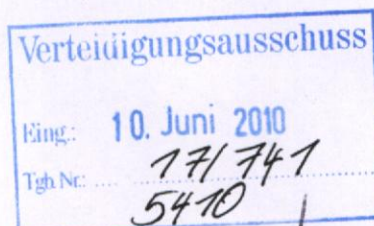




Zentralstelle KDV – Sielstraße 40 – 26345 Bockhorn

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 Germer,
Darmstadt, und Stefan Philipp, Hamburg
Schatzmeister: Hans-Jürgen Wiesenbach, Bremen
Geschäftsführer: Peter Tobiasen

Bockhorn, den 10. Juni 2010

Stellungnahme zum

Entwurf für ein

Wehrrechtsänderungsgesetz 2010

(Deutscher Bundestag, Drucksache 17/1953 vom 8.6.2010)

Im Wehrrechtsänderungsgesetz 2010 geht es scheinbar und vordergründig um die Verkürzung der Wehr- und Zivildienstdauer. Die zeitliche Anpassung wäre mit wenigen Änderungen im Wehrpflichtgesetz und einigen Folgeänderungen im Zivildienstgesetz zu erledigen.

Tatsächlich geht es bei diesem Gesetzgebungsvorhaben aber um etwas ganz anderes: Soziale Dienstleistungen in Deutschland sollen zukünftig nicht mehr ausschließlich über freie Arbeitsverhältnisse erbracht werden, sondern auch über öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse mit Pflichtdienststrukturen, in denen weit unterhalb von tariflich vereinbarten Löhnen oder ausgehandelten Mindestlöhnen gearbeitet werden muss. Kernstück des Wehrrechtsänderungsgesetzes 2010 ist nicht eine Vorschrift im Wehrpflichtgesetz, sondern der geplante Paragraph 41a Zivildienstgesetz, der so genannte „freiwillige zusätzliche Zivildienst“.

CDU und CSU unternehmen mit diesem Gesetzgebungsverfahren bereits den zweiten Versuch, völlig neue Strukturen im Sozialbereich zu etablieren. Der erste Versuch scheiterte bereits in den Vorbereitungen zum Dritten Zivildienstgesetzänderungsgesetz im Frühjahr 2008, weil die SPD an frei vereinbarten Beschäftigungsverhältnissen für soziale Dienstleistungen festhalten wollte. Die von Bundeskanzlerin Angela Merkel und der damaligen Familienministerin Ursula von der Leyen anlässlich eines Besuchs in einer Zivildienstschule (vorschnell) verkündete gesetzgeberische Absicht konnte deshalb nicht umgesetzt werden.

Verteidigungsausschuss
AUSSCHUSSDRUCKSACHE 17. WP
Nr. 17(12)327

In der jetzigen Legislatur war es der Union zunächst nicht gelungen, den Umbau freier Arbeitsstrukturen in Pflichtdienststrukturen im Koalitionsvertrag festzuschreiben. Doch keine zwei Wochen nach Abschluss des Koalitionsvertrages verkündete die damalige und gerade wieder auf diesen Posten berufene Familienministerin Ursula von der Leyen erneut die Einführung des neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses im Sozialbereich. Der Koalitionspartner FDP zeigte sich irritiert, wurde aber zunehmend unter Druck gesetzt. Die Union machte unmissverständlich klar, dass es ohne Zustimmung zu der – ausdrücklich nicht vereinbarten – „freiwilligen“ Verlängerung des Zivildienstes keine Umsetzung der Koalitionsvereinbarung zur Dienstzeitverkürzung geben werde.

Am 26.3.2010 haben Verteidigungsminister Karl-Theodor Freiherr zu Guttenberg und Familienministerin Kristina Schröder den Fraktionen des Deutschen Bundestages einen Referentenentwurf der unionsgeführten Ministerien für ein „Gesetz zur Änderung wehrrechtlicher Vorschriften 2010“ vorgestellt und erläutert. Die FDP reagierte prompt mit einer Pressemitteilung vom 30.3.2010: *„Der von Bundesverteidigungsminister zu Guttenberg und Familienministerin Schröder vorgelegte Gesetzesentwurf zur Verkürzung des Wehr- und Zivildienstes auf sechs Monate ist unter den Koalitionfraktionen nicht abgestimmt worden.“*

Nachdem im Koalitionsausschuss keine Einigung zwischen Union und FDP herbeigeführt werden konnte, wurde Kanzleramtsminister Ronald Pofalla beauftragt, gemeinsam mit den Fraktionsvorsitzenden Volker Kauder und Birgitt Homburger eine Lösung zu finden. Der vorliegende Gesetzentwurf ist das Ergebnis dieser Unterredung.

Der komplizierte und zwei Anläufe benötigende Weg zur Einführung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses im Sozialbereich zeigt, dass es hier nicht darum geht, einigen tausend „Zivis“ die Option zu geben, eine durch die Zivildienstpflicht gerissene biografische Lücke durch längeres Dienen wieder zu schließen. Dafür gibt es viele andere, deutlich unkompliziertere Optionen außerhalb der Zivildienstgesetzgebung wie beispielsweise die Freiwilligendienste. Es geht offensichtlich um mehr.

Ein deutliches Indiz dafür ist auch der Zeitplan zur Verabschiedung dieses Gesetzes: Einbringung in den Bundestag am 11.6.2010, Anhörung im Fachausschuss am 14.6.2010, Beratung in den Ausschüssen am 16.6.2010, zweite und dritte Lesung am 18.6.2010. Zudem wird die Mitberatungszeit des Bundesrates verkürzt, nachdem die Regierungsfractionen den Regierungsentwurf als eigenen Entwurf übernommen haben. Selbst Liebhaber zügigen und konsequenten Arbeitens werden bei diesem Tempo den Verdacht nicht los, dass das Verfahren abgeschlossen sein soll, ohne dass mögliche Bedenken gegen einzelne Regelungen gründlich diskutiert und abgewogen werden. Und dass vollendete Tatsachen geschaffen werden sollen, bevor die Länder merken, dass der Bund mit Hilfe eigenen Personals zukünftig erheblich in deren Kompetenzen eingreifen kann. Denn es geht um den ersten Schritt zur Einführung eines neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses mit Pflichtdienststrukturen im Sozialbereich, mit dem Tariffreiheit und ArbeitnehmerInnenrechte unterlaufen werden können.

Die Zentralstelle KDV lehnt die Einführung eines neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses im Sozialbereich nicht nur aus grundsätzlichen Erwägungen ab, sondern auch deshalb, weil die vorgesehenen Regelungen Kriegsdienstverweigerer gegenüber Wehrdienstleistenden diskriminieren. Die Gründe sind im Einzelnen auf Seite 10 ff. dargelegt.

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht neben der Verkürzung der Grundwehrdienstdauer auf sechs Monate und der Einführung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses vor, dass

1. der „**Zivildienst**“ zukünftig im Regelfall faktisch **doppelt so lange dauern wird** wie der Wehrdienst, weil den Zivildienstleistungen die Hoheit über die Dienstdauer übertragen wird (Seite 13 f.),
2. der **Urlaubsanspruch** für die (beiden) Pflichtdienste nicht anteilmäßig verkürzt, sondern gegenüber dem gesetzlichen Mindesturlaub **halbiert** wird (Seite 6 f.),
3. die dezentrale Organisation der **Freiwilligendienste** aufgehoben wird, und diese Steuerung zukünftig **zentral** über das Bundesamt für den Zivildienst erfolgen wird (Seite 8),
4. das Ziel, den Zivildienst als **Lerndienst** auszugestalten, entgegen der bisherigen Beschlusslage **nicht weiterverfolgt** wird (Seite 19 f.).

Zu „Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte“

Im Einzelplan 14 (Verteidigungshaushalt) belaufen sich die **Mehrausgaben** auf 26,2 Millionen Euro, die durch „Anpassungen in der Veranschlagungsstärke“ ausgeglichen werden sollen. Da nicht davon auszugehen ist, dass die Zahl der Zeit- und Berufssoldaten sowie die Zahl der freiwillig länger dienenden Wehrdienstleistenden verringert wird, kann die Reduzierung nur durch **Mindereinberufungen zum Grundwehrdienst** erreicht werden. Ob diese Mindereinberufungen dazu führen, dass die Wehrpflicht (zeitweilig) ausgesetzt wird, stand bei Abfassung dieser Stellungnahme noch nicht fest. Wir würden den Wegfall der Wehrpflicht uneingeschränkt begrüßen.

Im Einzelplan 17 (Zivildienst) entstehen Minderausgaben in Höhe von 180 Millionen Euro (realistischer Weise eher 195 Millionen Euro) durch die Verkürzung von neun auf sechs Monate. Durch die Einführung des neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses sollen **zusätzliche Ausgaben** in Höhe von 75 Millionen Euro entstehen.

Der Ansatz von 75 Millionen Euro wird nicht zu halten sein, weil die Hoheit über diese Ausgaben den Einrichtungen übertragen wird, die die Dienstzeit der Zivildienstleistenden festlegen werden. Nach den öffentlichen Äußerungen vieler Zivildienststellen wird die Dienstdauer im Durchschnitt zwölf Monate betragen. Die personenbezogenen Ausgaben im neu geschaffenen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis werden tatsächlich eine Höhe **von 360 bis 390 Millionen Euro** erreichen. Eine Begrenzung der Mehrausgaben auf 75 Millionen Euro ließe sich nur dann erreichen, wenn das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis im Anschluss an den Zivildienst auf Dienstleistende beschränkt wird, die im ersten Quartal eines Jahres den Zivildienst beginnen.

Unabhängig von der Lauterkeit der von der Bundesregierung angegebenen Beträge widersprechen diese neu entstehenden Ausgaben eindeutig dem Ziel der Bundesregierung, ab 2011 den Bundeshaushalt zu konsolidieren.

Zu Artikel 1 Änderung des Wehrpflichtgesetzes

Zu Nr. 2: Änderungen in § 5 „Grundwehrdienst“

- a) Die Einberufungsaltersgrenze für diejenigen, die die Verpflichtung im Zivil- und Katastrophenschutz bzw. im Entwicklungsdienst nicht erfüllen, wird von 30 auf 28 abgesenkt. **Die Regelung ist wegen der Verkürzung der Verpflichtungszeit auf vier Jahre sinnvoll.**
- b) Die Möglichkeit, Dienst in Abschnitten zu leisten, wird gestrichen. Im Koalitionsvertrag (Seite 81) heißt es: *„Wir wollen den Lückenschluss zwischen Ende des Zivildienstes und den Ausbildungsbeginn durch die Möglichkeit einer abschnittswisen Ableistung des Zivildienstes prüfen.“* Was für den sechsmonatigen Zivildienst gilt, das gilt für einen sechsmonatigen Wehrdienst gleichermaßen. Insbesondere Abiturienten, die im Juli einberufen werden, könnten mit einem abschnittswisen Dienst die Grundausbildung zwischen Schule und Studium und dann die Fachausbildungen später in den Semesterferien absolvieren. Dadurch würden Wartezeiten zwischen dem Ende des Wehrdienstes und dem nächstmöglichen Beginn des Studiums von bis zu neun Monaten vermieden. *„Den Grundwehrdienst attraktiv und effizient auszugestalten“* – wie es in der Begründung heißt – bedeutet gesellschaftlich gesehen natürlich auch, diesen Wehrdienst in die sonstigen Lebensabläufe der Wehrpflichtigen einzupassen. Es kann nicht gewollt sein, von den Wehrpflichtigen zusätzlich zu den geforderten sechs Monaten Wehrdienst bis zu weiteren neun Monaten Wartezeit zu verlangen. Geringfügiger Mehraufwand bei der Wehrverwaltung und in der Truppenorganisation ist gegenüber unzumutbaren Wartezeiten abzuwägen. Das gesamtgesellschaftliche Interesse an zügigen Ausbildungen und frühzeitigem Einstieg in das Arbeitsleben hat einen so hohen Stellenwert, dass dafür an anderer Stelle eine Verkürzung der Schulzeit um ein Schuljahr ohne weiteres in Kauf genommen worden ist. Dieser

bildungspolitische Aufwand kann durch die wehrdienstbedingten Wartezeiten wieder zunichte gemacht werden. **Die Option, den Wehrdienst abschnittsweise leisten zu können, sollte beibehalten werden.** Dabei könnte festgelegt werden, dass der erste Abschnitt drei Monate dauern muss.

Zu Nr. 4: Änderungen in § 6b „Freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst im Anschluss an den Grundwehrdienst“

Der freiwillig verlängerte Wehrdienst wird zukünftig fast die dreifache Länge des Grundwehrdienstes haben. 1995, als die bis dahin im Soldatengesetz vorgesehenen Zeitsoldatendienstverhältnisse von 15 und 18 Monaten auf Dienstverhältnisse nach dem Wehrpflichtgesetz umgestellt wurden, dauerte der Grundwehrdienst zwölf Monate. Die Ergänzungsdienstzeit von elf Monaten lag damals unterhalb der Grundwehrdienstdauer.

Im Durchschnitt dienen die freiwillig länger dienenden Wehrdienstleistenden heute 21 Monate. Bei sechs Monaten Grundwehrdienst liegt die zu erwartende durchschnittliche Ergänzungsdauer mit fünfzehn Monaten in dem zeitlichen Bereich, in dem bis 1995 Zeitsoldaten eingestellt wurden.

Es scheint deshalb angebracht zu sein, dass zukünftig wieder deutlicher unterschieden wird zwischen Wehrdienstleistenden, die im Rahmen der Wehrpflicht dienen, und Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten nach dem Soldatengesetz.

Im Rahmen der Gleichbehandlung nach Artikel 3 Grundgesetz dürfte es zudem unzulässig sein, Frauen von Verpflichtungszeiten unter zwei Jahren auszuschließen.

Zu Nr. 6: Änderungen in § 13a „Zivilschutz oder Katastrophenschutz“

Die Mindestmitwirkungszeit als Helfer im Zivil- und Katastrophenschutz wird entsprechend der Reduzierung der Dauer von Wehr- und Zivildienst um ein Drittel von sechs auf vier Jahre verkürzt. **Diese Verkürzung ist angemessen und zu begrüßen.**

Zu Nr. 7: Änderungen in § 13b „Entwicklungsdienst“

Der Gesetzentwurf schreibt konsequent auch diejenigen Vorschriften fort, die in der Praxis kaum mehr eine Rolle spielen. Von den letzten 12 Jahrgängen, die zur Einberufung zum Wehrdienst heranstanden, gab es für sechs (!) Wehrpflichtige eine Freistellung für den Entwicklungsdienst. Vom Zivildienst wurden im selben Zeitraum immerhin zehn Dienstpflichtige freigestellt.

Zu Artikel 3

Änderung der Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung

Der Urlaubsanspruch für Grundwehrdienstleistende richtet sich bisher nach dem Urlaubsanspruch der Zeit- und Berufssoldatinnen und -soldaten. Dieser Anspruch ergibt sich wiederum entsprechend § 1 Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung aus der Erholungsurlaubsverordnung für Beamtinnen und Beamte des Bundes. Nach dieser Regelung haben unter 30-jährige Soldatinnen und Soldaten einen Erholungsurlaubsanspruch von 26 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche). Bei einer sechsmonatigen Dienstdauer beträgt dieser Anspruch also 13 Arbeitstage.

Nach Absatz 1 Satz 3 soll für Grundwehrdienstleistende der Urlaubsanspruch von 13 auf sechs Tage gekürzt werden. Diese Vorschrift degradiert Grundwehrdienstleistende nicht nur zu Soldaten zweiter Klasse, sondern negiert neben dem seit 1963 geltenden Gesetz über den Mindesturlaub für Arbeitnehmer (BUrlG), das einen jährlichen bezahlten Mindesturlaub von 24 Werktagen vorschreibt, eben auch die für die Soldaten und Wehrpflichtige geltenden beamtenrechtlichen Vorschriften der Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV), die bei bis zu 30-jährigen Personen einen Jahresurlaub von 26 Arbeitstagen festlegt. Zwar sind Grundwehrdienstleistende formal keine „Arbeitnehmer“, dennoch gilt auch für sie zumindest analog die Schutzwirkung des Gesetzes über den Mindesturlaub.

Der Gleichheitsgrundsatz nach Artikel 3 Grundgesetz schreibt vor, dass Gleiches gleich und Ungleiches ungleich behandelt werden soll. Es wäre also im Einzelnen zu begründen, warum bei ansonsten vergleichbaren Sachverhalten Grundwehrdienstleistende weniger Urlaub erhalten sollen als andere Soldatinnen und Soldaten. In der Gesetzesbegründung findet sich dazu keine sachbezogene Begründung – nicht zuletzt deshalb, weil es eine solche Begründung nicht gibt. Es ist also von einem Verstoß gegen Artikel 3 Grundgesetz auszugehen.

Wer Grundwehrdienstleistenden seit Jahrzehnten allgemein geltende Mindesturlaubsrechte vorenthalten will, zeigt, welche Wertschätzung er den jungen Männern entgegenbringt. Diese „Wertschätzung“ der Grundwehrdienstleistenden wird vollends deutlich in Absatz 1 Satz 2: Wer einen freiwilligen Wehrdienst anschließt, der einen Monat dauert, soll auch bereits für die Grundwehrdienstzeit den normalen Urlaubsanspruch erhalten. In der Praxis bedeutet das: 6 Monate Wehrdienst = 6 Tage Erholungsurlaub; 7 Monate Wehrdienst = 15 Tage Erholungsurlaub (plus 700 € Zuschläge – Wehrdienstzuschlag und Entlassungsgeld – für den siebten Monat). Im siebten Dienstmonat muss ein Wehrpflichtiger tatsächlich also nur zwei Wochen arbeiten, erhält dafür aber einen Soldaufschlag von 700 €.

Arbeitnehmer, die aus einem laufenden Arbeitsverhältnis heraus einberufen werden, das nach dem Ende des Wehrdienstes fortgesetzt wird, dürften nach dem Gesetz über den Mindesturlaub einen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber haben, dass dieser den während des Grundwehrdienstes vorenthaltenen Urlaub nachgewährt.

Die Zentralstelle KDV fordert, Artikel 3 des Gesetzentwurfes zu streichen und an der Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung in der bisherigen Form festzuhalten.

Zu Artikel 4 Änderung des Wehrsoldgesetzes

Zu Nr. 3: Änderung in § 8c „Wehrdienstzuschlag“

Freiwillig zusätzlich Wehrdienst Leistende erhalten einen Wehrdienstzuschlag, bisher ab dem zehnten Dienstmonat, zukünftig ab dem siebten Monat in Höhe von 613,50 €, ab dem dreizehnten Dienstmonat in Höhe von 675 € und ab dem neunzehnten Dienstmonat in Höhe von 736,20 €. Dieser Zuschlag wurde 1995 mit der Schaffung der Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung des Wehrdienstes eingeführt. *„Diese W12 bis W23 sollen ab dem 11. Dienstmonat durch einen monatlichen steuerfreien Zuschlag in Höhe von 1.200 DM finanziell in etwa den Soldaten auf Zeit gleichgestellt werden.“* (Wehrrechtsänderungsgesetz, Gesetzentwurf der Bundesregierung – Bundesratsdrucksache 315/95 vom 2.6.1995) Die freiwillig länger dienenden Wehrdienstleistenden ersetzen die bis dahin als Zeitsoldaten eingestellten „Soldaten auf Monate“, deren Dienstzeit damals bis zu zwei Jahren dauerte. Dieses System hatte sich als problematisch erwiesen, wie sich unter anderem aus dem Jahresbericht 1994 des Wehrbeauftragten ergibt: *„Insbesondere der Verpflichtungsstopp für Zeitsoldaten der Laufbahngruppe der Mannschaften machte aufgrund der Haushaltsvorgaben für 1994 bis auf wenige Ausnahmen Erstverpflichtungen zum Soldat auf Monate (SaM) unmöglich.“* (Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten - Jahresbericht 1994, Bundestagsdrucksache 13/700 vom 07.03.1995). Freiwillig zusätzlichen Wehrdienst Leistende ersetzen also Zeitsoldaten mit kurzen Verpflichtungszeiten und übernehmen deren Aufgaben im Inland. **Durch den Wehrdienstzuschlag wird die Gehaltsdifferenz zum Zeitsoldaten ausgeglichen.** Für Tätigkeiten im Ausland gibt es einen weiteren Zuschlag von monatlich 2.700 €.

Zu Artikel 5

Verordnung über erhöhten Wehrsold für Soldaten mit besonderer zeitlicher Belastung

Wehrdienstleistende erhalten bei einer dienstlichen Inanspruchnahme von mehr als 12 Stunden erhöhten Wehrsold. Im Zivildienst gibt es einen solchen Zuschlag nicht. Zivildienstleistende, die mehr als zwölf Stunden pro Tag dienstlich in Anspruch genommen werden, dürfen die Zuschläge, die ihre hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen nach den jeweiligen tariflichen Vereinbarungen erhalten, ausdrücklich nicht bekommen (Leitfaden für die Durchführung des Zivildienstes, Abschnitt D 3, Ziffer 3.2.1).

Zu Artikel 7 Zivildienstgesetz

Zu Nr. 2: Ergänzung in § 2 „Organisation des Zivildienstes“

Dem Bundesamt für den Zivildienst sollen künftig auch andere Aufgaben aus dem Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend übertragen werden. Für die Übernahme einer Service-Hotline mit wenigen MitarbeiterInnen oder der Geschäftsführung der Conterganstiftung dürfte kaum eine Gesetzesänderung nötig sein. Hier geht es wohl darum, die Verwaltungsaufgaben der Jugendfreiwilligendienste zu zentralisieren und dem Bundesamt für den Zivildienst zu übertragen. Die Strukturen der Jugendfreiwilligendienste können dann Stück für Stück dem Zivildienst angeglichen werden. Der Probelauf wird durch die Übernahme der Verwaltungsaufgaben der neu geschaffenen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse nach § 41a Zivildienstgesetz (so genannter „freiwilliger“ zusätzlicher Zivildienst) erfolgen. Der Bund will damit Aufgaben, die bei anderen Arbeitsverhältnissen den Einrichtungen selbst bzw. den Kommunen, Landkreisen und Ländern zufallen, an sich ziehen und zentralisieren.

Durch die Reduzierung der Ausbildungseinheiten im Zivildienst (siehe Artikel 9 dieses Gesetzentwurfes) werden zudem Kapazitäten an den Zivildienstschulen des Bundes frei, die dann zukünftig mit den Seminaren der Jugendfreiwilligendienste gefüllt werden können.

Die Zentralstelle KDV lehnt die Ergänzung in § 2 ab.

Zu Nr. 3: Änderung in § 6 „Kosten“

Zurzeit gibt es rund 170.000 anerkannte Plätze des Zivildienstes. Ca. 60.000 davon tauchen in der veröffentlichten Statistik nicht mehr auf, weil sie in den letzten drei Jahren nicht besetzt waren. Aber auch von den statistisch ausgewiesenen rund 110.000 Zivildienstplätzen sind im Jahresdurchschnitt deutlich weniger als 70.000 tatsächlich besetzt. Nach der Dienstzeitverkürzung werden weniger als 50.000 Zivildienstplätze im Jahresdurchschnitt besetzt sein. Im Umkehrschluss heißt das: Rund 120.000 anerkannte Zivildienstplätze werden also zukünftig nicht besetzbar sein. Vor diesem Hintergrund lässt die Begründung für die Ersetzung des Wortes „und“ durch das Wort „oder“ aufhorchen:

„Der Zivildienst ist ein staatlicher Pflichtdienst, dessen Durchführbarkeit bundesweit gewährleistet werden muss, das heißt weiterhin auch in strukturschwachen oder durch die demografische Entwicklung besonders betroffenen Regionen.

Auf Grund des demografischen Wandels und der zunehmenden Landflucht der jüngeren Bevölkerung ist vor allem in ländlichen Gebieten mit einem dramatischen Rückgang an Wehr- und Zivildienstpflichtigen zu rechnen. Um einen flächendeckenden Zivildienst aufrechterhalten zu

können, werden vermehrt heimatferne Einberufungen gerade in diese Regionen notwendig werden. Da auch der öffentliche Nahverkehr in den ländlichen Regionen nicht sehr ausgebaut ist, wird die Anmietung von zusätzlichen dienstlichen Unterkünften notwendig werden. Dies kann nur mit staatlichen Zuschüssen gewährleistet werden.“ (Unterstreichung durch die Zentralstelle KDV)

Offensichtlich geht die Bundesregierung – grundgesetzwidrig – inzwischen davon aus, dass der Zivildienst die Funktion des Ersatzes für ansonsten zu leistenden Wehrdienst nicht mehr vorrangig erfüllen muss. Allem Anschein nach soll ihm ein Versorgungsauftrag zukommen, wenn er „der zunehmenden Landflucht der jüngeren Bevölkerung“ entgegen wirken soll. Statt in diesen Regionen reguläre Arbeitsplätze zu schaffen, sollen mit Bundesmitteln Zivildienstplätze eingerichtet werden.

Die Zentralstelle KDV lehnt die Änderung in § 6 ab.

Zu Nr. 7: Änderung in § 14 c „Freiwilliges Jahr“

Im Koalitionsvertrag haben CDU/CSU und FDP vereinbart, dass „eine mögliche Doppelableistung von Zivildienst und Freiwilligem Sozialen Jahr ... künftig ausgeschlossen sein“ soll. Diese Vereinbarung geht auf viele Einzelfälle zurück, die dadurch entstanden waren und auch weiterhin entstehen, dass die staatliche Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer aus organisatorischen Gründen, die vielfach auf Seiten der Wehrverwaltung liegen, vor Vereinbarung des Freiwilligen Jahres nicht erreicht werden kann. In Kenntnis dieser Tatsache hat das Jugendministerium inzwischen in vielen Einzelfällen, in denen das Doppeldienen eine besondere Härte darstellte, geholfen und das Bundesamt für den Zivildienst angewiesen, unter Anerkennung des Vorliegens der besonderen Härte von der Heranziehung zum Zivildienst abzusehen.

Die Änderungen in § 14c sollten genutzt werden, diese Problematik klarstellend zu regeln. In § 14c Absatz 1 Satz 1 sollten die Worte „nach ihrer Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer“ gestrichen werden.

Zu begrüßen ist die Streichung der Sonderförderung für staatlich anerkannte Kriegsdienstverweigerer, die einen Jugendfreiwilligendienst leisten. Diese Bevorzugung führte zu einer Benachteiligung von jungen Frauen und jungen Männern, die als „nicht wehrdienstfähig“ eingestuft wurden.

Zu Nr. 10: Änderung in § 24 „Dauer des Zivildienstes“

Hier gelten dieselben Überlegungen wie zu den Streichungen in § 5 Wehrpflichtgesetz: Die Möglichkeit, Dienst in Abschnitten zu leisten, wird gestrichen. Dabei war im Koalitionsvertrag (Seite 81) festgehalten: „Wir wollen den Lückenschluss zwischen Ende des Zivildienstes und den Ausbildungsbeginn durch die Möglichkeit einer abschnittsweisen Ableistung des Zivildienstes prüfen.“ Insbesondere Abiturienten, die

im Juli einberufen werden, könnten mit einem abschnittswisen Dienst den ersten Dienstabschnitt zwischen Schule und Studium und weitere Dienstabschnitte später in den Semesterferien absolvieren. Dadurch würden Wartezeiten zwischen dem Ende des Zivildienstes und dem nächstmöglichen Beginn des Studiums von bis zu neun Monaten vermieden. Es kann nicht gewollt sein, den Zivildienstpflichtigen zusätzlich zu den geforderten sechs Monaten Zivildienst weitere neun Monate Wartezeit abzuverlangen. Geringfügiger Mehraufwand bei der Zivildienstverwaltung und in der Arbeitsorganisation in den Zivildienststellen ist gegenüber unzumutbaren Wartezeiten abzuwägen. Dabei wird auf die Belange der Zivildienststellen weitgehend Rücksicht genommen werden, da 95 % der Stellen nur Zivildienstleistende aufnehmen, mit deren Zuweisung sie sich einverstanden erklärt haben. Das gesamtgesellschaftliche Interesse an zügigen Ausbildungen und frühzeitigem Einstieg in das Arbeitsleben hat einen so hohen Stellenwert, dass dafür an anderer Stelle eine Verkürzung der Schulzeit um ein Schuljahr in Kauf genommen wird. Dieser bildungspolitische Aufwand wird durch die zivildienstbedingten Wartezeiten wieder zunichte gemacht. **Die Option, den Wehr- und Zivildienst abschnittsweise leisten zu können, sollte beibehalten werden.** Dabei kann festgelegt werden, dass der erste Abschnitt drei Monate dauern muss.

Zu Nr. 11: Einfügung von § 41a „Freiwilliger zusätzlicher Zivildienst“

Vorab muss daran erinnert werden, in welchem Rechtsrahmen sich der Zivildienst bewegt. Insbesondere die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, aber auch die Abgeordneten von CDU, CSU und FDP und selbst die Presse scheinen nicht genügend im Blick zu haben, dass sich der Zivildienst aus der Wehrpflicht ableitet. In Artikel 12a Grundgesetz ist geregelt:

„(1) Männer können vom vollendeten achtzehnten Lebensjahr an zum Dienst in den Streitkräften ... verpflichtet werden.

(2) Wer aus Gewissensgründen den Kriegsdienst mit der Waffe verweigert, kann zu einem Ersatzdienst verpflichtet werden. Die Dauer des Ersatzdienstes darf die Dauer des Wehrdienstes nicht übersteigen. ...“

Den Personalplanern bei den sozialen Dienstleistern muss deutlich gesagt werden: Wer auf den Zivildienst setzt, gibt die Personalplanungshoheit in die Hände Anderer. Das zeigt die hier zur Entscheidung stehende Verkürzung der Dauer von Wehr- und Zivildienst, das zeigt aber auch die von Verteidigungsminister Karl-Theodor Freiherr zu Guttenberg durch seinen Vortrag an der Führungsakademie der Bundeswehr am 26.5.2010 ausgelöste Debatte um den Fortbestand der Wehrpflicht. Kippt die Wehrpflicht, kippt auch der Zivildienst. Wird niemand mehr zum Grundwehrdienst einberufen, kann auch niemand mehr zu einer Ersatzleistung herangezogen werden. Wird niemand mehr zur Ersatzleistung herangezogen, kann auch niemand mehr im Anschluss daran freiwillig in ein im Zivildienstgesetz geregeltes öffentlich-rechtliches

Dienstverhältnis wechseln. Wer Personalplanung im Sozialbereich auf solide Füße stellen will, darf das nicht mit Hilfe des Zivildienstes tun.

Zur Einführung des „freiwilligen zusätzlichen Zivildienst“ im Einzelnen:

1. Keine Einrichtungskompetenz des Bundes

Ausgangspunkt aller Überlegungen im Bereich des Wehrpflicht- und Zivildienstrechts ist Artikel 12a Absatz 2 Grundgesetz, wonach der **Zivildienst ausschließlich als Ersatzdienst** für ansonsten zu leistenden Wehrdienst verfassungsrechtlich **zulässig ist**. Die Ausgestaltung des Pflichtteils des Wehrdienstes ist deshalb die entscheidende Vorgabe für die Ausgestaltung des Zivildienstes.

Mit dem „freiwilligen zusätzlichen Zivildienst“ verlässt die Bundesregierung diese zwingenden Vorgaben. Es soll ein neues öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis im Anschluss an den Zivildienst geschaffen werden, ohne die Frage nach der dafür erforderlichen Kompetenz des Bundes in der Gesetzesbegründung auch nur zu erwähnen.

2. Begründungspflicht missachtet

Grundwehrdienst und Zivildienst sind Ergebnis der Wehrpflicht und im Grundsatz gleich zu behandeln. Das folgt direkt aus dem Gleichheitsgrundsatz des Artikels 3 Grundgesetz und dem damit verbundenen Willkürverbot. Danach ist Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln. Das gilt sowohl für die Vergleichsgruppen Wehr- und Zivildienstleistende, als auch für Vergleichsgruppen der freiwillig längeren Dienst Leistenden. Gleichmaßen gilt diese Maxime auch für Wehr- und gegebenenfalls Zivildienstleistende im Vergleich zu anderen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Personen. Es muss also im Einzelnen begründet werden, warum vergleichbare Sachverhalte ungleich behandelt werden sollen. Auch dieser Begründungspflicht kommt der Gesetzentwurf nicht nach.

3. Neue Rechtskonstruktion

Was zukünftig als „Zivildienst“ firmieren wird, ist zum einen ein sechsmonatiger Pflichtteil im Rahmen der Wehrpflicht und zum anderen ein weiterer (rechtlich gesehen freiwilliger, faktisch in vielen Fällen abgenötigter) Teil unter einer völlig anderen rechtlichen Konstruktion.

Die Einführung des freiwilligen zusätzlichen Wehrdienstes begründete die damalige Bundesregierung 1995 so: *„Die unterschiedlichen Aufträge der Hauptverteidigungskräfte und der militärischen Grundorganisation einerseits und der Krisenreaktionskräfte andererseits erlauben es, die Wehrdienstdauer flexibel zu handhaben. Daher wird neben dem künftigen 10 Monate dauernden Grundwehrdienst ein freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst eingeführt, der bis zu 13 Monate dauert. Da er nur auf freiwilliger Basis geleistet werden kann, handelt es sich nicht um Grundwehrdienst im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1, sondern um eine neue*

Wehrdienststart. Sie kommt für Wehrpflichtige in Betracht, die sich bereit erklärt haben, bei Bedarf an besonderen Auslandsverwendungen teilzunehmen. Um solche Aufträge erfüllen zu können, wird es in der Regel notwendig sein, dass Wehrpflichtige insgesamt 12 Monate Wehrdienst leisten. ... Zugleich erhält die Bundeswehr die Möglichkeit, bei der Deckung des Bedarfs an länger dienenden Mannschaften flexibel auf unterschiedliche Jahrgangsstärken zu reagieren und auf wichtigen Funktionsdienstposten ausgebildete Wehrpflichtige über längere Zeit effektiver einzusetzen.“ (Bundesrat, Drucksache 315/95 vom 2.6.1995, Seite 26)

Ausdrücklich ist festgehalten, dass es sich bei dem freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst nicht um Grundwehrdienst, sondern um eine andere „Wehrdienststart“ nach § 4 Wehrpflichtgesetz handelt.

4. Zuständigkeit des Bundes beim freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst

Über die Wehrpflicht hinausgehende Dienst- oder Arbeitsverhältnisse können diejenigen schaffen, die die Kompetenz dafür haben. Bei den öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen des freiwilligen zusätzlichen Wehrdienstes ist eindeutig die Zuständigkeit des Bundes gegeben. Dieser stellt nach Artikel 87a Grundgesetz die Streitkräfte auf, wobei sich die zahlenmäßige Stärke und die Grundzüge der Organisation aus dem jeweils vom Deutschen Bundestag beschlossenen Haushaltsplan ergeben müssen. Bei der Einführung des freiwillig verlängerten Wehrdienstes hat der Bund entschieden, einen Teil der bisherigen Zeitsoldaten neu geschaffenen zusätzlichen Regelungen des Wehrpflichtgesetzes zu unterstellen. Als Ausgleich für die geringere Bezahlung nach den Regelungen des Wehrsoldgesetzes wird ein Wehrdienstzuschlag gezahlt.

5. Keine Zuständigkeit des Bundes beim freiwilligen zusätzlichen Zivildienst

Der Bund hat nach der Verfassungssystematik und der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts die Kompetenz und die Verpflichtung, einen Ersatzdienst für diejenigen vorzusehen, die aus Gewissensgründen den Kriegsdienst mit der Waffe verweigern, damit diese eine Ersatzleistung für den ansonsten zu leistenden Wehrdienst erbringen können. Das ist und bleibt verfassungsrechtlich aber auch die einzige Funktion des Zivildienstes und bezieht sich ausschließlich auf die Ersatzleistung für den Pflichtdienst.

Einen „Versorgungsauftrag“ im Sozialbereich hat der Zivildienst nicht. Das liegt bei der Landesverteidigung anders. Hier muss der Bund – so das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 13.4.1978 – eine funktionsfähige Landesverteidigung organisieren und kann dazu auch unterschiedliche Wehrdienststarten außerhalb des Grundwehrdienstes regeln.

Wenn der Versorgungsauftrag im Sozialbereich nicht im Rahmen der subsidiären Regelungen sichergestellt werden kann, kommt diese Aufgabe den Kommunen, den Landkreisen oder den Bundesländern zu. Vorrang haben aber die freien Trä-

ger, die den Versorgungsauftrag mit Hilfe der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übernehmen. Ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis darf hier durch den Bund nicht eingerichtet werden. „Beamte auf Zeit“ werden im Rahmen von Pflegehilfstätigkeiten kaum „hoheitliche Aufgaben“ vorfinden, die wahrzunehmen sind.

6. Neu: Bundespflegebeamte auf Zeit

Die Einführung eines „freiwilligen zusätzlichen Zivildienstes“ wird Arbeitsverhältnisse im Sozialbereich grundlegend verändern. Bisher gelten im Sozialbereich das Subsidiaritätsprinzip und die Freiheit der Arbeitsverhältnisse, deren Bedingungen von den Tarifpartnern ausgehandelt werden. Zukünftig wird es ein „öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis auf freiwilliger Basis“ geben, „das mit dem Beamtenverhältnis auf Zeit vergleichbar ist“ (aus der Begründung zu Absatz 3). Am Altenpflegebett werden zukünftig rechtlich gesehen „Bundespflegebeamte“ tätig sein und hoheitliche Aufgaben wahrnehmen. Wer nicht – wie vorgesehen – funktioniert, für den gilt dann folgendes: „Ein Fehlverhalten kann daher, wie allgemein im öffentlichen Dienst des Bundes, als Dienstvergehen mit Disziplinarmaßnahmen geahndet werden.“ (aus der Begründung zu Absatz 4).

7. Arbeiten unterhalb des Mindestlohns

Sollte entgegen unserer Auffassung eine Zuständigkeit des Bundes für die Schaffung eines neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses im Sozialbereich gegeben sein, wird diese neue Rechtskonstruktion arbeitsmarktpolitische Auswirkungen zur Folge haben: In diesem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis würden dann „freiwillige“ Mitarbeiter mit einem Stundenlohn von ca. 3,75 € im Sozialbereich beschäftigt werden. Dieser Betrag liegt deutlich unterhalb des ab 1. Juli 2010 geltenden Mindestlohns für Pflegehilfskräfte. Dieser Mindestlohn liegt bei 8,50 Euro in den westdeutschen und 7,50 Euro in den ostdeutschen Bundesländern. Der Bund will mit dem neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis augenscheinlich einige zehntausend Arbeitsplätze im Sozialbereich schaffen, in denen unterhalb des Mindestlohns gearbeitet werden soll.

Zu § 41a Absätze 1 und 2:

Die Einplanung der Dienstpflichtigen läuft in der Praxis nach folgendem Muster ab: Das Bundesamt für den Zivildienst fordert die staatlich anerkannten Kriegsdienstverweigerer auf, sich innerhalb zweier Monate einen Zivildienstplatz zu suchen. Schon in diesem Schreiben wird dem Dienstpflichtigen angekündigt, dass er mit einer heimatfernen Einberufung zu rechnen habe, wenn er keinen Zivildienstplatz vorschlägt: „Sollte innerhalb zweier Monate dem Bundesamt für den Zivildienst kein Vorschlag von Ihnen vorliegen, kann jederzeit – auch zu einem anderen als dem oben genannten Zeitpunkt – eine Einberufung zu einer vom Bundesamt bestimmten Beschäftigungsstelle erfolgen. Dabei kann nicht garantiert werden, dass diese Stelle in der

näheren Umgebung Ihres Wohnortes liegt.“ (aus: BAZ-Formschreiben BAZ – II 1 – F01/1; siehe auch oben Seite 9 den Hinweis auf den von der Bundesregierung beabsichtigten verstärkten heimatfernen Einsatz von Zivildienstleistenden in ländliche Regionen). Erfolgt kein Einberufungsvorschlag in der angegebenen Frist, erhält der Dienstpflichtige ein Erinnerungsschreiben. Wird er auch dann nicht tätig, erfolgt die Einberufung zu einer vom Bundesamt für den Zivildienst ausgewählten Zivildienststelle.

Den zahlreichen Presseberichten der letzten Wochen und Monate war zu entnehmen, dass die Zivildienstleistungen massiv auf die „freiwillig verlängerte“ Dienstdauer setzen, insbesondere das Deutsche Rote Kreuz und der Paritätische Wohlfahrtsverband haben das erklärt. Zivildienstpflichtige, die aufgefordert werden, sich einen Zivildienstplatz zu suchen, werden nach Inkrafttreten des § 41a nur noch in Ausnahmefällen einen Platz finden, auf denen ein sechsmonatiger Zivildienst angeboten wird. 95,3 % der verfügbaren Zivildienstplätze (105.752 von 111.014) unterliegen der so genannten Einverständnisklärung. In diesen Fällen bestimmt die Zivildienststelle, ob ein Zivildienstpflichtiger eingesetzt werden kann. Damit bestimmt die Zivildienststelle eben auch über die Dienstdauer, die für die angebotenen Plätze gelten soll.

Den Zivildienstpflichtigen wird nichts anderes übrig bleiben, als sich für einen der angebotenen Plätze mit der längeren Dienstdauer zu entscheiden, weil ansonsten der heimatferne Einsatz auf einer vom Bundesamt zugeteilten Zivildienststelle droht. Von einer „freiwilligen“ Verlängerung kann in der Praxis keine Rede sein.

Daran wird auch die Regelung nichts ändern, dass der Antrag auf Beschäftigung im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses frühestens zwei Monate nach Beginn des Zivildienstes gestellt werden kann. In der Praxis wird die Verabredung im Einstellungsgespräch getroffen, der „Verlängerungsantrag“ spätestens bei Dienstantritt mit den anderen Einstellungsunterlagen unterschrieben und von der Zivildienststelle dann „zum richtigen Zeitpunkt“ an das Bundesamt für den Zivildienst weitergeleitet.

Dazu Dr. Ulrich Schneider, Hauptgeschäftsführer des Paritätischen Gesamtverbandes in einem Namensartikel für die Zeitung „Neues Deutschland“ vom 4.6.2010:

„Die Vorgabe, erst nach zwei Monaten über die Verlängerung zu entscheiden und zu reden, ist allerdings fern jeder Alltagsrealität. Wenn man vertrauensvoll miteinander arbeiten will, interessiert es alle Beteiligten natürlich von Anfang an, wie lange man miteinander zu tun haben wird. Soll der Zivi die Nachfragen der Kinder oder behinderten Menschen, mit denen er tagtäglich zu tun hat, ignorieren? Oder soll er ihnen erklären, dass er das erst in zwei Monaten verrät? Ein absurder Gedanke. Es ist davon auszugehen, dass Einsatzstellen und Zivildienstleistende sich in der Praxis eher früher als später darüber austauschen, wie sie die gemeinsame Zeit gestalten wollen.“

In der Praxis wird der Zivildienst zukünftig im Durchschnitt knapp doppelt so lange dauern wie der Wehrdienst.

Zu § 41a Absatz 3:

Diese Vorschrift ist aus der Logik des Gesetzentwurfes nötig, um das neue öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis wieder dem Zivildienstgesetz unterfallen zu lassen. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu: *„In Absatz 3 wird festgelegt, dass diejenigen, die einen freiwilligen zusätzlichen Zivildienst leisten, statusrechtlich weiterhin Dienstleistende sind, also in einem ununterbrochenen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen. Dieses ist nach Ablauf der Pflichtdienstzeit ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis auf freiwilliger Basis vergleichbar mit dem Beamtenverhältnis auf Zeit. Den freiwilligen zusätzlichen Zivildienst Leistenden stehen damit alle Ansprüche und Rechte zu, wie sie auch für die Dienstleistenden in den ersten sechs Monaten gelten.“* (Unterstreichung durch die Zentralstelle KDV)

Zu § 41a Absatz 4:

Dieser Absatz regelt, dass in dem „freiwillig“ eingegangenen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zukünftig im Sozialbereich nach Befehl und Gehorsam gearbeitet wird. Damit werden die Weisungsstrukturen und das Disziplinarrecht der Bundeswehr (mit Ausnahme von Arreststrafen) in freiwillig eingegangenen Dienstverhältnissen in sozialen Einrichtungen eingeführt (§§ 58 bis 70 Zivildienstgesetz). Staatsbürgerliche Rechte (§ 25c) und die politische Betätigung (§ 29) sind eingeschränkt, der Einsatz des eigenen Lebens kann befohlen werden (§ 27). *„Die Grundrechte der körperlichen Unversehrtheit (Artikel 2 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes), der Freiheit der Person (Artikel 2 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes), der Freizügigkeit (Artikel 11 Abs. 1 des Grundgesetzes) und der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) sowie das Petitionsrecht (Artikel 17 des Grundgesetzes) werden nach Maßgabe dieses Gesetzes eingeschränkt.“* heißt es weiter in dem auch für das neue öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis gültigen § 80 Zivildienstgesetz.

Zu § 41a Absatz 5:

„Die Beschäftigungsstelle kann bei Vorliegen besonderer Gründe für die Dauer des freiwilligen zusätzlichen Zivildienstes einen Zivildienstzuschlag bis zu der in § 8c Absatz 2 des Wehrsoldgesetzes vorgesehenen Höhe gewähren.“ Warum sollte eine Einrichtung einem Beschäftigten einen Zuschlag zahlen, wenn sie zum einen diese Zahlung besonders begründen muss und zum anderen jederzeit beim Bundesamt für den Zivildienst einen anderen Mitarbeiter anfordern kann, der auch ohne Zuschlag arbeitet?

Freiwillig in Einrichtungen des Sozialbereichs Arbeitende unterliegen den jeweils abgeschlossenen Tarifvereinbarungen. Deshalb kann für das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis im Anschluss an den Zivildienst nur ein verbindlicher Zivildienstzuschlag vereinbart werden, der die Differenz bis zu den Bezügen der tariflich bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgleicht. Genau das war auch die Begründung für die Einführung des verbindlich zu zahlenden Wehrdienstzuschlags: *„Diese W12 bis W23 sollen ab dem 11. Dienstmonat durch einen monatlichen steuerfreien Zuschlag in Höhe von 1.200 DM finanziell in etwa den Soldaten auf Zeit gleichgestellt werden.“* (Wehrrechtsänderungsgesetz, Gesetzentwurf der Bundesregierung – Bundesratsdrucksache 315/95 vom 2.6.1995)

Der Ausschluss der Zahlung des Entlassungsgeldes für die Zusatzdienstzeit diskriminiert die freiwillig zusätzlichen Zivildienst Leistenden gegenüber den zusätzlich Wehrdienst Leistenden. Die im Gesetzentwurf angegebene Begründung ist weder stimmig noch sinnhaft: Für freiwillig zusätzlichen Wehrdienst Leistende gilt bezüglich der Überbrückung von Fehlzeiten das gleiche. Außerdem hätte nach dieser Begründung der Wehr- oder Zivildienstleistende, der nach sechs Monaten Wehr- oder Zivildienst sofort eine Anschlussbeschäftigung hat, ebenfalls keinen Anspruch auf das Entlassungsgeld.

Der Wehrsoldzuschlag wird auch nicht für die möglichen Auslandseinsätze gezahlt, an denen ohnehin nur etwa 250 der 25.000 freiwillig zusätzlichen Wehrdienst Leistenden teilnehmen, sondern ist der Ausgleich bis zur Höhe des Zeitsoldatengehalts für die Tätigkeit im Inland. Für einen Auslandseinsatz gibt es pro Monat über 2.700 € steuerfrei zusätzlich zu den normalen Inlandsbezügen.

Zu § 41a Absatz 6:

Siehe dazu unsere Anmerkungen zu Artikel 3 auf Seite 6.

Zu Nr. 12: Ergänzung in § 43 „Entlassung“

Diese Regelung ist identisch mit der Vorschrift in § 6b Absatz 3 Wehrpflichtgesetz, die die vorzeitige Entlassung aus dem freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst regelt. Die bewusste Parallelität der verwendeten Begriffe signalisiert ein gleichförmiges Handeln der Bundeswehr- und Zivildienstverwaltung.

Aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis im Anschluss an den Zivildienst wird ein Dienstleistender somit nur entlassen, wenn das Verbleiben im Dienst für ihn eine besondere Härte darstellen würde. Zwar soll eine Überprüfung seiner Angaben nicht stattfinden, dennoch kommt es darauf an, geeignete Gründe, die eine besondere Härte darstellen, vorzutragen. Nach § 43 Absatz 2 Nr. 1 ZDG, auf den verwiesen wird, gilt folgendes: *„(2) Ein Dienstleistender kann entlassen werden 1. auf seinen Antrag, wenn das Verbleiben im Zivildienst für ihn wegen persönlicher, insbesondere*

häuslicher, beruflicher oder wirtschaftlicher Gründe ... eine besondere Härte bedeuten würde ...“

Der hier verwendete Begriff „besondere Härte“ korrespondiert mit § 11 Abs. 4 ZDG. Dort heißt es:

„Vom Zivildienst soll ein anerkannter Kriegsdienstverweigerer auf Antrag zurückgestellt werden, wenn die Heranziehung für ihn wegen persönlicher, insbesondere häuslicher, wirtschaftlicher oder beruflicher Gründe eine besondere Härte bedeuten würde.

Eine solche liegt in der Regel vor,

- 1. wenn im Falle der Einberufung des anerkannten Kriegsdienstverweigerers a) die Versorgung seiner Familie, hilfsbedürftiger Angehöriger oder anderer hilfsbedürftiger Personen, für deren Lebensunterhalt er aus rechtlicher oder sittlicher Verpflichtung aufzukommen hat, gefährdet würde oder b) für Verwandte ersten Grades besondere Notstände zu erwarten sind,*
- 2. wenn der anerkannte Kriegsdienstverweigerer für die Erhaltung und Fortführung eines eigenen Betriebes unentbehrlich ist,*
- 3. wenn die Einberufung des anerkannten Kriegsdienstverweigerers a) eine zu einem schulischen Abschluss führende Ausbildung, b) ein Hochschulstudium, bei dem zum vorgesehenen Diensteintritt das dritte Semester erreicht ist, c) einen zum vorgesehenen Diensteintritt begonnenen dualen Bildungsgang (Studium mit studienbegleitender betrieblicher Ausbildung), dessen Regelstudienzeit acht Semester nicht überschreitet und bei dem das Studium spätestens drei Monate nach Beginn der betrieblichen Ausbildung aufgenommen wird, d) einen zum vorgesehenen Diensteintritt zu einem Drittel absolvierten sonstigen Ausbildungsabschnitt oder e) eine bereits begonnene Berufsausbildung unterbrechen oder die Aufnahme einer rechtsverbindlich zugesagten oder vertraglich gesicherten Berufsausbildung verhindern würde.“*

Was eine „besondere Härte“ ist, hat die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts darüber hinaus detailliert geklärt. In Umsetzung dieser Rechtsprechung heißt es einem Bescheid der Bundeswehrverwaltung vom 20.4.2010:

„Die Kriterien für die Annahme einer besonderen Härte sind nur dann gegeben, wenn der Soldat in seinen persönlichen Verhältnissen durch den Eintritt unvorhergesehener, außergewöhnlicher, schicksalhafter und in der Regel existenzgefährdender Veränderungen, denen er sich aus rechtlicher und/oder sittlicher Verpflichtung nicht zu entziehen vermag, so hart getroffen wird, dass ihm ein weiteres Verbleiben im Dienst nicht mehr zugemutet werden kann. Diese Umstände müssen nach Beginn des Dienstverhältnisses eingetreten und unerwartet, quasi schicksalhaft, entstanden sein.“

Wer einen Studienplatz bekommt, kann keine „besondere Härte“ geltend machen, weil diese erst mit Erreichen des dritten Semesters eintritt. Wer einen Arbeitsplatz findet, kann ebenfalls keine besondere Härte geltend machen, weil Arbeitslosigkeit eine „allgemeine“, aber eben keine „besondere“ Härte darstellt. Faktisch wird die vorzeitige Beendigung des freiwillig eingegangenen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses nur in seltenen Ausnahmefällen möglich sein. Wenn Bundesministerin Kristina Schröder in ihrem Schreiben vom 19.5.2010 an die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion und der FDP-Fraktion im Deutschen Bundestag behauptet, *„der freiwillige zusätzliche Zivildienst ... kann jederzeit von dem jungen Mann beendet werden“*, so ist diese Aussage durch den von ihr vorgelegten Gesetzentwurf nicht gedeckt.

Skandalös ist zudem die Ermächtigung der Zivildienststellen, ihrerseits die Entlassung beantragen zu dürfen. Sie zeigt an, dass der Gesetzentwurf die Interessen der Dienststellen vertritt. Entlassungsgründe sind das Verhalten des Dienstleistenden, Leistungsdefizite, die auch gesundheitlich bedingt sein können und mangelnde Erfüllung der Leistungsanforderungen. Eigentlich sollten die Zeiten vorbei sein, in denen erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einfach entlassen werden können. Dies soll nun in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis wieder möglich werden. Offensichtlich will das Jugendministerium hier neue Standards für Arbeitsverhältnisse im Sozialbereich setzen: Wer zu häufig krank ist, wird entlassen.

Unsere Alternative: Änderung im Jugendfreiwilligendienstgesetz

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass der Vorschlag von Familienministerin Schröder ungeeignet ist, die öffentlich diskutierten Probleme zu lösen. Dabei stellt sich die Frage, ob solche Probleme aus der Sicht der Zivildienstleistenden tatsächlich auftreten werden. Bisher hat sich zum Beispiel keiner der zukünftigen Zivildienstleistenden bei der Zentralstelle KDV darüber beschwert, dass sein Pflichtdienst zukünftig statt neun Monate nur noch sechs Monate dauern wird. Im Gegenteil: In vielen Beratungsgesprächen wurde und wird danach gefragt, wie erreicht werden, den Dienstantritt so nach hinten zu verschieben, dass die Dienstdauer nur noch sechs Monate beträgt. Aber selbst unter der Annahme, dass eine Reihe von Dienstpflichtigen nach ersten Erfahrungen in der Zivildienststelle in der Einrichtung weiterarbeiten möchte, kann dies nur zu Bedingungen erfolgen, die den Anforderungen eines Lern- und Bildungsjahres entsprechen.

Ein so gestalteter Anschlussdienst lässt sich im Jugendfreiwilligendienstgesetz regeln. Nach § 8 Jugendfreiwilligendienstgesetz kann folgender § 8a eingefügt werden:

§ 8a Jugendfreiwilligendienste im Anschluss an den Zivildienst

(1) Jugendfreiwilligendienste, die von anerkannten Kriegsdienstverweigerern im Anschluss an den Zivildienst geleistet werden, dauern mindestens drei und höchstens neun Monate. Für die pädagogische Begleitung gilt § 5

Absätze 2 und 3 entsprechend, die Gesamtdauer der Seminare nach § 5 Absatz 2 und nach § 25b Zivildienstgesetz beträgt bezogen auf eine zwölfmonatige Gesamtmitwirkung in der Einrichtung mindestens 25 Tage.

Freiwillige, die im Anschluss an den Zivildienst drei weitere (oder mehr) Monate in der Einrichtung tätig sind, hätten eine zusammenhängende Arbeitszeit von mindestens neun Monaten. Formal würde mit der Mindestdauer von drei Monaten an einer Stelle zwar eine Ausnahmeregelung im Jugendfreiwilligendienstgesetz geschaffen und die im Regelfall geforderte Mindestmitwirkungszeit von sechs Monaten unterschritten, in der Praxis würde die tatsächliche Mitarbeit in der Einrichtung aber mindestens neun Monate betragen.

Satz 2 gewährleistet, dass es eine kontinuierliche Begleitung der jungen Männer geben wird, die dem Standard des Jugendfreiwilligendienstes entspricht. Insbesondere lohnte es sich für die Einrichtungen nicht, Seminare im Rahmen des Pflicht-Zivildienstes zu vermeiden, weil diese bei dem sich anschließenden Freiwilligendienst nachgeholt werden müssten.

Diese Regelung im Jugendfreiwilligendienstgesetz würde gewährleisten, dass es sich nicht um ein neu geschaffenes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis handelt mit den vorstehend beschriebenen verfassungsrechtlichen und praktischen Problemen, sondern um eine Bildungszeit für junge Menschen. Die zuständigen Bundesländer behielten zudem die Hoheit über die Zulassung oder Nichtzulassung weiterer Plätze des Freiwilligen Jahres.

Wenn der Bund den Einrichtungen Kosten erstatten will, könnte folgender Absatz 2 in § 8a Jugendfreiwilligengesetz angefügt werden:

(2) Die Träger erhalten auf Antrag vom Bundesamt für den Zivildienst vierteljährlich nachträglich einen Zuschuss zu den Kosten, die ihnen auf Grund der pädagogischen Begleitung, der Zahlung eines angemessenen Taschengelds und der Abführung der Sozialversicherungsbeiträge für die anerkannten Kriegsdienstverweigerer entstehen. Liegen die Voraussetzungen der Sätze 1 und 2 nicht vor, entfallen sie später oder wird der Dienst des anerkannten Kriegsdienstverweigerers vorzeitig beendet, sind überzahlte Beträge von den Trägern zurückzuerstatten.

Zu Artikel 9 „Änderung des Dritten Zivildienstgesetzänderungsgesetzes“

Mit dem Dritten Zivildienstgesetzänderungsgesetz wurde das Ziel verfolgt, den Zivildienst zu einem Lerndienst auszubauen. Ein wesentliches Element ist dabei die Einführung einer für alle Dienstleistenden verbindlichen Seminareinheit zur „Vertiefung der im Dienst erworbenen persönlichen und sozialen Kompetenzen“ (§ 25b Abs. 1 Ziff. 3 ZDG). Um dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

sowie dem Bundesamt für den Zivildienst genügend Zeit für die organisatorische Umsetzung einzuräumen, hat der Gesetzgeber das Inkrafttreten dieser Vorschrift auf den 1.1.2011 festgesetzt. Der Vorlauf für die Behörden beträgt also gut eineinhalb Jahre.

Inzwischen hat das Jugendministerium das Bundesamt für den Zivildienst aber angewiesen, die Vorbereitungen zur Umsetzung der gesetzlichen Vorschrift zu beenden.

In der Antwort der Bundesregierung vom 31.3.2010 auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (Drucksache 17/1123 vom 19.3.2010) wird zudem deutlich, dass sowohl das Jugendministerium als auch das Bundesamt für den Zivildienst weitgehend keine Erkenntnisse darüber haben, in welchem Umfang Zivildienstleistende an Seminaren nach dem Zivildienstgesetz teilnehmen. Diese Unkenntnis zeigt deutlich, dass an einer Entwicklung des Zivildienstes hin zu einem Lerndienst kein Interesse besteht. Insofern kann die Weisung des Ministeriums, Artikel 7 des Dritten Zivildienstgesetzänderungsgesetzes nicht umzusetzen, nicht verwundern.

Mit der Weigerung des Jugendministeriums, die Umsetzung geltendes Rechts vorzubereiten, wird der Gesetzgeber unter Druck gesetzt, der Streichung zuzustimmen. Nimmt er die Streichung nicht vor, kann der Zivildienst ab dem 1.1.2011 nicht mehr gesetzeskonform umgesetzt werden.

Die Zentralstelle KDV hält einen solchen Erpressungsversuch für einen Skandal. Die Exekutive hat die Gesetzgebung des Bundestages umzusetzen und kann diese nicht durch Nichtstun unterlaufen. Dass ein Bundesministerium eine solche Situation vorsätzlich herbeiführt, lässt Zweifel an der Verfassungstreue der dort handelnden Personen aufkommen.

Die Zentralstelle KDV fordert die Streichung des Artikels 9. Es ist im Interesse aller Zivildienstleistenden, ein gutes Begleitangebot zu erhalten.

Dr. Werner Glenewinkel, Vorsitzender