

zu BT-Drs. 16/10995



Zentralstelle KDV – Sielstraße 40 – 26345 Bockhorn

Zentralstelle für Recht und Schutz
der Kriegsdienstverweigerer
aus Gewissensgründen e. V.

Service-Büro

Sielstraße 40 · 26345 Bockhorn
Tel.: **04453 / 98 64 888** · Fax: 04453/9864890
Zentralstelle.KDV@t-online.de
www.Zentralstelle-KDV.de

Präsidentin: Dr. Margot Käßmann, Hannover
Vorsitzender: Dr. Werner Glenewinkel, Werther
Stellvertretende Vorsitzende: Michael Gemer,
Darmstadt, und Stefan Philipp, Hamburg
Schatzmeister: Hans-Jürgen Wiesenbach, Bremen
Geschäftsführer: Peter Tobiassen

Bockhorn, den 10. Dezember 2008

Beantwortung der

vorab mitgeteilten **Fragen**

für die öffentliche Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema „**Änderung des Zivildienstgesetzes**“

(Drucksache 16/10995)

Zu den Fragen 1, 3 und 6:

1. Wird mit dem jetzt vorgelegten Gesetzentwurf die Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst unterstützt und sind die vorgesehenen Maßnahmen Ziel führend und Erfolg versprechend hinsichtlich der Persönlichkeitsentwicklung, des Erwerbs sozialer und fachlicher Kompetenzen des Zivildienstleistenden?
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?
6. Wie beurteilen Sie die Regelungen zu Einweisung, Einführung und Begleitung der Zivildienstleistenden?

Männer zwischen 18 und 23 Jahre lernen im Zivildienst für neun Monate die Arbeit sozialer oder ökologischer Einrichtungen kennen. Sie erkennen die Bedeutung dieser Arbeitsfelder in unserer Gesellschaft und müssen sich mit neuen und ungewohnten Fragen auseinandersetzen, mit Behinderung, Krankheit, Tod, sozialen Randgruppen, ökologischen Themen und Umweltproblemen. Sie werden in diesen Dienst innerhalb der ersten vier Wochen eingewiesen und – soweit das erforderlich ist – im Rahmen von zweiwöchigen Lehrgängen auf diese Arbeit vorbereitet. Das sind die Rahmenbedingungen im heutigen Zivildienst.

Frauen und Männer zwischen 17 und 27 Jahre lernen in freiwillig eingegangenen Diensten zwischen sechs und 24 Monaten die Arbeit in sozialen oder ökologischen Einrichtungen kennen. Da sie in den gleichen Arbeitsfeldern wie die Zivildienstleistenden arbeiten, werden sie mit den gleichen Fragen und Problemen konfrontiert. Bezogen auf eine zwölfmonatige Dienstdauer schreibt das Freiwilligendienstgesetz 25 Seminartage vor, in denen die Freiwilligen auf ihre Tätigkeiten vorbereitet werden und in denen sie ihre Erfahrungen, ihre Fragen und ihre Probleme reflektieren und aufarbeiten können. Diese Freiwilligen Jahre werden wegen des begleiteten Lernens auch Bildungsjahre genannt.

Die Regierungskoalition hat vertraglich vereinbart, den Zivildienst als Lerndienst zu gestalten. Dabei wurde zutreffend davon ausgegangen, dass die heutigen Rahmenbedingungen im Zivildienst nicht ausreichen, um diesen als Lerndienst zu qualifizieren.

Heute werden rund 80 % der Dienstleistenden im Rahmen eines fünftägigen Seminars in den Zivildienstschulen des Bundes in Rechte und Pflichten des Zivildienstes unterrichtet und erhalten politische Bildung. Nur 40 % der Dienstleistenden¹, die im unmittelbaren Dienst am Menschen arbeiten, werden zudem in zehntägigen Seminaren auf ihre konkrete Tätigkeit vorbereitet. 60 % erhalten keine besondere Einweisung, sondern sind auf die Einweisung und Anleitung durch die Dienststelle angewiesen. Das geht in vielen Fällen über ein ‚learning by doing‘ nicht hinaus. Die Aussage in der Begründung des Gesetzesentwurfes „Alle Dienstleistenden werden in ihrer Dienstzeit für die ihnen übertragenen Aufgaben qualifiziert und fortgebildet“² ist grob falsch.

Wenn der Zivildienst als Lerndienst ausgestaltet werden soll, müssen sowohl die Einweisung in der Dienststelle nach § 25a wie auch die seminarmäßige Einführung und Begleitung nach § 25b gegenüber der heutigen Situation deutlich verbessert werden, um jedenfalls ansatzweise von einem „Lerndienst“ sprechen zu können. Dabei sind die Erfahrungen mit den Lernelementen des Freiwilligen Jahres und die Einbeziehung aller (!) Dienstleistenden von großer Bedeutung. Der vorliegende Gesetzesentwurf nimmt davon nichts auf.

Der bisherige Vorbehalt „soweit das erforderlich ist“³ wird für die fachliche Einführung beibehalten. Gerade dieser Vorbehalt hat dazu geführt, dass ganze Gruppen von Zivildienstleistenden von der fachlichen Dienstvorbereitung in Seminarform ausgeschlossen wurden. Diejenigen, die zwar in sozialen Einrichtungen arbeiten und zum Beispiel dort täglich mit alten und gebrechlichen Menschen zu tun haben, diesen aber nur als Hausmeister begegnen und deshalb der Tätigkeitsgruppe 02 (Hausmeistertätigkeiten) zugeordnet sind, können nicht an einer vom Bund geförderten fachlichen Vorbereitung auf den Dienst teilnehmen. Die Diensteseinführung von Zivildienstleistenden in den Tätigkeitsgruppen 02, 03, 04, 05 und 07 wird generell als „nicht erforderlich“ angesehen. Wenn eine Einrichtung der Meinung ist, dass der Zivildienstleistende lieber arbeiten soll statt an einem Einführungslehrgang teilzunehmen, kann sie festlegen, dass die fachliche Einführung „nicht erforderlich“ ist. Das geschieht für 60% der Zivildienstleistenden, die im unmittelbaren Dienst am Menschen eingesetzt sind. In der Gesetzesbegründung wird ausdrücklich dar-

1 In der Begründung des Arbeitsentwurfs zu diesen Gesetz vom 16.2.2008 schreibt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auf Seite 29: „Schon bisher umfasste die Vermittlung sozialer Kompetenzen im Rahmen der mehrwöchigen fachlichen Einführungslehrgänge einen Umfang von ca. fünf Seminartagen für rund 40 % der Dienstleistenden.“

2 Drucksache 16/10995, Seite 11 linke Spalte letzter Absatz

3 § 25a Absatz 1 Nr. 3 Zivildienstgesetz (zurzeit gültige Fassung)

auf verwiesen, dass die bisherige Praxis der fachlichen Einführung „nicht verändert“⁴ wird. Es sollen folglich auch zukünftig 60% der Zivildienstleistenden, die im unmittelbaren Dienst am Menschen eingesetzt sind, von diesem Lernelement des Zivildienstes ausgeschlossen bleiben.

Bisher war die Förderung sozialer Kompetenzen zumindest ansatzweise in die fachlichen Vorbereitungslehrgänge integriert. Es ist zu begrüßen, dass zukünftig diesen Kompetenzen ein besonderes Augenmerk gewidmet sein soll und sie deshalb ein eigenes Lernelement erhalten. Völlig unangemessen ist jedoch, dass dadurch die fachliche Einführung von mindestens 10 Tage „auf regelmäßig nur noch eine Woche“⁵, also auf fünf Tage halbiert werden soll.

Ebenso unangemessen ist es auch, dass die Vermittlung sozialer Kompetenzen wie auch die Teilnahme an den Reflexionsseminaren nur dann stattfinden soll, wenn der Zivildienstleistende es ausdrücklich wünscht⁶. Nach den Erfahrungen mit der Teilnahme an Berufsförderungsmaßnahmen⁷ (unter 10 % aller Zivildienstleistenden) und Rüstzeiten⁸ (unter 3 % aller Zivildienstleistenden) ist davon auszugehen, dass die Bildungselemente⁹ zur Vermittlung sozialer Kompetenzen und zur Reflexion praktisch keine Beutung im Rahmen des als Lerndienst gestalteten Zivildienstes werden.

Durch die faktische Halbierung der Lehrgangszeiten für die fachliche Einführung werden die Seminarzeiten für Zivildienstleistende nicht aus- sondern abgebaut; der Zivildienst nicht zu einem Lerndienst hin entwickelt, sondern vorhandene Lernelemente werden reduziert. Der Gesetzentwurf bewirkt in seinen Einzelvorschriften genau das Gegenteil von dem, was nach der Zielbestimmung¹⁰ erreicht werden soll.

Ich schlage deshalb vor,

- **in § 25b Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 zumindest die Worte „soweit dies erforderlich ist“ zu streichen und**
- **in Absatz 2 zumindest den Beginn des ersten Satzes so zu formulieren: „Außerdem nehmen die Dienstleistenden während ihrer Dienstzeit teil an ...“**

Der Deutsche Bundestag hat im Frühjahr dieses Jahres das Freiwilligendienstgesetz beraten und verabschiedet. Dabei stand außer Zweifel, dass die Freiwilligen Jahre als Bildungsjahre organisiert werden sollen, in denen die verpflichtenden Seminare für alle Freiwilligen gleichermaßen gelten. In der gesamten Diskussion ist niemand auf die Idee

4 Drucksache 16/10995, Seite 13, linke Spalte, Buchstabe d

5 Drucksache 16/10995, Seite 15, linke Spalte, zweiter Absatz

6 § 25 b Absatz 2 (neue Fassung) lautet: „Außerdem sind die Zivildienstleistenden berechtigt, an ... teilzunehmen.“

7 Zivildienstleistende sollen während ihrer Zivildienstzeit die Möglichkeit erhalten, an allgemeinberuflichen und fachberuflichen Maßnahmen zur Bildung, Ausbildung und Weiterbildung teilzunehmen. Die Berufsförderung soll dazu beitragen, keine zivildienstbedingten Nachteile für die berufliche Tätigkeit entstehen zu lassen, Anschluss an die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten sowie eine berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen. Für die Teilnahme an ganztägigen Seminaren gibt es Sonderurlaub unter Belassung der Geld- und Sachbezüge. Seminar- und Ausbildungskosten werden bis zu einer Höhe von 665 € vom Bundesamt für den Zivildienst übernommen

8 Zivildienstleistenden soll während ihrer Zivildienstzeit wenigstens einmal Gelegenheit zur Teilnahme an Rüstzeiten oder Werkwochen der Kirchen gegeben werden. Für diese Veranstaltungen kann Sonderurlaub bis zu 5 Arbeitstagen gewährt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

9 § 25 b Absatz 2 Zivildienstgesetz (neue Fassung).

10 Drucksache 16/10995, Seite 1, Abschnitt A Problem und Ziel

gekommen, Gruppen von Freiwilligen von Seminartagen auszuschließen oder es in das Belieben der Beschäftigungsstellen zu legen, ob die Teilnahme an Seminaren erforderlich ist oder nicht. Wenn der Zivildienst als Lerndienst gestaltet werden soll, dann muss ein 18-Jähriger, der zu diesem Dienst per Verpflichtungsbescheid einberufen wurde, die gleichen oder zumindest ähnliche Bildungselemente durchlaufen wie seine 26-jährige Kollegin, die am gleichen Arbeitsplatz ein Freiwilliges Soziales Jahr ableistet.

Zutreffend beschreibt der Gesetzentwurf in der Zielvorgabe: „Aus dem Pflichtcharakter des Zivildienstes erwächst eine besondere staatliche Verantwortung gegenüber den Dienstleistenden, die in Zukunft verstärkt in Form einer verbesserten Ausrichtung des Zivildienstes auf das Ziel der Persönlichkeitsentwicklung und des Qualifikationserwerbs wahrgenommen werden soll (Lerndienst).“¹¹ Das wird im allgemeinen Teil der Begründung aufgenommen¹² und ebenso ausführlich wie zutreffend begründet. Die gesetzliche Umsetzung der politischen Absicht erfolgt in den Einzelvorschriften allerdings nicht.

Aus den Angaben zu den Lehrgangs- und Seminarkosten, die im Arbeitsentwurf¹³ zu diesem Gesetz gemacht wurden, lässt sich errechnen, dass 20 Bildungstage für alle Zivildienstleistenden mit den in der mittelfristigen Finanzplanung vorgesehenen Haushaltsmitteln finanziert werden können, wenn die vorgesehenen Dienstantritte pro Jahr in etwa auf dem heutigen Niveau gehalten werden. An Haushaltsmitteln muss die Ausgestaltung des Zivildienstes als Lerndienst in Anlehnung an die Erfahrungen der Freiwilligen Jahre jedenfalls nicht scheitern. Vor kurzem berichtete die Bundesregierung zudem, dass der Bund für jeden Grundwehrdienstleistenden (umgerechnet auf ein Jahr) rund 16.540 Euro aufwendet, für jeden Zivildienstleistenden aber nur 8.500 Euro¹⁴. Im Rahmen des Gleichbehandlungsgebotes bei Wehr- und Zivildienst stößt die Ausgestaltung des Zivildienstes als Lerndienst nicht so schnell an finanzielle Grenzen.

Zusammenfassend kann den FragestellerInnen geantwortet werden: Die in § 25b vorgesehenen Maßnahmen sind nicht Ziel führend und Erfolg versprechend hinsichtlich der Persönlichkeitsentwicklung, des Erwerbs sozialer und fachlicher Kompetenzen der Zivildienstleistenden. Sie sind nicht ausreichend, um die Verlässlichkeit und Qualität des Zivildienstes als Lerndienst und insbesondere um die fachliche Einweisung zu gewährleisten. Das kann nur erreicht werden, wenn verbindliche Seminartage vorgeschrieben werden, die den Zivildienst zudem für alle Beteiligten planbarer machen. Nach den Erfahrungen mit den Freiwilligen Jahren sollten bei neun Monaten Zivildienst 20 Seminartage verbindlich vorgesehen werden.

Wer die Umgestaltung des Zivildienstes in einen Lerndienst will, kann deshalb eigentlich nur gesetzlich festschreiben:

(1) Die Dienstleistenden sind zu Beginn ihrer Dienstzeit in einem eintägigen Seminar über ihre Rechte und Pflichten als Dienstleistende, über den Einweisungsdienst nach § 25a sowie über die ihnen zustehenden Geld- und Sachbezüge zu informieren. Darüber hinaus nehmen sie während ihrer Dienstzeit teil an

- 1. einem viertägigen Seminar zur politischen Bildung,**
- 2. einem einwöchigen Seminar zur Förderung sozialer Kompetenzen,**

11 Drucksache 16/10995, Seite 1, Abschnitt A

12 Drucksache 16/10995, Seite 11

13 Stand: 16.2.2008, Seite 31

14 Drucksache 16/10468, Antworten zu Frage 4.

3. einem mindestens einwöchigen Seminar zu speziellen Fachthemen sowie
4. einem dienstlichen Erfahrungsaustausch, der Gelegenheit gibt, das im Dienst Erlebte zu reflektieren.

Die Gesamtdauer der Seminare beträgt mindestens 20 Tage. Die Seminarzeiten werden im Einberufungsbescheid benannt.

Zu Frage 2

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?

Zivildienst ist Ersatz für ansonsten zu leistenden Grundwehrdienst. Dieser dauert neun Monate. Längere Dienstzeiten in der Bundeswehr können nur freiwillig eingegangen werden. Das ist in allen Einrichtungen des Zivildienstes ebenfalls möglich. Der rechtliche Rahmen dafür ist durch arbeits- und tarifrechtliche Regelungen vorgegeben. Nach unserer Beobachtung geschieht das in einer ganzen Reihe von Einrichtungen. Die durch die Frage implizierte Annahme, das sei nur in Form von Praktika oder Minijobs möglich, ist falsch.

Kriegsdienstverweigerer, die einen längeren Dienst wählen wollen, können in den Einrichtungen, in denen Zivildienst zu leisten wäre, in aller Regel auch ein Freiwilliges Jahr von bis zu 18, in Ausnahmefällen sogar bis zu 24 Monaten leisten.

Sollte durch die Einberufung zu einem neunmonatigen Zivildienst eine biografische Lücke entstehen, also eine zivildienstbedingte Wartezeit, dann stellt sich eher die Frage nach der Zurückstellung vom Zivildienst¹⁵. Eine Einberufung stellt eine besondere Härte dar, die den Dienstpflichtigen über die neunmonatige Dienstdauer hinaus zum Beispiel in seiner Ausbildung hindert. Damit geht sie über die allgemeine Härte, die jedem Dienstleistenden zugemutet werden kann, hinaus.

Zivildiensteigentümliche Merkmale wie das Befehls- und Gehorsamssystem (§ 30 ZDG), Strafvorschriften (§§ 52 bis 54 ZDG) und die Einschränkung des Beschwerderechts (§ 41 ZDG) sind den freiwillig eingegangenen Arbeitsverhältnissen in sozialen und ökologischen Einrichtungen fremd. Die Einführung „freiwilliger“ Arbeitsverhältnisse mit undemokratischen Strukturen sowie Disziplinar- und Strafvorschriften dürften über kurz oder lang dazu führen, dass Arbeitnehmer(innen)rechte eingeschränkt werden.

¹⁵ In der Rechtsprechung (z. B. BVerwG 8 C 80/86 vom 24.8.1988) wird darauf hingewiesen, dass eine „nicht nutzbare zeitliche Verzögerung“ unter bestimmten Umständen eine besondere Härte bedeutet und zu einem Zurückstellungsanspruch nach § 11 Absatz 4 Satz 1 Zivildienstgesetz führen kann.

Würde ein solcher Dienst in Analogie zum freiwillig verlängerten Wehrdienst eingeführt werden, müsste nach Artikel 3 Grundgesetz eine Gleichbehandlung mit den freiwillig länger dienenden Grundwehrdienstleistenden bei der Bezahlung erfolgen. Ein freiwillig länger dienender Zivildienstleistender würde damit netto deutlich mehr verdienen als die tariflich bezahlten Kolleginnen und Kollegen.

Zu Frage 4:

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

Die Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses ist inzwischen die Regel. Das Gesetz vollzieht an dieser Stelle die Praxis nach. Das ist zu begrüßen. Ein solches Zeugnis wird aber nur dann für die Betroffenen zu einem möglichen Gewinn für die weitere berufliche Tätigkeit, wenn auch „qualifizierte“ Tätigkeiten ausgeführt bzw. Qualifikationen erworben wurden, unter anderem über 20 verbindliche Seminartage.

Zu den Fragen 5 und 8:

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?
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?

Das Bundesministerium der Verteidigung hat schon 2001 den Versuch unternommen, eine entsprechende Regelung in das Wehrpflichtgesetz einzufügen¹⁶. Damals ist der Ge-

16 Gesetz zur Neuausrichtung der Bundeswehr (BwNeuAusrG) - Entwurf des Bundesministeriums der Verteidigung; BMVg R I 1 Az 16-02-00/03-09; Stand 6.4.2001 (4.1.2001); Artikel 1 Ziffer 37 Buchstabe a) ee) und b) BwNeuAusrG.

Wir haben im April 2001 dazu folgendermaßen Stellung genommen: „Die beabsichtigte Änderung des Absatzes 2 geht in die gleiche Richtung. Bisher können Grundwehrdienstleistende, wenn sich während des Grundwehrdienstes eine vorübergehende Dienstuntauglichkeit einstellt, die über das Ende des Grundwehrdienstes hinaus andauert, nur auf ihren Antrag hin entlassen werden. Stellen diese keinen Antrag, geht der Dienst planmäßig und unter Beibehaltung der Geld- und Sachbezüge zu Ende, ohne dass aktiv am Dienst teilgenommen werden darf. Diese Regelung gibt Planungssicherheit für die Grundwehrdienstleistenden wie für Arbeit- und Ausbildungsplatzgeber. Insbesondere wird aber der Grundwehrdienst zusammenhängend abgeleistet und spätere Einberufungen sind nicht mehr möglich.

Die beabsichtigte Änderung ermöglicht es der Bundeswehr, bei neu eintretenden oder durch den Wehrdienst verursachten gesundheitlichen Einschränkungen, die zu einer vorübergehenden Dienstuntauglichkeit führen, die über das planmäßige Dienstende hinaus andauern, die Entlassung auch gegen den Willen des Wehrpflichtigen auszusprechen. Die spätere Wiederherstellung der Dienstfähigkeit führt zur erneuten Einberufung für die noch offene Grundwehrdienstzeit.

Die betroffenen Wehrpflichtigen haben nicht nur Nachteile durch ihre gesundheitlichen Einschränkungen, sondern sie werden zusätzlich belastet, weil ihnen zugemutet wird, ihre gesamte Ausbildungs-, Berufs- und Lebensplanung auf eine zweite Einberufung abzustellen. Außerdem werden die Kosten für die Wiederherstellung der Gesundheit, zum Beispiel in Folge eines Dienstunfalls bei der Bundeswehr, den Arbeitgebern und den Krankenversicherungen auferlegt.“

setzgeber diesem Vorschlag mit guten Gründen – an denen sich bis heute nichts geändert hat – nicht gefolgt.

Bisher dürfen Wehrpflichtige, die wegen einer nach Antritt des Grundwehrdienstes eingetretenen vorübergehenden Wehrdienstunfähigkeit nicht weiter am Dienst teilnehmen können, nur dann entlassen werden, wenn sie diese Entlassung beantragen. Diese Schutzvorschrift ist in der Praxis von erheblicher Bedeutung, weil durch die Einberufung erhebliche lebensplanerische Weichen gestellt werden. Eine Entlassung vor Ablauf der regulären Dienstzeit kann erhebliche soziale Folgen haben.

Ein Beispiel aus der Praxis: Ein Abiturient wird zum 1.7.2009 zum Grundwehrdienst einberufen. Er bricht sich im fünften Dienstmonat (November 2009) in Ausübung des Dienstes das Handgelenk und wird als „vorübergehend nicht wehrdienstfähig“¹⁷ eingestuft und nach der geänderten Vorschrift entlassen. Die Kosten der weiteren Heilbehandlung übernehmen die Krankenversicherungsträger oder die Beihilfekassen. Nach Ablauf von zwölf Monaten findet eine erneute Tauglichkeitsfeststellung statt. Bei ausgeheilter Verletzung wird er als „wehrdienstfähig“ eingestuft. Das geschieht im Dezember 2010. Inzwischen hat er nach einer Wartezeit von Dezember 2009 bis September 2010 im Oktober das Studium aufgenommen. Zum April 2011, nach Abschluss des ersten Semesters, wird er für die noch offene Restdienstzeit von vier Monaten erneut einberufen. Damit muss er das Studium unterbrechen und kann, weil sein Studium einen Jahreszyklus hat, dieses erst im April 2012 fortsetzen. Das in Ausübung des Wehrdienstes gebrochene Handgelenk beschert eine zusätzliche Verzögerung von einem Jahr in der Ausbildung, wenn der Dienstleistende – wie mit der Gesetzesänderung ermöglicht – von Amts wegen entlassen werden kann.

Sollte die beabsichtigte Gesetzesänderung aus organisatorischen oder anderen truppeninternen Gründen unausweichlich sein, kann der Schutz der Wehrpflichtigen notfalls auch gewährleistet werden, wenn die erneute Einberufung nur auf Antrag des Wehrpflichtigen erfolgen darf. Dazu kann als neuer Absatz 2 in § 23 WPfIG eingefügt werden:

(2) Wehrpflichtige, die nach § 29 Abs. 1 Satz 3 Ziffer 4 oder Absatz 2 entlassen wurden, weil nach Antritt des Grundwehrdienstes festgestellt wurde, dass sie vorübergehend nicht wehrdienstfähig sind, können nur auf ihren Antrag erneut einberufen werden.

Dieser Vorschlag löst aber nicht das Problem, dass Krankenbehandlungskosten, die durch den Wehrdienst verursacht wurden, auf die Krankenkassen abgewälzt werden. Er löst auch nicht das Problem, dass erkrankte Wehrpflichtige durch das abrupte ungeplante Ende des Wehrdienstes ohne weitere Versorgung dastehen können.

Zu Frage 7:

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?

¹⁷ Siehe <http://www.zentralstelle-kdv.de/pdf/musterung-gnr-06.pdf>; Gradation V = vorübergehend nicht wehrdienstfähig

Die Änderungsabsicht fand bereits Eingang in den Referentenentwurf des Wehrrechtsänderungsgesetzes 2007/2008 vom 2.10.2006. Sie wurde nach heftigem Widerspruch zurückgezogen und fand keine Aufnahme in den Gesetzentwurf. Am Sachverhalt hat sich seitdem nichts geändert, deshalb gilt unsere Kritik, die wir im Oktober 2006 formuliert haben, nach wie vor:

„1. Die Verbesserung der Regelungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes führen zur faktischen Schlechterstellung der Wehrpflichtigen

(Artikel 9 WehrÄndG – Referentenentwurf – Nr. 1c: § 2 Absatz 5 Arbeitsplatzschutzgesetz)

Wer sich als unbefristet Beschäftigter in einem Zurückstellungsantrag auf § 12 Absatz 4 Satz 1 WPflG beruft, weil für ihn die Einberufung wegen der Gefährdung seines Arbeitsplatzes eine besondere Härte bedeuten würde, wird von der Wehrbehörde regelmäßig auf die Schutzvorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes verwiesen. Eine Zurückstellung kann nicht erfolgen, weil gesetzlich geregelt ist, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen des Wehrdienstes nicht zulässig ist. Dass gesetzlicher Anspruch und die Realität des Arbeitsmarktes weit auseinander klaffen, stellen viele Wehrpflichtige am Ende des Wehrdienstes schmerzlich fest.

Wer als befristet Beschäftigter einen Zurückstellungsantrag mit Verweis auf die berufliche Härte und Gefährdung des Arbeitsplatzes stellt, wird bisher entweder zurückgestellt¹⁸ oder erhält eine so genannte Nichtheranziehungszusage bis zum dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber über die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entschieden hat. Die Bundeswehr nimmt zurzeit Rücksicht auf die besondere Situation des Arbeitsmarktes und ermöglicht in der Praxis den Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Wenn die beabsichtigte Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes vorgenommen wird, kann sich ein Wehrpflichtiger aus formalen Gründen nicht mehr auf eine besondere berufliche Härte berufen, wenn er aus einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis heraus einberufen wird. Das Arbeitsplatzschutzgesetz sichert ihm scheinbar die Übernahme in ein weiteres befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis. In der Praxis sieht das aber ganz anders aus.

Wer gegen Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht im Betrieb, sondern im Wehrdienst ist, wird im Regelfall kein neues Arbeitsangebot des Arbeitgebers erhalten. Der Arbeitgeber hat keine Veranlassung, einen Arbeitnehmer einzustellen, der zum vorgesehenen Einstellungstermin gar nicht verfügbar ist und auf dessen Arbeitsaufnahme er unter Umständen noch Monate warten muss. Der Arbeitgeber hat keine Veranlassung, zur Auswahl des neu einzustellenden Arbeitnehmers – und nichts anderes wäre die Weiterbeschäftigung des Wehrpflichtigen – eine besondere Begründung abzugeben. Der nicht ausgewählte Wehrpflichtige hat schlechterdings keine Chance nachzuweisen, dass seine Nichteinstellung aus Gründen des Wehrdienstes erfolgt ist. Die Vorschrift im Arbeitsplatzschutzgesetz wird in der Praxis keine Relevanz haben – so wünschenswert die gesetzgeberische Absicht auch ist.

Wenn jungen Arbeitnehmern der Einstieg in das Berufsleben erleichtert werden soll, sollte gesetzlich geregelt werden, dass die wehrdienstbedingte Unterbrechung von Zeitar-

¹⁸ Siehe auch Bundesverwaltungsgericht 6 C 22.05, Urteil vom 13.11.2006;
www.bundesverwaltungsgericht.de/media/archive/4737.pdf

beitsverhältnissen sowie die Unterbrechung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen bis zur Wirkungsentfaltung des Kündigungsschutzgesetzes eine besondere berufliche Härte bedeutet.“

Zu Frage 9:

9. Welche Änderungsnotwendigkeiten sehen Sie beim § 14c Zivildienstgesetz auch unter Berücksichtigung der vorliegenden kritischen Bundesratsstellungnahme und welche Möglichkeiten zur Ausweitung des Ersatzes von Pflichtdiensten durch Freiwilligendiensten sehen Sie in diesem Zusammenhang?

Es macht wenig Sinn, bürgerschaftliches Engagement in Freiwilligendiensten durch Steuern zu belasten. Der Bund hat zwei Möglichkeiten: Er kann eine eindeutige Vorschrift einführen, nach der Mittel, die im Rahmen der Ableistung des Freiwilligen Jahres fließen, von der Besteuerung ausgenommen. Er kann aber auch die Zuschüsse um den Betrag erhöhen, die später als Steuern wieder eingenommen werden. Im letzteren Fall ist die Abwicklung für Bund und Träger kostenneutral, ohne dass die Steuersystematik in Frage gestellt werden muss.

Während die Frage der Besteuerung des Freiwilligen Jahres offensichtlich viel Aufmerksamkeit erfährt und teure Sitzungen und Gesprächsrunden verursacht, bleibt die Frage, die eine ganze Reihe von Zivildienstpflichtigen betrifft, unbeachtet: Warum werden nach wie vor tatsächlich nach dem Freiwilligendienstgesetz geleistete Dienste nicht auf den Zivildienst angerechnet?

Die Beschränkung der Anrechnung auf Freiwilligendienste, die nach der Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer vereinbart werden, führt in der Praxis nach wie vor dazu, dass nach einem tatsächlich geleisteten Freiwilligen Jahr zusätzlich Zivildienst geleistet werden muss. Alle Argumente in der Frage sind in den letzten Jahren ausführlich ausgetauscht worden. Sie werden deshalb hier nicht noch einmal wiederholt. Es wurde von Seiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wiederholt zugesichert, dass niemand doppelt dienen sollte, der ohne eigenes Verschulden oder aus Unwissenheit das Freiwillige Jahr „zu früh“ geleistet hat. Dennoch ist die Bundesregierung nicht bereit, den Lösungsvorschlag, den sie in der Schublade liegen hat, ins Gesetzgebungsverfahren einzubringen.

Wir können nur zum wiederholten Male vorschlagen, aus § 14c Absatz 1 Satz ZDG die Worte „nach ihrer Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer“ zu streichen.

Zu Frage 10:

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?

Der Gesetzentwurf wird dem Anspruch nach einer Entwicklung des Zivildienstes zu einem Lerndienst nicht gerecht. Zivildienst kann nur dann zu einem Lerndienst entwickelt werden, wenn er die vom Deutschen Bundestag festgelegten Standards des Bildungsjahres „Freiwilliges Soziales oder Freiwilliges Ökologisches Jahr“ übernimmt.

Die Bundesregierung geht in der mittelfristigen Planung davon aus, dass die Zahl der Zivildienstleistenden erhöht wird. Statt wie bisher 85.000 sollen ab 2009 jährlich ca. 91.000

Zivildienstpflichtige¹⁹ einberufen werden. Würde an der bisherigen Einberufungszahl festgehalten, ließe sich mit den Haushaltsmitteln aus der mittelfristigen Finanzplanung ein Lerndienst mit 20 Bildungstagen für jeden Zivildienstleistenden finanzieren.

Der Bundestag hat auf Vorschlag der Bundesregierung mit dem Bundeshaushalt 2009 zwar Mittel für die Erhöhung der Einberufungszahl, aber keine Erhöhung für Mittel für die Lehrgänge vorgesehen. Damit ist gleichzeitig beschlossen worden, dass 2009 prozentual weniger Zivildienstleistende an Lehrgängen des Zivildienstes²⁰ teilnehmen können. Dem Gesetzentwurf ist nicht zu entnehmen, dass es der Bundesregierung darum geht, perspektivisch den Zivildienst tatsächlich zu einem Lerndienst zu entwickeln.

Peter Tobiassen

19 Drucksache 16/8637, Antwort auf Frage 63.

20 Nach §25a ZDG (alte Fassung) bzw. 25b ZDG (neue Fassung).