

Deutscher Bundestag  
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache  
18(12)347

20.02.2015 - 18/1505

5410



Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

ver.di  
Bundesverwaltung

# **Stellungnahme der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di -**

**zum Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung  
der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr  
(BwAttraktStG)**

– Bundestagsdrucksache 18/3697 –

zur öffentlichen Anhörung des  
Verteidigungsausschusses  
des Deutschen Bundestages  
am 23. Februar 2015



Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

ver.di  
Bundesverwaltung

Wir beziehen wie folgt Stellung zum o.a. Gesetzentwurf:

#### I. Grundsatz

Den vorgelegten Gesetzentwurf betrachten wir als eine weitere Maßnahme zur Steigerung der Attraktivität einer Beschäftigung bei der Bundeswehr. Wir unterstützen vom Grundsatz her die geplanten gesetzlichen Regelungen. Die Suspendierung der allgemeinen Wehrpflicht schnitt die deutsche Armee von ihrem natürlichen Nachwuchs ab; zudem zeigt die Erfahrung, dass Berufsarmeen erheblich teurer sind als Wehrpflichtarmeen, da sie um gute Kräfte auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren müssen.

Geld alleine wird aber die Attraktivität des Dienstherrn und Arbeitgebers Bundeswehr jedoch 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.

Die Bundeswehr benötigt für ihre anspruchsvollen Aufgaben sowohl im Grundbetrieb als auch bei den weltweiten Einsätzen qualifizierte, motivierte und belastbare Soldatinnen und Soldaten – aber auch zivile Beschäftigte. Hierauf stellt das vorgelegte Gesetz jedoch kaum ab. Die vorgelegten Maßnahmen konzentrieren sich in erster Linie auf den Bereich der Soldatinnen und Soldaten sowie in geringem Umfang der Beamtinnen und Beamten. Die zivilen Beschäftigten sind durch die Neuausrichtung den gleichen Belastungen ausgesetzt wie die Soldaten. Hier fehlen vor allem Laufbahnperspektiven und die Wiedergewährung der Sonderzahlung. Ebenfalls stellt die Auslagerung von 2.500 Beschäftigten für das Travelmanagement an das BMI für Beihilfe an das Finanzministerium ein Sonderproblem dar. Für die Zivilbeschäftigten sind Nachteile aus dem Beförderungsstau, die schlechte Dienstpostenstruktur und der Verlust von Ansprüchen z.B. aus dem Reformbegleitgesetz auszugleichen. Zudem müsse der Einstellungsstopp für das Zivilpersonal aufgehoben werden.

Darüber hinaus mangelt es an Maßnahmen, die die Vorsprünge der Wirtschaft gegenüber vergleichbaren Leistungen für die Soldatinnen und Soldaten kompensieren (Vergütung von Ruf- und Bereitschaftsdiensten etc.).



Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

ver.di  
Bundesverwaltung

Der Gesetzentwurf hat viele positive Aspekte. So ist die Einführung einer regelmäßigen gesetzlichen Arbeitszeit im Grundbetrieb, die Anhebung der Erschwerniszulagen und eine Verbesserung der Alterssicherung der Soldaten auf Zeit, die Hinzuverdienstgrenzen und der Versorgungsausgleich der Berufssoldaten im Ruhestand, gute aber auch notwendige Schritte in die richtige Richtung.

## II. Einzelmaßnahmen

Die geplanten Regelungen zu den Arbeitszeiten, zur Attraktivität der Vergütung, zur besseren sozialen Absicherung sind aus personalpolitischen und personalrechtlichen Gründen zu unterstützen.

Die beschriebenen Maßnahmen werden 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.

**Den in der anliegenden Stellungnahme des DGB enthaltenen Aussagen zu den Einzelmaßnahmen stimmen wir zu und ergänzen diese wie folgt:**

### **zu § 44 Personalbindungszuschlag für Soldaten, Abs. 2:**

Die Definition „auf Grund des Personalmangels, Zielvorgabe nicht erfüllt (unter 90% seit min. 6 Monaten)“ ist aus Sicht ver.di zu eng gefasst. Mit diesem Absatz ist der betroffene Verwendungsbereich für mehr als ein Jahr unterbesetzt.

### **zu § 50 Bundesbesoldungsgesetz, Mehrarbeitsvergütung für Soldaten:**

ver.di erwartet die Beteiligung zur Rechtsverordnung der Mehrarbeitsvergütung.

### **zu § 69 Bundesbesoldungsgesetz, Abs. 1, Satz 5; Dienstkleidung:**

Die Anspruchszeiten vor Dienstende von 4 Jahren und der erneute Zuschuss nach 5 Jahren müssen um jeweils mindestens ein Jahr verringert werden, so dass man in diesem Bereich von einer Verbesserung für alle Soldaten sprechen kann.

### **zu § 70a Anlage I, Vorbemerkung Nr. 4, Zulage für militärische Führung oder Ausbildung im Außendienst:**

Absatz (1): Das Wort *überwiegend* ist zu streichen, da eine Verwendung im mil. Sprachgebrauch immer mit dem Dienstposten / der Aufgabe verknüpft ist. Eine erneute und somit überflüssige Prüfung kann somit unterbleiben.

Die 15 Monate Mindestzeit zur Gewährung der Zulage sind nach Aussetzung der Wehrpflicht nicht mehr attraktiv und somit auf 12 Monate festzulegen.

### **Zu § 70a Anlage I, Vorbemerkung Nr. 6, Abs. 1, Satz 2:**

■ Die Abwanderung von Luftfahrzeugführern ist nicht immer mit mangelnder Bezahlung zu begründen.

Attraktivität muss so verstanden werden, dass sie Teil des Umgangs und der Wertschätzung von Menschen in der Bundeswehr ist.

■ Die Anpassungen nach der **Erschwerniszulagenverordnung** fallen für ein Attraktivitätsgesetz sehr moderat aus. Auch erscheint die Verteilung „nach dem Gießkannenprinzip“ als nicht zielführend. Wir empfehlen die Anhebung aller Stellenzulagen bei der Bundeswehr bei dynamischer Ausgestaltung.

Schnell ist vergessen, dass hier lange Zeit keine Anpassungen an die Inflation oder Gehaltssteigerungen erfolgt sind.

### **zu Erschwerniszulagenverordnung, § 23j, „Bunkerzulage“:**

Abs. (1): Das Wort *„ständig“* ist zu streichen, da eine Verwendung im „Bunker“ immer auf den Dienstposten bezogen ist.

Das Wort *„ständig“* setzt eine zeitaufwendige, unnötige Prüfung voraus. Der Absatz (3) ist nicht notwendig, da der Absatz (2) ausreichend beschreibt wann man die entsprechende Zulage erhalten kann. Da hier von einer Attraktivitätssteigerung gesprochen wird, sind Prüfungen oder mögliche unnötige Ausgrenzungen tunlichst zu vermeiden.

### **zu Soldatengesetz, § 30a, Absatz 1, Teilzeitbeschäftigung:**

Teilzeitbeschäftigung stellt außerhalb der Bundeswehr eine natürliche Form der Beschäftigung dar.

Das hierzu eine eigene gesetzliche Regelung für Soldaten geschaffen wird ist erscheint ungewöhnlich.

In diesem Teil des Gesetzes wird auch noch diese Form der Beschäftigung dazu herangezogen, die Elternzeit zu verkürzen. Leider ist hier nicht aufgeführt, ob es sich bei der Verkürzung um den Teil der Teilzeitbeschäftigung handelt, die an Stelle der Elternzeit beantragt wird.

Der Absatz 5 verweist auf eine noch zu erstellende Rechtsverordnung, die Truppenteile (Einschränkungen) benennt, die von der Teilzeitregelung ausgeschlossen werden. (Entfernung vom Gedanken der Attraktivität).

ver.di erwartet die Beteiligung der Rechtsverordnung zur Teilzeitbeschäftigung.

#### ■ **zu Soldatengesetz, § 30c, regelmäßige Arbeitszeit:**

Die regelmäßige Arbeitszeit muss bei 40 Stunden liegen. Tatsache ist jedoch, dass seit der Einführung der elektronischen Zeiterfassung die 41 Stundenwoche gilt. Eine Attraktivitätssteigerung ist nur dann zu erkennen, wenn tatsächlich auch die Attraktivität gesteigert wird.

■ Dies bezieht sich auch auf den Ausgleich, welcher erst über eine Mehrarbeit von 5 Stunden im Monat ausgeglichen wird.

Die Dienstbefreiung muss gem. Gesetz innerhalb eines Jahres erfolgen. Hier ist ein 6 Monatszeitraum anzustrengen, da auf Mehrbelastungen der Ausgleich unmittelbar erfolgen soll (Gesundheitsmanagement).

Der Absatz 3 eröffnet bei Mehrbelastungen durch Bereitschaftsdienste die Ausweitung von Arbeitszeiten. Die Regelung des Opt-Out mit einer Belastung von bis zu 54 Stunden soll trotz vermeintlicher „Freiwilligkeit“ verordnet werden.

Absatz 4, Nr. 1 kehrt die Urteilsfindung zur EU-Arbeitszeitrichtlinie quasi um, da Einsätze nur als eine von vielen Ausnahmen dargestellt werden. Vielmehr ist es so, dass Einsätze und vergleichbare Verpflichtungen die Ausnahme darstellen. Eine Aufweichung wie dargestellt ist aus unserer Sicht nicht EU-Konform und widerspricht dem Gedanken der Attraktivität.

ver.di erwartet die Beteiligung der Rechtsverordnung zur Regelung der Arbeitszeit.

#### ■ **zu Soldatengesetz § 31, Abs. 8, Familien- und Haushaltshilfe:**

Die Hürde der „unabwendbaren nachgewiesenen Kosten“ für eine Haushaltshilfe ist zu hoch angesetzt.

Das Wort „unabwendbar“ ist zu streichen und die notwendigen Kosten für eine Familien- und Haushaltshilfe müssen über dem Betrag von 50,- € angesiedelt werden. Es muss auch regelbar sein, mit dem zur Verfügung stehenden Geld, eine Haushaltshilfe zu beschäftigen.

In der ersten Bedingung ist „unverzüglich“ zu streichen, da der Soldat seine Familiensituation immer zu melden hat. Darüber hinaus hinterlässt das Wort „unverzüglich“ Interpretationsspielraum.

ver.di erwartet die Beteiligung der Rechtsverordnung zu Soldaten mit Familienpflichten.

#### **zu Soldatenteilzeitbeschäftigung, § 6, Abs. 5, Teilzeitbeschäftigung:**

Der Absatz 5 muss so umgestellt werden, dass Teilzeitbeschäftigung auch für Familien mit Kindern unter 18 Jahren möglich ist. Der erste Halbsatz des ersten Absatzes muss deshalb lauten:

■ *(5) Ist Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder Pflege von mindestens einem Angehörigen bewilligt worden, ...*

#### **zu Soldatenteilzeitbeschäftigung, § 10, Soldaten in zivilen Dienststellen der Bundeswehrverwaltung**

Das Unterstellungsverhältnis eines Soldaten, sowie die Befehlskette lassen eine derartige Regelung fragwürdig erscheinen.

#### **zu Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes, Artikel 10, § 181 Abs. 2a:**

■ Der Lockerung der Hinzuverdienstgrenze ist zu begrüßen. Wünschenswert und sachgerecht erscheint jedoch eine generelle Aufhebung der Zuverdienstgrenze.

Die Nachversicherung von Zeitsoldaten (SaZ) mit einer ca. 15% Ausstockung wird der angekündigten umfassenden Nachversicherung von Zeitsoldaten in keinsten Weise gerecht.

Die Beitragsbemessungsgrundlage zur Rentenversicherung und somit die 15% Erhöhung sind im Vergleich zur Nachversicherung aus einem realen Brutto in Abhängigkeit des ausgezahlten Netto eines SaZ, viel zu gering angesetzt.

Hier erwarten wir eine angemessene Erhöhung der Nachversicherung für Zeitsoldaten, in Abhängigkeit des erhaltenen Netto (Bruttoaufrechnung).

Eine Anhebung der „Rentenversicherung plus x“ von mindestens 34 Prozent wäre sachgerecht.



Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

ver.di  
Bundesverwaltung

### III. Verhältnis zu Tarifbeschäftigten

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, erwarten aber als Tarifvertragspartei – wie bereits dargelegt – auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundeswehr nicht zu vernachlässigen.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft möchte sich an dieser Stelle für die Möglichkeit einer Stellungnahme bedanken und begrüßt außerordentlich das vorliegende Engagement der Bundesregierung und des Parlaments.