

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bereich Bund+Länder

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache

19(12)442

03.06.2019 - 19/1791

5420-1

3. Juni 2019

ver.di-Stellungnahme zum

Entwurf eines Gesetzes zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr

I. Allgemeines

ver.di weist daraufhin, dass die Bundeswehr seit 2013 konsequent alle unsere Mahnungen, dass massive personelle Probleme drohen, ignoriert hat. Selbst die vom Grundgesetz zugewiesenen Aufgaben waren nachrangig.

Leitlinien wie „vom Einsatz her denken“ bestimmt die Planung. Landesverteidigung und Durchhaltefähigkeit waren standen nicht im Vordergrund. Es sollte eine kleine schlagkräftige Armee gebildet werden. Vergessen hat man auch, dass diese Bundeswehr aus der Mitte der deutschen Bevölkerung stammen sollte.

Zur Bewältigung begrenzter Aufgaben und Einsätze ist die heutige Bundeswehr durchaus gut aufgestellt. Im Vergleich mit anderen Nationen, die sich gleichfalls auf Deutschland stützen, ist diese Bundeswehr allerdings seit 2013 (Umstrukturierung Bundeswehr) deutlich zurückgefallen.

Die Aussetzung der Wehrpflicht mit der 52 Kreiswehrrersatzämter, für die Gewinnung von Personal und Musterung zuständig, wurden abgeschafft.

Heute soll qualifiziertes Personal mit acht Karrierecentern inkl. Assessment und acht Karrierecentern ohne Assessment bundesweit rekrutiert werden.

Bis 2013 hat die Bundeswehr beklagt, dass eine Bewerber*innenquote von 1:9 nicht ausreiche. Diese Quote hat sich nach der Einführung der Karrierecenter nochmals dramatisch nach unten entwickelt. Heute redet man von 1: 2,5 wobei einige der neu gewonnenen Soldat*innen bereits in der Grundausbildung kündigen. Qualität beim Personal ist so kaum zu erwarten.

Zu den Lösungsansätzen:

Zu Ziff. 1: Reservisten werden älter und können nur bis zum 65. Lebensjahr herangezogen werden. Sie sind deshalb nur eine temporäre Lösung. Wenn Reservisten herangezogen werden muss gewährleistet sein, dass sie auf den aktuellen Ausbildungsstand (einschl. Impfstatus etc.) in der Bundeswehr gebracht werden.

Zu Ziff. 2: Zunächst wurde die Wehrpflicht abgeschafft, nun wird versucht, Reservisten vom Arbeitsplatz zur Bundeswehr zu bewegen. Es ist zu begrüßen, dass das Arbeitsplatzschutzgesetz angepasst wird. Sinnvoll wäre es deshalb, auch die Reservedienststellen innerhalb der Bundeswehr für den tatsächlich geforderten Bedarf auszustatten.

Zu Ziff. 3: Nachhaltige Personaldeckung durch Erweiterung des Personenkreises zur Berufung in den Status von Berufssoldat*innen auch für Mannschaftsdienstgrade wären ebenso notwendig, wie die Diskriminierung durch Laufbahngruppe zu beenden.

Zu Ziff. 4: Hier drohen massive Verstöße gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinie. Das fehlende Managementverständnis von Vorgesetzten und der leider doch vorhandene Mangel, Untergebene angemessen zu behandeln, soll nun mit dem Aussetzen der Arbeitszeit ohne Gegenleistung, abgedeckt werden. Bestehende Personalvakanz dürfen nicht durch das Aussetzen arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen auf dem Rücken der unterstellten Soldat*innen kompensiert werden.

Es drohen ferner Verstöße gegen das Grundgesetz (Gleichbehandlungsgrundsatz) unter dem Vorwand der Landesverteidigung. Diese Fälle (Landesverteidigung, Katastrophenhilfe) sind bereits von der Arbeitszeitregelung ausgenommen.

Zu Ziff. 5: Die Verbesserung zur sozialen Absicherung wird von ver.di seit Langem gefordert. Die Berufsförderung muss an die persönliche Situation der jeweiligen Soldat*innen angepasst sein, nicht nur an die Interessen der Bundeswehr. Eine soziale Absicherung für langgediente Zeitsoldat*innen muss schon aus Fürsorgegründen Ziel sein.

Zu Ziff. 6: Die Ergänzung des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes um eine Rechtsgrundlage für die Kostenerstattung bei der Einbeziehung von Angehörigen ist zu begrüßen, trotz einiger Schwächen. Nur die uneingeschränkte Teilnahme von Angehörigen kann dazu beitragen die auf Grund des Dienstes aufgetreten Störungen zu therapieren.

Zu Ziff. 7: Verbesserungen der Besoldung schaffen kurzfristige Anreize um Wartezeiten außerhalb der Bundeswehr zu überbrücken. Wichtig ist, dass es zu keiner Ungleichbehandlung (Pflicht zur Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung) in der Besoldung auf Grund des Status (SaZ / FWDL) unter Dienstgradgleichen kommt.

Zu Ziff. 8: Die Anpassungen im Bereich Rente für den Zeitraum des BfD sind zu gering. Es sollte zwingend überlegt werden, die gesamte Dienstzeit des Zeitsoldaten in ähnlicher Art zu betrachten.

II. Zu den Änderungen im Einzelnen:

Artikel 1 - Änderung des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes

Ziff. 5: In § 20a Abs. 1 Ziff. 1 ist der zweite Halbsatz durch „in Höhe der der Pauschalbeträge für Familienheimfahrten nach dem Einkommensteuergesetz.“ zu ersetzen.

Die §§ 4 und 5 des BRKG lassen zu viel Spielraum für unterschiedliche Auslegungen. Angehörige von Einsatzgeschädigten sollten sich nicht an bürokratischen Vorgängen abarbeiten und um Reisekosten streiten müssen.

In § 20a Abs. 1 Nr. 2 ist der zweite Halbsatz zu streichen.

Es wird nur eine Bezugsperson berücksichtigt, dies stellt ein Problem bei Familien mit Kindern dar. Bei Therapien ist auf Anraten der behandelnden Ärzte die Familie ohne zeitliche Begrenzung mit einzubinden.

Artikel 6 - Änderung des Soldatengesetzes

Ziff. 4: § 17a Abs. 2 wird wie folgt gefasst: „Der Soldat muss ärztliche Maßnahmen gegen seinen Willen nur dann dulden, wenn sie unmittelbaren Bekämpfung übertragbarer Krankheiten dienen.“

Der Begriff der „Verhütung“ vor übertragbaren Krankheiten ist sehr weit gefasst. In der Vergangenheit gab es fragwürdige Praktiken bei der Verpflichtung, Medikamente mit erheblichen Nebenwirkungen präventiv einzunehmen. Wie der Begriff der Verhütung bei der Dienst- und Verwendungsfähigkeit ausgelegt werden soll, erschließt sich nicht. Somit ist jede Prävention oder sogar jede Untersuchung beim Arzt unweigerlich notwendig.

Abs. 3 ist zu streichen.

Eine Duldung von Maßnahmen, die eindeutig die körperliche Unversehrtheit berühren, ist unzulässig. Bis heute stellt dies einen entsprechenden Eingriff dar. Allgemeine medizinische Erkenntnis ist, dass Röntgen der Gesundheit nicht zuträglich ist. Blutentnahmen sind auch der Polizei nicht ohne weiteres möglich (Verdacht des Fahrens unter Alkoholeinfluss). Die Bundeswehr schafft sich hier von allgemeinen Grundsätzen abweichendes Parallelrecht.

Abs. 4 ist zu streichen.

Vom Soldaten wird erwartet, dass er eine zumutbare Behandlung erkennt. Allerdings sind zumutbare Behandlungen bei weitem kein Grund das Grundrecht auf Körperliche Unversehrtheit einzuschränken. Rechtsfolgen, wie das Versagen der Versorgung entfalten faktisch eine Zwangswirkung und führen unweigerlich dazu, Eingriffe zu dulden, auch wenn deren Zumutbarkeit nicht für die Soldat*innen erkennbar ist. Andernfalls fallen sie aus Teilen der sozialen Sicherung und setzen sich existenziellen Nöten aus.

In § 29a Abs. 1 ist Buchstabe b wie folgt zu fassen:

„Daten zur Haltung von Soldaten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung für Zwecke der Analyse der psychologischen Eignung,“

Weltanschauliche Überzeugungen sind vielfältig und liegen im Bereich des Persönlichkeitsschutzes. Soldat*in darf nur werden, wer sich verpflichtet, für die freiheitlich, demokratische Grundordnung einzustehen. Das muss in der Dokumentation ausreichen.

In Absatz 4 ist die Vereinbarkeit mit der DSGVO unklar. Die DSGVO gilt auch für Soldat*innen. Dort wo Freiwilligkeit vorausgesetzt wird, muss im öffentlichen Dienst und noch mehr im soldatischen Bereich von Drucksituationen ausgegangen werden, die die Freiwilligkeit nach der DSGVO ausschließen.

Abs. 5 ist zu streichen.

Die Aufbewahrungszeit von personenbezogenen Daten wird hier außer Kraft gesetzt. Unklar ist, was mit dem Datenmaterial praktisch gemacht werden soll. Absatz 5 ist zur unbegrenzten Aufbewahrung von personenbezogenen Daten gedacht. Es ist hierbei nicht einmal die Zustimmung der betroffenen Person notwendig.

Ziff. 10: Buchstabe b) ist zu streichen.

ver.di lehnt eine Einschränkung des Gesetzes zur Teilzeit von Soldat*innen durch eine Rechtsverordnung, die nicht der Mitbestimmung unterliegt, ab.

Ziff. 11: Buchstabe a) ist zu streichen.

Mit diesem Absatz wird die wöchentliche Arbeitszeit faktisch auf 44 Stunden faktisch neu festgelegt, auch wenn ein maximaler Wert festgeschrieben und in der SAZV anders festgelegt wird. Die Bundesrepublik befindet sich im Frieden. Die Bundeswehr übt für den Verteidigungsfall. Wenn wir derlei Ausnahmen im Frieden zulassen, ist völlig unklar, wie bei der jetzigen Arbeitszeitüberlastung eine stabile Verteidigung gewährleistet werden soll. Wenn wir in Friedenszeit in fragwürdiger Weise mit Überstunden umgehen, fällt die notwendige Regeneration der Soldat*innen aus und gefährdet deren Einsatzfähigkeit. Arbeitszeitmanagement ist leider nach wie vor ein Fremdwort für die Bundeswehr.

Buchstabe d) ist zu streichen.

Im Absatz 6 werden den betroffenen Soldat*innen faktisch alle Rechte im Bereich Arbeitszeit genommen. Die Geltung der Soldatenarbeitszeit und der EU-Arbeitszeitrichtlinie wird untergraben.

Bis heute werden die bisher ergangenen gerichtlichen Entscheidungen zur EU-Arbeitszeitrichtlinie nicht umgesetzt. In zwei dieser Entscheidungen wird eindeutig beschrieben wann man über die zulässige Zeit hinaus dienen darf (Ausnahmetatbestand):

- Im Verteidigungsfall, Katastrophenhilfe
- Zur unmittelbaren Vorbereitung des Verteidigungsfalles.

Weitere Ausnahmen sind nicht vorgesehen.

Ziff. 12: Ziff. 12 ist zu streichen.

Der gesamte § 30d „Aussetzung der Anwendung von Arbeitszeitvorschriften“ ist zu streichen. Die Verordnungsermächtigung soll es ermöglichen, Teile der EU-Arbeitszeitrichtlinie und andere bestehende gesetzliche Regelungen außer Kraft setzen. Der Spielraum der Ermächtigung ist völlig unzureichend bestimmt. Das gilt insbesondere für den generalklauselartigen Buchstaben c in Abs. 1.

Schon in der letzten Gesetzesnovelle wurden Rechtsverordnungen ohne die Beteiligung der Gewerkschaften erlassen. Mündliche Zusicherungen wurden gebrochen. Darüber hinaus wurden in der bestehen Rechtsverordnung einige Gesetzesvorgaben sehr großzügig ausgelegt.

Ziff. 19: In Ziff. 19 b) sind die Worte „vor der Zahlung mit fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz“ zu streichen.

Es ist völlig unklar, aus welchem Grund die Bundeswehr derart hohe Strafzinsen vereinnahmen sollte. Faktisch verabschiedet sich die Bundeswehr mit solchen Methoden vom Fürsorgegedanken. Fürsorge wird auch durch kleinen Gesten vermittelt.

Ziff. 21: Es sollte vorrangig die Verwendung in der jeweils niedrigeren Laufbahn geprüft werden.

Die Bundeswehr leidet unter massivem Personalmangel. Vor diesem Hintergrund erscheint eine ausnahmslose Entlassung nicht sinnvoll. Angebote in der jeweils niedrigeren Laufbahn sind in der heutigen Situation angebracht. Besteht hier gleichfalls keine Eignung, kann gem. des o.a. Abschnittes verfahren werden.

Ziff. 22: In Buchstabe a) ist die Ziff. 1. zu streichen. In Buchstabe c) sind wie Worte „vor der Zahlung mit fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz“

Die Entlassung auf eigenen Antrag erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen. Hier eine Rückforderung der Ausbildungskosten zu fordern ist unlauter. Der Satz gilt leider immer, so dass ohne Ausnahme

jede Ausbildung bei Kündigung zur Rückerstattung ansteht. Die 5 % Punkte sind zu streichen (Vgl. dazu oben).

Ziff. 33: In Buchstabe b) werden die Ziff. 5 bis 7 gestrichen. Buchstabe c) ist zu streichen.

Auch hier kann für die Bundeswehr nichts Anderes gelten, als für den Rest der Bevölkerung in Friedenszeiten. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sind Regelungen, die eingehalten werden müssen. Hierzu gehört auch die Arbeitszeit.

Die Sonderregelungen zur Arbeitszeit sind ersatzlos zu streichen. Weitgehende Gestaltungsmöglichkeiten der Bundeswehr in Friedenszeiten und ohne Katastrophenfälle zur Arbeitszeit sind nicht verständlich. Personalmangel und fehlende Kompetenz von Vorgesetzten wird nicht mit gesetzlichen Spielräumen wettgemacht. Führungsverantwortung, Selbstverwaltung und Entscheidungskompetenz der Vorgesetzten sind bei der Arbeitszeit die nötigen Werkzeuge derer es bedarf, um Leistungsfähigkeit zu erreichen und zu erhalten.

Artikel 11 - Änderung der Soldatenarbeitszeitverordnung

Ziff. 4: In Ziffer 4 ist die regelmäßige Arbeitszeit auf 39 statt 41 Stunden festzulegen.

ver.di verweist auf die ständige Forderung, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit an das Tarifniveau angeglichen werden soll. Insgesamt wird mit dem Gesetz der Versuch unternommen, die Arbeitszeit deutlich zu erhöhen und zu flexibilisieren. Für den Erhalt der Verteidigungsbereitschaft ist eine niedrigere Arbeitszeit sinnvoller, als eine dauerhaft hohe und unregulierte Arbeitszeit. Von 20 europäischen Nato-Staaten haben nur drei eine höhere Arbeitszeit für Soldat*innen. Bei den meisten anderen ist die Arbeitszeit günstiger geregelt als in Deutschland.

Artikel 14 - Änderung des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes

Ziff. 1: Buchstabe a) ist zu streichen.

In der Novellierung zum SBG 2016 wurden entgegen dem Anraten der Gewerkschaft eine Unzahl an Wählerbereichen eröffnet. Nun wird an Universitäten der Grundsatz des Vertretens aus der Laufbahngruppe heraus verändert. Noch haben wir in diesen Fällen kein unlösbares Problem. Nach einer Änderung ist nach diesem Gesetz auch mit Freistellungen im Uni-Bereich zu rechnen. Der Grundsatz der Wahl in den Laufbahngruppen wurde im Übrigen von der ehemaligen Wehrbeauftragten Claire Marienfeld eingeführt, um die Rechte des kleinen Dienstgrades zu wahren. Heute scheinen diese Rechte keine Rolle mehr an der Universität zu spielen.

Buchstabe b) ist wie folgt zu ergänzen:

„Eine Zuordnung kann nur im eigenen Organisationsbereich erfolgen.“

Dies wurde bisher nicht berücksichtigt, da wir mittlerweile mehr als 10, seit 2015 stetig anwachsend, Organisationsbereiche haben. In Zeiten der klassischen Verwaltung und drei Teilstreitkräften war eine Zuordnung vergleichsweise einfach.

Weitergehender Änderungsbedarf im SBG:

§ 8 SBG, Abs. 3 und 4 ist nachfolgend anzupassen: Abs. 3, streiche: „und zwingende dienstliche Gründe nicht entgegen stehen“. Ersetze durch: „im Rahmen dieses Gesetzes.“

Das Gesetz legt die linke und rechte Grenze der Beteiligung fest, es kann somit kein Ermessensspielraum für Vorgesetzte entstehen, ob sie sich an dieses Gesetz halten wollen oder nicht.

Abs. 4, erster Satz: Streiche nach Reisekostenvergütung den Rest des Satzes. Setze als neuen Satz hinter der Reisekostenvergütung: „Die Kosten sind in der angefallenen Höhe zu erstatten.“

Immer mehr Klagen erreichen die Gewerkschaften über mangelhafte Abrechnung oder verweigerte Buchungsdurchführung/Kostenerstattung. Der Begriff „für Bundesbeamte geltende Vorschriften“ ist im Bereich der Verwaltung leider sehr auslegungsfähig.

Trotz anderslautender Gerichtsurteile und trotz des SBG und des BPersVG, werden immer wieder unzutreffende Vorschriften zitiert, die teilweise wieder Rechtsstreitigkeiten hervorrufen. Die Motivation und das Engagement machen sich in der Bewerberzahl zu den jeweiligen Gremien bemerkbar. Ein Begriff wie „die Kosten sind zu erstatten“ stellt die Unterstützung des Staates gegenüber den ehrenamtlichen Vertreter*innen klar.

§ 10 SBG, Abs. 1, Satz 3 ist wie folgt zu ändern: Statt „zwei Monate“ ist „drei Monate“ vorzusehen.

Wenn schon dem Vorgesetzte keine Ausbildung zum SBG vorgeschrieben wird, weil der Auftrag diese nicht zulässt, ist unklar, wie eine VP innerhalb von 2 Monaten nach Auslaufen der regulären Amtszeit nachgewählt werden soll.

Grundsätzlich ist zu überlegen, ob die Amtszeit einer VP von 4 Jahren sinnvoll ist. Auf Grund der ständigen Organisationsentscheidungen müssen im Sinne unseres Demokratieverständnisses auch andere Personen innerhalb der Einheit Berücksichtigung finden (neu zu versetzte Soldaten). Eine 4 jährige Amtszeit bedeutet nur, dass man nicht gewillt ist alle 2 Jahre in der Truppe zu wählen, unter dem Vorwand, Aufwand zu vermeiden und das auf dem Rücken der Beteiligung zum Nachteil der Truppe.

Ziff. 2:

Die Wahlverordnung wurde ohne Beteiligung der Gewerkschaften umgesetzt. Hier liegen ein klarer Vertrauensbruch und die Abkehr von demokratischem Handeln vor.

Weiterer Änderungsbedarf im SBG:

§ 16 SBG, Abs. 1 ist nachfolgend anzupassen; streiche „bis zum Wahltag“, ersetze durch „bis zur Wahl der Vertrauensperson“.

Am Wahltag muss die Vertrauensperson noch nicht feststehen. Erst mit Feststellung einer anderen Person als der Betroffen kann die Kommandierung oder Versetzung erfolgen.

§ 20 SBG: [Alle nachfolgenden Absätze verschieben sich um eine Nummer!] Setze als neuen Abs. 1: „Disziplinarvorgesetzte von Vertrauenspersonen sind im Beteiligungsrecht nach den SBG auszubilden. Sie haben die Pflicht, an den entsprechenden Schulungen vor der Wahl der VP teilzunehmen. Die Schulung kann entweder in Seminarform oder auf den entsprechenden Ausbildungsgängen (z.B. „Cheflehrgang“) vermittelt werden.“

In der letzten Novellierung des SBG wurde zugesichert, dass dies in den Ausführungsbestimmungen zum SBG zwingend vorgeschrieben würde. Abgesehen davon, dass wir als ver.di nicht eingebunden wurden (trotz anderslautender Zusicherung), hat sich gezeigt, dass sich die meisten Beschwerden aus Unkenntnis des Soldatenbeteiligungsgesetzes ergeben. Dies hemmt den „Betriebsablauf“ in einigen

Bereichen nachhaltig. Die Lösung liegt im neuen Absatz 1 und der damit verbundenen Vermittlung von Rechten und Pflichten einer Vertrauensperson.

Bisheriger Abs. 2, Satz 2 ist nachfolgend anzupassen: Streiche: „soll ... stattfinden.“, ersetze durch „findet ... statt“.

Nach der Novellierung des SBG 2016 wurde zugesichert in den Ausführungsbestimmungen die Unter-
richtung zwingend stattfinden zu lassen. Wie zu erwarten war, ist dies nicht erfolgt. Eine Einbindung
der Gewerkschaft erfolgte natürlich nicht.

Ziff. 3: Bisher gab es eine Mitsprache (Mitbestimmung) bei Ersatzansprüchen über 250,-€. Dies soll zwar weiter im Gesetz stehen, aber faktisch legt ein Dritter die Ersatzansprüche fest ohne das die VP Einfluss nehmen könnte. Der Schlichtungsausschuss, mehrheitlich durch die Dienstseite vertreten, legt fest und die VP wird dadurch in ihren Rechten beschnitten.

Buchstabe b) bb) ist zu streichen.

Es handelt sich um eine faktische Außerkraftsetzung der Mitbestimmungsrechte der Vertrauensperson (VP). Die schadensbearbeitende Stelle legt nicht die Ersatzansprüche fest, sondern lediglich die Schadenshöhe oder den Aufwand der Wiederbeschaffung. Darum wird die Nr. 6 im Bereich der Mitbestimmung des Dienstbetriebes (§25 SBG) aufgeführt.

Weiterer Änderungsbedarf im SBG:

Ziff. 7: Ziff. 7 ist zu streichen.

In den letzten 2 Wahlperioden zum GVPA war festzustellen, dass in einigen Organisationsbereichen und Wählergruppen nicht genügend Vertrauenspersonen zu finden waren, um die geforderten 35 gewählten VPen aufzustellen. Die Begründung einiger VPen, warum sie sich nicht oder nicht mehr zur Verfügung stehen wollten war, dass der zeitliche Anspruch bei zweimonatigen Sitzungen eine hohe Abkömmlichkeit vom Dienort erfordert.

Das Gesetz muss nicht geändert werden, um einen monatlichen Sitzungsrhythmus zu ermöglichen. Ein monatlicher Sitzungsrhythmus verschärft die Situation nur. Damit wird auch nicht das Problem der schnellen Beteiligung gelöst, da der Ausfall einer Sitzung die Beteiligung entweder verschiebt, oder nur unzureichend Stellung genommen wird. Nach der Einführung des wöchentlichen Sitzungsrhythmus beim GVPA seit Januar 2019, ist eine Verschlechterung der Beteiligungsqualität festzustellen. Ersatzmitglieder geben sich die Klinke des GVPA in die Hand. Der Vorteil ist nicht erkennbar und Nachteile wollen und sollen ignoriert werden. Hier soll nur ein Gesetz des Gesetzes wegen umgeschrieben werden.

§ 52 SBG ist nachfolgend anzupassen: Abs. 1, bei der Anfechtung der Wahl streiche 5 Wahlberechtigte, setze 3 wählbare Personen gem. § 40 Abs. 2.

Viele berechtigte Einwände werden durch die Hürde von fünf Personen missachtet. Somit schleppen sich Fehler bis zu 4 Jahre durch die Bundeswehr ohne behoben werden zu können. Das Verständnis von Demokratie und Gesetzestreue soll mit dieser Änderung gestärkt werden.

In der z.Z. stattfinden Wahl zum 8. GVPA sind bereits vor der Wahl einige Fehler in der Umsetzung zur Wahl zu erkennen. Wenn die Einspruchsfrist verstrichen ist und keine fünf Wahlberechtigten Einspruch erheben, werden statt Vertrauenspersonen auch Personalräte in den GVPA gewählt. Damit

wird die Wahl zum GVPA, als auch der GVPA als höchstes Vertrauenspersonengremium gesetzeswidrig legitimiert.

Abs. 2 - Anfechtung der Wahl zum VPA: Streiche: ...“dass die Wahl von drei Wahlberechtigten“ Ersetze durch „dass die Wahl von drei wählbaren Personen gem. § 41 Abs. 2“.

Weiterer Änderungsbedarf SBG:

§ 55 SBG Wahlberechtigung und Wählbarkeit:

Die Vorschrift ist zu streichen, da eine Bevorzugung der in den Auslandseinsatz Kommandierten erfolgt. Unabhängig von dieser Vorschrift sind diese Soldat*innen trotzdem berechtigt an Wahlen zum GVPA und an VP-Wahlen teilzunehmen.

Ziff. 8: Der letzte Satz ist zu streichen.

Das Kapitel 5 des SBG behandelt Soldaten in Personalvertretungen. § 60 regelt die Personalvertretung von Soldaten. Die Absätze 2, 3, 4 und 5 sorgen nach der Novellierung des SBG 2016 immer wieder für Verstimmung, da das BPersVG außer Kraft gesetzt wird.

- § 4, Abs.1 des BPersVG legt abschließend fest, wer Beschäftigter im Sinne des BPersVG ist. Das SBG setzt diese Bestimmung mit § 60 SBG außer Kraft.
- § 5 BPersVG legt fest, welche Gruppen nach BPersVG zu bilden sind. Eine weitere Gruppe kann nur unter Bildung der beiden angesprochenen Gruppen hinzutreten, so das Rechtsverständnis. Hier soll das SBG § 60 Abs. 3 die Regeln des BPersVG gleichfalls außer Kraft setzen.
- § 12 BPersVG legt fest, dass 5 Wahlberechtigte nachdem BPersVG (Beschäftigte im Sinne des § 4 Abs. 1 BPersVG i.V.m. § 13 BPersVG Wahlberechtigung und § 14 BPersVG Abs. 1).

Dies wird missachtet durch den § 60 SBG Abs. 2.

Vielmehr werden durch §60 SBG die Wahlen von Personalvertretungen im Soldatenbereich ermöglicht, wo in vergleichbaren Dienststellen ohne Soldaten das BPersVG derlei Wahlen untersagt. Das SBG setzt hierbei wieder einmal das BPersVG außer Kraft.

Warum wird das BPersVG durch ein SBG verdrängt, wenn es doch eine eigene Beteiligung nach dem Soldatenbeteiligungsgesetz (Kapitel 1 - Kapitel 4) gibt? Damit werden nachhaltig die Beteiligungsrechte der beiden anderen Gruppen (Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen) eingeschränkt.

§ 62 SBG, Absatz 2 ist so abzuändern, dass zu lesen ist: Die Gruppe der Arbeitnehmer und Beamten bilden den Personalrat. Die Anzahl der Sitze erhöht sich um die Anzahl der gewählten Soldaten, die dem Personalrat hinzutreten. Die Anzahl der Sitze der Hinzutretenden übersteigt nicht die Anzahl der Sitze der größten Gruppe des Personalrates.

Weiterer Änderungsbedarf SBG:

§ 92 BPersVG ist auf seine Umsetzbarkeit zu prüfen (evtl. Gruppenbildung mit beratender Funktion).

Die Anwendbarkeit der Bildung von Beteiligungsgruppen auf Standortebene über Organisationsbereiche hinweg, hat sich nach der Novellierung des SBG 2016 als sehr schwierig herausgestellt. Probleme sind u.a. die Zuständigkeit, die Anzahl der Mitglieder, das konkurrierende Verhalten bei Beschlüssen zum SBG, Doppelmandatschaft aus dem Vertretungsrecht nach BPersVG für Soldaten und der quasi

VP, die Rechtheausübung aus dem SBG oder dem BPersVG sowie fehlende Einflussnahme der Arbeitnehmer und Beamten auf derlei Entscheidungen.

Änderungsvorschlag zu §§ 4-6 Soldatenversorgungsgesetz:

Aufnahme des Punktes „Bildungskonto“ unter der Verantwortung und Verwaltung des BfD, unabhängig vom Status (SaZ / BS).

Allen Soldat*innen soll die Möglichkeit des lebenslangen Lernens ermöglicht werden. Jede Soldat*in erhält bei Eintritt in die Bundeswehr einen Anspruch auf BfD-Gelder, welcher mit dem Übergang zum BS erlischt. Eine Weiterbildung für BS (auch Qualifizierung für die Bw) ist somit sehr schwer.

Weiterer Änderungsbedarf besteht nicht.

Die Verbesserungen im Bereich der Berufsförderung, die Leistungsanpassung der Reservedienstleistenden, sowie die Anpassung Soldatenversorgungsgesetzes sind zu begrüßen. Allerdings erscheinen einige Anpassungen eher als moderat.

Im Bereich der Familienförderung (Zulagen) und der Förderung der Motivation für Berufssoldaten und länger Dienenden (Wertschätzung für geleistete Arbeit) könnte dieses Gesetz noch einiges zulegen. Die Anpassungen liegen im einstelligen Bereich und entsprechen nicht einmal den jährlichen Preissteigerungen.

Weitere Schwerpunkte des Gesetzes sind u.a. auch das Soldatenbeteiligungsgesetz (Einflussnahmen auf das BPersVG), dies wird allerdings im Vorwort des Gesetzes ausgeblendet. Eine grundsätzliche Korrektur ist zwingend erforderlich und von uns hier mit eingebracht.