

Per Mail an: empl-labour-law-green-paper@ec.europa.eu

An die
Kommission der Europäischen Gemeinschaft

Brüssel

Bonn, 23.03.2007
Az.: AB-D/ 25.30
Bitte stets angeben!

**Stellungnahme des Deutschen Bundeswehrverbandes zum Grünbuch
„Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Der Deutsche Bundeswehrverband als Interessenvertretung der Soldatinnen und Soldaten in Deutschland begrüßt den Versuch der Kommission, mit dem Grünbuch „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ eine öffentliche Debatte darüber einzuleiten, wie durch Weiterentwicklung des Arbeitsrechts positive Wirkungen im Hinblick auf das Ziel der Lissabon-Strategie entwickelt werden können, nachhaltiges Wachstum und gleichzeitig mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen.

Soweit für die Bearbeitung durch die Kommission hilfreich, übersenden wir gerne kurzfristig auch eine in einer anderen Arbeitssprache der Kommission gehaltene Fassung unserer Stellungnahme. Bitte lassen Sie uns einen entsprechenden Wunsch kurz wissen.

1. Allgemeine Bewertung

Das Grünbuch richtet sich freilich nicht in erster Linie an die Angehörigen der Streitkräfte in der EU. Dies wird besonders deutlich bei den im Grünbuch aufgeworfenen Diskussionsthemen zur Modernisierung des Arbeitsrechts. Dies gibt im Rahmen der Diskussion um das Grünbuch Anlass zu dem Hinweis, dass die Sozialvorschriften des EG-Vertrages regelmäßig auch für die Bediensteten der Mitgliedstaaten selbst gelten. Deshalb sollten die im Grünbuch angesprochenen sozialen Mindeststandards für

Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsschutzbestimmungen grundsätzlich auch für den öffentlichen Dienst der Mitgliedstaaten einschließlich der Streitkräfte, Polizei und Katastrophenschutzdienste gelten. Es muss daher sichergestellt sein, dass EU-Normen zu Arbeitsschutzbestimmungen und Mindeststandards im Arbeitssektor regelmäßig auch für Soldaten gelten. Neben dem Arbeitsschutz ist hierbei an die Arbeitszeitrichtlinie zu denken.

Im Ergebnis sollten daher die Unionsbürger, für die das „Sonderarbeitsrecht des öffentlichen Dienstes“ gilt, nicht von vorneherein vom Anwendungsbereich eines europäischen Arbeitsrechtes ausgenommen werden. Selbstverständlich wird man – qua Natur der Sache - Ausnahmen dort zulassen müssen, wo es die Besonderheiten des militärischen oder polizeilichen Dienstes erfordern. Dies darf allerdings nicht dazu führen, dass Angehörigen des öffentlichen Dienstes und damit im Ergebnis auch Soldaten, die Teilnahme an einem einheitlichen sozialen Mindeststandard in Europa verwehrt wird.

Die angesprochenen Besonderheiten des öffentlichen Dienstes führen auch dazu, dass nicht alle im Grünbuch aufgeworfenen Fragen für die Streitkräfte relevant sind. Aus diesem Grund gehen wir nachfolgend nur auf die Fragen ein, die Auswirkungen auch auf die Beschäftigungsverhältnisse in den Streitkräften haben.

2. zu Frage 6

Die Volkswirtschaften der EU gewähren ihren Völkern einen gegenüber anderen Teilen der Erde hohen Lebensstandard. Diese im Verhältnis zu anderen Völkern relativ gute Einkommenslage der EU-Staaten muss jedoch der fortschreitenden Globalisierung Stand halten können. Höhere Arbeitskosten sind am Markt durchsetzbar, wenn sie für qualitativ höherwertigere, produktivere Arbeit gezahlt werden. Die höheren Kosten sollten also grundsätzlich durch einen entsprechenden Mehrwert der erstellten Waren und Leistungen gerechtfertigt sein.

Daher halten wir es für unabdingbar, dass der Zugang zu einer hochwertigen Ausbildung in allen Teilen der Gesellschaft gefördert wird. Ebenso sollten Rahmenbedingungen geschaffen werden, bei denen sich eine hochwertige Ausbildung für die Menschen auch auszahlt im Wege der dadurch eröffneten Chancen auf eine angemessen bezahlte hochwertige Tätigkeit.

Zugleich führt die angesprochene globale Wirtschaft dazu, dass anders als in früheren Zeiten kein Bürger mehr darauf vertrauen kann, lebenslang die gleiche Tätigkeit ausüben zu können. Die Menschen benötigen daher Wirtschaftsbedingungen, die sowohl einen angemessenen Schutz ihrer Arbeitsplätze gewähren als auch angemessene Bedingungen für die Aufnahme einer neuen Tätigkeit gewährleisten. Speziell mit Blick auf die „Soldaten auf Zeit“, die nach ihrer Dienstzeit im Militär in eine andere Beschäftigung wechseln, ist es daher von wesentlicher Bedeutung, dass ihre in der Armee erworbenen Qualifikationen in ihrem weiteren beruflichen Weg anerkannt werden.

In gleicher Weise muss die soziale Absicherung der EU-Bürger so gestaltet werden, dass die Menschen nicht mit Nachteilen bei ihrer Altersversorgung bestraft werden, wenn sie ohne ihr eigenes Verschulden ihr Beschäftigungsverhältnis wechseln müssen. Daher halten wir gesetzliche Regelungen für erforderlich, welche sicherstellen, dass die unverschuldete Notwendigkeit, sich eine neue Beschäftigung zu verschaffen, nicht noch zusätzlich zu wirtschaftlichen Nachteilen führt gegenüber anderen Bürgern, die das Glück haben, ihr Berufsleben ganz oder überwiegend ohne einen solchen Wechsel verbringen zu können. Ebenso muss gewährleistet sein, dass auch tarifvertragliche Regelungen nicht ohne zwingenden Grund Bürger schlechter stellen, die einen solchen Wechsel auf sich nehmen müssen.

3. zu Frage 8

Die reale Entwicklung der Wirtschaft zeigt deutlich, dass die Ermöglichung von Rechtsunterschieden allein wegen der gewählten Rechtsform einer Beschäftigung, ohne dass dem auch sachliche Unterschiede zugrunde liegen, einen erheblichen Anreiz schafft, Bürger durch die Wahl einer solchen Rechtsform zu benachteiligen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind nun einmal am Arbeitsmarkt – je allein für sich betrachtet – nicht mit gleichwertiger „Verhandlungsmacht“ ausgestattet. Daher halten wir einen Grundstock an Vorschriften, die ohne Rücksicht auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses gelten, für die einzig wirksame Absicherung gegen eine missbräuchliche Wahl von Rechtsformen durch denjenigen Partner, der wirtschaftlich stärker ist.

Hier zeigt sich zugleich, dass die EU in den Augen ihrer Bürger ihre Legitimation verliert, wenn sie sich darauf beschränkt, die Ausnutzung einer derartigen Macht im Markt zu ermöglichen. Ein „Europa der Bürger“ muss daher nicht allein einen Binnenmarkt zu gleichen Bedingungen für alle Wettbewerber anstreben, sondern auch einen

angemessenen sozialen Schutz aller ihrer Bürger. Andernfalls verliert sie früher oder später die Gefolgschaft ihrer Völker, und damit ihre demokratische Legitimation.

4. zu Frage 11

Die Diskussion um die Arbeitszeitrichtlinie wird getrieben durch die konsequente Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften. Der Gerichtshof trägt dabei jedoch allein der Tatsache Rechnung, dass arbeitsmedizinische Grundsätze auch dort Beachtung erfordern, wo ein menschenwürdiger Umgang mit dem Personal vielleicht besondere Sorgfalt oder auch eine faire Vergütung besonderer Belastungen erfordert. Aus Sicht des Verbandes geht die Debatte darüber, ob eine Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie zu höheren Gehältern für Ärzte oder Krankenschwestern führt, am Thema vorbei. Denn niemand kann ernsthaft anstreben oder in Kauf nehmen, dass Patienten bei einer schweren Krankheit oder einem Unfall von übermüdetem Personal behandelt werden, und damit erhebliche Risiken von Komplikationen ausgesetzt werden. Bei der Frage, wie lange die Arbeitszeiten dieser Menschen sein dürfen, darf es nicht um finanzielle Wünsche des Arbeitgebers gehen, sondern allein um die Gesundheit der Patienten. Ebenso ist die Frage, wie lange ein Mensch ein Fahrzeug führen kann, ohne dass von ihm Gefahren für andere ausgehen, keine Frage der Vertragsform sein, sondern allein eine Frage der physischen Belastung durch seinen Dienst.

Daher halten wir Debatten für verfehlt, die über „Flexibilität“ diskutieren aber in der Sache darüber sprechen, aus welchen Gründen man die gleiche Arbeitsleistung der Menschen für weniger Geld beanspruchen möchte. Flexible Arbeitszeiten müssen dort ihre Grenzen finden, wo die physische oder psychische Beanspruchung gesundheitlich unbedenkliche Umfänge überschreitet. Nur in diesem Rahmen sind flexible Arbeitszeiten sinnvoll. Dann allerdings kann es durchaus sinnvoll sein, längere Arbeitszeiten für bestimmte Zeiträume zuzulassen, wenn zugleich – und ebenso flexibel – ein Ausgleich zu einem anderen Zeitpunkt erfolgt. Ein höheres oder zumindest gleiches Schutzniveau tritt nur dann ein, wenn sowohl Belastungen wie auch Erholungszeiten sich an der langfristigen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Menschen orientieren, und nicht an finanziellen Interessen.

Da diese Zusammenhänge biologisch und medizinisch bedingt sind, ist es zugleich unsere Überzeugung, dass diese Mindestbedingungen für alle EU-Staaten und für alle Arten von Beschäftigung gelten müssen.

Hierbei sollte die EU sich vorrangig mit den Formen der Beschäftigung befassen, die nach medizinischer Erkenntnis besonders geeignet sind, die langfristige Arbeitsfähigkeit der

Menschen zu gefährden. Hierfür nennen wir als Beispiele Nachtarbeit, Schichtarbeit und besonders lange Arbeitszeiten (Überstunden).

Mit freundlichen Grüßen

Birte Dolpp