

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Doris Wagner, Agnieszka Brugger,
Dr. Tobias Lindner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 18/7761 –**

Neuregelung der Arbeitszeit für Soldatinnen und Soldaten

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Bundesministerin der Verteidigung, Dr. Ursula von der Leyen, will die Bundeswehr nach eigenen Worten „zu einem der attraktivsten Arbeitgeber in Deutschland“ (Interview mit BILD, 12. Januar 2014) machen. In diesem Zusammenhang kündigte sie bereits im September 2014 an, die Arbeitszeit von Soldatinnen und Soldaten gesetzlich regeln und beschränken zu wollen (Süddeutsche Zeitung, 12. September 2014). Denn mit einem Durchschnitt von 48,2 Stunden (KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft: Abschlussbericht der Studie zur Entwicklung von attraktiven und konkurrenzfähigen Dienstzeit- und Dienstzeitausgleichsmodellen für Soldatinnen und Soldaten, Berlin, Juni 2013) lag die Wochenarbeitszeit in den Streitkräften noch 2012 nicht nur deutlich über dem deutschen Durchschnitt, sie stand auch im Widerspruch zur so genannten Europäischen Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG).

Sowohl ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom Dezember 2011 (BVerwG, 15. Dezember 2011 – 2 C 41.10) als auch eine Studie der Unternehmensberatung KPMG vom Juni 2013 (Interview mit BILD, 12. Januar 2014) kamen zu dem Ergebnis, dass eine Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie für die Streitkräfte zumindest im Grundbetrieb möglich und geboten sei. Vor diesem Hintergrund wurde mit dem Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetz, das der Deutsche Bundestag am 26. Februar 2015 verabschiedet hat, auch für Soldatinnen und Soldaten eine regelmäßige Arbeitszeit von 41 Stunden in der Woche eingeführt.

Hochrangige Vertreterinnen und Vertreter des Bundesverteidigungsministeriums und der Bundeswehr betonen seither, welch tiefen Einschnitt die gesetzliche Beschränkung der Arbeitszeit für Kultur und Praxis der Bundeswehr bedeute: Das Bild von der rund um die Uhr einsatzbereiten Truppe werde endgültig abgelöst von der Erkenntnis, dass Soldatinnen und Soldaten genau wie andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Ansprüche auf den Schutz ihrer Gesundheit haben. Gleichzeitig, so wird ebenfalls betont, werfe die Arbeitszeitregelung eine ganze Reihe von technischen und organisatorischen Problemen auf, die gelöst werden müssen, damit die Soldatinnen und Soldaten tatsächlich von der Reduzierung der Arbeitszeit profitieren können. Zu nennen sind hier etwa

die Erfassung der Arbeitszeit, die Vergütung von Mehrarbeit oder die Bewachung von Schiffen und Kasernen.

Obwohl seit Verabschiedung des Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetzes im Frühjahr 2015 bekannt ist, dass die Neuregelung der Arbeitszeit bereits zum 1. Januar 2016 in Kraft tritt, ist es dem Bundesverteidigungsministerium nicht gelungen, die zur Umsetzung erforderlichen Entscheidungen zu treffen und entsprechende Maßnahmen zeitgerecht einzuleiten: Die notwendige Rechtsverordnung wurde erst am 16. November 2015 tatsächlich erlassen. Wichtige Durchführungsbestimmungen wie etwa die Soldatenmehrarbeitsvergütungsverordnung stehen noch immer aus. Presseberichten (vgl.: Die Soldaten fürchten nicht den IS, sondern die 41-Stunden-Woche, DIE WELT, 6. Dezember 2015) zufolge fehlt es an den Standorten nicht nur an der technischen Ausstattung, um die Arbeitszeit der Soldatinnen und Soldaten präzise zu erfassen. Bisher hat das Bundesministerium offenbar auch kaum Hilfe bei der Erstellung von Dienst- und Übungsplänen unter den neuen Bedingungen geleistet. Darüber hinaus herrscht eine große Unsicherheit bei Vorgesetzten wie Untergebenen, wie die neuen Vorschriften angewendet werden sollen (Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten – Jahresbericht 2015 – 57. Bericht, Bundestagsdrucksache 18/7250, S. 23).

Vorbemerkung der Bundesregierung

Mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr und der damit verbundenen Änderung des Soldatengesetzes (SG) wurde erstmalig eine gesetzliche Grundlage für eine Regelung der Arbeitszeit für Soldatinnen und Soldaten geschaffen. Die Änderung des SG ermächtigt das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg), nähere Regelungen auf Verordnungsebene zu treffen. Nach der Änderung des Gesetzes wurden durch das BMVg alle Entscheidungen und Maßnahmen zeitgerecht eingeleitet und getroffen.

Im Einzelnen bedeutet dies:

Die Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV) wurde auf der Basis des Soldatengesetzes erarbeitet und ressortübergreifend sowie mit dem Normenkontrollrat abgestimmt. Sie ist zum 1. Januar 2016 in Kraft getreten.

Die Durchführungsbestimmungen zur Verordnung wurden erarbeitet und zum 1. Januar 2016 vorläufig in Kraft gesetzt.

Eine breit angelegte Informationskampagne wurde im Zeitraum von August 2015 bis Oktober 2015 für die militärischen Organisationsbereiche durchgeführt.

Eine IT-Unterstützung für die automatisierte Arbeitszeiterfassung wurde programmiert und allen Dienststellen, die nicht über eine automatisierte Arbeitszeiterfassung verfügen, ab dem 1. Januar 2016 zur Verfügung gestellt.

Es wurde ein System von Ansprechstellen und ein Mitarbeiterforum als unterstützende Maßnahme etabliert.

1. Welche Abteilung ist innerhalb des Bundesministeriums der Verteidigung federführend für die Umsetzung der neuen Arbeitszeitregelung nach § 30c des Soldatengesetzes zuständig?

Im BMVg ist die Abteilung Führung Streitkräfte federführend für die Umsetzung der gesetzlichen Arbeitszeitregelung nach § 30c SG zuständig.

2. Welche Gründe haben dazu geführt, dass der erste Referentenentwurf für die neue Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV) bereits im Sommer 2015 vorlag, die SAZV jedoch erst am 16. November 2015 erlassen wurde?

Für die Hausabstimmung und die Beteiligungen des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) im Rahmen der Rechtsprüfung sowie des Normenkontrollrats (NKR) handelt es sich nicht um eine außergewöhnlich lange Verfahrensdauer. Insbesondere waren aufwändige Ermittlungen zum Erfüllungsaufwand der Verwaltung im Rahmen der Beteiligung des NKR vorzunehmen.

3. Wie ist die große Anzahl von Einwänden bezüglich der Rechtsförmlichkeit, die das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz offenbar gegen den ersten Referentenentwurf der SAZV geltend gemacht hat, nach Ansicht der Bundesregierung zu erklären, und welche Schlussfolgerungen zieht das Bundesministerium der Verteidigung hieraus?

Im Interesse einer guten Rechtsetzung werden Referentenentwürfe für Gesetze und Verordnungen durch das BMJV gemäß § 46 Absatz 1 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) einer sorgfältigen Prüfung daraufhin unterzogen, ob sie verfassungs-, europa- und völkerrechtskonform sind, sich in das geltende Recht einfügen, sprachlich richtig und möglichst für jedermann verständlich gefasst sind sowie den rechtsförmlichen Standards entsprechen.

Die Zahl der Änderungsvorschläge und Hinweise des BMJV zum ersten Referentenentwurf einer SAZV war nicht ungewöhnlich hoch, zumal es sich nicht nur um eine Novellierung einer Verordnung, sondern um eine Erstregelung gehandelt hat und vor der Einleitung der Ressortabstimmung noch keine sprachliche Prüfung durch den beim BMJV eingerichteten Redaktionsstab Rechtssprache nach § 42 Absatz 5 Satz 5 GGO stattgefunden hatte, sondern diese erst im Rahmen der Rechtsprüfung des Entwurfs erfolgt ist.

4. Welche Durchführungsbestimmungen sind im Zusammenhang mit der neuen Arbeitszeitverordnung neu zu fassen (bitte auflisten), und wann ist mit der Fertigstellung und dem Erlass der einzelnen Vorschriften zu rechnen?

Im Zusammenhang mit der SAZV waren Durchführungsbestimmungen zu erlassen für:

- Ausnahmen von den besonderen Regeln des europäischen Arbeitsrechts,
- Ausgleichsregelungen bei Tätigkeiten in Anwendung der Ausnahmemöglichkeiten des europäischen Arbeitsrechts,
- Ausgleichsregelungen bei Tätigkeiten im Grundbetrieb sowie
- Ausführungsbestimmungen zur Erprobung von Langzeitkonten.

Diese Durchführungsbestimmungen wurden in der Zentralen Dienstvorschrift A-1420/34 zusammengefasst und zum 1. Januar 2016 vorläufig in Kraft gesetzt.

5. Welche Konsequenzen wird die neue Arbeitszeitverordnung nach Ansicht der Bundesregierung für die Aufgabenerfüllung der Bundeswehr nach sich ziehen?

Welche Aufgaben werden künftig nicht mehr von der Bundeswehr zu leisten sein?

In erster Linie wirken aufbau- und ablauforganisatorische Anpassungen innerhalb der militärischen Organisationsbereiche negativen Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung der Bundeswehr entgegen. Erfahrungen mit Auswirkungen auf die Arbeit der Bundeswehr werden jetzt nach der Einführung kontinuierlich gesammelt und bewertet, um bei Bedarf Regelungen nachzusteuern oder zu ändern.

6. Welche Unterstützung hat das Bundesministerium der Verteidigung den einzelnen Teilstreitkräften und Organisationsbereichen bei der Umstellung von Dienstplänen gemäß der neuen Arbeitszeitverordnung geleistet?

Für die Umstellung der Dienstpläne bedarf es keiner ministeriellen Unterstützung. Den Dienstplänen ist bei der Gestaltung durch die verantwortlichen Vorgesetzten lediglich eine einheitliche, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden zu Grunde zu legen. Pausen und Ruhezeiten sind zu dokumentieren, da sie nicht zur Arbeitszeit zählen. Hierfür hat das BMVg allen Dienststellen, die Dienst nach einem Dienstplan leisten, ein IT-gestütztes Arbeitszeiterfassungsprogramm zur Verfügung gestellt.

Zusätzlich wurde der Einführungsprozess durch eine Informationskampagne begleitet, bei der an 35 Standorten ca. 4 000 Soldatinnen und Soldaten als Multiplikatoren durch das fachlich zuständige Referat im BMVg zu den Regelungen der SAZV informiert wurden.

Ferner wurden im BMVg sowie in jedem militärischen Organisationsbereich Ansprechstellen geschaffen, die unbürokratisch und auch außerhalb des Dienstweges kompetent Fragen beantworten.

7. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesministeriums der Verteidigung sind mit wie vielen Arbeitsstunden in der eigens geschaffenen Ansprechstelle für offene Fragen zur Arbeitszeitverordnung (FüSK III 1) im Bundesministerium eingesetzt?

In der ministeriellen Ansprechstelle zur SAZV sind derzeit ein Stabsoffizier und ein Fachdienstoffizier mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von jeweils 41 Stunden eingesetzt.

8. Wie viele Anfragen haben die entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bisher täglich erhalten (bitte nach Teilstreitkräften aufschlüsseln)?

Bisher haben die Mitarbeiter der ministeriellen Ansprechstelle zur SAZV insgesamt 130 E-Mail-Anfragen sowie durchschnittlich ca. 60 telefonische Anfragen pro Woche beantwortet. Die Anfragen werden nicht gesondert nach Teilstreitkräften aufgeschlüsselt.

9. Welche bisherigen Aufgaben der Bundeswehr plant das Bundesministerium der Verteidigung künftig durch gewerbliche Dienstleister erbringen zu lassen, und wie weit ist der Ausschreibungs-/Auswahlprozess in den einzelnen Bereichen bereits fortgeschritten?

Als begleitende Maßnahme zur Umsetzung der SAZV werden die militärischen Wachleistungen im Grundbetrieb durch Dienstleistungen gewerblicher Unternehmen der Sicherheitswirtschaft ersetzt.

Von den 71 bis Ende des Jahres 2015 noch militärisch bewachten Liegenschaften sind 31 bereits auf eine gewerbliche Bewachung umgestellt. 19 Liegenschaften werden im ersten Quartal 2016, 15 Liegenschaften im zweiten Quartal 2016 und die restlichen sechs Liegenschaften im dritten Quartal 2016 folgen.

10. Wann genau ist die Ausschreibung für die Entwicklung der technischen Geräte und der Software zur Arbeitszeiterfassung der Soldatinnen und Soldaten erfolgt, und wann war das Verfahren mit der Auftragsvergabe abgeschlossen?

Eine Ausschreibung für die Entwicklung technischer Geräte und von Software zur Arbeitszeiterfassung ist bisher nicht erfolgt, da die Arbeitszeiterfassung in Dienststellen, die nach Dienstplan arbeiten, zunächst mit einer mit Eigenmitteln bereitgestellten Übergangslösung erfolgt. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 11 verwiesen.

11. Auf welchem Weg soll die individuell geleistete Arbeitszeit der Soldatinnen und Soldaten bis zur Fertigstellung der in Auftrag gegebenen technischen Ausstattung erfasst werden?

Zum 1. Januar 2016 verfügten bereits ca. 30 Prozent der Dienststellen über eine automatisierte Zeiterfassung. Das sind die Dienststellen, die grundsätzlich personalratsfähig sind, und bei denen Soldatinnen und Soldaten an Dienstvereinbarungen von Beamtinnen und Beamten teilhaben.

Als begleitende Maßnahme zur Einführung der SAZV wurde zum 1. Januar 2016 für die verbleibenden ca. 70 Prozent der Dienststellen eine auf den in der Bundeswehr vorhandenen Rechnern nutzbare IT-Unterstützung für die automatisierte Arbeitszeiterfassung in einer ersten Ausbaustufe mit Minimalumfang bereitgestellt.

Diese Übergangslösung wurde durch eine bundeswehreigene Programmierereinrichtung erstellt und ist nun in ca. 2 000 Dienststellen der Bundeswehr nutzbar.

12. Auf welche Weise hat das Bundesministerium der Verteidigung die Vorgesetzten an den Standorten in die Lage versetzt, die Arbeitszeit ihrer Untergebenen auch ohne ein System der automatisierten Zeiterfassung zu erfassen (Information, ggf. Schulung, Ausstattung)?

Im September 2015 wurde an Pilotstandorten ein Testlauf mit dem in der Antwort zu Frage 11 erwähnten Arbeitszeiterfassungsprogramm durchgeführt, um dieses auf seine Praxistauglichkeit hin zu untersuchen.

Im November 2015 wurde die Schulung für Multiplikatoren durchgeführt.

Das für die Entwicklung des Arbeitszeiterfassungsprogramms verantwortliche Systemzentrum 25 der Luftwaffe hat mit der Einführung des Programms eine Hotline für Fragen rund um das Arbeitszeiterfassungsprogramm eingerichtet.

Das Arbeitszeiterfassungsprogramm war auch ein Themenschwerpunkt der breit angelegten Informationskampagne zur Einführung der SAZV.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 6 verwiesen.

13. Wie ist der aktuelle Stand der Ausschreibung/Beschaffung der technischen Geräte (Kameras etc.), die künftig zur Sicherung und Bewachung von Marineschiffen nötig sein werden?

Die Entlastung des militärischen Personals durch die Übernahme der militärischen Wachleistungen durch gewerbliches Wachpersonal in den Heimathäfen von Marineschiffen und -booten wurde zum Jahreswechsel 2015/2016 abgeschlossen. Zum mittelfristig vorgesehenen verstärkten Einsatz von Absicherungstechnik wird gegenwärtig ein Pilotprojekt vorbereitet.

14. Wie viel Prozent der Soldatinnen und Soldaten, die bis zum 31. Dezember 2015 auf Schiffen der Marine wohnten, sind seit dem 1. Januar 2016 in Kasernen der Bundeswehr untergebracht?

In der Einsatzflottille 1 (Marinestützpunkte Kiel, Eckernförde und Warnemünde) sind 100 Prozent der unterkunftspflichtigen Soldaten in dienstlichen Unterkünften an Land untergebracht.

In der Einsatzflottille 2 (Marinestützpunkt Wilhelmshaven) wird aufgrund umfangreicherer Vorbereitungsmaßnahmen erst zum zweiten Quartal 2016 damit begonnen, das Personal Schiff um Schiff an Land unterzubringen. Bis Ende des Jahres 2016 werden voraussichtlich 400 unterkunftspflichtige Besatzungsangehörige (ca. 50 Prozent) in Kasernen untergebracht werden.

15. In wie vielen Fällen hat das Bundesministerium der Verteidigung einzelne Soldatinnen und Soldaten angesprochen, ob sie bereit wären, an einer so genannten Opt-out-Regelung nach § 30c Absatz 3 des Soldatengesetzes teilzunehmen und regelmäßig deutlich mehr als die vorgesehenen 41 Stunden pro Woche zu arbeiten?

Das BMVg führt keine zentralen Befragungen zur Opt-Out-Regelung durch. Das auf Freiwilligkeit beruhende Angebot, wird – falls es für sinnvoll erachtet wird – auf der Ebene der Dienststellen gemacht. Dem BMVg liegen keine Angaben zu Zahlen vor.

16. In wie vielen Fällen haben die angesprochenen Soldatinnen und Soldaten einer solchen Opt-out-Regelung nicht zugestimmt?

Auf die Antwort zu Frage 15 wird verwiesen.

17. Hat das Bundesministerium der Verteidigung bereits eine Bestimmung der Arbeitsbereiche vorgenommen, die für die Erprobung von Langzeitarbeitskonten in Betracht kommen (§ 17 SAZV), und wenn ja, um welche Bereiche handelt es sich?

In der Zentralen Dienstvorschrift A-1420/34 (Anwendung der Verordnung über die Arbeitszeit der Soldatinnen und Soldaten) ist mit Wirkung vom 1. Januar 2016 festgelegt, dass der Geschäftsbereich des BMVg mit allen Dienststellen an der Erprobung und Nutzung von Langzeitkonten nach § 17 SAZV teilnimmt.

18. Wie viele Anträge auf die Einrichtung eines persönlichen Langzeitarbeitskontos sind seit Unterzeichnung der Rahmenvereinbarung im September 2015 beim Bundesministerium der Verteidigung
- a) von Beamtinnen und Beamten des Bundesministeriums der Verteidigung oder der Bundeswehrverwaltung bzw.

Seit dem Abschluss der Rahmendienstvereinbarung zur Erprobung und Nutzung von Langzeitkonten für die Beamtinnen und Beamten der Bundeswehr vom 16. September 2015 und der Dienstvereinbarung über die Erprobung und die Nutzung von Langzeitkonten im BMVg vom 8. Dezember 2015 sind bislang fünf Anträge von Beamtinnen und Beamten des BMVg auf Genehmigung von Langzeitkonten gestellt worden. Weitere Zahlen liegen nicht vor. Im Rahmen der begleitenden Evaluierung werden entsprechende Zahlen erstmals zum Stichtag 30. Juni 2016 bei den für die Genehmigung von Langzeitkonten zuständigen Dienststellen erhoben.

- b) von Soldatinnen und Soldaten eingegangen?

Die Langzeitkonten von Soldatinnen und Soldaten richten sich nach § 17 SAZV und der Zentralen Dienstvorschrift A-1420/34. Seit dem Inkrafttreten dieser Regelungen am 1. Januar 2016 sind bislang zwei Anträge von Soldatinnen und Soldaten des BMVg auf Genehmigung von Langzeitkonten gestellt worden. Darüber hinaus wird auf die Antwort zu Frage 18a verwiesen.

19. Hat das Bundesministerium der Verteidigung inzwischen klare Definitionen entwickelt, in welchen Bereichen des Grundbetriebs von einzelnen Vorschriften der SAZV abgewichen werden kann und wo nicht, um die diesbezüglich offenbar bestehende Rechtsunsicherheit bei den Vorgesetzten zu beseitigen (vgl. Jahresbericht 2015 des Wehrbeauftragten, S. 23)?

In den §§ 5, 6, 7 und 14 SAZV ist festgelegt, dass auf Grundlage der Artikel 3, 4, 5, 6, 8 und 16 der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie von der täglichen Ruhezeit (11 Stunden), von den Ruhepausen, von der wöchentlichen Ruhezeit (24 Stunden), von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden (bezogen auf einzelne Wochen), von der Arbeitszeit bei Nachtarbeit (8 Stunden je 24 Stunden-Zeitraum) und den Bezugszeiträumen abgewichen werden kann. Damit soll in erster Linie die Kontinuität von zwingend erforderlichen Diensten gewährleistet werden. Für welche Dienste dies insbesondere erforderlich ist, ist in § 6 Absatz 1 Satz 3 SAZV geregelt.

20. Nach welchen Kriterien und Bestimmungen werden etwaige Meinungsverschiedenheiten zwischen Vorgesetzten und Untergebenen darüber entschieden, ob eine Abweichung von den Vorschriften der SAZV „aus dienstlichen Gründen“ gerechtfertigt ist oder nicht?
- a) Welche Einspruchsmöglichkeiten haben die Soldatinnen und Soldaten?
 - b) Welche disziplinarrechtlichen Konsequenzen müssen Vorgesetzte fürchten, die in einem solchen Streit unterliegen?

Die Fragen 20 bis 20b werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Soldatinnen und Soldaten haben persönlich kein Einspruchsrecht, jedoch sind bei allen arbeitszeitrechtlichen Festlegungen die Personalvertretungsorgane (z. B. Personalrat, Vertrauenspersonen) zu beteiligen. Darüber hinaus stehen den Sol-

datinnen und Soldaten die Mittel der Wehrbeschwerdeordnung, die Eingabemöglichkeit an den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages und das Petitionsrecht zur Verfügung.

Sollte ein Disziplinarvorgesetzter gegen die gesetzlichen Vorgaben der SAZV verstoßen, wären seine zuständigen Vorgesetzten verpflichtet, diese mögliche Dienstpflichtverletzung zu untersuchen.

21. Wie stellt die Bundeswehr sicher, dass nunmehr keine Flucht in der Bereichsausnahme des § 6 Absatz 1 Satz 3 SAZV (Ausnahmen für bestimmte Regelungen der SAZV im Grundbetrieb) und damit die Umkehr des Regelausnahme-Prinzips stattfinden?

Bei § 6 Absatz 1 Satz 3 SAZV handelt es sich nicht um eine Bereichsausnahme. Eine „Flucht in die Bereichsausnahme“ ist daher nicht möglich.

Unbeschadet dessen gelten bei der Anwendung des § 6 Absatz 1 SAZV und der relevanten Dienstvorschriften für die militärische Befehlsgebung mit Bezug zur Arbeitszeitgestaltung – einschließlich derjenigen mittels Dienstplan – die Vorschriften des § 10 Absatz 4 SG, wonach Vorgesetzte Befehle nur zu dienstlichen Zwecken und nur unter Beachtung der Regeln des Völkerrechts, der Gesetze und der Dienstvorschriften erteilen dürfen, und des § 10 Absatz 3 SG, wonach sie für ihre Untergebenen zu sorgen haben. Zur Durchsetzung steht den Vorgesetzten überdies das Mittel der Dienstaufsicht (§ 10 Absatz 2 SG) zur Verfügung.

22. Geht die Bundeswehr davon aus, dass es durch die Anerkennung des Arbeitnehmerbegriffs in der Bundeswehr auch einen Annahmeverzug des Arbeitgebers besteht, wenn z. B. äußere Einflüsse die Erbringung der geschuldeten Arbeitszeit unmöglich machen (z. B. widrige Witterungsbedingungen auf dem Truppenübungsplatz oder auf der Schießbahn)?
- a) Wenn nein, warum geht die Bundeswehr dann davon aus, dass dieser Grundgedanke des Arbeitsrechts hier keine Geltung erlangt?
- b) Wenn ja, welche Einflüsse könnten dies sein?

Die Fragen 22 bis 22b werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Bundesregierung kann nicht nachvollziehen, worin die Fragesteller eine „Anerkennung des Arbeitnehmerbegriffs in der Bundeswehr“ sehen. Soweit in § 30c SG und der SAZV Begriffe verwendet werden, die der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG dienen, wird hiermit lediglich den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff verwendendes europäisches Recht auf nationaler Ebene umgesetzt (Artikel 288 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union).

23. Gerade bei Dienststellen mit Schichtbetrieb erfordert die SAZV die Umstellung von einem Zwei-Schicht-Betrieb auf drei Schichten. Wieso findet nicht bei allen Dienststellen, die einen Dienstbetrieb 24 Stunden an sieben Tagen (24/7-Betrieb) in der Woche anbieten müssen, eine neue Soll-Org-/STAN-Verhandlung statt, und warum erhält nur das Gefechtsübungszentrum den erforderlichen Personalbedarf zur Aufrechterhaltung des 24/7-Betriebs?

Die SAZV erfordert keine Umstellung von einem 2-Schicht-Betrieb auf einen 3-Schicht-Betrieb. Alle militärischen Organisationsbereiche waren im Zuge der Erarbeitung der SAZV aufgefordert, zu untersuchen, ob es Bereiche gibt, die zwingend einer organisatorischen Anpassung bedürfen.

Im Gefechtsübungszentrum des Heeres leistet das Stammpersonal Dienst im Grundbetrieb. Die übende Truppe befindet sich in der Regel im Ausnahmetatbestand der SAZV. Um dafür Sorge zu tragen, dem Stammpersonal nicht über Jahre hinweg Dienst im Ausnahmetatbestand zuzumuten, hat sich das Heer entschieden, Personal intern umzuverteilen. Hierfür sind keine zusätzlichen Planstellen geschaffen worden.

24. Wann und auf welcher Basis soll überprüft werden, ob Anpassungen mit Blick auf Ausnahmeregelungen zur angewandten Arbeitszeitverordnung für einzelne Bereiche der Teilstreitkräfte, Organisationsbereiche oder im Bundesministerium vorzunehmen sind?

Das BMVg hat eine enge Evaluierung des Einführungsprozesses angeordnet. In diesem Zusammenhang wird auch unter der Beteiligung von Verbänden und Vertretungsorganen untersucht, ob und wenn ja, welcher Anpassungsbedarf im Zusammenhang mit der SAZV vorhanden ist. Mit den ersten Ergebnissen dieser Evaluierung ist zum Ende des dritten Quartals 2016 zu rechnen.

