

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf des Bundesministeriums der Verteidigung

Gesetz zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr

BwEinsatzBerStG

16.10.2018

Die angedachten Maßnahmen können in Teilen zu einer Steigerung der Attraktivität der Bundeswehr als Dienstherr führen. Dies kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Gesetzentwurf insbesondere mit der Ermöglichung der Nichtberücksichtigung der Arbeitszeitverordnung ausdrücklich abzulehnende Verschlechterungen beinhaltet. Insgesamt fehlt es nach wie vor an einem stringenten Konzept zur nachhaltigen Personalgewinnung und -bindung. Auch geht die Ausrichtung des Reservediens-tes – mit dem gerade nicht die zusätzliche Versorgung von aus Altersgründen ausgeschiedenen Soldatinnen und Soldaten bezweckt war, sondern die Gewinnung von zivilen Personen – in die falsche Richtung.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik

Telefon: 030 24060 723
Telefax: 030 24060 266

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de/beamte

zu Art. 1 – Änderung des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes

§ 20a Bezugspersonen

Die Neuregelung ist sinnvoll, sollte aber um die Zahlung einer Lohnersatzleistung an die/den in die Therapie einbezogene(n) PartnerIn ergänzt werden. Andernfalls müsste diese/dieser für die Zeit der Behandlung bezahlten Erholungsurlaub aufwenden.

zu Art. 2 – Änderung der Bundeswehr-Heilfürsorgeverordnung

§ 19 Abs. 6 S. 1 Nr. 2 Häusliche Krankenpflege

Die Vorschrift ist hinsichtlich ihres Regelungsgehalts nicht eindeutig. Aus ihr muss hervorgehen, dass die Entschädigung dann angemessen ist, wenn sie mindestens der Höhe der ausgefallenen Arbeits-einkünfte der/des die Pflege Durchführenden entspricht.

zu Art. 5 – Änderung des Soldatengesetzes

§ 17a Abs. 5 Patientenrechte

Zwar ist die Regelung, dass eine röntgenologische Untersuchung als einfache ärztliche Maßnahme gilt, nicht neu. Angesichts der Tatsache, dass eine fehlerhafte Durchführung einer solchen Untersu-chung schwerwiegende körperliche Auswirkungen haben kann, geht die Ausnahmeregelung in Abs. 5 S. 2 allerdings zu weit.

§ 30c Abs. 1 S. 5 Arbeitszeitrechtliche Bestimmungen bei der Kooperation von Streitkräften mehrerer Staaten

Das Ansinnen des Entwurfs, beim Zusammenwirken von Streitkräften mehrerer Staaten im Rahmen internationaler Einsätze einen einheitlichen Regelungsrahmen für die Arbeitszeit zu ermöglichen, ist im Grunde verständlich. Jedoch fragt sich, welchen Schutz die Betroffenen dann noch genießen. So fehlt es an Maßgaben, unter welchen Mindestanforderungen in diesen Fällen ein gemeinsames Arbeitszeitregime entstehen muss.

§ 30c Abs. 3 Arbeitszeit bei Bereitschaftsdienst

Da Abs. 1 künftig die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit benennt, muss es in Absatz 3 heißen „Soweit Bereitschaftsdienst besteht, kann die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen über 44 Stunden hinaus angemessen verlängert werden.“

§ 30d Aussetzen der Vorschriften über die Arbeitszeit zur Aufrechterhaltung der Einsatz- und Funktionsfähigkeit der Streitkräfte

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat die Etablierung eines allgemeinen Arbeitszeitrechts für Soldatinnen und Soldaten durch die Regelungen in Soldatengesetz (SG) und Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV) begrüßt, nicht zuletzt auch mit Blick auf die Attraktivitätssteigerung der Bundeswehr. Für Beschäftigte, Soldatinnen und Soldaten bilden hierbei keine Ausnahme, ist ein verlässlicher Arbeitszeitrahmen wichtig. Vor diesem Hintergrund lehnen wir die durch den Entwurf im § 30d vorgesehene weitere Ausnahme von der Anwendung des Arbeitszeitrechts ab.

In § 30c Abs. 4 SG sind für das Arbeitszeitrecht für Soldatinnen und Soldaten bereits eine Reihe von Ausnahmetatbeständen aufgeführt, die sich auf die grundgesetzlich übertragenen Aufgaben der Bundeswehr beziehen (mandatierter Auslandseinsatz, Landesverteidigung, Spannungsfall, innerer Notstand, nationale Krisenvorsorge, Bündnisverteidigung im Rahmen der NATO). Der Entwurf sieht nun vor, dass in weiteren, nicht näher definierten Fällen die Vorschriften über die Arbeitszeit ausgesetzt werden können, wenn die Einsatz- und Funktionsfähigkeit der Streitkräfte nicht anders aufrechtzuerhalten ist. In der Begründung des Entwurfs ist von „seltenen Extremsituationen“ die Rede. Es wird nicht ersichtlich, welche seltenen Extremsituationen es neben den in § 30c Absatz 4 SG aufgeführten geben soll, die eine solche Aufweichung des Arbeitszeitrechts rechtfertigen würden. Vielmehr ist zu vermuten, dass die vorgesehene Regelung aufgrund des bestehenden Personalmangels als erforderlich angesehen wird. Dies nun zu Lasten der vorhandenen Soldatinnen und Soldaten ausgleichen zu wollen, ist abzulehnen.

Sehr fragwürdig ist, dass die laut § 30d Abs. 2 vorgesehene Rechtsverordnung zur Gewährleistung eines größtmöglichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei einem Aussetzen der Vorschriften über die Arbeitszeit nicht bereits Bestandteil des vorliegenden Verfahrens ist. Dies führt letztlich dazu, dass § 30d Abs. 1 angewendet werden kann, bevor ein „größtmöglicher Arbeits- und Gesundheitsschutz“ sichergestellt werden kann.

§ 44 Abs. 2 S. 2 und 3 Fortsetzung des Dienstverhältnisses

Fraglich ist, ob eine verbindliche Zusicherung des Hinausschiebens des Ruhestandes bereits drei Jahre vor Erreichen der besonderen Altersgrenze sinnvoll ist, da zu diesem Zeitpunkt lediglich eine Prognostizierung des gesundheitlichen Zustandes der Betroffenen/des Betroffenen stattfinden kann.



Unklar ist, warum diese Vorschrift nicht vergleichbar der Regelung in Absatz 1 als kann-Regelung formuliert ist.

Art. 9 – Änderung der Soldatenarbeitszeitverordnung

§ 5 Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert für die Soldatinnen und Soldaten wie für die Beamtinnen und Beamten des öffentlichen Dienstes weiterhin eine Absenkung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Für Soldatinnen und Soldaten wie für Beamtinnen und Beamte gilt, dass sie durch Personalabbau, Arbeitsverdichtung und Aufgabenzuwachs stark beansprucht wurden. Es ist an der Zeit, ihre Regelarbeitszeit bei gleichzeitigem Personalaufwuchs im Sinne des Gesundheitsschutzes abzusenken.

Art 11 – Änderung des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes

§ 10 Amtszeit

Übergangsweise kann sich die Amtszeit der Vertrauensperson bis zur Neuwahl um maximal zwei Monate verlängern. Diese zwei Monate erachtet der Deutsche Gewerkschaftsbund als zu eng bemessen und plädiert für eine Ausweitung auf mindestens drei Monate.

§ 16 Abs. 1 Versetzung der Vertrauensperson

Zur Vertrauensperson vorgeschlagene Soldatinnen und Soldaten dürfen laut S. 2 des Abs. 1 bis zum Wahltag nicht versetzt werden. Für die Fälle, in denen das Ergebnis der Wahl am Wahltag noch nicht feststeht, sollte die Regelung umformuliert werden. Der Zweck der Norm gebietet einen Schutz bis zum Feststehen des Wahlergebnisses.

§ 20 Abs. 2 S. 2 Pflichten der Disziplinarvorgesetzten

Die Unterrichtung durch die/den Dienstvorgesetzte(n) muss zwingend vor einer Wahl stattfinden. Aus diesem Grund ist die bereits 2016 zugesicherte Änderung der Regelung endlich umzusetzen.

Art. 13 – Wehrsoldgesetz

Hier stellt sich die Frage, ob im Fall des Renten- oder Versorgungsbezugs eine Anrechnung des Wehrsolds erfolgt.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund bittet um Berücksichtigung der Anmerkungen und verweist im Übrigen ergänzend auf die Stellungnahme von ver.di zu diesem Referentenentwurf.