

zu BT-Drs. 16/10995

Berlin, 15.12.2008



Deutscher Zweig der
War Resisters' International (London)

Mitglied des
Internationalen Friedensbüros (Genf)

Spendenkonto
DFG-VK-Bundesverband
Bank für Sozialwirtschaft Köln
Kontonummer 8 304 600
BLZ 370 205 00

Beantwortung der Fragen für die öffentliche Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema

**„Änderung des Zivildienstgesetzes“
(Bundestags-Drucksache 16/10995) am 17. Dezember 2008**

Grundsätzliche Einführungen

Ausgehend von der pazifistisch-antimilitaristischen Grundsatzposition der DFG-VK und einer grundsätzlichen Ablehnung der Wehrpflicht ist die Gestaltung des Zivildienstes als „Lerndienst“ in mehrfacher Hinsicht problematisch. Von der grundgesetzlichen Systematik her ist der Zivildienst als Erfüllung der Wehrpflicht lediglich Ersatz für den verweigerten Kriegsdienst bei der Bundeswehr ohne eigene Zielbestimmung. Insofern ist es fragwürdig, ob staatlicherseits über die zwangsweise Einforderung einer Arbeitsleistung hinaus pädagogische Zielsetzungen bezüglich der Dienstleistenden im Sinne einer „Persönlichkeitsbildung“ oder des „Erwerbs sozialer Kompetenzen“ verbunden sein dürfen oder überhaupt können.

Das Konzept des „Lerndienstes“ soll aus meiner Sicht so zwei Funktionen erfüllen: erstens die Akzeptanz des Zivildienstes und des Kriegsdienstzwangs in einer Zeit zu erhöhen, in der diese Akzeptanz schwindet. Zweitens soll verschleiert werden, dass der Zivildienst die Betroffenen aus ihrem Leben, aus ihren Ausbildungen und aus ihrem Berufsweg reißt und damit enormen Schaden anrichtet, sowohl für die Opfer des Zivildienstes als auch volkswirtschaftlich.

Das Konzept des „Lerndienstes“ in Form eines Zwangsdienstes ist abzulehnen. Ein Gesetzentwurf, der dieses Konzept fördert, auch.

Im Einzelnen möchte ich auf die Fragen wie folgt eingehen:

1. Wird mit dem jetzt vorgelegten Gesetzentwurf die Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst unterstützt und sind die vorgesehenen Maßnahmen zielführend und erfolgversprechend hinsichtlich der Persönlichkeitsentwicklung, des Erwerbs sozialer und fachlicher Kompetenzen des Zivildienstleistenden?

Ausgehend von den genannten Grundüberlegungen kann sich bei der Beurteilung des "Lerndienstes" nur die Frage stellen, wie er aus der Perspektive der betroffenen Zivildienstleistenden organisiert und gestaltet sein müsste und ob die vorgeschlagene Gesetzesänderung auch insofern eine Verbesserung gegenüber der jetzigen Situation bedeutet.

Selbstverständlich sind Maßnahmen zu begrüßen, die den Zivildienst erträglicher machen und den erwähnten Schaden mindern. Vor dem Hintergrund, dass der "Lerndienst" im Rahmen einer Verpflichtung stattfindet, kann die angestrebte Effizienz hinsichtlich von Persönlichkeitsentwicklung und des Erwerbs von sozialer und fachlicher Kompetenz nicht erreicht oder mindestens in Frage gestellt werden. Dem Gesetzentwurf fehlt für das Erreichen des hochgesteckten Ziels mindestens, dass die während des Dienstes erworbenen Kenntnisse auch tatsächlich als eine weiterführende Berufsausbildung angerechnet werden. Dieses hätte zur Folge, dass auch die Dienstleistenden den "Lerndienst" als für ihre Lebensplanung sinnvollen Abschnitt bewerten könnten.

Die vorgeschlagenen Regelungen unter diesem Blickwinkel und dem ihrer praktischen Umsetzung betrachtet, sind daher weder zielführend noch erfolgversprechend. Vor allem die vorgesehene und/oder faktische Reduzierung der Seminarzeiten stellt keine Verbesserung gegenüber der derzeitigen Situation dar.

Letztlich stellt sich aber auch die Frage nach der Glaubwürdigkeit des Zivildienstes als "Lerndienst", da dieser ja lediglich erst nach einer Anerkennung der Ablehnung des Kriegsdienstes mit der Waffe auf der Grundlage von Artikel 4 Absatz 3 des Grundgesetzes geleistet werden darf. Konkret: Wenn der verfassungsrechtliche Normalfall der Kriegsdienst mit der Waffe bei der Bundeswehr ist und das Erlernen des Kriegshandwerkes zum Ziel hat, können dann die Inhalte und Ziele des Ersatzdienstes, auch wenn er "Lerndienst" genannt wird, solche sein, die die Inhalte und Ziele des Normalfalls in Frage stellen?

2. Zur Lösung von Problemen, die sich aus der Verkürzung des Zivildienstes auf neun Monate insbesondere bei der individuellen Schwerstbehindertenbetreuung und der individuellen Schwerstbehindertenbetreuung von Kindern ergeben können, hat bereits die Kommission "Impulse für die Zivilgesellschaft" in ihrem Bericht vom Januar 2004 empfohlen, die rechtlichen Möglichkeiten einer freiwilligen Verlängerung des Zivildienstes zu prüfen. Diese Prüfung ist zwischenzeitlich erfolgt: eine freiwillige Verlängerung des nur noch neunmonatigen Zivildienstes entsprechend der freiwilligen Verlängerung des Grundwehrdienstes wäre rechtlich zulässig. Gleichwohl fehlen entsprechende Regelungen im Gesetzentwurf der Bundesregierung, weiterhin soll der Zivildienst neun Monate und keinen Tag länger dauern. Anerkannte Kriegsdienstverweigerer, die anstelle des Zivildienstes einen Freiwilligendienst leisten, verpflichten sich demgegenüber für mindestens zwölf Monate und bleiben in ihrem Freiwilligenstatus weiterhin sozial abgesichert. Zivildienstleistenden werden von den Dienststellen lediglich "Verlängerungsmöglichkeiten" in Form von Praktika, Minijobs o.ä. angeboten, die keine gleichwertige soziale Absicherung wie der vorangegangene Zivildienst bieten.

Wie würden Sie vor diesem Hintergrund die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für eine freiwillige Verlängerung des Zivildienstes bewerten?

Wiederum ausgehend von den o.g. grundsätzlichen Ausführungen kann es für mich nicht um eine mögliche freiwillige Verlängerung des Zivildienstes anstelle von Praktika, Minijobs o.ä. zur Behebung von Problemen in der Betreuung von Hilfebedürftigen gehen, sondern nur um die Umwandlung von Zivildienstplanstellen in ordentlich Beschäftigungsverhältnisse. Dieses ist bereits heute bei entsprechender Bereitschaft jederzeit möglich. Durch die Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung des Zivildienstes ist für mich keine positive Änderung an der Situation der zu Betreuenden und Hilfebedürftigen erkennbar. Vielmehr wird die (Zwangs)Situation der Zivildienstleistenden, zu einem Dienst verpflichtet worden zu sein, der nicht mit den üblichen gesellschaftlichen Zeitabläufe (Studium, Ausbildung, ...) deckungsgleich ist, ausgenutzt. Denjenigen, die tatsächlich in den Berufsfeldern arbeiten wo-

len, in denen sie im Zivildienst eingesetzt werden, muss ermöglicht werden, dort für einen angemessenen Lohn auf freiwilliger Basis zu arbeiten und zu lernen. Eine qualitative Verbesserung im Sinne einer Zivilgesellschaft wird nicht erreicht.

3. Inwieweit enthält der vorliegende Gesetzentwurf ausreichende Vorgaben und Standards, um die Verlässlichkeit und Qualität des Zivildienstes als Lerndienst und insbesondere um die fachliche Einweisung zu gewährleisten?

Nach meiner Einschätzung enthält der Gesetzentwurf keine wirklichen Angaben zu der angedachten Umsetzung zu einem "Lerndienst". Vielmehr werden die Lehrgangzeiten für die Zivildienstleistenden nicht aus- sondern abgebaut. Darüber hinaus bleibt die Frage offen, wie die Qualifizierung der Zivildienstleistenden in den Dienststellen überhaupt gefördert wird und wie die personelle Zuordnung geregelt werden soll. Ein "Lerndienst" allein oder überwiegend auf der Grundlage learning by doing ist eine Mogelpackung.

Unter den im Gesetzentwurf aufgeführten Bedingungen ist für mich die Umsetzung eines Zivildienstes als "Lerndienstes" nicht vorstellbar.

4. Wie beurteilen Sie die geplante Ausstellung von qualifizierten Dienstzeugnissen für Zivildienstleistende?

Die Ausstellung von qualifizierten Dienstzeugnissen auf Anfrage der Dienstleistenden sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Die Ausstellung eines obligatorischen Dienstzeugnisses an alle Dienstleistende ist dagegen abzulehnen.

Durch die obligatorische Ausstellung eines Dienstzeugnisses würde ein weiteres Zwangs- und Druckmittel für politisches Wohlverhalten im Zivildienst geschaffen. Im späteren Berufsleben könnte das Dienstzeugnis bei Bewerbungen für potentielle Arbeitgeber routinemäßig werden und über einen sehr langen Zeitraum negative Auswirkungen auf Anstellungsmöglichkeiten haben.

5. Wie beurteilen Sie die Regelung im Wehrpflichtgesetz, nach der ein vorübergehend untauglich gewordener Wehrdienstleistender aus dem Grundwehrdienst entlassen und später nach der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit erneut einberufen werden kann?

Verheerend: Der Betroffene würde dann zweimal aus seinen selbstbestimmbaren Lebenszusammenhängen gerissen werden.

7. Wird durch die vorgeschlagene Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes (Artikel 5 Nr. 1 des 3. ZDGÄndG) die Problematik gelöst, dass junge Männer, die in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig sind, durch die Ableistung von Wehr- oder Zivildienst in vielen Fällen praktisch direkt in die Arbeitslosigkeit geführt werden?

Nein. Selbst wenn es punktuelle Verbesserungen geben sollte, ist zu befürchten, dass sie wie bisher leicht umgangen werden können, indem ein anderer Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses genannt wird. Allein die Gefahr einer Einberufung wirkt heute bereits als Einstellungshindernis, egal ob es um ein befristet oder unbefristet Arbeitsverhältnis geht.

Eine Zwischenlösung könnte darin bestehen, dass für die Betroffenen eine Befreiungs- oder Zurückstellungsregelung gesetzlich getroffen würde.

8. Welche Folgen ergeben sich, wenn die vorgeschlagene Änderung des Wehrpflichtgesetzes (Artikel 4 Nr. 3 des 3. ZDGÄndG) in Kraft treten würde, nach der Dienstleistende wegen einer nach Dienstantritt entstandenen vorübergehenden Dienstunfähigkeit entgegen der bisherigen Praxis auch gegen ihren Willen aus dem Dienst entlassen werden können?

Nach der bisherigen und derzeit geltenden Gesetzeslage dürfen Dienstleistende, die wegen einer nach Dienstantritt eingetretenen vorübergehenden Dienstunfähigkeit nicht weiter am Dienst teilnehmen können, ausschließlich dann entlassen werden, wenn sie dies beantragen. Eine Änderung dieser Regelung entsprechend der beabsichtigten Gesetzesänderung würde den Schutz der geltenden Rechtslage für den Betroffenen bezüglich seiner weiteren Ausbildungs-, Berufs- und Lebensplanung in zweifacher Hinsicht gravierend einschränken: Einerseits verlöre er die Planungssicherheit für den Zeitraum bis zum regulären Dienstdende, andererseits könnte er bei wieder eintretender Dienstfähigkeit zur Ableistung einer Restdienstzeit erneut eingezogen werden, was die Unterbrechung oder Verlängerung einer Ausbildung/eines Studiums bedeuten könnte oder ggf. eine Entlassung in die faktische Arbeitslosigkeit. Aus diesen Gründen plädiere ich im Interesse der Betroffenen für das Festhalten an der bisherigen Regelung und lehne die Änderung ab.

10. Inwiefern wird der Gesetzentwurf dem Anspruch des Zivildienstes als Lerndienst vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen, der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel und der perspektivischen Planungen gerecht?

Wie an anderer Stelle bereits dargestellt, taugt der Zivildienst und das Konzept "Lerndienst" weder als Konzept für die Qualifizierung von Jugendlichen noch als Konzept für die Betreuung von Hilfebedürftigen. Es ist abzulehnen. Durch die Abschaffung der Dienstpflicht und seiner Folgen würden bei politischem Willen nicht nur direkt Haushaltsmittel frei um im üblichen Einsatzfeld für die Zivildienstleistenden Fachkräfte einzustellen und angemessene Löhne zu zahlen. Bisher sorgte der Einsatz von Zivildienstleistenden jedoch dafür, dass in sozialen Einrichtungen qualifizierte Hilfe vorenthalten, Tarife für Angestellte auf niedrigstem Niveau gehalten und Planstellen nicht geschaffen werden.

Das wird sich durch die geplanten Änderungen des Gesetzes nicht ändern.

Kontakt:

Monty Schädel

Politischer Geschäftsführer

Deutsche Friedensgesellschaft-Vereinigte KriegsdienstgegnerInnen (DFG-VK)

Rykestr. 13, 10405 Berlin

Tel. 0151-15596597

E-Mail: schaedel@dfg-vk.de

Internet: www.dfg-vk.de