

Vorläufige Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr

1 Allgemeines

09.10.2014

Der vorgelegte Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern und des Bundesministeriums der Verteidigung erfüllt den Zweck, zur Steigerung der Attraktivität einer Beschäftigung bei der Bundeswehr beizutragen. Er enthält zahlreiche positive Regelungen, insbesondere hinsichtlich der Attraktivität der Vergütung, der sozialen Absicherung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abt. Beamte und Öffentlicher Dienst

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de/beamte

Mit dem Ende der allgemeinen Wehrpflicht kommen auf die deutsche Armee neue Herausforderungen der Gewinnung qualifizierten Personals zu. Berufsarmeen sind in der Regel erheblich teurer als Wehrpflichtarmeen; sie müssen um gute Kräfte auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren.

Die Verbesserung der finanziellen Ausstattung wird aber die Attraktivität des Dienstes und Arbeitgebers Bundeswehr allein nicht steigern. Es gilt, das Ansehen der Bundeswehr in der Bevölkerung durch eine glaubwürdige und durchsetzungsfähige Politik zu unterstützen und die veränderte Aufgabe und Verantwortung der Soldatinnen und Soldaten sowie der Beamtinnen und Beamten auch in der Führung, Qualifizierung und Personalentwicklung verstärkt zu reflektieren.

Unbeschadet unserer Kritik im Einzelnen ist die Etablierung eines allgemeinen Arbeitszeitrechts für Soldatinnen und Soldaten ein wichtiger Schritt, den wir aus personalpolitischen und personalrechtlichen Gründen unterstützen. Flankiert wird dies von Verbesserungen im Bereich der Teilzeit.

Die beschriebenen Maßnahmen können zu einer Veränderung der Ablaufprozesse innerhalb der Bundeswehr führen. Angesichts der geplanten Organisationsreform der Bundeswehr, bedarf es unseres Erachtens eines Umsetzungskonzeptes, insbesondere was die Führung und die Personalplanung innerhalb der Bundeswehr betrifft.

Die Maßnahmen konzentrieren sich in erster Linie auf den Bereich der Soldatinnen und Soldaten sowie der Beamtinnen und Beamten. Wie bereits ausgeführt, sind wir im Grundsatz für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen, möchten aber auch die Erwartung unserer Mitgliedsgewerkschaft ver.di unterstreichen, im Rahmen der Weiterentwicklung der Tarifpolitik auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundeswehr nicht zu vernachlässigen.

Soweit der Entwurf auch Beamtinnen und Beamte außerhalb des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung betrifft, wird er ebenfalls von uns begrüßt. Dies gilt etwa für die mit dem Entwurf vorgesehene Ausweitung des potentiellen Anwendungsbereichs der Langzeitkonten. Dementsprechendes hat der DGB bereits 2010 in seiner Stellungnahme zur sog. Experimentierklausel gefordert. Ferner werden unbeschadet von Kritik im Einzelnen auch die Regelungen zur Dienstkleidung bei Bundespolizei und Zoll begrüßt.

Zu den einzelnen Bestimmungen nehmen wir wie folgt Stellung.

2 Artikel 1 – Langzeitkonten (§ 7a AZV-E)

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass mit dem vorliegenden Entwurf die Langzeitkonten nicht mehr im Rahmen einer „Experimentierklausel“ geführt werden und der Anwendungsbereich auf alle Ministerien ausgeweitet werden soll.

2.1 Ansparung auf Langzeitkonten kein Ausweg aus Personalnot

Allerdings ist wie bereits in der DGB-Stellungnahme zum Entwurf einer Zweiten Verordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung erneut darauf hinzuweisen, dass diese Möglichkeit der Führung von Langzeitkonten nicht der Deckung des mit dem massiven Planstellenabbaus der letzten Jahre einhergehenden Personalbedarfs dienen darf. Langzeitkonten dürfen nicht für eine Realisierung des Stellenabbaus missbraucht werden.

2.2 Wochenarbeitszeit muss Raum für gesunde Flexibilität lassen

Auch an diesem Punkt erinnern wir daran, dass eine tatsächliche Flexibilisierung sich nur wird erreichen lassen, wenn das Maß der wöchentlichen Arbeitszeit den Beamtinnen und Beamten dazu auch Luft gibt (siehe Seite 1 der Stellungnahme). Gerade im Zusammenhang mit der hohen Regelarbeitszeit nach § 3 AZV und der enormen Arbeitsverdichtung und Arbeitsbelastung im öffentlichen Dienst sind Anreize zur weiteren Verlängerung der Arbeitszeiten unter gesundheitlichen Aspekten kritisch zu betrachten.

2.3 Anwendungsbereich und Ausgestaltung (§ 7a Abs. 1, 6 AZV-E)

Wir regen an, die Abkehr von der Experimentierklausel konsequent zu verfolgen und die Formulierung „die Erprobung von“ in § 7a Abs. 1 AZV zu streichen. Es ist kein Grund ersichtlich warum es sich hier immer noch um eine Erprobung handeln soll.

Die Entscheidungskompetenz insbesondere über die näheren Bestimmungen sollte unseres Erachtens der für Arbeitszeitfragen zuständigen Dienstbehörde statt der oberste Dienstbehörde übertragen werden.

2.4 Regelungsbedarf bzgl. „Störfällen“

Bislang ist keine Regelung für sog. „Störfälle“ wie beispielsweise Tod, Dienstunfähigkeit oder Beendigung des Dienstverhältnisses vorgesehen. In diesen Fällen sollte eine Entnahme in Geld möglich sein, wobei bei Auflösung des Kontos das Guthaben sofort zu versteuern ist. Der Verordnungsgeber sollte einen abschließenden Katalog festlegen und durch eine Klausel die Möglichkeit eröffnen, die Modalitäten der Durchführung der Ausnahmen durch Dienstvereinbarung zu regeln.

2.5 Regelungsbedarf bzgl. Portabilität

Zudem muss im Fall eines Wechsels zu einem anderen Dienstherrn klar sein, dass die Beamtin oder der Beamte zur Mitnahme seines Langzeitkontos berechtigt ist.

Weitergehend fordert der DGB auch einen Übertragungsanspruch gegenüber dem neuen Dienstherrn. Wir regen daher dringend ein diesbezügliches Gesetzgebungsverfahren zum Beamtenstatusgesetz an.

2.6 Gutschrift auf dem Langzeitkonto (§ 7a Abs. 3 AZV)

2.6.1 Keine Deckelung auf 1400 Stunden

Das Langzeitkonto sollte in der Höhe nicht gedeckelt werden. Eine hinreichende Begrenzung ergibt sich bereits durch die normierte tägliche, wöchentliche wie jährliche Höchstarbeitszeit. Diese sind – mit Ausnahme der möglichen Abweichungen i. S. d. EU-Arbeitszeitrichtlinie – selbstverständlich einzuhalten.

Sollen – zu faktorisierende – Überstunden eingebracht werden, so sind dennoch der Gesundheitsschutz und die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse (z.B. durch zeitnahen Ausgleich zur Entlastung) besonders bei Leistung vieler Überstunden pro Woche, zu beachten.

In diesem Zusammenhang fordert der DGB eine ausdrückliche Klarstellung, dass die Möglichkeit der Gutschrift von Mehrarbeit auf dem Langzeitkonto gem. § 7a Abs. 3 Nr. 1 AZV nicht dem Anspruch der Beamtin oder des Beamten auf Freizeitausgleich für Mehrarbeit entgegengehalten werden darf. Hier sollte ein Wahlrecht normiert werden.

2.6.2 Gutschrift über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus

In § 7a ist in Absatz 3 aufzunehmen, dass auch Zeiten einer über das Maß der regelmäßigen Wochenarbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeiten aus Anlass von Einsätzen, Übungen oder Verwendungen im Ausland auf dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden können.

2.6.3 Gutschrift bei Abordnungen

Ferner muss unseres Erachtens ausdrücklich klargestellt werden, dass Langzeitkonten auch bei Abordnungen (bspw. ins Ausland) weiter bestückt werden können.

2.7 Entnahme aus dem Langzeitkonto (§ 7a Abs. 4 AZV-E)

2.7.1 Freistellung unter Fortzahlung der Besoldung (§ 7a Abs. 4 S. 2 AZV-E)

Wir fordern eine ausdrückliche Klarstellung, dass die Freistellungsphase nicht Ansprüche auf Zulagen und sonstige Leistungen mindert, sich nicht nachteilig auf Aufstiegs- und Beförderungsverfahren auswirken darf und auch im sonstigen Beamtenrecht als volle Beschäftigungszeit anerkannt wird.

2.7.2 Ablehnung aus dienstlichen Gründen (§ 7a Abs. 4 S. 3 AZV-E)

Der Entwurf sieht vor, dass ein Freistellungsantrag aus dienstlichen Gründen abgelehnt werden kann.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund lehnt diese Regelung gerade unter Berücksichtigung des chronischen Personalmangels ab. Es ist zu befürchten, dass beantragte Freistellungszeiträume aufgrund dessen abgelehnt werden und dadurch der Abbau des Zeitguthabens vereitelt wird.

Darüber hinaus entzieht es sich häufig dem Einfluss der/des Einzelnen, zu welchem Zeitpunkt sie/er die Möglichkeit der Freistellung zur Wahrnehmung einer Familienaufgabe wie beispielsweise der Pflege eines Angehörigen in Anspruch nehmen muss. Die Regelung wird demzufolge dem Sinn und Zweck der Langzeitkonten nicht gerecht. Zumal diese laut Gesetzgeber gerade der Wahrnehmung familiärer Pflichten dienen sollen. Aus diesem Grund hat der Verordnungsgeber einen abschließenden Katalog zu normieren, aus welchem sich ergibt, in welchen Ausnahmefällen dringende dienstliche Belange der Freistellung entgegenstehen

können. Zudem ist eine Frist zu normieren, innerhalb derer der Dienstherr dem Antrag widersprechen muss. Der dringende dienstliche Belang ist sodann hinreichend darzulegen.

2.7.3 Einschränkungen drei Jahre vor Antragsaltersgrenze (§ 7a Abs. 4 S. 5 AZV-E)

Ein Grund für die Einschränkung, dass ein Abbau ab drei Jahren vor dem Ruhestand „*nur in Form von Teilzeit möglich*“ sein soll, „*wobei Teilzeit im Blockmodell ausgeschlossen ist*“ ist nicht ersichtlich.

In weiten Teilen der BeamtInnenschaft, wie etwa bei Polizeibeamtinnen und -beamten, bedeutet dies aktuell eine Einschränkung bereits ab dem 58. Lebensjahr. Gerade in der Gruppe der Ende 50jährigen tritt erhöhter Bedarf an Pflegeleistungen für die zwischen Ende 70- und Ende 80jährigen Eltern auf. Auch an dieser Stelle wird der Verordnungsentwurf nicht dem selbstgesteckten Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gerecht.

3 Artikel 3 – Beamtenversorgungsgesetz

Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt ausdrücklich, dass der Stichtag für die versorgungsrechtliche Absicherung einsatzgeschädigter Personen nach § 69i BeamtVG vom 1. Dezember auf den 1. Juli 1992 vorverlegt werden soll.

Diese Änderung wird vielen z.B. im Bosnien- und Kosovoeinsatz Geschädigten zu Gute kommen. Wir freuen uns sehr, dass die Bundesregierung mit dem vorliegenden Gesetz nicht nur die Gewinnung zukünftiger Soldatinnen und Soldaten im Blick hat, sondern auch die Situation dieser Kolleginnen und Kollegen. Dies ist zugleich ein positives Signal an alle Soldatinnen und Soldaten.

4 Artikel 4 – Bundesbesoldungsgesetz

4.1 Personalbindungszuschlag für Soldaten (§ 44 BBesG)

Vorgesehen ist, dass BerufssoldatInnen und SoldatInnen auf Zeit für höchstens 48 Monate ein nicht ruhegehaltfähiger Personalbindungszuschlag in vom Bundesministerium der Verteidigung bestimmten Verwendungsbereichen mit Personalmangel gewährt werden kann.

Der DGB kann die Motivation des Gesetzgebers, eine solche Regelung vorzusehen, durchaus nachvollziehen. Ob ein derartiger Personalbindungszuschlag allerdings zu einer Verbesserung der Personalsituation führen wird, muss sich zeigen. Dies ist nicht nur auf Grund der unseres Erachtens noch recht eng gefassten Voraussetzungen des Abs. 2 fraglich. Zu befürchten ist vielmehr, dass sich die Zulage negativ auf die Arbeitsatmosphäre auswirkt. Insbesondere, weil die Norm einen großen Spielraum sowohl bei der Frage „Wer bekommt eine solche?“ als auch bei der Fragen „Wie hoch fällt diese aus?“ und „Über welchen Zeitraum wird sie gezahlt?“ eröffnet. Die Regelung lässt innerhalb der 20-Prozent-Vorgabe stark differierende Beträge zu. Dadurch besteht die Gefahr der „Nasenprämien“ und demzufolge einer aus unserer Sicht nicht zu begrüßenden personenbedingten Personalpolitik. Die Regelung in Absatz 4 wird dies nicht verhindern können.

Im Rahmen dessen ist zudem auf § 43 Abs. 3 BBesG einzugehen. Der dort normierte Zuschlag hat eine vergleichbare Zielsetzung wie der geplante Personalbindungszuschlag. Mit

dem nun vorgelegten § 44 BBesG bestätigt sich jedoch die 2011 vom DGB vorgetragene Kritik am Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften. Der im Zuge dessen eingeführte § 43 Abs. 4 BBesG bedarf einer grundlegenden Überarbeitung. Die Voraussetzung, dass die bisherige Wohnung mindestens 30 Kilometer vom neuen Dienstposten entfernt liegen muss, verkleinert den Berechtigtenkreis derart, dass sie den Sinn und Zweck des Zuschlags konterkariert. Es ist nicht nachvollziehbar, warum mit § 44 BBesG dieses Manko nun nur bei den SoldatInnen und nicht auch bei den BeamtInnen beseitigt werden soll. Zumal die personellen Problemlagen vergleichbar sind. Hinzu kommt, dass der Zuschlag i. S. d. § 43 Abs. 4 BBesG maximal 10 Prozent des Grundgehaltes der Stufe 1 der entsprechenden Besoldungsgruppe beträgt, während beim Personalbindungszuschlag für Soldaten der Zuschlag bis zu 20 Prozent Grundgehaltes der Stufe 1 der jeweiligen Besoldungsgruppe betragen können soll. Diese Ungleichbehandlung ist nicht nachzuvollziehen und § 43 Abs. 4 BBesG entsprechend an zu gleichen.

Zudem plädiert der DGB – falls nicht vorgesehen – für die Veröffentlichung des laut Absatz 9 zu erstellenden Prüfberichts.

4.2 Dienstkleidung für Soldatinnen und Soldaten (§ 69 Abs. 1 S. 5 BBesG)

Wir begrüßen, dass der Anwendungsbereich des § 69 Abs. 1 S. 5 BBesG nunmehr auch auf Mannschaftsdienstgrade erweitert werden soll. Sie erhalten damit ebenso wie Unteroffiziere eine Wahlmöglichkeit, sich die Ausgehuniform bereitstellen zu lassen oder unter Zahlung eines Zuschusses selber zu beschaffen.

Wir sehen hier indes Spielraum zur weiteren Attraktivitätssteigerung, in dem auch die Voraussetzungen gelockert werden. So erscheint es uns angebracht, dass ein derartiger Zuschuss auch bereits ab einem Verbleib von mindestens noch drei Jahren auf Antrag gezahlt wird. Ebenso erscheint eine erneute Gewährung bereits nach Ablauf von vier Jahren angebracht. Durch eine solche Änderung würden auch Unteroffiziere vom vorliegenden Entwurf an diesem Punkt Verbesserungen erfahren.

4.3 Dienstkleidung für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte der Bundespolizei (§ 70 BBesG)

Der DGB begrüßt, dass grundsätzlich nun allen Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamten der Bundespolizei die Dienstkleidung bereitgestellt werden soll. Dies stellt eine langjährige Forderung des DGB und seiner Gewerkschaft der Polizei dar.

Ablehnend stehen wir jedoch der angedachten Öffnungsklausel gegenüber, die die Möglichkeit der Kostenselbsttragung für Beamtinnen und Beamte des gehobenen und des höheren Polizeivollzugsdienstes vorsieht. Es besteht kein sachlicher Grund für diese Differenzierung, selbst wenn sie zukünftig nur noch möglich sein soll und nicht mehr generell gelten soll.

4.4 Dienstkleidung für Beamtinnen und Beamte der Zollverwaltung (§ 70a BBesG)

BeamtInnen der Zollverwaltung, die zum Tragen von Dienstkleidung verpflichtet sind, soll diese unentgeltlich bereitgestellt werden. Beamtinnen und Beamten, die zur Teilnahme am

Dienstsport verpflichtet sind, soll für die dienstlich bedingte Abnutzung privater Sportkleidung eine Abnutzungsentschädigung gewährt werden.

Die Kostenübernahme hinsichtlich der Dienstkleidung wird seitens des DGB begrüßt. Allerdings darf die damit einhergehende Reduzierung des Dienstkleidungsangebots nicht dazu führen, dass nicht mehr alle begründeten Ansprüche an die Dienstkleidung erfüllt werden. Das „Rollout“ Verfahren sollte zudem frühzeitig beginnen und zügig abgeschlossen werden, um das gewünschte Ziel zu erreichen. Auch darf das bedingte Inkrafttreten nicht dazu genutzt werden, bestehende Finanzlücken durch eine (künstliche) Verlängerung der Selbstkostentragung zu schließen.

4.5 Anlage I zum BBesG

4.5.1 Vorbemerkung Nr. 4 Abs. 1

Zulage für militärische Führung oder Ausbildung im Außendienst

Absatz 1 sieht die Fortschreibung der geltenden Rechtslage vor, wonach Soldatinnen und Soldaten, die überwiegend in Führungs- oder Ausbildungsfunktionen im Außendienst verwendet werden, eine Stellenzulage nach Anlage IX erhalten. Wir regen im Hinblick auf die Zielsetzung des Bürokratieabbaus wie auch der Attraktivitätssteigerung an, das Wort „überwiegend“ zu streichen. Eine aufwändige Prüfung der Voraussetzung kann damit entfallen.

4.5.2 Vorbemerkung Nr. 6

Eine Stellenzulage nach Anlage IX erhalten derzeit SoldatInnen und BeamtInnen in Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung A, wenn sie verwendet werden

- a) als Luftfahrzeugführer mit der Erlaubnis zum Führen ein- oder zweisitziger strahlgetriebener Kampf- oder Schulflugzeuge oder als Waffensystemoffizier mit der Erlaubnis zum Einsatz auf zweisitzigen strahlgetriebenen Kampf- oder Schulflugzeugen,
- b) als Luftfahrzeugführer mit der Erlaubnis zum Führen sonstiger strahlgetriebener Flugzeuge oder sonstiger Luftfahrzeuge oder als Luftfahrzeugoperationsoffizier,
- c) als Steuerer mit der Erlaubnis und Berechtigung zum Führen und Bedienen unbemannter Luftfahrtgeräte, die nach Instrumentenflugregeln geführt und bedient werden müssen,
- d) als Flugtechniker in der Bundespolizei oder als sonstige ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige in der Bundeswehr.

Der DGB fordert, dass auch WärmebildsystemoperatorInnen Anspruchsberechtigte im Sinne der Vorbemerkung Nr. 6 sein müssen. Diese sind ausdrücklich aus dem Anwendungsbereich der Fliegerzulage ausgenommen, da ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige nur noch dann anspruchsberechtigt sein sollen, wenn sie der Bundeswehr angehören. Dies ist nicht nachvollziehbar, da sich die Belastungen, der diese Personen ausgesetzt sind, nicht von denen der in Nr. 6 Genannten unterscheiden.

4.5.3 Vorbemerkungen Besoldungsgruppe A5

Die Regelung, dass die Gesamtzahl der Planstellen für Oberstabsgefreite bis zu 50 Prozent der in der Besoldungsgruppe A 5 insgesamt für Mannschaftsdienstgrade ausgebrachten Planstellen beträgt, soll gestrichen werden.

Die Streichung o.g. Vorschrift ist zu begrüßen. Gleichzeitig regt der DGB an, die Obergrenzen in der Stellenobergrenzenverordnung anzuheben.

5 Artikel 5 – Erschwerniszulagenverordnung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt die vorgesehenen Erhöhungen der Erschwerniszulagen. Wir erlauben uns jedoch den Hinweis, dass diese für ein Attraktivitätsgesetz noch moderat ausfallen. Seit dem Jahr 2000 haben keine Anpassungen mehr stattgefunden. Durch die zwischenzeitliche Preissteigerung wurden die Erschwerniszulagen erheblich entwertet.

5.1 Bunkerzulage (§ 23j)

Der Entwurf sieht vor, dass eine Zulage von monatlich 30 Euro erhält, wer ständig innerhalb einer verbunkerten Anlage verwendet wird.

Wir begrüßen diese Regelung. Wir möchten jedoch in Frage stellen, ob es der Voraussetzung „ständig“ bedarf, da eine Verwendung im „Bunker“ immer auf den Dienstposten bezogen ist. Das Wort „ständig“ setzt vielmehr eine zeitaufwendige, und unseres Erachtens überflüssige Prüfung voraus. Auch hier erscheint uns eine Streichung im Sinne der Entbürokratisierung sachgemäß.

6 Artikel 7 – Soldatengesetz

6.1 Teilzeitbeschäftigung (§ 30a SG)

Der DGB erkennt die Bemühungen an, mit dem vorliegenden Entwurf das Dienstrecht der Soldatinnen und Soldaten hinsichtlich der Teilzeit an die bestehenden Regelungen des Beamtenrechts anzunähern. Wir werten es als Schritt in die richtige Richtung, dass nunmehr mit einer Soll-Regelung die Rechtsstellung von Teilzeitantragstellerinnen und -stellern mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen gestärkt wird und nur noch zwingende statt der bisherigen wichtigen dienstlichen Gründe dem entgegen gehalten werden können.

Wir bedauern, dass der Entwurf mit der Verordnungsermächtigung in Absatz 5 weiterhin einen Ausschluss für bestimmte Truppenteile zulässt, nicht aber umgekehrt Truppenteile definiert, in denen eine noch weitergehende oder gar eine völlige Angleichung an die Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten möglich ist. Wir fordern, zumindest in manchen Truppenteilen im Rahmen einer Experimentierklausel eine völlige Rechtsangleichung zu ermöglichen.

6.2 Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 30c Abs. 1 SG)

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert für die Soldatinnen und Soldaten wie für die Beamtinnen und Beamten des öffentlichen Dienstes eine Absenkung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Für Soldatinnen und Soldaten wie für Beamtinnen und Beamte gilt, dass sie unter dem Stellenabbau und dem Aufgabenzuwachs der vergangenen Jahre stark beansprucht wurden. Es ist an der Zeit, ihre Regelarbeitszeit abzusenken. Nur dann sorgt das vorliegende Gesetz für eine wirkliche Steigerung der Attraktivität.

6.3 Mehrarbeit (§ 30c Abs. 2 SG)

6.3.1 Höchstgrenze der Mehrarbeit

Der Entwurf verzichtet unter Verweis auf die Erfordernisse des militärischen Auftrages darauf, für Soldatinnen und Soldaten eine der beamtenrechtlichen Regelung vergleichbare zeitliche Obergrenze festzuschreiben. Vielmehr wird lediglich in der Begründung auf die nach der Richtlinie 2003/88/EG höchstzulässige durchschnittliche Arbeitszeit verwiesen.

Dies erscheint uns nicht ausreichend, da Art. 6 der Richtlinie vorschreibt, dass die Mitgliedsstaaten die *erforderlichen Maßnahmen* treffen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet. Der vorgelegte Normtext enthält weder ausdrücklich diese Obergrenze noch schreibt er Maßnahmen vor. Auch bei der Verordnungsermächtigung in Absatz 5 wird keine solche Maßgabe getroffen.

6.3.2 Ausgleich von Mehrarbeit

Aus Gründen der Attraktivitätssteigerung wie auch des Arbeits- und Gesundheitsschutzes halten wir bei Soldatinnen und Soldaten wie auch bei Beamtinnen und Beamten einen Mehrarbeitsausgleich schon ab der ersten Stunde für geboten und nicht erst oberhalb einer Grenze von 5 Stunden im Monat. Ebenso setzen wir uns für einen zeitnahen Ausgleich von Mehrarbeit aus, um Überlastungen zu verhindern.

6.3.3 Opt-Out

Absatz 3 eröffnet bei Mehrbelastungen durch Bereitschaftsdienste die Ausweitung von Arbeitszeiten. Gerade die in Bereitschaftsdiensten tätigen Soldatinnen und Soldaten an kurativen Sanitätseinrichtungen der Bundeswehr sind gesundheitlich besonders gefährdet. Die Fürsorgepflicht gebietet es, dafür Sorge zu tragen, dass hier eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wird.

Faktisch wird trotz vermeintlicher „Freiwilligkeit“ die Regelung des Opt-Out verordnet, zumal kein Hinweis auf ein Widerrufsrecht bzgl. der schriftlichen Einwilligung der Soldatin oder des Soldaten enthalten ist.

6.3.4 Ausnahmen für Einsätze

Die europarechtlich zulässigen Ausnahmen von der Arbeitszeitrichtlinie für Fälle militärischer Einsätze werden im vorliegenden Entwurf von einer ganzen Reihe weiterer Ausnahmen ergänzt. Damit wird unseres Erachtens der europarechtlich zulässige Regelungsrahmen überschritten. Eine solche Aufweichung der Arbeitszeitregelungen widerspricht auch dem Gedanken der Attraktivitätssteigerung.

So fallen insbesondere militärische Übungen und Seefahrten generell in den Anwendungsbereich der EU-Arbeitszeitrichtlinie. Bei Ihnen kann unter Rückgriff auf Art. 16, 17 und 21 der Arbeitszeitrichtlinie zwar von den allgemeinen Bestimmungen abgewichen werden, aber nur unter den dort genannten besonderen Bedingungen und Begrenzungen. Die in § 30c Abs. 4 SG-E vorgesehene pauschale Ausnahme von den Regelungen der Absätze 1 bis 3 und das im Rahmen der Verordnungsermächtigung des Absatzes 5 formulierte bloße Ziel des „größtmöglichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes“ genügen nicht den Anforderungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie. Denn die Mitgliedsstaaten sind verpflichtet, Maßnahmen zur effektiven Umsetzung der darin festgelegten Regel- und Ausnahmestandards zu treffen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaft ver.di erwarten im Rahmen der Beteiligung an der Rechtsverordnung zur Regelung der Arbeitszeit konkrete Regelungsentwürfe zum effektiven Schutz der Soldatinnen und Soldaten.

6.4 Familien- und Haushaltshilfe (§ 31 Abs. 8 SG)

Der Entwurf sieht eine Verordnungsermächtigung vor, wonach vorgesehen werden kann, Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten bei bestimmten einsatzbezogenen Aufgaben die entstehenden unabwendbaren nachgewiesenen Kosten für eine Familien- und Haushaltshilfe bis zu täglich höchstens 50 Euro auf Antrag zu erstatten.

Die Voraussetzung der „unabwendbaren nachgewiesenen Kosten“ ist unseres Erachtens deutlich zu eng gefasst. Das Wort „unabwendbar“ sollte gestrichen werden.

Die notwendigen Kosten für eine Familien- und Haushaltshilfe müssen ferner über dem Betrag von 50,- € angesiedelt werden. Es muss auch machbar sein, mit dem zur Verfügung stehenden Geld, eine Haushaltshilfe - zu angemessenen Bedingungen - zu beschäftigen.

Als weitere Voraussetzung sieht der Entwurf vor, dass eine Soldatin oder ein Soldat eine Betreuungs- oder Pflegesituation unverzüglich dienstlich bekannt gibt, die bei Durchführung einer der vorstehenden, zunächst vorgesehenen oder laufenden Verwendungen nur über eine nicht zu den nahen Bezugspersonen zählende, externe Betreuungs- oder Pflegekraft beherrschbar ist.

Auch diese Voraussetzung ist zu eng gefasst. Zum einen hat die Soldatin oder der Soldat ihre/seine Familiensituation immer zu melden. Zum anderen kann beispielsweise eine Pflegesituation sich in ihrem Ausmaß des Betreuungsbedarfes wandeln, ebenso wie sich die Betreuungskapazitäten anderer naher Bezugspersonen fortwährend wandeln. Dementsprechend wandelt sich auch das Prognoseergebnis, ob es einer externen Betreuungs- oder Pflegeperson bedarf. In diesem fortwährenden Prognose- und Koordinationsprozesse zu kontrollieren, dass eine Meldung stets „unverzüglich“ erfolgt ist, wird nicht nur aufwendig, sondern auch mit enormen Rechtsunsicherheiten verbunden sein. Wir treten daher für die Streichung des Wortes „unverzüglich“ ein.

Wir erwarten im Rahmen der Beteiligung zur Rechtsverordnung zu Soldaten mit Familienpflichten konkrete, klare und rechtssichere Regelungsentwürfe.

7 Artikel 9 – Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung

Wir begrüßen, dass die Ausnahmebereiche in § 6 deutlich verringert werden sollen. Gleichwohl verweisen wir auf unsere Ausführungen unter 6.1 zu § 30a SG zu der Frage, inwiefern auch Bereiche mit einer noch weitergehenden Annäherung an das Teilzeitrecht der Beamtinnen und Beamten definiert werden können.

In § 6 Abs. 5 der Verordnung muss redaktionell eine Umstellung erfolgen, so dass es heißt:

„(5) Ist Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder Pflege von mindestens einem Angehörigen bewilligt worden, [...]“.

Das Unterstellungsverhältnis eines Soldaten, sowie die Befehlskette lassen die Regelung des § 10 der Verordnung fragwürdig erscheinen.

8 Artikel 12 – Soldatenversorgungsgesetz

8.1 Aufschub der Übergangsgebühnisse (§ 11 Abs. 6 S. 2 SVG)

Die Zahlung der Übergangsgebühnisse soll nach dem Entwurf auf Antrag längstens für sechs Jahre aufgeschoben oder unterbrochen werden können, wenn dadurch unvermeidbare Nachteile für die Eingliederung ausgeschlossen werden können.

Das Wort unvermeidbar indiziert, dass bestimmte Folgen – egal was passiert – eintreten werden. Demnach kann auch eine Regelung einen unvermeidbaren Nachteil nicht ausschließen. Der Satz ist daher inhaltlich unpräzise. Der DGB schlägt vor, entweder das Wort „unvermeidbar“ zu streichen oder den Satz um den Begriff „ansonsten“ zu ergänzen.

8.2 Hinzuverdienstgrenzen

8.2.1 §§ 26a Abs. 1, 74 Abs. 1 SVG

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaft ver.di begrüßen nachdrücklich die vorgesehene Öffnung der Hinzuverdienstgrenze bei einer vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes (§ 26a SVG), sowie bei einer vorübergehenden Gewährung eines Kindererziehungszuschlags, Kindererziehungsergänzungszuschlags oder Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlags (§ 74 SVG).

8.2.2 § 26a Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 SVG

Die Regelung ist unseres Erachtens missverständlich formuliert und könnte wegen des „oder“ so verstanden werden, dass auch in Fällen von Absatz 1 Satz 3 die erste Alternative (Erwerbseinkommen im Sinne des § 53 Abs. 5) einschlägig sein könnte und damit die Änderung in Artikel 12 Nr. 3 Buchstabe a) konterkariert würde.

Wir regen zur Klarstellung folgende Formulierung an:

- „3. ein Erwerbseinkommen im Sinne des § 53 Abs. 5
 - a) außerhalb des Zeitraumes des Absatzes 1 Satz 3,
 - b) im Fall von Absatz 1 Satz 3 in Form eines Verwendungseinkommens, welches durchschnittlich im Monat einen Betrag von 450 Euro zuzüglich des Zweifachen dieses Betrages innerhalb eines Kalenderjahres übersteigt,
- bezieht, mit Ablauf des Tages vor dem Beginn einer Erwerbstätigkeit.“

Durch eine grundlegende Überarbeitung des Paragraphen könnte sicherlich die Regelung noch übersichtlicher und straffer gestaltet werden. Auch dies regen wir nachdrücklich an.

8.2.3 § 74 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 SVG

Auch diese Regelung ist aus oben beschriebenem Grund unseres Erachtens missverständlich formuliert und könnte wie folgt klarer gefasst werden:

- „2. ein Erwerbseinkommen im Sinne des § 53 Abs. 5
 - a) außerhalb des Zeitraumes des Absatzes 1 Satz 3

b)im Fall von Absatz 1 Satz 3 in Form eines Verwendungseinkommens, bezieht, das durchschnittlich im Monat einen Betrag von 450 Euro zuzüglich des Zweifachen dieses Betrages innerhalb eines Kalenderjahres übersteigt, mit Ablauf des Tages vor Beginn der Erwerbstätigkeit.“

Auch hier regen wir eine grundlegende Überarbeitung und Straffung des Paragraphen an.

8.3 Benachteiligung beim Versorgungsausgleich

Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt nachdrücklich die vorgesehenen Veränderungen im § 55c SVG, wonach die Pensionskürzungen aufgrund des Versorgungsausgleichs bei geschiedenen Berufssoldatinnen und Berufssoldaten erst später eintreten soll. Dies ist unseres Erachtens jedoch erst ein Schritt in die richtige Richtung. Vorgesehen ist, dass die Kürzungen bis zum Ende des Monats, in dem sie die für Polizeivollzugsbeamte auf Lebenszeit geltende Altersgrenze nach § 5 des Bundespolizeibeamtengesetzes erreichen, ausgesetzt sind. Dies erscheint uns unzureichend.

Sowohl Soldatinnen und Soldaten als auch Beamtinnen und Beamten mit besonderer Altersgrenze ist auch im anschließenden Zeitraum eine Versorgungslücke – beispielsweise weil für den oder die geschiedene Ehepartner/in die rentenversicherungsrechtliche Altersgrenze gilt – nicht zumutbar. Diese Versorgungslücke resultiert auch nicht aus einer individuellen Lebensentscheidung der Kolleginnen und Kollegen, sondern ist Effekt der besonderen Belastungen des Dienstes und der aus diesem Grund geltenden besonderen Altersgrenzen. Sie ist damit vom Dienstherrn auszugleichen.

9 Artikel 15 – SGB VI

Der DGB begrüßt ausdrücklich die vorgesehene verbesserte rentenrechtliche Absicherung von ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten auf Zeit. Die fehlende betriebliche Altersversorgung in Form der Zusatzversorgung des Bundes und der Länder durch eine verbesserte Nachversicherung im System der gesetzlichen Rentenversicherung zu erreichen, sehen wir als guten Weg an.

Dass dazu die Beitragsbemessungsgrundlage (fiktiv) um 15 Prozent angehoben wird, halten wir noch nicht für hinreichend, um die angekündigte umfassende Nachversicherung von Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten zu erreichen.

Sollten das Bundesministerium der Verteidigung und das Bundesministerium des Innern dies anders beurteilen, bitten wir freundlichst um Vorlage entsprechender Berechnungen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaft ver.di erwarten eine angemessene Erhöhung der Nachversicherung für Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten in Abhängigkeit vom erhaltenen Netto (Bruttoaufrechnung).