

Die Bundeswehr: *Die Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV) ist ein Jahr her. Wie bewerten Sie das Vorhaben heute?*

Generalleutnant Eberhard Zorn: Mit der SAZV haben wir erstmals eine gesetzliche Regelung der Arbeitszeit für Soldatinnen und Soldaten geschaffen, die natürlich Auswirkungen auf gewohnte und so manche „liebgewonnenen“ Dienstabläufe hat. Von Anfang an musste ein Kompromiss zwischen der Aufrechterhaltung der Einsatzbereitschaft und der Umsetzung der Vorgaben der EU Arbeitszeitrichtlinie eingegangen werden und nicht alles, was aus Sicht des Dienstherrn oder der Soldatinnen und Soldaten wünschenswert erscheint, konnte verwirklicht werden. Die SAZV hat dabei durchaus einen Kulturwandel in der Bundeswehr eingeläutet. Vorgesetzte wie Untergebene müssen sich daran immer noch gewöhnen. Die Arbeitszeit ist jetzt ein begrenztes Gut, denn es geht um die Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten. Die Einführung der SAZV wurde unter intensiver Einbindung aller Organisationsbereiche, Verbände und Beteiligungsgremien unter hohem Zeitdruck vorbereitet und bewerkstelligt. Diese Phase haben wir mit einer umfassenden Informationskampagne begleitet. Trotz allem hat sich nun im ersten Jahr der Anwendung gezeigt, dass die eine oder andere Unschärfe oder Unsicherheit beseitigt werden musste und einzelne Punkte einer weiteren Konkretisierung oder auch Nachbesserung bedürfen. Im Zuge der Evaluation zeigte sich – und diese Botschaft ist mir wichtig – dass die SAZV in weiten Teilen der Bundeswehr gut umsetzbar ist. Viele Vorgesetzte nutzen ihre Spielräume zweckmäßig im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aus und es gelingt ihnen auch unter diesen Rahmenbedingungen die Einsatzbereitschaft ihrer Soldatinnen und Soldaten sicherzustellen. Die SAZV deckt aber auch „Schieflagen“ der Rahmenbedingungen auf, die jetzt zügig verbessert werden müssen. Sie verdeutlicht messbar in einzelnen Bereichen ein Ungleichgewicht zwischen dem Auftrag und den zur Verfügung stehenden Mitteln.

Sie haben mit Ihrer Aussage, kurzfristig 12 von 23 Handlungsfeldern des Evaluierungsprozesses zur SAZV zu schließen, eine große Spannungs- und Erwartungshaltung erzeugt. Verraten Sie uns, welche Felder das sein werden?

Nach Abschluss der erforderlichen Mitzeichnungs- und Beteiligungsverfahren wird es voraussichtlich im zweiten Quartal 2017 zur ersten umfangreichen Änderung der Durchführungsbestimmungen kommen. Bereits vorab wurden folgende Punkte geklärt: Zum einen ist auch bei einem Dienst im Ausnahmetatbestand von bis zu zwölf Stunden an Wochenenden und Feiertagen Ausgleich zu gewähren. Zum anderen werden künftig auch die Hafenaufenthalte in Auslands- und Fremdhäfen in den Ausnahmetatbestand „Mehrtägige Seefahrt“ einbezogen. In den angepassten Durchführungsbestimmungen werden wir bestehende Regelungen schärfen und klarstellen oder neue Regelungen aufnehmen. Dies betrifft vor allem die Themenfelder Schiedsrichterdienst, Bereichsspezifika, Reservedienst Leistende und den Umgang mit gesetzlich oder dienstlich begründeter

Minderarbeit. Es gibt aber auch Handlungsfelder, bei denen während der Evaluierung festgestellt wurde, dass eine Änderung derzeit entweder nicht möglich, oder inzwischen nicht mehr erforderlich ist. Hierzu gehören die Themenfelder Verkürzung Bezugszeitraum, Schaffen weiterer Ausnahmemöglichkeiten, Rechtsverbindlichkeit der Arbeitshilfe sowie Anpassungen der bestehenden Regelungen zu Langzeitkonten oder zur Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Im Zuge eines Berichts an den Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestags zu wettbewerbsfähigen Gehaltsstrukturen werden noch in diesem Jahr darüber hinaus Lösungsmöglichkeiten für Handlungsfelder untersucht, die eine gesetzliche Regelung erforderlich machen würden. Das sind die Aufhebung der Konkurrenzregelung Auslandsdienstbezüge – finanzielle Vergütung von Mehrarbeit, der finanzielle Ausgleich von Mehrarbeit in der Ausnahme ab dem ersten Dienstag, der finanzielle Ausgleich von Rufbereitschaft sowie eine Vereinfachung der Vergütungsordnung.

In Gesprächen wurde zugesagt, dass eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden zukünftig nicht mehr vom eigenen Kindergeldbezug abhängig sein soll. Diese Frage beschäftigt unsere Mitglieder sehr. Nun ist vom Evaluationsprozess zu hören, dass das Ziel nicht mehr verfolgt werden soll. Welche Gründe gibt es hierfür?

Die Bindung der Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit an den persönlichen Bezug des Kindergeldes entspricht der bereits seit Jahren bestehenden Regelung im öffentlichen Dienst. Unterschiedliche Regelungen in einzelnen Ressorts, in diesem Fall also im Geschäftsbereich des BMVg, lassen sich nur begründen, wenn für Soldatinnen und Soldaten diesbezügliche relevante Besonderheiten vorliegen. Diese sind für uns nicht ableitbar. Aus diesem Grund kann dieses Ziel nicht weiter verfolgt werden.

Vielen Dank für das Gespräch, Generalleutnant Zorn!

Generalleutnant Eberhard Zorn