Vergütung in Höhe von 138,05 Euro monatlich.“

cc) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

d) Abschnitt 5 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Höhe der besonderen Vergütung beträgt

1. für Luftfahrzeugführer mit der Erlaubnis oder Berechtigung zum Führen von Strahlflugzeugen und Kampfbeobachter (Waffensystemoffiziere) mit der Erlaubnis zum Einsatz auf zweisitzigen Strahlflugzeugen 352,50 Euro monatlich,
2. für sonstige Luftfahrzeugführer, Luftfahrzeugoperationsoffiziere mit der Erlaubnis zum Einsatz auf sonstigen Luftfahrzeugen, Transportluftfahrzeugführer, Hubschrauberführer des Heeres, Marinehubschrauberführer, Seefernaufklärer, Hubschrauberführer Combat Search And Rescue und

Hubschrauberschwarmführer der Luftwaffe

270,00 Euro monatlich,

3. für sonstige Hubschrauberführer der Luftwaffe, Hubschrauberführer der Flugbereitschaft des Bundesministeriums der Verteidigung, sonstige Luftfahrzeugführer der Marine sowie Hubschrauberführer in der fliegerischen Grundschulung des Heeres und in Verwendungen außerhalb fliegender Verbände und gleichgestellter Einrichtungen

232,50 Euro monatlich,

4. für ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige mit der Erlaubnis zum Einsatz auf strahlgetriebenen oder sonstigen Luftfahrzeugen

183,75 Euro monatlich,

5. für Lufttransportbegleiter

112,50 Euro monatlich,

6. für Angehörige der Fliegerausbildungsgruppe

105,00 Euro monatlich

und

7. für Angehörige der Sondergruppe

86,25 Euro monatlich.

Werden im Falle der Nummer 7 im laufenden Kalendermonat weniger als 15, jedoch mindestens fünf Flüge nachgewiesen, vermindert sich die besondere Vergütung für jeden fehlenden Flug um 5,75 Euro. § 8g Abs. 3 ist nicht anzuwenden.“

e) Abschnitt 8 Nr. 1 wird wie folgt gefasst:

- „1. mit gültigem Nachweis über eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zum Bergführer als Bergführer der Bundeswehr eingesetzt sind oder“.

#### Artikel 4

##### Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

Die notwendige Erneuerung der Bundeswehr von Grund auf und der Zwang zur Kostenreduzierung erfordern die Begrenzung der staatlichen Aufgabenwahrnehmung und die Übertragung auf flexiblere Organisationen privatrechtlicher Natur. Im Rahmen dieser Konzeption werden große Teile der Aufgaben der Bundeswehrverwaltung sowie bestimmte Teilaufgaben der Streitkräfte zukünftig von Wirtschaftsunternehmen übernommen. Dies ist im Bereich des Transportwesens durch die gegründete BundeswehrFuhrparkServiceGmbH und weitgehend auch im Bereich der Bekleidung durch die LH Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft mbH bereits realisiert. Andere Projekte, z. B. für die Heeresinstandsetzungslogistik, die Triebwerkinstandsetzung der Luftwaffe, die Truppenküchen oder das Großprojekt HERKULES auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie, sind bereits weit fortgeschritten. Das Bundesministerium der Verteidigung rechnet mit zunächst sieben Kooperationsvorhaben, bei denen rund 17 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Statusgruppen einschließlich der Soldatinnen und Soldaten eingesetzt werden.

Anders als bei Bahn und Post wird nicht ein bisher staatliches Aufgabensegment komplett privatisiert. Die Kooperationspartner werden in unterschiedlichen Formen Personal der Bundeswehr für eine Übergangsphase oder längerfristig in ihren Betrieben einsetzen. Der Bund bleibt für diesen Personenkreis Dienstherr bzw. Arbeitgeber, während die Aufgabenerledigung im Kooperationsbetrieb nach Weisungen des dortigen Arbeitgebers erfolgt. Damit sind Beteiligungsrechte sowohl im Rahmen des Grundverhältnisses zur Dienststelle wie auch im Rahmen der Tätigkeit im Kooperationsbetrieb wahrzunehmen.

Es ist das erklärte Ziel der Bundesregierung, die Einnahme der neuen Struktur der Bundeswehr ohne soziale Härten, möglichst ohne Rechtsverlust für die Betroffenen und nach Möglichkeit mit ihrer Zustimmung zu realisieren. Dazu gehört auch, die gesetzlichen Beteiligungsrechte nicht durch die neuen Organisationsstrukturen und Formen der Zusammenarbeit mit Wirtschaftsunternehmen zu unterlaufen oder zu schmälern.

Grundsätzlich kennen weder das Bundespersonalvertretungsgesetz noch das Betriebsverfassungsgesetz ein gleichzeitig bestehendes Wahlrecht zu einem Personalrat und zu einem Betriebsrat oder eine doppelte Wählbarkeit. Ein doppeltes Wahlrecht ist nicht wünschenswert und muss auf Ausnahmefälle beschränkt bleiben. Für die konkrete Ausgestaltung der gleichzeitigen Zugehörigkeit des im Rahmen der Kooperation eingesetzten Personals zur Bundeswehr und zu einem privatwirtschaftlich organisierten Betrieb ist aber ein Verlust an Beteiligungsrechten mit der zwangsläufigen Folge wesentlicher Beteiligungslücken nur vermeidbar, wenn dem betroffenen Personenkreis ein doppeltes Wahlrecht eingeräumt wird. Dies gilt entsprechend für das Wahlrecht zur Schwerbehindertenvertretung.

Dabei erlaubt die Konzeption der Kooperationsmodelle nicht eine Lösung, wie sie mit dem Eisenbahnneuordnungs-

gesetz vom 27. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2378) bei der Neuordnung des Eisenbahnwesens gefunden wurde. Bei den Kooperationsvorhaben des Bundesministeriums der Verteidigung wird nicht ein einzelnes Wirtschaftsunternehmen, wie die Deutsche Bahn Aktiengesellschaft, gegründet. Vielmehr beginnen unterschiedliche Unternehmen zu unterschiedlichen Zeitpunkten das operative Geschäft für die Bundeswehr. Dabei orientieren sie sich an der regionalen Verteilung der Streitkräfte und der Verwaltungsdienststellen der Bundeswehr. So hat die BundeswehrFuhrparkServiceGmbH 30 so genannte Mobilitätscenter (MC) eingerichtet. Das für das jeweilige MC beigestellte Personal der Bundeswehr kommt grundsätzlich aus den in der Nähe liegenden Dienststellen. Für die dort tätigen Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die Angestellten der Bundeswehr ist die für diesen Bereich zuständige Standortverwaltung ohnehin schon personalbearbeitende Dienststelle. Die räumliche Nähe zwischen MC und Standortverwaltung ermöglicht und gewährleistet auf Dauer den Fortbestand persönlicher Kontakte zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihrer personalbearbeitenden Stelle sowie ggf. dem Personalrat. Folgerichtig kann und soll bei beteiligungspflichtigen Maßnahmen der Standortverwaltung in Bezug auf das beigestellte Personal das Beteiligungsrecht durch den Personalrat der Standortverwaltung ausgeübt werden. Die Akzeptanz des Beteiligungsrechts ist gesteigert, wenn die beigestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für diesen Personalrat weiter wahlberechtigt und wählbar sind.

Ferner enthält der Gesetzentwurf Änderungen des Wehrsoldgesetzes und folgende wesentliche Änderungen des Bundesbesoldungsgesetzes:

Mit einer Änderung im Bundesbesoldungsgesetz soll klargestellt werden, dass Leistungen eines auswärtigen Staates oder einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung im Rahmen von humanitären und unterstützenden Maßnahmen auf den Auslandsverwendungszuschlag anzurechnen sind, soweit mit den Leistungen nicht Unterkunft und Verpflegung abgegolten werden.

Mit der Neugliederung der Bundeswehr wurden neue Behörden eingerichtet, für deren Führungspersonal neue Amtsbezeichnungen in den Besoldungsgruppen B 2 bis B 7 ausgebracht werden müssen.

### B. Besonderer Teil

#### Zu Artikel 1 (Kooperationsgesetz der Bundeswehr)

##### Zu § 1

Die Vorschrift begrenzt den Geltungsbereich in sachlicher und persönlicher Hinsicht. Die Regelungen des Tarifvertrages über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18. Juli 2001 bleiben unverändert bestehen.



**Zu § 2**

Mit der Vorschrift wird erreicht, dass das bestehende Wahlrecht zum Personalrat der Beschäftigungsdienststelle nicht mit der Eingliederung in die Arbeitsabläufe des Betriebs einer Kooperation verloren geht.

**Zu § 3**

Satz 1 enthält eine notwendige Klarstellung. Satz 2 sichert das passive Wahlrecht zum Personalrat für den besonderen Fall des Wechsels in den Beschäftigungsbetrieb kurz nach Einstellung in den öffentlichen Dienst.

**Zu § 4**

Absatz 1 gewährleistet für die wenigen betroffenen Soldatinnen und Soldaten das Fortbestehen ihres aktiven und passiven Wahlrechts zum Personalrat in den für Soldatinnen und Soldaten personalratsfähigen Dienststellen der Streitkräfte.

Absatz 2 stellt das aktive Wahlrecht zur Wahl einer Vertrauensperson klar, schließt jedoch das passive Wahlrecht für die Wahl der Vertrauensperson aus. Anders als ein Personalrat müssen Vertrauenspersonen sowohl für ihre Wählerinnen und Wähler wie auch für Disziplinarvorgesetzte ständig kurzfristig erreichbar, das heißt grundsätzlich in ihrem Truppteil präsent sein.

**Zu § 5**

Absatz 1 enthält eine notwendige Klarstellung. Die Tätigkeit in dem Kooperationsbetrieb macht das Fortbestehen einer Beschäftigung in der Dienststelle, wie es § 94 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch voraussetzt, zweifelhaft. Die Regelungen des Teils 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (Schwerbehindertenrecht) gelten jedoch umfassend im Bereich und für die Dienststelle weiter.

Absatz 2 stellt sicher, dass für die Anwendung der Vorschriften des Neunten Buches Sozialgesetzbuch über die Schwerbehindertenvertretung die in den Betrieb eingegliederten schwerbehinderten Menschen aus dem Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung einbezogen werden.

**Zu § 6**

Die neue Kooperationsform zeichnet sich dadurch aus, dass das Personal der Bundeswehr langfristig in privatrechtlich organisierten Betrieben eines Kooperationspartners eingesetzt und dort in die Arbeitsabläufe eingegliedert wird. Mit der faktischen Eingliederung der Beamtinnen, Beamten, Soldatinnen, Soldaten, Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter in die Kooperationsbetriebe sind diese für den Bereich der betrieblichen Interessenvertretung sowie der Vertretung im Aufsichtsrat den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Kooperationspartners gleichzustellen. Die Gleichstellung sowohl für den Bereich der betrieblichen wie für den Bereich der Unternehmensmitbestimmung ist notwendige Folge der tatsächlichen Eingliederung, an die der für beide Umfelder einheitliche Arbeitnehmerbegriff anschließt. Die Möglichkeit zur Teilhabe an der Unternehmensmitbestimmung wird zudem dem Umstand gerecht, dass die beigeestellten Angehörigen der Bundeswehr mit

Blick auf die beabsichtigte Dauer ihres Einsatzes in dem Betrieb ein eigenes Interesse am Schicksal des Unternehmens haben müssen. Soweit auch leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes überlassen werden, muss dies auch für den Bereich der Interessenvertretung nach dem Sprecherausschussgesetz gelten. Dementsprechend bestimmt Absatz 1, dass die in den Kooperationsbetrieben beschäftigten Angehörigen der Bundeswehr für die Anwendung der Vorschriften über die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Sprecherausschussgesetzes als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Kooperationspartners gelten. Ausdrücklich klargestellt wird, dass ihnen dementsprechend auch das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat, Aufsichtsrat und Sprecherausschuss in den Betrieben und Unternehmen des Kooperationspartners zusteht.

Mit Absatz 3 wird erreicht, dass Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz, den Gesetzen über die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, dem Sprecherausschussgesetz und den Vorschriften über die Schwerbehindertenvertretung durch die entsendende Dienststelle umgesetzt werden, falls das Unternehmen sie nicht erfüllen kann, weil die Eigenschaft als Dienstherr oder Arbeitgeber fehlt.

**Zu § 7**

Die Vorschrift ist erforderlich, da vor allem in der Aufbauphase neu zu errichtender Betriebe und Einrichtungen im Rahmen der Kooperation mit der Wirtschaft der Beteiligung der Arbeitnehmerseite wegen der Weichenstellung für die Zukunft eine besondere Bedeutung zukommt. Da in erst aufwachsenden Betrieben und Einrichtungen bis zur Konstituierung eines Betriebsrates eine längere betriebsratlose Zeit zu erwarten ist, bedarf es eines Übergangsmandates, damit für das an die Kooperationspartner überlassene Personal keine vertretungslosen Zeiten entstehen.

Absatz 1 bestimmt, dass der das Übergangsmandat wahrnehmende Personalrat die Aufgaben des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahrnimmt. Ausdrücklich wird die Pflicht des Personalrates betont, unverzüglich einen Wahlvorstand zur Durchführung der Betriebsratswahl zu bestellen.

Absatz 2 berücksichtigt, dass einem Kooperationsbetrieb Personal der Bundeswehr aus unterschiedlichen Dienststellen zugewiesen werden kann, und bestimmt, dass in diesem Fall der Personalrat das Übergangsmandat wahrnimmt, der insgesamt die größere Anzahl der wahlberechtigten Beschäftigten vertritt. Hier muss die Mehrheit ein Vorrecht für die Wahrnehmung des Übergangsmandats vermitteln.

Absatz 4 übernimmt die Bestimmungen der vorangehenden Absätze für die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Absatz 5 gewährleistet in entsprechender Anwendung der Vorschriften zum Übergangsmandat der Personalräte die frühzeitige Wahl einer Schwerbehindertenvertretung im Kooperationsbetrieb.

**Zu § 8**

Die Vorschrift ist notwendig, um zu Beginn der Kooperation Rechtsverluste oder Unklarheiten über die Geltung ab-

geschlossener Dienstvereinbarungen im Verhältnis zum Kooperationsbetrieb des Unternehmens auszuschließen.

#### Zu § 9

Die Vorschrift unterstreicht, dass die in der Dienststelle anhängigen Verfahren jedenfalls nicht wegen der Beschäftigung der oder des Betroffenen in einem Kooperationsbetrieb an rechtlicher Bedeutung verlieren. Das Rechtschutzinteresse besteht kraft Gesetzes weiter.

#### Zu Artikel 2 (Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes)

##### Zu Nummer 1

Mit dem Auslandsverwendungszuschlag nach § 58a des Bundesbesoldungsgesetzes werden die besonderen Umstände einer Auslandsverwendung im Rahmen von humanitären und unterstützenden Maßnahmen umfassend und abschließend finanziell abgegolten. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche nach dem Bundesreisekostengesetz und Bundesumzugskostengesetz für Unterkunft und Verpflegung.

Eine Änderung des § 58a BBesG ist erforderlich, da der bisherige Gesetzestext das Merkmal der Zweckidentität („ebenfalls Belastungen“) für die Anrechnung voraussetzte. Dies hat in der Vergangenheit zu Anwendungs- und schließlich auch zu Anrechnungsproblemen geführt.

Durch die Änderung ist nun eine Prüfung der Zweckidentität entbehrlich. Es kommt nur noch darauf an, dass von einem auswärtigen Staat, einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung Leistungen gewährt werden. Lediglich Leistungen für Unterkunft und Verpflegung sind nicht über § 58a BBesG anzurechnen, weil es sich nicht um besoldungsrechtliche, sondern um reisekostenrechtliche Leistungen handelt. Insoweit hat der Hinweis auf Unterkunft und Verpflegung klarstellende Funktion.

##### Zu Nummer 2

Die Gesetzesänderung trägt dem Umstand Rechnung, dass die früher von der bundeseigenen Kleiderkasse der Bundeswehr wahrgenommenen Aufgaben nunmehr von einem privaten Unternehmen fortgeführt werden.

##### Zu Nummer 3

#### Zu Buchstabe a (Besoldungsgruppe B 2)

Erstmalige Ausbringung des Amtes wegen Neueinrichtung des Bundesamtes für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr.

#### Zu Buchstabe b (Besoldungsgruppe B 3)

Erstmalige Ausbringung des Amtes wegen Neueinrichtung des Bundesamtes für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr.

#### Zu Buchstabe c (Besoldungsgruppe B 5)

Streichung einer entbehrlichen Amtsbezeichnung wegen Auflösung des Amtes für Wehrgeophysik.

#### Zu Buchstabe d (Besoldungsgruppe B 7)

Erstmalige Ausbringung des Amtes wegen Neueinrichtung des Bundesamtes für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr.

#### Zu Artikel 3 (Änderung des Wehrsoldgesetzes)

##### Zu Nummer 1

Die Berechnung des Verpflegungsgeldes für Wehrsoldempfängerinnen und Wehrsoldempfänger soll unabhängig von der Entwicklung des Verpflegungsgeldes im Bereich der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sowie der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit weiterhin nach dem im Bundeshaushaltsplan (Einzelplan 14) ausgebrachten Wertansatz für die Beschaffungskosten (Naturalkosten) der Gemeinschaftsverpflegung erfolgen. Der Wertansatz orientiert sich an den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes, um Preissteigerungen angemessen auszugleichen.

##### Zu Nummer 2

Redaktionelle Änderung.

##### Zu Nummer 3

Anpassung an die Änderung der Soldatenlaufbahnverordnung vom 19. März 2002 (BGBl. I S. 1111), um der Neugestaltung der Laufbahngruppe der Unteroffiziere der Reserve, insbesondere der Einführung von Laufbahnen der Feldweibel der Reserve, Rechnung zu tragen.

##### Zu Nummer 4

Berücksichtigung der durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20. Dezember 2000 (BGBl. I S. 3926) erfolgten Änderungen des Soldatenversorgungsgesetzes.

##### Zu Nummer 5

#### Zu den Buchstaben a bis e

Die besondere Vergütung wird den Vorgaben der Siebten Verordnung zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung vom 21. Januar 2003 (BGBl. I S. 90) angeglichen. Der Wortlaut der Neuregelung orientiert sich an dem Text der Erschwerniszulagenverordnung, um die Gleichbehandlung von Besoldungs- und Wehrsoldempfängerinnen und -empfängern hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen sicherzustellen. Die besondere Vergütung ist ein steuerfreier Geldbezug. Die jeweilige Höhe errechnet sich aus dem Betrag der entsprechenden Erschwerniszulage, gekürzt um einen fiktiven Steueranteil in Höhe von 25 Prozent.

#### Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

### C. Kostendarstellung

Die mit dem Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen wirken sich voraussichtlich nicht auf die Einzelpreise und auf das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, aus. In den Kooperationsbetrieben verursacht die Ausübung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte durch das eingegliederte Personal der Bundeswehr Kosten, insbesondere

durch Arbeitszeitausfälle während der Wahrnehmung des jeweiligen Mandats. Es handelt sich jedoch nicht um Mehrkosten im Vergleich mit der Mandatsausübung durch eigenes Personal des Kooperationsbetriebs.

Der Gesetzentwurf wird zu folgenden Mehrausgaben für die öffentlichen Haushalte führen:

#### **Zu Artikel 1** (Kooperationsgesetz der Bundeswehr)

Die Gewährleistung des weiter bestehenden Wahlrechts und der Wählbarkeit zum Personalrat bei gleichzeitigem aktiven und passiven Wahlrecht im privaten Beschäftigungsbetrieb verursacht keine Kosten. Geringfügige Mehrausgaben für spezielle Schulungsmaßnahmen sind zu erwarten.

#### **Zu Artikel 2** (Bundesbesoldungsgesetz)

Die Neueinrichtung der Leitungsämter für das Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr ist kostenneutral, da entsprechende Dienstposten/Planstellen beim Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung eingespart werden.

#### **Zu Artikel 3** (Wehrsoldgesetz)

Durch die Erhöhung der besonderen Vergütung nach § 8g des Wehrsoldgesetzes in bestimmten Fällen entstehen Kosten in Höhe von etwa 2 000 Euro pro Jahr.

Im Übrigen wird der Gesetzentwurf zu keinen oder nur geringen, nicht bezifferbaren Mehrausgaben für die öffentlichen Haushalte führen.

### **D. Stellungnahmen der zuständigen Gewerkschaften und Verbände**

Im Rahmen der Verbändebeteiligung haben der Deutsche Industrie- und Handelskammertag gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Zentralverband des Deutschen Handwerks, der Deutsche Bundeswehr-Verband e. V. (DBwV), der Deutsche Beamtenbund (DBB) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) zu dem Gesetzentwurf Stellung genommen.

#### **Zu Artikel 1** (Kooperationsgesetz der Bundeswehr)

In § 1 hält der DBwV die Nennung der jeweiligen Kooperationsverträge für geboten. Eine solche Aufzählung im Gesetz wäre jedoch rechtstechnisch nicht wünschenswert und würde die Anwendung auf spätere Kooperationsvorhaben problematisch machen oder gar ausschließen.

Zudem fehlt nach Auffassung des DBwV eine autonome Rechtsgrundlage für Beistellungen im Tarifbereich. Der Tarifvertrag vom 18. Juli 2001 über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr sieht jedoch vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Aufgaben zu einem Dritten verlagert werden, verpflichtet sind, die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leitung auf Verlangen des Arbeitgebers bei dem Dritten zu erbringen.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sieht insbesondere mit dem in § 6 gewährleisteten passiven Wahlrecht der beigestellten Angehörigen der Bundeswehr zum Aufsichtsrat des Unternehmens ein unnötiges Risiko für die Unternehmensführung, weil dieser Personenkreis kein eigenes Interesse am wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes habe. Dem ist entgegenzuhalten, dass die Vorschriften über die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichtsrat eine Abstimmungsmehrheit gegen die Stimmen der Arbeitgeberseite nicht ermöglichen.

Der DBwV sieht es als erforderlich an, in den Gesetzentwurf Regelungen über die Zahlungen des Kooperationsbetriebes an das beigestellte Personal aufzunehmen. Die bestehenden Anrechnungsregelungen anderweitiger Einkünfte und Sachbezüge nach den §§ 9a und 10 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) bieten jedoch bereits genügend Spielraum, um den besonderen Bedingungen und Umständen bei den Kooperationspartnern Rechnung zu tragen. Einer darüber hinausgehenden Regelung, wonach Leistungen der Kooperationspartner an das beigestellte Personal generell anrechnungsfrei gestellt werden, bedarf es daher nicht.

#### **Zu Artikel 2** (Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes)

Der DBwV hält eine Änderung des § 58a Abs. 4 Satz 5 BBesG für entbehrlich, weil auch nach der jetzt gültigen Fassung gewährte Bezüge, die für die Unterkunfts- und Verpflegungskosten gezahlt werden, bei einer Anrechnung auf den Auslandsverwendungszuschlag wegen der unterschiedlichen Zweckrichtung unberücksichtigt bleiben müssten.

Der DBB begrüßt, dass mit der Änderung des BBesG künftig Tagegelder, die von einem auswärtigen Staat oder einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung für eine besondere Verwendung gewährt werden, in vollem Umfang angerechnet werden können.

Hierzu ist zu bemerken:

Eine Änderung des § 58a BBesG ist erforderlich, da der bisherige Gesetzestext das Merkmal der Zweckidentität („ebenfalls Belastungen“) für die Anrechnung voraussetzt. Dies hat in der Vergangenheit zu Anwendungs- und schließlich auch zu Anrechnungsproblemen geführt.

Durch die Änderung ist nun eine Prüfung der Zweckidentität entbehrlich. Es kommt nur noch darauf an, dass von einem auswärtigen Staat, einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung Leistungen gewährt werden. Lediglich Leistungen für Unterkunft und Verpflegung sind nicht über § 58a BBesG anzurechnen, weil es sich nicht um besoldungsrechtliche, sondern um reisekostenrechtliche Leistungen handelt. Insoweit hat der Hinweis auf Unterkunft und Verpflegung klarstellende Funktion.

#### **Zu Artikel 3** (Änderung des Wehrsoldgesetzes)

Der DBwV lehnt die vorgeschlagene Änderung der Vorschrift über den Anspruch der Wehrsoldempfängerinnen und -empfänger auf Verpflegungsgeld ab. Bisher habe sich das Verpflegungsgeld nach dem Betrag gerichtet, den Besoldungsempfängerinnen und -empfänger für die Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung zu entrichten haben. Ob-

wohl dieser Betrag wegen der anteilmäßigen Berücksichtigung der Personalkosten an der Verpflegung auch künftig erhöht werde, würde die vorgesehene Gesetzesänderung im Ergebnis dazu führen, dass das Verpflegungsgeld für Wehrsoldempfängerinnen und -empfänger nicht mehr angehoben wird.

Der DBwV bemängelt ferner, dass die Erhöhung der in Anlage 2 enthaltenen Beträge (besondere Vergütung) erst am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft treten, und weist darauf hin, dass die Erhöhung der entsprechenden Erschwerniszulagen der Besoldungsempfängerinnen und -empfänger bereits zum 1. Juli 2002 in Kraft getreten sei.

Dagegen begrüßt der DBB, dass das Wehrsoldgesetz an die Vorgaben der Siebten Verordnung zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung vom 21. Januar 2003 angeglichen wird.

Hierzu ist zu bemerken:

Alle Angehörigen der Bundeswehr – ausgenommen Wehrsoldempfängerinnen und -empfänger – zahlen für die Teilnahme an der Truppenverpflegung den gleichen Betrag. Es trifft daher nicht zu, dass Berufssoldatinnen, Berufssoldaten, Soldatinnen und Soldaten auf Zeit anteilige Personalkosten zahlen.

Jedoch stellt für diesen Personenkreis die verbilligte Verpflegung einen geldwerten Vorteil dar, der zu versteuern ist. Aus Vereinfachungsgründen wird diese Steuerschuld pauschal vom Bund übernommen (jährlich etwa 12 Mio. Euro). Sollten künftige Regelungen vorsehen, dass die Steuer individuell zu zahlen wäre, würde nach dem bisherigen Wortlaut des § 3 Abs. 2 Satz 1 den Wehrsoldempfängerinnen und -empfängern bei Nichtteilnahme an der Verpflegung ein höheres Verpflegungsgeld (nämlich in Höhe des mit dem Steueranteil behafteten Verpflegungsgeldes der übrigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer) ausgezahlt. Dies ist nicht sachgerecht und daher auch nicht beabsichtigt. Durch die Neufassung der Vorschrift wird sichergestellt, dass auch künftig das Verpflegungsgeld, das vom Bundesministerium der Verteidigung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen festgesetzt wird, sich an den veranschlagten Beschaffungskosten für die Gemeinschaftsverpflegung orientiert.

Soweit der DBwV den Zeitpunkt für das Wirksamwerden der vorgesehenen Erhöhungen der in Anlage 2 enthaltenen Beträge (besondere Vergütung) anspricht, ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei der besonderen Vergütung nach dem Wehrsoldgesetz um einen eigenständigen Geldbezug handelt. Eine Koppelung an vergleichbare Bezüge nach dem Bundesbesoldungsgesetz ist daher nicht erforderlich und auch nicht vorgesehen.

**Anlage 2****Stellungnahme des Bundesrates**

Der Bundesrat hat in seiner 798. Sitzung am 2. April 2004 beschlossen, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

**Zu Artikel 2 Nr. 3 Buchstaben a, b und d**  
(Anlage I BBesG (Bundesbesoldungsordnungen A und B))

Die Notwendigkeit der Einstufung der Ämter des Direktors, Ersten Direktors und Präsidenten beim Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr in die Besoldungsgruppen B 2, B 3 und B 7 wird in der Gesetzesbegründung in keiner Weise ausgeführt. Der Bundesrat bittet die Bundesregierung, eine entsprechende Begründung nachzureichen, damit im weiteren Gesetzgebungsverfahren auch geprüft werden kann, ob die Einstufung dieser Ämter im Verhältnis zu den übrigen Ämtern in der Bundesbesoldungsordnung B und in den Landesbesoldungsordnungen B gerechtfertigt ist.

## Anlage 3

**Gegenäußerung der Bundesregierung**

Auf die Bitte des Bundesrates ergänzt die Bundesregierung ihre Begründung zur Einstufung der Ämter des Präsidenten des Bundesamtes für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr in die Besoldungsgruppe B 7, des Direktors und des Ersten Direktors beim Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr in die Besoldungsgruppen B 2 bzw. B 3 wie folgt:

**1. Neueinrichtung des Amtes „Präsident des Bundesamtes für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr“, BesGr B 7.**

Das Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr (IT-AmtBw) ist wie das Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung (BWB) eine herausgehobene Bundesoberbehörde in der Bundeswehrverwaltung. Es nimmt zentrale Aufgaben für die Bundeswehr wahr und soll in der Zielstruktur ca. 1 330 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Im IT-AmtBw wurden erstmalig in der Bundesverwaltung Bedarfsträger- und Bedarfsdeckeraufgaben in einer gemischt zivil-militärischen Behörde zusammengeführt. Allein dies stellt an den Behördenleiter höhere Anforderungen, als sie in einer klassischen Verwaltungsoberbehörde mit vergleichbarem Aufgabenprofil üblich sind.

Bei den im IT-AmtBw zusammengefassten Aufgaben handelt es sich im Wesentlichen um die IT-relevanten Bedarfsdeckungsaufgaben des BWB zur Realisierung von IT-Lösungen, die Bedarfsträgeraufgaben des Amtes für Fernmelde- und Informationssysteme der Bundeswehr und weitere umfangreiche, hochwertige und komplexe Aufgabenfelder, die bisher in 13 anderen, überwiegend militärischen Ämtern bzw. Kommandobehörden der bedarfstragenden Organisationsbereiche wahrgenommen wurden und hohe politische Relevanz und zentrale Bedeutung für das Informationsmanagement in der Bundeswehr sowie große Außenwirkung im nationalen und internationalen Bereich besitzen.

Der Präsident des IT-AmtBw führt das Amt, beauftragt und überwacht – nach derzeitiger Planung – zukünftig die IT-Gesellschaft und übt die Dienst- und Fachaufsicht über das dem IT-AmtBw nachgeordnete IT-ZentrumBw aus. Die Bewertung seines Dienstpostens nach der BesGr B 7 entspricht derjenigen anderer Bundesoberbehörden.

**2. Neueinrichtung des Amtes „Erster Direktor beim Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr“, BesGr B 3.**

Das Amt „Erster Direktor beim Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr“ ist für die Leiter der Abteilungen im IT-Amt vorgesehen.

In den Projektabteilungen des Bundesamtes für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr werden die Managementaufgaben der IT-Projekte der Bun-

deswehr wahrgenommen. Dem Leiter einer Projektabteilung sind neben den Bedarfsdeckungsaufgaben auch komplexe Bedarfsträgeraufgaben zugeordnet, die bisher in unterschiedlichen militärischen und zivilen Ämtern wahrgenommen wurden. Durch diese Konzentration der Aufgaben wird der Verantwortungsbereich eines Abteilungsleiters im IT-AmtBw gegenüber den bisherigen Funktionsträgern in den militärischen und zivilen Ämtern herausgehoben und erheblich ausgeweitet.

In der Abteilung „Wirtschaftlichkeit, Vertrag, Haushalt“ werden alle Amtsaufgaben der Vertragsvergabe, der Vertragsdurchführung, der Preisverhandlung und der Bewirtschaftung wahrgenommen. Der Abteilungsleiter nimmt zugleich die Aufgaben des Beauftragten für den Haushalt im IT-AmtBw wahr. Die Bedeutung dieser Aufgabenwahrnehmung – auch aufgrund neuer privatwirtschaftlicher Finanzierungs- und Wirtschaftlichkeitsmodelle – wird weiter zunehmen.

Die Bewertung des Dienstpostens eines Ersten Direktors beim Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr in der Funktion eines Abteilungsleiters ist angesichts des Aufgabenprofils mit B 3 sachgerecht. Die entsprechende Funktion ist im BWB mit B 4 bewertet.

**3. Neueinrichtung des Amtes „Direktor beim Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr“, BesGr B 2.**

In dem Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr wurde eine moderne und innovative Organisationsstruktur eingeführt. Kernpunkte sind flache Hierarchien sowie die Bündelung der Verantwortung, um die Entscheidungswege zu verkürzen. Anstelle der in den bisherigen Organisationsstrukturen vorhandenen Zwischenstrukturen wurden ein zentraler Unterstützungsbereich (ZU) und – innerhalb der Projektabteilungen – mehrere übergreifende IT-Projekte eingerichtet. Dies führte zu einer großen fachlichen bzw. organisatorischen Führungsspanne und zu einer erheblichen Ausweitung der Verantwortungsbereiche.

Für Beamte, die die Funktion des Leiters des Zentralen Unterstützungsbereichs oder die Funktion des Leiters eines bedeutenden und komplexen Projektes in einer Projektabteilung wahrnehmen, ist das Amt „Direktor beim Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik“ vorgesehen.

Im Zentralen Unterstützungsbereich werden alle Amtsaufgaben der Aufbau- und Ablauforganisation, der internen Organisationsentwicklung, der zivilen und militärischen Personalplanung, -betreuung, -verwaltung – auch für den nachgeordneten Bereich – wahrgenommen. Hinzu kommen die Verantwortung für alle Sicherheitsangelegenheiten und die Betriebsaufgaben des IT-AmtBw. Zudem ist vorgesehen, in diesem Unterstützungsbereich die zentrale Personalbear-

beitung des in die IT-Gesellschaft wechselnden oder gestellten Personals zu verankern.

Die bisher jeweils durch ein eigenes Management geführten etwa 800 Vorhaben in der Realisierung bzw. Maßnahmen wurden in der Analysephase zu wenigen großen IT-Projekten zusammengefasst und einem verantwortlichen Projektleiter unterstellt. Dem Projektleiter werden zudem die relevanten militärischen Bedarfsträger unterstellt. Insgesamt erhöht sich damit der Grad der Verantwortung und die Komplexität der Koordinierungsaufgabe.

Die neuen organisationübergreifenden und projektbezogenen Führungsaufgaben sind sachgerecht nach Besoldungsgruppe B 2 zu bewerten.

