

Stellungnahme zum Wehrrechtsänderungsgesetz 2011  
- BT Drucksache 17/4821  
Entwurf der Bundesregierung vom 21.02.2011

## 1. Vorbemerkung

Mit der beschlossenen Aussetzung der Wehrpflicht ist die Notwendigkeit verbunden, ein Konzept für die Kompensation künftig wegfallender wehrpflichtiger Soldaten durch freiwillig dienende Soldaten zu entwickeln. Die konzeptionellen Vorstellungen der Bundesregierung spiegelt der Entwurf des WehrRÄndG wieder.

In der Begründung werden die wesentlichen Gründe für die Aussetzung der Wehrpflicht benannt (Entwurf, Bstb. A):

- Unter dem Gesichtspunkt der Wehrgerechtigkeit entstanden bereits in der Vergangenheit Legitimitätsprobleme, die bei einem weiter reduzierten Umfangs des militärischen Personalkörpers absehbar zunehmen müssen.
- Zwang zur Professionalisierung der Streitkräfte als Folge des „veränderten Aufgabenspektrums“ der Bundeswehr (sogen. Einsatzorientierung).

Diese Gründe machen m.E. die vielfach dargelegten Argumente „pro Wehrpflicht“ nicht obsolet.- Diese Frage ist nunmehr politisch klar entschieden.

## 2. Konzept eines freiwilligen Wehrdienstes

2.1 Prinzipiell erfolgt die Neugestaltung auf Grundlage des geltenden Wehrpflichtgesetzes. – Offenbar soll die Beibehaltung dieser Rechtsgrundlage die prinzipielle Option einer Re-Vitalisierung der Wehrpflicht gewährleisten. Es muß politisch abgewogen werden, ob diese Option mehr ist als eine Chimära.

Wenn die unter Ziff. 1 rekonstruierten Gründe für die Aussetzung der Wehrpflicht (faktisch: keine zwangsweise Rekrutierung kurzzeit - dienender Wehrpflichtiger/männliche Staatsbürger) zwingend sind, dann werden diese auch in Zukunft Gültigkeit beanspruchen dürfen – also verbindlich sein. Wenn dies der Fall ist – und niemand bspw. mit einer territorialen Bedrohung der Bundesrepublik Deutschland ernsthaft rechnet – dann stellt sich schon die Frage, ob gerade das Wehrpflichtgesetz eine geeignete Grundlage für den geplanten freiwilligen Wehrdienst sein soll bzw. kann.

2.2 Unabhängig von dieser Frage stellt sich die weitere Frage, weshalb die angestrebte Kompensation von 30.000 wehrpflichtigen Soldaten durch 15.000 freiwillig Wehrdienstleistende (vgl. BstbD, Ziff. 1) gerade auf der Grundlage des bestehenden Wehrpflichtgesetzes erfolgen soll, das nun im Hinblick darauf zu verändern ist (Artikel 1) und weitere rechtliche Anpassungsnotwendigkeiten schafft (Artikel 2ff.).

Insbesondere unter ordnungspolitischen Beurteilungskriterien erstaunt die von der Bundesregierung gewählte Gestaltungsmöglichkeit. – Die Aussetzung der Wehrpflicht bedeutet, dass die Bundeswehr im Prinzip alle ihre Angehörigen (Soldaten) auf freiwilliger Basis gewinnen will und muss. Sie wird dies in direkter Konkurrenz zu anderer potentiellen Arbeit- bzw. Dienstgebern am Arbeitsmarkt tun müssen. Die Rechtsbeziehungen zwischen einem Soldaten, der auf Zeit bzw. als Berufssoldat in der Bundeswehr dient, müssten in der Logik der Aussetzung der Wehrpflicht prinzipiell auch die Gruppe der vom WehrRÄndG intendierten Soldaten (6 Monate + 17 Monate) regeln können.

Es gibt keinen materiell - rechtlichen Grund, diese Gruppe von Dienstleistenden formal – rechtlich anders zu behandeln.

2.3 Generell schafft das Soldatengesetz eine geeignete Rechtsgrundlage, um die Dienstbeziehungen der freiwillig zu gewinnenden Soldaten zu regeln. Das Wehrpflichtgesetz kann, wie bereits erwähnt, weiterhin bestehen – gewissermaßen als eine Art Zukunftsoption (die ja auch noch im Soldatengesetz, bspw. in § 59 Abs. 3), enthalten ist).

2.4 Die Fülle an gesetzlichen „Nachbesserungen“ (Art 3ff: Urlaubsverordnung, Wehrsoldgesetz, Laufbahnverordnung etc.) zeigt, dass die gewählte konzeptionelle Grundlage letztlich zu einem erstaunlich umfänglichen rechtlichen Anpassungsaufwand führt, der vermutlich eine erhebliche administrative Komplexitätssteigerung zur Folge hat (verbunden mit entsprechenden Bürokratiekosten).

Ordnungspolitisch geboten wäre es, für die 6 bis 23 Monate dienenden Soldaten eigene dienstvertragliche Gestaltungen zu schaffen (mit entsprechenden Verpflichtungsoptionen, Kündigungsmöglichkeiten und Weiterentwicklungsmöglichkeiten). –Solche Gestaltungsmöglichkeiten sind für die Bundeswehr nicht neu; sie werden bei Zeitsoldaten bereits erfolgreich praktiziert.

Die Bundeswehr muss ein Flexibilitätskonzept zur Weiterentwicklung ihrer Personalstrukturen entwickeln, das in der Lage ist, sowohl vereinbarten Bedarfsanforderungen gerecht zu werden als auch auf Veränderungen im Arbeitsmarkt angemessen reagieren zu können.

All dies, dies soll hier betont werden, hat aber mit dem Regelungsbereich des Wehrpflichtgesetzes nichts zu tun!

2.5 Politisch gewollt ist Freiwilligkeit.- Dies bedeutet aber auch, dass die Bundeswehr als Wettbewerber um geeignetes Personal am Arbeitsmarkt auftreten wird und muss – und dafür entsprechende Fähigkeiten zu entwickeln hat.

2.6 Freiwilligkeit und bspw. Arbeitsplatzschutz (Artikel 6), Unterhaltszahlung (Artikel 7), Steuerfreiheit von Wehrsoldbezügen usw. passen systematisch nicht zusammen. Diese Einzelaspekte greifen im Übrigen teilweise in die Rechtsbeziehungen Dritter ein (bspw. privatwirtschaftlicher Arbeitgeber) und führen zu einer Verzerrung der Wettbewerbsbeziehungen auf den Arbeitsmärkten.

Um so ein Beispiel deutlich werden zu lassen: Wieso soll ein privatwirtschaftlicher Arbeitgeber die Pflicht zum Schutz eines Arbeitsplatzes für einen Staatsbürger tragen, der sich freiwillig für einen Dienst bei der Bundeswehr entscheidet?

Fazit: Das Wehrpflichtgesetz normiert in seinem Kernbereich das Recht des Staates (männliche) Staatsbürger zwangsweise als Soldaten rekrutieren zu können.

Eben dies ist durch die beschlossene Aussetzung der Wehrpflicht zukünftig nicht mehr gewollt. In der Logik dieser politischen Entscheidung sollten alle dienstrechtlichen Beziehungen der Streitkräfte – egal ob Zeit- oder Berufssoldaten oder Reservisten – alleine auf der Grundlage des Soldatengesetzes erfolgen, das im Kern das (interne) besondere Dienstrecht der Streitkräfte regelt (weil dafür die allgemeinen Arbeitsrechtsregelungen nicht angemessen sind).

### 3. Die Bundeswehr im Wettbewerb

3.1 Vermutlich soll die Einrichtung eines „freiwilligen Wehrdienstes“ auf Grundlage des Wehrpflichtgesetzes die Nachwuchsgewinnung der Bundeswehr erleichtern. So heißt es bspw. im Antrag des Landes Rheinland-Pfalz zum Entwurf des WehrRÄndG (BR Drucksache 859/2/10) lapidar: „Der freiwillige Wehrdienst bietet wie der Grundwehrdienst die Chance, den notwendigen Nachwuchs für die Bundeswehr aus der Mitte der Gesellschaft zu gewinnen und dient damit auch der Stärkung unserer Bürgergesellschaft“. Ob für den letztgenannten Aspekt gerade ein Wehrpflichtgesetz die geeignete Rechtsgrundlage darstellt mag dahingestellt bleiben.

3.2 „Nachwuchsgewinnung“ (Gewinnung länger dienender Soldaten) war auch in der Vergangenheit kein belastbares Argument für die Begründung der Wehrpflicht! Natürlich war es faktisch so, dass eine beträchtliche Anzahl länger dienender Soldaten (Zeit- und Berufssoldaten) im Wege der so genannten Truppenwerbung aus dem Kreis der Wehrpflichtigen verpflichtet werden konnte. Die Aussetzung der Wehrpflicht verhindert nun aber zukünftig diesen durchaus erwünschten Nebeneffekt.

Die ersten aktuellen Zahlen lassen erkennen, dass die Vorstellung „weiterhin“ aus der Mitte der Gesellschaft rekrutieren zu können, eine Wunschvorstellung bleibt, die wenig Annäherung an die Realität zeigt.

3.3 Es spricht nichts dafür, dass die Bundeswehr das Problem der Nachwuchsgewinnung mit Hilfe der durch das WehrRÄndG zu schaffenden bürokratischen/verwaltungsrechtlichen Vorschriften lösen können wird. Es ist auch schwerlich begründbar, weshalb „die Gesellschaft den Freiwilligen (bei der Bundeswehr/UA) für deren Engagement etwas zurückgeben soll“ (so der Antrag des Landes Rheinland-Pfalz).

Diese politische Zielsetzung wäre wohl besser in einer Art „Freiwilligen-Gesetz“ für alle jungen Staatsbürger für alle möglichen gesellschaftlichen Dienste zu verankern. ,

– Schließlich sind auch die unterhaltsrechtlichen Regelungen (Artikel 7) und der fort geltende Arbeitsplatzschutz (Artikel 6) im Kern obsolet.

Die unausweichliche Folge der Aussetzung der Wehrpflicht ist es, dass die von der Bundeswehr in unterschiedlichen Fristigkeiten, Funktionen und Dienstgradgruppen benötigten Soldaten nur über attraktive Beschäftigungsbedingungen gewonnen werden können. – Es scheint so, dass diese Folge von den Verantwortlichen der Bundeswehr noch nicht hinreichend bedacht und verinnerlicht wurde.

Fazit: Die Kernfrage lautet:

Wie kann sich die Bundeswehr als attraktiver Arbeit- bzw. Dienstgeber an der Arbeitsmärkten profilieren?

Dabei sind neben den beruflichen Perspektiven, insbesondere der Re-Integration in zivilberufliche Beschäftigungsverhältnisse bei Zeitsoldaten, die soziodemografischen Veränderungen in naher Zukunft zu bedenken. Große Wirtschaftsunternehmen in unserem Lande stellen sich heute schon auf einen sogen. „war for talents“ ein.

#### 4. Einzelne Aspekte

- 4.1 Erstaunlich ist zeitliche Befristung des freiwilligen Wehrdienstes auf insgesamt 23 Monate. Dafür sind vermutlich fiskalische Gründe maßgeblich; es sollen keine Ansprüche wie bei Zeitsoldaten entstehen können. Eine gewisse diskriminierende Wirkung ist nicht zu übersehen. Auch unter dem Gesichtspunkt der Attraktivität erscheint diese Befristung kontraproduktiv zu sein.
- 4.2 Im Detail ergeben sich Ungleichbehandlungen zwischen Freiwilligen Wehrpflichtigen und Zeitsoldaten im Hinblick auf Besoldung (Artikel 3/Steuerfreiheit?) und Urlaubsansprüche (Artikel 3).
- 4.3 Mit Artikel 9 werden die bislang für die Administration der Wehrpflicht erforderlichen melderechtlichen Bestimmungen (Melderechtsrahmengesetz) angepasst (ergänzend: Artikel 10). Da die Bundeswehr Akteur an den Arbeitsmärkten – wie jeder andere Arbeitsgeber auch sein soll, sind informationelle Privilegierungen nicht begründbar. Sie können komplett entfallen – und damit auch der entsprechende bürokratische Aufwand (vgl. dazu die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates).
- 4.4 Unklar bleibt, welche Aufgaben jene Dienststellen der Bundeswehr, die bislang die Wehrpflicht administriert haben, zukünftig wahrnehmen sollen bzw. können. Dies betrifft in erster Linie die Kreiswehrrersatzämter (KWE A), die allerdings auch die Verwaltung der vormals wehrpflichtige Reservisten wahrgenommen haben. Aufgaben und Strukturen müssen an die Realität einer Bundeswehr ohne Wehrpflicht angepasst werden.