

W o r t p r o t o k o l l

der 39. Sitzung des Verteidigungsausschusses

am Montag, dem 14. Juni 2010, 14:00 bis 17.00 Uhr
Sitzungssaal: MELH 3.101
10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1

Vorsitz: Dr. h. c. Susanne Kastner (SPD)

Tagesordnung:

Öffentliche Anhörung zu folgenden Vorlagen:

1. Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung wehr- und zivildienstrechtlicher Vorschriften 2010 (Wehrrechtsänderungsgesetz 2010 - WehrRÄndG 2010)
BT-Drucksache 17/1953
Federführend: Verteidigungsausschuss
Mitberatend: Innenausschuss
Rechtsausschuss
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ausschuss für Gesundheit
Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)
Berichtersteller/in: Abg. Ernst-Reinhard Beck (CDU/CSU)
Abg. Dr. Hans-Peter Bartels (SPD)
Abg. Elke Hoff (FDP)
Abg. Paul Schäfer (DIE LINKE.)
Abg. Agnes Malczak (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

2. Antrag der Abgeordneten Paul Schäfer (Köln), Jan van Aken, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Abschaffung der Wehrpflicht

BT-Drucksache 17/1736

Federführend: Verteidigungsausschuss
Mitberatend: Auswärtiger Ausschuss
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Berichtersteller/in: Abg. Ernst-Reinhard Beck (CDU/CSU)
Abg. Dr. Hans-Peter Bartels (SPD)
Abg. Elke Hoff (FDP)
Abg. Paul Schäfer (DIE LINKE.)
Abg. Agnes Malczak (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

3. Antrag der Abgeordneten Agnes Malczak, Omid Nouripour, Kai Gehring, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Wehrpflicht beenden

BT-Drucksache 17/1431

Federführend: Verteidigungsausschuss
Mitberatend: Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Berichtersteller/in: Abg. Ernst-Reinhard Beck (CDU/CSU)
Abg. Dr. Hans-Peter Bartels (SPD)
Abg. Elke Hoff (FDP)
Abg. Paul Schäfer (DIE LINKE.)
Abg. Agnes Malczak (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

	Seite
I. Anwesenheitslisten	5
• Mitglieder des Deutschen Bundestages	
• Bundesregierung, Bundesrat, Fraktionen	
• Sachverständige	
II. Sachverständigenliste	16
III. Sprechregister der Sachverständigen und Abgeordneten	17
IV. Protokollierung der Anhörung	18

	Seite
V. Anlagen:	
- Schriftliche Stellungnahmen der Sachverständigen	
• Arbeitsstelle Frieden und Abrüstung (asfrab) Ausschussdrucksache 17(12)325	81
• Thomas Niermann Ausschussdrucksache 17(12)326	88
• Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienst- verweigerer aus Gewissensgründen e.V. (Zentralstelle KDV) Ausschussdrucksache 17(12)327	92
• Deutscher BundeswehrVerband Ausschussdrucksache 17(12)328	112
• Prof. Dr. Berthold Meyer Ausschussdrucksache 17(12)329	115
• Evangelische Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer (EAK) Ausschussdrucksache 17(12)330	133
• Bund der Deutschen Katholischen Jugend e.V. (BDKJ) Ausschussdrucksache 17(12)332	134
• Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. Ausschussdrucksache 17(12)335	140
• Prof. Dr. Carsten Becker Ausschussdrucksache 17(12)336	147

I. Anwesenheitslisten

(Seite 5 bis Seite 15)

**II. Liste der Sachverständigen für die öffentliche Anhörung
am 14. Juni 2010****Verbände**

- | | |
|--|---|
| 1. Ralf Siemens | Arbeitsstelle Frieden und Abrüstung (asfrab) |
| 2. Uwe Slüter | Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) |
| 3. Oberst Ulrich Kirsch | Deutscher BundeswehrVerband e. V. (DBwV) |
| 4. Günter Knebel | Evangelische Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung
der Kriegsdienstverweigerer (EAK) |
| 5. Prof. Dr. med.
Jeanne Nicklas-Faust | Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit
geistiger Behinderung e. V. (Lebenshilfe e.V.) |
| 6. Gerd Höfer | Verband der Reservisten der Deutschen Bundes-
wehr e. V. (VdRBw) |
| 7. Dr. Werner Glenewinkel
Peter Tobiassen | Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegs-
dienstverweigerer aus Gewissensgründen
(Zentralstelle KDV) |

Einzelsachverständige

1. Prof. Dr. Carsten Becker
2. Thomas Niermann
3. Dr. Karl Demmer
4. Generalmajor a.D. Peter Nagel
5. Dirk Neumann
6. René Rudolf
7. Prof. Dr. Jörn Ipsen
8. Prof. Dr. Berthold Meyer

III. Sprechregister der Sachverständigen und Abgeordneten

<u>Sachverständige</u>	Seite/n
Ralf Siemens	39, 57, 58
Uwe Slüter	29, 70, 72, 78
Oberst Ulrich Kirsch	18, 42, 43, 45, 49, 62, 63, 70, 79
Günter Knebel	36, 56
Prof. Dr. med. Jeanne Nicklas-Faust	34, 44, 48, 64, 69, 76
Gerd Höfer	20, 46, 50
Dr. Werner Glenewinkel	37, 74, 75
Peter Tobiassen	61, 67, 73, 77
Prof. Dr. Carsten Becker	23, 46, 47
Thomas Niermann	32, 45, 47, 64, 66, 79
Dr. Karl Demmer	22, 51
Generalmajor a.D. Peter Nagel	21, 41, 55, 62
Dirk Neumann	31, 66
René Rudolf	30, 52, 74, 76
Prof. Dr. Jörn Ipsen	27, 51, 52, 53, 55, 61, 62, 65, 68, 69, 72
Prof. Dr. Berthold Meyer	25, 58, 59, 60, 77
 <u>Abgeordnete</u>	
Vors. Dr. h. c. Susanne Kastner (SPD)	18, 41, 48, 53, 56, 59, 61, 65, 70, 73, 77, 80
Ernst-Reinhard Beck (CDU/CSU)	41, 43, 62
Markus Grübel (CDU/CSU)	44, 45, 47, 63, 65
Jürgen Hardt (CDU/CSU)	61
Dr. Hans-Peter Bartels (SPD)	48, 49, 50, 51, 69
Sönke Rix (SPD)	52, 65, 66, 68, 69
Elke Hoff (FDP)	53, 54
Florian Bernschneider (FDP)	70, 71, 72, 73
Paul Schäfer (DIE LINKE.)	56, 57
Harald Koch (DIE LINKE.)	58
Heidrun Dittrich (DIE LINKE.)	74, 75, 76
Agnes Malczak (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	59, 60, 61
Kai Gehring (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	77, 78, 79

Beginn: 14:00 Uhr

Vorsitz: Dr. h. c. Susanne Kastner (SPD)

IV. Protokollierung der Anhörung

Die **Vorsitzende**: Ich eröffne die 39. Sitzung des Verteidigungsausschusses und begrüße Sie alle sehr herzlich. Ich danke den Sachverständigen, dass Sie unserer Einladung nachgekommen sind, um die Fragen der Kolleginnen und Kollegen zu den Vorlagen zu beantworten. An dieser Stelle begrüße ich dazu ganz herzlich auch die Kolleginnen und Kollegen aus den mitberatenden Ausschüssen, insbesondere aus dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Aufgabenbereiche unserer beiden Ausschüsse sind im Verhältnis nahezu gleich stark von den Vorlagen betroffen. Deshalb soll den Mitgliedern aus dem Familienausschuss innerhalb des Zeitkontingents der Fraktionen eine hinreichende Fragemöglichkeit eingeräumt werden. Die Ergebnisse dieser Anhörung dienen dazu, die Beratungen zu den Vorlagen vorzubereiten. Weiter begrüße ich alle anwesenden Gäste sowie für die Bundesregierung den Bundesbeauftragten für den Zivildienst, Herrn Dr. Jens Kreuter, aus dem BMVg Herrn Birkenheier und aus dem BMFSFJ Herrn Kupferschmid. Weiterhin heiße ich den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages, Herrn Hellmut Königshaus, herzlich willkommen.

Wir haben Sie, sehr geehrte Sachverständige, trotz der Kürze der Vorbereitungszeit und deshalb ausschließlich fakultativ gebeten, eine schriftliche Stellungnahme zu den Vorlagen abzugeben. Für die zahlreich eingegangenen Stellungnahmen bedanke ich mich ganz herzlich. Sie sind an die Mitglieder des Verteidigungsausschusses und der mitberatenden Ausschüsse verteilt worden und werden dem Protokoll über diese Sitzung beigefügt. Einleitend möchte ich allen Sachverständigen die Gelegenheit geben, in einer kurzen Erklärung zu den Vorlagen Stellung zu nehmen. Danach werden wir mit der Befragung der Sachverständigen durch die Fraktionen fortfahren.

SV Oberst Ulrich Kirsch (Deutscher BundeswehrVerband e. V. (DBwV)): Ich erlaube mir eine Vorbemerkung an die Fraktionen der CDU/CSU und der FDP im

Verteidigungsausschuss. Es ist mehr als misslich, die in § 35 Soldatengesetz vorgeschriebene Beteiligung der Verbände nach dem Beschluss des Bundeskabinetts und der Zuleitung des Gesetzentwurfs an den Deutschen Bundestag vorzunehmen. Wir hätten uns gefreut, im Entwurfsstadium dazu Stellung nehmen zu können. Das ist so nicht möglich gewesen. Außerdem ist nun eine Hast in die Thematik „W6“ eingekehrt, so dass wir uns sehr schwer tun, die im Moment laufenden Diskussionsgegenstände abzulehnen oder willkommen zu heißen, zumal zu wenig über die tatsächliche Ausgestaltung von „W6“ bekannt ist. Der Deutsche Bundeswehrverband bekennt sich zur allgemeinen Wehrpflicht. Der Grundwehrdienst muss aus unserer Sicht sinnvoll, attraktiv und gerecht sein. „W6“ muss mehr als einen „politischen Formelkompromiss“ darstellen. Der Deutsche Bundeswehrverband kann nur hoffen, dass die militärische Führung in der Ausbildungsorganisation für einen sinnvollen und attraktiven Grundwehrdienst sorgen wird. Beim Urlaubsanspruch der „W6“-er – das haben wir in unserer Stellungnahme sehr deutlich gemacht – passen einige Regelungen nicht zur Überschrift „Sinnvoll und attraktiv“. Wenn ein freiwillig Wehrdienstleistender nach der Soldatenurlaubsverordnung einen Jahresurlaubsanspruch von 26 Tagen hat, könnte ein freiwillig Wehrdienstleistender, der den siebten Dienstmonat durchführt, dafür theoretisch 9 Tage Urlaub erhalten und damit insgesamt 15 Tage Urlaub haben. Im Gesetzentwurf sind derzeit bei W6 nur genau 6 Tage vorgesehen. Dort sehen wir eine Schiefelage. Nach jetzigem Stand wird ein „W6“-er eigentlich dafür bestraft, dass er einen Dienst am Gemeinwesen leistet. Deswegen fordern wir einen Jahresurlaubsanspruch in Höhe von 13 Tagen. Weitere Forderungen zum Grundwehrdienst: Wir sind der Auffassung, dass der Wehrsold dynamisiert werden sollte. Es sollte eine Erhöhung mit den regelmäßigen Besoldungsanpassungen geben, damit es nicht – wie in der Vergangenheit – wieder 9 Jahre dauert, dass eine Erhöhung um 2 € am Tag stattfindet. Wir sind auch der Auffassung, dass die Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz, d. h. der Beitrag zu Miete, Strom etc., erhöht werden sollten. Seit 1998 liegt der Beitrag bei 298,50 €. Wer der Wehrpflicht folgt, hat Anspruch auf einen zeitgemäßen Ersatz seiner Lebenshaltungskosten, denn der Wehrsold hat nur den Charakter von Taschengeld. Ein Gesetzentwurf dazu ist auf dem Weg und verdient jede Unterstützung. Wenn wir jetzt nach vorne schauen, sollen das BMVg und die Strukturkommission bis September 2010 ein Konzept für eine grundlegende Streitkräfte reform erarbeiten. Sollte die Wehrpflicht dabei zur Disposition stehen,

muss dies aufgrund einer sorgfältigen sicherheits- und gesellschaftspolitischen Analyse erfolgen. Ein bloßes „Spar-Diktat“ darf nicht der Grund sein.

Die Stellungnahme des Deutschen BundeswehrVerbands zu den Anträgen „Abschaffung der Wehrpflicht“ von der Fraktion DIE LINKE. und „Wehrpflicht beenden“ von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fällt naturgemäß kurz aus. Beide Seiten tauschen sich seit Jahren dazu aus. Der Deutsche BundeswehrVerband respektiert die Argumente der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, hält jedoch die Wehrpflichtarmee schon aus Gründen der Rekonstitution, aber auch der Regeneration der Streitkräfte für die bessere Wehrreform, um den Auftrag aus Artikel 87a Grundgesetz zu erfüllen. Auch die Erfahrungen der Bündnispartner mit Freiwilligenarmeen sprechen dafür. Der Deutsche BundeswehrVerband kann dem Inhalt der Anträge daher nicht zustimmen. Zum Abschluss verweise ich auf das von mir herausgegebene Buch „Darum Wehrpflicht! – Zur aktuellen Debatte um die Zukunft der deutschen Wehrpflicht“, an dem wissenschaftlich Dr. Detlef Buch mitgewirkt hat und das ich dem Verteidigungsausschuss gern zur Verfügung stelle.

SV **Gerd Höfer** (Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V. (VdRBw)): Ich bitte um Entschuldigung, dass ich meine schriftliche Stellungnahme nachreichen muss, weil ich derzeit eine Sehbehinderung habe und deshalb nicht schreiben kann. Dem Verband der Reservisten wird teilweise unterstellt, dass er an der Wehrpflicht festhält, weil er davon profitiert. Wir wollen das gar nicht leugnen. Im Verband der Reservisten mit knapp 125 000 Mitgliedern sind rund 65 000 Mitglieder Soldaten mit Mannschaftsdienstgraden, darunter viele Wehrpflichtige, aber natürlich auch viele Zeit- und Berufssoldaten. Das ist aber zu kurz gedacht. Der Verband der Reservisten hat indirekt einen Auftrag des Deutschen Bundestags, sich um die ausgeschiedenen Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr zu kümmern – und damit auch um die Mannschaftsdienstgrade und andere. Der Verband der Reservisten ist der Meinung, dass die Wehrpflicht eine Klammer bildet zwischen äußerer und innerer Sicherheit. Dies zeigen die vom Parlament zugelassenen Ausnahmen vom Wehrdienst, nach denen z. B. bei der Polizei, dem THW oder der Feuerwehr Aktive keinen Wehrdienst leisten müssen. Die Beispiele zeigen diese Verbindung. Wir sind der Meinung, dass die Wehrpflicht die einzige Möglichkeit ist, sicherheitspolitisch die Aufwuchsfähigkeit der Bundeswehr zu erhalten, in welchem Umfang auch immer.

Dass die Aufwuchsfähigkeit der Bundeswehr benötigt wird, sieht man an der Anzahl der Kräfte, die benötigt werden, um z. B. Naturkatastrophen zu bewältigen. Die Bundeswehr kommt ohne Reservisten weder im Einsatz noch im Grundbetrieb aus. Somit ist die Wehrpflicht auch eine Aufwuchsfähigkeit für die Zurverfügungstellung der Reservistinnen und Reservisten. Derzeit belastet uns, dass wir vieles nicht genau einschätzen können. Wenn ich die Diskussion der letzten drei Tage zusammenfasse, stelle ich fest, dass ich bis heute nicht weiß, ob die Wehrpflicht ausgesetzt werden soll oder nicht. Das ist schade. Ich weiß bis heute nicht, ob 40 000 Dienstposten bei der Bundeswehr entfallen. Und ich weiß bis heute noch nicht genau, wie „W6“ ausgestaltet werden soll. Deshalb halte ich es für unverantwortlich, „W6“ heute einzeln zu betrachten, ohne genau zu wissen, wie die Struktur der Bundeswehr zukünftig aussehen wird. Das Aussetzen der Wehrpflicht wird schließlich ebenso Folgen haben wie das Einsparen von 40 000 Dienstposten. Deshalb plädieren wir dafür, dass es solange bei „W9“ bleibt, bis man genau weiß, was man will. Im Übrigen teilen wir bei den angesprochenen Einzelfragen der Ausgestaltung die Meinung des Bundeswehrverbandes. Die Anträge der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/GRÜNEN haben für uns insofern keinen Diskussionswert. Sie sind stereotyp, und wir kennen sie seit langer Zeit. Deshalb haben wir uns damit auch nicht mehr näher befasst.

SV Generalmajor a. D. Peter Nagel: Die Argumente für die Verkürzung der Wehrdienstzeit und auch für die Aussetzung des Wehrdienstes sind bereits im Plenum des Deutschen Bundestags ausgetauscht worden, so dass ich mich dazu kurz fassen kann. Ich bitte nur darum, die Stellschrauben zu beachten. Was wir aufgeben, werden wir schwerlich wieder gewinnen. Dazu gehören eine Verlängerung des Wehrdienstes und die Aufwuchsfähigkeit. Ich verweise auch auf sicherheitspolitische Stellschrauben, die aus meiner Sicht noch nicht hinreichend beachtet worden sind. Wir führen derzeit eine innenpolitische Diskussion über die Wehrpflicht. Ich habe noch nicht wahrgenommen, dass wir mit unseren Verbündeten gesprochen haben, mit dem NATO-Bündnis über diese Frage in Kontakt sind oder mit der Europäischen Union, die schnell eine sicherheitspolitische Dimension gewonnen hat und auch weiterhin gewinnen wird. Ich verweise auch darauf, dass die NATO derzeit eine strategische Diskussion über eine neue Doktrin führt. Im Herbst wird in Lissabon über eine neue NATO-Strategie befunden. Diese Punkte sollten bei der nationalen Debatte und Strukturüberlegungen berücksichtigt werden. Im Ergebnis steht zu befürchten, dass

wir uns auf einer Rutschbahn befinden, die Wehrpflicht reduzieren, sie möglicherweise aussetzen oder abschaffen, wie es der Tenor in manchen Anträgen und der Debatte ist, ohne die notwendigen Ressourcen freimachen zu können für eine hinreichend große und fähige Freiwilligenarmee. Wir werden vor allem mit unseren osteuropäischen Nachbarnationen in die Diskussion kommen, die jetzt schon in großer Sorge über Inhalt und Ausgestaltung der Beistandspflicht nach Artikel 5 des NATO-Vertrags sind.

SV Dr. Karl Demmer: Ich freue mich, dass ich als ehemaliger Inspekteur des Sanitätsdienstes zu diesem Thema eingeladen wurde. Für den Sanitätsdienst ist die Beurteilung der Auswirkungen einer Reduzierung von „W9“ auf „W6“ schwierig. Wir haben den segensreichen Zentralen Sanitätsdienst seinerzeit geschaffen, um mit knappen Ressourcen größere Leistungsfähigkeit zu erbringen. Neben der reinen Verkürzung der Zeit des Grundwehrdienstes müssen bei der Frage, ob wir ihn dann auch noch aufrecht erhalten können, die gleichzeitig diskutierten Fragen der Reduzierung von Standorten und der möglicherweise auch wieder ins Gespräch gekommenen Vorschläge zur Strukturveränderung berücksichtigt werden. Dazu gehört auch die Frage der Reduzierung des Grundumfangs um etwa 40 000 Dienstposten. Alles hängt miteinander zusammen. Für die Beibehaltung des „W9-ers“ spricht aus Sicht des Sanitätsdienstes vor allem, dass wir von den Grundwehrdienstleistenden W9 etwa einen Umfang von 30 % gewinnen konnten, die wir als Nachwuchs verwenden konnten. Es wird sehr schwierig bzw. unmöglich sein, nach 4 Monaten nach der Grundausbildung in der kurzen Stehzeit ein Gefühl für die Verwendung zu vermitteln, in die der Grundwehrdienstleistende im Sanitätsdienst kommt, damit er auch den Anreiz empfindet, dort weiterzumachen. Wenn das wegfallen sollte, wäre im Gegenzug eine große Attraktivitätssteigerung für den Sanitätsdienst unabweisbar, in welcher Form auch immer. Andernfalls könnten wir viele Löcher, die derzeit schon bestehen und die wir mit „W9“ und den FWDL gestopft haben, dann auch nicht mehr stopfen. Wir haben zum Beispiel einen Personalabbau im Zentralen Sanitätsdienst bei den Krankenhäusern. Diese Lücken können wir im Moment noch dadurch füllen, dass wir die Sanitätssoldaten (GWDL), die bereits an den Sanitätsdienst herangeführt wurden, dort zumindest als fachkundige Helfer einsetzten. Das wird in Zukunft nicht mehr möglich sein. Es ist schon bezeichnend, dass die ATN, die ein „W6“-Soldat erwerben kann, die ATN für den Sicherheits- und Wachdienst ist und nicht mehr „Helfer im

Sanitätsdienst“. Damit ist es für uns im Grunde genommen ein Fremdkörper. Wir brauchen zwar auch Wach- und Sicherungssoldaten, aber sie sind funktional für den Sanitätsdienst nicht mehr zu gebrauchen. Ich komme noch einmal zu der Reduzierung der Standorte und möchte das mit den Personalstärken für den Sanitätsdienst in Verbindung bringen. Es wäre zu erwarten, dass wir in Bezug auf die Zeit- und Berufssoldaten eine Einsparung im eigenen Dienstpostenbedarf von 1 500 Soldaten hätten. Auf uns kommt aber bei einer Reduzierung im Gesamtumfang von 40 000 Dienstposten eine anteilige Reduzierung von insgesamt 5 000 Dienstposten zu. Damit hätten wir ein Manko von 3 500 Dienstposten. Wir können im Sanitätsdienst nicht beliebige Einschnitte machen. Der Sanitätsdienst hatte schon immer die Aufgabe, im Land unabhängig von Einsätzen eine umfassende sanitätsdienstliche Truppenleistung und truppenärztliche Versorgung zu erbringen. Wir haben auch kaum dadurch Aufwuchs erfahren, dass wir jetzt plötzlich eine Armee im Einsatz sind und der Sanitätsdienst dort besonders belastet ist. Hier müssen gleichzeitig der Auftrag im Lande und der Auftrag draußen erledigt werden. Je mehr Grundwehrdienstleistende wir einstellen, desto mehr binden wir im Übrigen auch unsere eigenen Fachkräfte und länger Dienende in der Ausbildungsorganisation, die uns dann im Einsatz fehlen. Das Geschehen ist wie dargestellt sehr komplex. Es darf nicht passieren, dass am Ende die Leistungsfähigkeit des Sanitätsdienstes gemindert wird, denn sie begründet das Vertrauen der Soldaten in die Fürsorge des Parlaments und die Fürsorge der Vorgesetzten. Dies schafft Einsatzmotivation, die sonst wegbrechen würde.

SV Prof. Dr. Carsten Becker: Ich vertrete die Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung (GIB) in Berlin. Mein Statement wird wissenschaftlich sein, weil die GIB seit 2008 im Auftrag des Bundesfamilienministeriums die Wirkungen des Zivildienstes auf junge Männer untersucht. Dabei geht es insbesondere um persönliche und soziale Schlüsselkompetenzen für das spätere Berufs- und Privatleben sowie um die Reflexion und die Weiterentwicklung der Persönlichkeit der jungen Männer. Die Untersuchung ist die bislang umfangreichste empirische Untersuchung bei Zivildienstleistenden und Zivildienststellen in Deutschland. Es ist nicht nur erstmalig eine umfassende Datengrundlage verfügbar, sondern die Untersuchung basiert auch auf einer Multi-Akteurs-Befragung. Wir haben Lehrende und Leitungen von Zivildienstschulen befragt, Regionalbetreuer und Regionalbetreuerinnen sowie die Zivildienststellen selbst, insgesamt 277 Teilnehmer. Wichtig für die heutige Anhörung ist, dass wir

auch Befragungen bei ehemaligen, bei aktuellen und zukünftigen Zivildienstleistenden durchgeführt haben, insgesamt bei über 3 000 Personen. Die Auswahl der Zivildienstleistenden erfolgt zufällig. Die Bruttostichprobe ist somit repräsentativ für die Grundgesamtheit der Zivildienstleistenden in Deutschland. Verzerrungen beim Rücklauf haben wir natürlich gewichtet. Gegenstand der Untersuchung war nicht primär der Effekt der Verkürzung des Zivildienstes, aber wir haben auch zahlreiche Antworten, die zumindest darauf schließen lassen, welche Veränderungen bei einer Verkürzung des Zivildienstes oder bei der Einführung einer freiwilligen Verlängerung zu erwarten sind. Lassen Sie mich zunächst mit den Wirkungen des Zivildienstes auf die jungen Männer beginnen. Es sind umfangreiche Sozialisations- und Lerneffekte zu beobachten. Bei der überwiegenden Zahl der Zivildienstleistenden, die am Ende ihrer Dienstzeit befragt wurden, ist ein deutlicher Zuwachs bei den personalen Kompetenzen sowie bei den Handlungs-, Sozial, Fach- und Methodenkompetenzen festzustellen. Das hat uns etwas überrascht. Ferner kann eine Verbesserung der Genderkompetenz und der Selbstwirksamkeitserwartung festgestellt werden, ebenso eine Verbesserung der Einstellung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Generell ist das Interesse an sozialen Fragen gestiegen. In jedem fünften Fall beeinflusst der Zivildienst die weitere Berufswahl bzw. in jedem vierten Fall hat der Zivildienst beruflich schon genutzt.

Ich komme nun zur Verkürzung des Zivildienstes und zum Thema der freiwilligen Verlängerung. Wir haben zur Verkürzung eine offene Frage zur möglichen Veränderung bei der Ausgestaltung des Zivildienstes gestellt. Knapp zwei Drittel der Befragungsteilnehmer haben sich hierzu geäußert. Davon sprechen sich 40 % gegen eine Verkürzung des Zivildienstes aus, 9,9 % sind sogar für eine Verlängerung und nur 1,3 % für eine Verkürzung. Die Ablehnung der Verkürzung erreicht für eine standardisierte offene Frage einen ungewöhnlich hohen Wert. Wir führen das darauf zurück, dass die Jugendlichen biographische Lücken vermeiden wollen, die sich möglicherweise aufgrund der vorrangig im Herbst liegenden Ausbildungs- und Studientermine bei unterjährigen Biographieabschnitten ergeben können. Es muss auch zur Kenntnis genommen werden, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt viele Zivildienstleistende ihre Tätigkeit bei der Zivildienststelle verlängern. Wir schätzen den Umfang auf der Basis unserer Befragung hier auf 29 % und schließen daraus, dass grundsätzlich von einem Wunsch nach Verlängerung auch bei einer Verkürzung auf sechs Monate

auszugehen ist. Knapp die Hälfte der Teilnehmer, die heute freiwillig verlängern, tun dies im Rahmen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, aber ebenso viele auch in Form einer geringfügigen Beschäftigung, einer ehrenamtlichen Mitarbeit oder im Rahmen eines Praktikums. Wir können daraus schlussfolgern, dass bei einer freiwilligen Verlängerung per se keine soziale Schlechterstellung einsetzen wird, sondern mitunter sogar eine bessere soziale Absicherung. Schließlich komme ich zu den Seminaren. Über die Pflichtseminare hinausgehende Seminare und Fortbildungsveranstaltungen werden von ca. 30 % der Zivildienstleistenden in Anspruch genommen. Ein Nutzen dieser Seminare ist feststellbar, die meisten Zivildienstleistenden bewerten jedoch den Nutzen, den sie aus der praktischen Tätigkeit in der Zivildienststelle ziehen können, deutlich höher. Die meisten positiven Erlebnisse beziehen sich auf die Arbeit mit den Menschen, die die Zivildienstleistenden entweder betreuen oder mit denen sie zusammenarbeiten. Wir gehen daher davon aus, dass auch bei einer Verkürzung die Funktion des Zivildienstes als Lerndienst nicht beeinträchtigt wird.

SV Prof. Dr. Berthold Meyer: Ich habe mich viele Jahre bei der Hessischen Stiftung Friedens- und Konfliktforschung mit den verschiedenen Reformansätzen befasst, die es bei der Bundeswehr gegeben hat. Dazu gehörte vor allem die Frage, ob sie gesellschaftsverträglich sind. Ich danke Ihnen deshalb für die Möglichkeit, Ihnen heute einige Überlegungen zur Freiwilligenarmee und zum freiwilligen Dienstjahr vorzutragen. Ich freue mich sehr, dass der Bundesverteidigungsminister und inzwischen auch die Bundeskanzlerin bereit sind, über die Zukunft der Wehrpflicht ergebnisoffen zu diskutieren. Ich halte es deshalb für konsequent, den heute zu behandelnden Gesetzentwurf nicht im Eilmarsch zu verabschieden. Vielmehr sollte sowohl hier, als auch in der „Weise-Kommission“ ernsthaft darüber nachgedacht werden, was im Falle einer Aussetzung der Wehrpflicht getan werden kann, um sicherzustellen, dass die Bundeswehr nicht als Berufsarmee überaltert und weiterhin intelligenten Nachwuchs erhält. Dies sind schließlich die Sorgen, die einige meiner Vorredner vorgetragen haben. Dazu gehört auch die Frage, wie soziale Einrichtungen, die mit dem Wegfall keine Zivildienstleistenden mehr zugewiesen bekommen, in großem Maße freiwillige Mitarbeiter finden können. Beides leistet meines Erachtens das Konzept eines freiwilligen Dienstjahres, das ich Ihnen hier in seinen Kernpunkten vorstellen möchte. Dieser Weg würde es uns auch ersparen, die verschiedenen in dem Artikelgesetz enthaltenen Anpassungsmaßnahmen zu verabschieden, weil man diese Rücksichtnahmen dann nicht mehr benötigte.

Ein Konzept, wie ich es mir vorstelle, setzt die Wehrpflicht nicht einfach aus, sondern ersetzt sie durch ein freiwilliges Dienstjahr für alle, also Männer und Frauen. Der Optimismus, dass es hierfür genügend Bewerber und Bewerberinnen geben wird, beruht auf der Erkenntnis, dass die Bereitschaft der Bürgerinnen und Bürger sehr groß ist, freiwillig etwas zu leisten. Der Anreiz für die in den verschiedenen gesellschaftlichen Diensten (von der Bundeswehr bis zum Kindergarten, von der Feuerwehr bis zum Entwicklungsdienst, von der Altenpflege bis zum Umweltschutz) ein Jahr tätigen jungen Männer und Frauen sollte zunächst einmal in der freien Wahl des Dienstes (nach Maßgabe der freien Plätze und der persönlichen Eignung) sowie einem angemessenen finanziellen Entgelt bestehen. Da auf der Seite der nachfragenden Dienste – nicht nur der Bundeswehr – ein Interesse daran besteht, wenigstens einen Teil derer, die sich in dem einen Jahr bewähren, auch länger zu beschäftigen, werden sie selbst Wert darauf legen, dass in dieser Zeit die Ausbildung für Ihre Aufgabenbereiche nicht zu kurz kommt. Insbesondere bei jüngeren Freiwilligen kann von einem großen Qualifizierungsinteresse ausgegangen werden, weil sie auf dem Dienstjahr aufbauend beruflich tätig werden wollen. Deshalb dürfte deren Bereitschaft, sich für ein ganzes Jahr zu verpflichten, eher größer als kleiner sein, wenn es eine entsprechende Ausbildungskomponente enthält. Insofern spreche ich auch eher für eine Verlängerung als für die Perspektive der Verkürzung, die jetzt in Angriff genommen werden soll. Daher sollte bei der Werbung für die Dienste wie auch bei der Besoldung der Gesichtspunkt der Aus- und Weiterbildung ausschlaggebend sein. Darüber hinaus sollte sichergestellt werden, dass durch seine Ableistung ein Bonus für künftige Lebensabschnitte erworben wird. Die Attraktivität dieses Dienstjahres könnte sich daraus ergeben, dass es quasi als Berufsfindungsjahr für eine breite Palette von Berufen ausgestaltet wird, die im weiteren, wenn auch nicht unbedingt im tarifrechtlichen Sinne als öffentliche Dienstleistungen anzusehen sind. Alle, die einen solchen Dienst ableisten, erhalten während dieses Jahres mindestens eine Vergütung, die der Eingangsstufe der Ausbildungsvergütung im öffentlichen Dienst entspricht. Insofern ist nicht einzusehen, warum der Wehrsold der Wehrpflichtigen oder auch die Besoldung der Zivildienstleistenden weiter unter dieser Ausbildungsvergütung liegt. Sofern Sie schon einen beruflichen Abschluss vorweisen können, aber vielleicht als Arbeitslose dieses Jahr zur beruflichen Umorientierung nutzen wollen, erhalten Sie einen Zuschlag, der dafür sorgt, dass Sie während dieser Zeit besser gestellt sind,

als wenn Sie arbeitslos bleiben. Ähnlich wäre in denjenigen Fällen vorzugehen, in denen jemand unter Ausnutzung der bei einer früheren Ausbildung erworbenen beruflichen Qualifikation im Rahmen des Dienstjahres tätig werden möchte. Am Ende dieses Jahres kann in dem Tätigkeitsbereich eine dem Ausbildungsstand entsprechende (Teil-)Abschluss-Qualifikation erworben werden. Wer beabsichtigt, später hauptberuflich eine der Tätigkeiten aus dem Spektrum der einjährigen freiwilligen sozialen Dienste auszuüben, erhält dieses Dienstjahr angerechnet – gegebenenfalls als Ausbildungsjahr. Alle, die einen solchen Dienst abgeleistet haben, erhalten einen Bonus bei der Zulassung zu weiterqualifizierenden Ausbildungswegen oder auch bei der Berechnung der Altersrente (entsprechend den Kindererziehungszeiten bei Müttern). Man entscheidet also eigenverantwortlich: Will man einen Bonus erhalten oder nimmt man an keinem Dienst teil und bekommt ihn dann auch nicht.

Für die Bundeswehr hätte dieses System den Vorteil, denen, die ein Jahr dabei sind, eine adäquate militärische Ausbildung zukommen zu lassen, und sie bei Bewährung und Interesse anschließend auch gleich in eine Einsatzverwendung übernehmen zu können. Damit könnte die Spaltung in Grundwehrdienstleistende und freiwillig länger Dienende zu den Akten gelegt werden. Vor allem müsste keine große Zahl von Ausbildern mehr für eine Grundausbildung abgestellt werden, die für diejenigen nutzlos ist, die sich später nicht verpflichten. Ein solches System kommt nicht ganz ohne Verwaltung aus, aber es wäre z. B. nicht mehr notwendig, ganze Jahrgänge durch Kreiswehrrersatzämter zu schleusen. In diesem Bereich könnte einiges eingespart werden, weil diejenigen, die in zivile Dienste gehen, nicht die Qualifikationen benötigen, die man bei Bundeswehrsoldaten erwarten kann.

SV Prof. Dr. Jörn Ipsen: Ich vertrete das öffentliche Recht, insbesondere Staatsrecht, an der Universität Osnabrück und bin seit 30 Jahren Kommentator der Artikel 12a und 17a GG im „Bonner Kommentar“, so dass mir diese Fragen nicht ganz unbekannt sind. Allerdings ist die Stellungnahme des Verfassungsrechtlers dazu gedacht, dem Gesetzgeber den Rahmen seiner Möglichkeiten deutlich zu machen. Es ist also keine persönliche Neigung zu dem einen oder anderen Modell vorhanden. Ich werde vielmehr versuchen deutlich zu machen, wo verfassungsrechtliche Schwierigkeiten bestehen, und beginne mit der bei dem vorliegenden Gesetzentwurf zweifelsfreien Gesetzgebungskompetenz des Bundes. Der Bund hat die ausschließliche

Gesetzgebungskompetenz für die Verteidigung. Dies schließt die Wehrpflicht ein. Da der Zivildienst nach Artikel 12 GG ein Ersatzdienst ist, ist seit jeher auch der Zivildienst zur Gesetzgebungskompetenz der Verteidigung zu rechnen. Da das Wehrpflichtverhältnis, auch wenn es verlängert wird, ein solches bleibt und das Zivildienstverhältnis, auch wenn es verlängert wird, ebenfalls ein solches bleibt, gibt es aus meiner Sicht kompetenziell keine Probleme. Ein zweiter Punkt ist die „Pflichtengleichheit“, die zum einen aus Artikel 12a GG in Verbindung mit dem allgemeinen Gleichheitssatz nach Artikel 3 folgt, im Bereich der Pflichten allerdings besonders eng zu handhaben ist, weil für die Zeit des Wehrdienstes – unabhängig von ihrer Dauer – und des Ersatzdienstes das Grundrecht der Berufsfreiheit nach Artikel 12 GG suspendiert ist. Das muss man sich immer deutlich machen. Es ist in diesem Fall keine Einschränkung der Berufsfreiheit, wie wir sie sonst kennen. Vielmehr ist während des ganzen Zeitraumes – früher 18 Monate – die Berufsfreiheit suspendiert. Deswegen ist in diesem Fall besonders sorgfältig zu prüfen, ob Verstöße gegen den Grundsatz der Pflichtengleichheit bestehen. Da durch das Gesetz, wie auch nach bisheriger Rechtslage, Wehrdienst und Zivildienst gleich lang sind, ist kein Verstoß gegen diesen Grundsatz festzustellen. Ein möglicher Verstoß wäre der ungleich hohe Wehrdienstzuschlag, der für länger dienende Wehrpflichtige obligatorisch gewährt wird, bei Zivildienstleistenden aber nur gewährt werden kann. Ich sehe hier jedoch keinen Verstoß gegen den Grundsatz der Pflichtengleichheit, weil der Unterschied darin besteht, dass der Wehrdienstleistende als Beschäftigungsstelle die Bundesrepublik Deutschland hat, während die Beschäftigungsstellen im Zivildienst ganz unterschiedlicher Art sind und hierdurch die fakultative Möglichkeit eines Zuschlags einer Art Marktmechanismus eingeführt wird. Von Arbeitsmarktneutralität – ein stets in diesem Zusammenhang verwendeter Begriff – kann beim Zivildienst keine Rede sein. Allerdings ist die Arbeitsmarktneutralität kein verfassungsrechtlicher Grundsatz, sondern nur einer, der in der politischen Diskussion erwähnt worden ist und gelegentlich seinen Niederschlag auch im Gesetz gefunden hat. Schließlich möchte ich deutlich machen, dass wir den Wehrdienst nicht durch den Zivildienst begründen können. Der Zivildienst ist ein Ersatzdienst. Wir können nicht den Wehrdienst dadurch begründen, dass wir sagen, wir brauchen Zivildienstleistende. Ich würde die Prognose wagen: Wenn ein Gesetz mit dieser Begründung erlassen würde, hätte das Bundesverfassungsgericht Gelegenheit, das Gesetz für nichtig zu erklären.

SV **Uwe Slüter** (Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ)): Der BDKJ ist der Dachverband von katholischen Kinder- und Jugendverbänden, in denen über 660.000 junge Menschen organisiert sind. Er ist ebenfalls bundeszentraler Träger des FSJ in katholischer Trägerschaft. Dies dürfte der Grund sein, weshalb ich hier politisch zum Freiwilligendienst Stellung nehmen darf. Die BDKJ-Hauptversammlung tritt schon seit dem Jahr 2002 dafür ein, die allgemeine Wehrpflicht auszusetzen. Die im vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehene freiwillige Verlängerung wird vom BDKJ abgelehnt. Begrüßt wird allerdings, dass Zivildienstleistende sich erst nach zwei Monaten dazu verpflichten können. Dies soll Druck auf zivildienstpflichtige junge Männer verhindern, frühzeitig einer Verlängerung zuzustimmen. Wir befürchten allerdings, dass der Druck der Einsatzstellen auf die jungen Männer groß sein kann, frühzeitig einer Verlängerung zuzustimmen, weil sie ansonsten keine Möglichkeit bekommen, heimatnah einen Zivildienstplatz zu bekommen. Die biographische Lücke, die zur Begründung herangezogen wird, gibt es aus unserer Sicht so nicht. Möglichkeiten, sich nach dem Zivildienst bis zur Studien- oder Berufsaufnahme sinnvoll zu betätigen, gibt es genügend. Hier wird eine neue Dienstform für soziale Einrichtungen geschaffen. Für Einsatzstellen sind die Männer, die freiwillig ihren Zivildienst verlängern, aufgrund der besseren Finanzierung interessanter als z. B. Freiwilligendienste. Das schafft für uns als Träger von Freiwilligendiensten Planungsunsicherheit.

Ob die Einführung eines neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in die Einrichtungskompetenz des Bundes fällt oder verfassungskonform ist, kann ich hier nicht beurteilen. Auch das schafft allerdings Unsicherheiten. Sinnvoller wäre es gewesen, grundsätzlich auf eine Stärkung der Jugendfreiwilligendienste zu setzen und das Jugendfreiwilligendienstegesetz so zu ändern, dass eine Ableistung schon ab drei Monaten möglich ist. Wir kritisieren außerdem die fehlende Übergangsregelung für die Freiwilligen nach § 14c JFDG, weil die kurzfristige Umstellung von den Trägern so nicht geplant werden konnte. Mit Blick auf die Ausgestaltung des Zivildienstes als Lerndienst teilen wir die Kritik, dass es mit der Verkürzung des Zivildienstes auf sechs Monate faktisch zu einer Nichtumsetzung des Zivildienstes als Lerndienst kommt. Eine stärkere staatliche Steuerung der Freiwilligendienste lehnen wir ab. Freiwilligendienste sind ein zivilgesellschaftliches Projekt. Das sollte auch so bleiben. Über den Gesetzentwurf hinaus könnten dem Grundsatz nach die meisten Zivildienstplätze ohne weiteres in FSJ-Plätze umgewandelt werden. Die Einsatzstellen

müssen Rahmenbedingungen für eine Kultur der Freiwilligkeit entwickeln, d. h. Engagement in seinen vielfältigen Formen anerkennen und Kapazitäten für die Begleitung der Freiwilligen bereitstellen. Sowohl im Zivildienst als auch im FSJ werden die Dienstleistenden nahezu in allen Arbeitsfeldern des sozialen Bereichs – von der Behindertenhilfe bis zur Kinder- und Jugendarbeit – eingesetzt. Es gibt zwischen den Tätigkeiten im Zivildienst und im FSJ allgemein eine hohe Übereinstimmung. Über den Gesetzentwurf hinaus ist ein deutlicher Ausbau der Jugendfreiwilligendienste möglich. Die Träger haben der Bundesregierung angeboten, einen solchen Ausbau gemeinsam zügig voranzutreiben und bis zu insgesamt 60 000 Freiwilligendienstplätzen zu schaffen. Die grundlegende Voraussetzung ist eine Klärung der Rahmenbedingungen, die deutlich verbessert werden müssen. Das Interesse an Jugendfreiwilligendiensten seitens der jungen Menschen ist weit höher als 60 000 Plätze. Das belegen Jugendstudien. Alle Haushaltsmittel, die bisher ausschließlich für das FSJ und einen Ersatz zum Zivildienst gemäß § 14c JFDG zur Verfügung stehen, müssen unserer Meinung nach ab 1. Januar 2011 zur Verbesserung aller FSJ-Plätze zur Verfügung gestellt werden. Das reicht aber nicht aus: Weitere Mittel aus dem Zivildienstetat können zur Förderung der Jugendfreiwilligendienste umgeschichtet werden. Wenn ein wirklicher Ausbau gewünscht ist, sollte das auch passieren. Im Jahr 2011 werden wahrscheinlich nicht mehr Mittel für das FSJ zur Verfügung stehen als im Jahr 2009, weil umgeschichtet wurde. Positiv ist allerdings, dass die Umwidmung der Mittel, die bisher im Bereich des § 14c JFDG gezahlt wurden, erreicht werden konnte.

SV René Rudolf: Vielen Dank für die Möglichkeit, aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes Stellung zum geplanten Wehrrechtsänderungsgesetz zu nehmen. Grundsätzlich begrüßt der DGB die Reduzierung der Wehrdienstzeit auf sechs Monate und die daraus folgende Reduzierung der Zivildienstzeit, welche sich aus Artikel 12a GG ableitet. Neben der Verkürzung der Wehrpflicht, die noch nicht beschlossen ist, nehmen wir allerdings die aktuelle Debatte über die grundsätzliche Abschaffung der Wehrpflicht zur Kenntnis. Dies irritiert ein wenig bei der Beratung über das heute hier vorgelegte Wehrrechtsänderungsgesetz. Ich frage mich, ob es hier nicht erst einmal einer grundlegenden Verständigung zur zukünftigen Perspektive der Wehrpflicht insgesamt bedürfte. Eingangs habe ich die Ableitung des Zivildienstes vom Wehrdienst gemäß Artikel 12a GG erwähnt. Die Möglichkeit einer scheinbar

freiwilligen Verlängerung für diesen Dienst und die Schaffung eines öffentlichen Dienstverhältnisses dafür, leitet sich aus meiner Sicht allerdings nicht zwingend daraus ab. Die Gewerkschaften bewerten den Vorschlag der freiwilligen Verlängerung unter dem Gesichtspunkt von Arbeitnehmerrechten, Gleichbehandlungsgrundsätzen, Mitbestimmungsmöglichkeiten und der Verdrängung regulärer Arbeit, einschließlich der damit einhergehenden fairen Bezahlung. In meiner Funktion als Bundesjugendsekretär beim DGB bin ich täglich mit dem Problem junger Menschen beim Berufseinstieg konfrontiert, der heute gekennzeichnet ist von prekären Beschäftigungsverhältnissen wie Praktika, dem Missbrauch von Praktika, Minijobs, Befristungen und Leiharbeit. Was junge Menschen heute überhaupt nicht gebrauchen können, ist eine weitere prekäre Beschäftigungsform mit geringer Bezahlung und verminderten Arbeitnehmerrechten. Daher sehen wir die freiwillige Verlängerung nicht als gute Möglichkeit, Übergangszeiten zu überbrücken, sondern als eine weitere prekäre Hürde für junge Berufseinsteiger. Im weiteren Verlauf der Anhörung kann ich gern unsere konkreten Positionen zur Änderung des Zivildienstgesetzes, insbesondere zu § 41a „Freiwilliger zusätzlicher Zivildienst“, und zur Änderung der Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung darlegen.

SV Dirk Neumann: Ich bin zwar als Einzelsachverständiger geladen, spreche aber hier auch als Stellvertretender Vorsitzender des Deutschen Bundesjugendrings. Der DBJR ist die Arbeitsgemeinschaft der 25 bundesweit tätigen Jugendverbände, von vier Anschlussverbänden und den 16 Landesjugendringen, in denen sich rund 5,5 Millionen Jugendliche engagieren und organisiert sind. Wenn man davon ausgeht, dass die Hälfte davon männlich ist, sieht man das potenzielle Ausmaß der geplanten gesetzlichen Änderungen für unsere Mitglieder. Zwei der Verbände haben Sie eben schon gehört: den BDKJ und die Gewerkschaftsjugend im DGB. Als Ersatzdienst gemäß Artikel 12a GG ist der Zivildienst Bestandteil der Wehrpflicht und stellt unstreitbar einen umfassenden Eingriff in die Freiheitsrechte junger Männer dar. Der DBJR und die darin zusammengeschlossenen Jugendorganisationen fordern schon seit vielen Jahren die Abschaffung der Wehrpflicht und damit logischerweise auch des Zivildienstes. Auf dem Weg dorthin betrachtet der Bundesjugendring die Verkürzung des Wehrdienstes – und damit auch des Zivildienstes – grundsätzlich als überfälligen Schritt in die richtige Richtung. Der im Gesetzentwurf vorgesehene freiwillige zusätzliche Zivildienst konterkariert jedoch aus unserer Sicht diesen Ansatz und

scheint möglicherweise zumindest eine Option auf eine allgemeine Dienstpflicht für junge Menschen zu erklären. Dies lehnt der DBJR eindeutig ab. Es ist unstrittig für uns, dass freiwilliges ehrenamtliches Engagement einen wesentlichen Beitrag für das Gemeinwesen und damit auch für die sozialen Sicherungssysteme leistet. Der Zivildienst ist aber ein Zwangsdienst. Bei allem anerkanntswerten Engagement der Zivildienstleistenden handelt es sich zuvorderst um die Ableistung der Wehrpflicht und nicht um freiwilliges Engagement. Bei einem freiwilligen zusätzlichen Zivildienst handelt es sich nach Auffassung des DBJR um einen Widerspruch in sich, denn wir betrachten ihn als nicht sinnvolles Konstrukt und lehnen diese Verwischung der Trennlinie zwischen Pflicht und freiwilligen Diensten entschieden ab. Ohnehin ist aus unserer Perspektive zu beklagen, dass sich der Zivildienst zunehmend zu einem festen Bestandteil des Sozialsystems fehlentwickelt hat. Als Jugendverbände sehen wir die Zukunft vielmehr in einem dringend notwendigen Ausbau und der finanziellen Absicherung der Freiwilligendienste im Jugendhilfe-, im Sozial- und im Ökologiebereich. Ein entsprechendes Bekenntnis befindet sich bekanntlich auch im Koalitionsvertrag der Bundesregierung. Zudem wird die geplante Ergänzung des § 41a des Zivildienstgesetzes – „Freiwilliger zusätzlicher Zivildienst“ – mit der Möglichkeit begründet, in Einzelfällen dadurch eine individuelle biographische Lücke schließen zu können. Hierzu ist jedoch die Option, im Anschluss an den Zivildienst einen speziellen Freiwilligendienst zu absolvieren, ausreichend. Darüber hinaus sollte aus Sicht des Bundesjugendrings nicht das Problem notdürftig bekämpft werden, sondern vielmehr die Ursache. Diese liegt nun einmal darin, dass junge Männer einen Zwangsdienst ableisten müssen.

SV Thomas Niermann: Für uns im Paritätischen Gesamtverband ist der Zivildienst eine sehr positive Seite der Wehrpflicht, wenn nicht *die* positive Seite der Wehrpflicht. Zurzeit engagieren sich ca. 90 000 junge Männer, zumeist im Dienste am Menschen. Zivildienstleistende erbringen in unseren Einrichtungen Dienste, ergänzende Hilfen, z. B. in der Pflege älterer Menschen. Sie hellen aber zugleich auch als Enkelgeneration im Pflegeheim den Alltag auf. Zivildienstleistende begleiten und unterstützen Menschen mit Behinderung oder leisten Hol- und Bringdienste in der hauswirtschaftlichen Versorgung. Sie unterstützen pädagogische Aktivitäten in der Kinder- und Jugendhilfe und bieten so beispielsweise für 14-jährige Schulverweigerer oftmals leichter eine Orientierung als der gut ausgebildete Sozialpädagoge. Spannend für viele Zivildienstleistende und bedeutsam für die soziale Arbeit sowie für unsere

Gesellschaft ist, dass jedes Jahr zurzeit ca. 90 000 junge Männer soziale Problemlagen kennenlernen und einen Beitrag zur Mitmenschlichkeit leisten. Viele Zivildienstleistende erklären uns, sie hätten durch den Zivildienst erstmals Kontakt zu Menschen mit geistigen Behinderungen erhalten, ein Pflegeheim von innen gesehen. Sie hätten über unbekannte schwierige Lebenslagen nachgedacht und – vielleicht das Wichtigste – sie hätten erlebt und gelernt, dass sie persönlich helfen können. Der Kompetenzgewinn junger Männer steht auch im Mittelpunkt der Bemühungen, den Zivildienst als Lerndienst auszugestalten. Bis heute haben ca. 3,3 Mio. junge Männer Zivildienst geleistet. Der Zivildienst ist auch im Sinne eines gesellschaftlichen Zusammenhalts eine im positiven Sinne Sozialisationsinstanz. Die positive gesellschaftliche Beurteilung des Zivildienstes entspricht auch der Einschätzung des Zivildienstleistenden selbst. Der Paritätische hat in Schleswig-Holstein eine Befragung durchgeführt. Danach halten 90 % ihren Dienst für sehr wichtig für die Gesellschaft und sind mit dem Dienst zudem auch zufrieden. Zudem bewerten 70 % den persönlichen Nutzen ihres Dienstes als sehr hoch. Die mehrere Monate andauernden Auseinandersetzungen der Koalitionsparteien zum Zivildienst hat junge Männer, hilfebedürftige Menschen und auch Einsatzstellen verunsichert. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung hätte diese Verunsicherung beenden können. Die Äußerungen des Bundesverteidigungsministers in der vergangenen Woche standen dem aber entgegen. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Verkürzung des Zivildienstes auf sechs Monate ist für uns schwierig. Sie stellt die Bedeutung des Zivildienstes als Lerndienst in Frage. Daher begrüßen wir ausdrücklich die vorgesehene freiwillige zusätzliche Verlängerung des Zivildienstes. Sie bietet Chancen, den Zivildienst weiter als Lerndienst auszugestalten. Ebenfalls begrüßen wir die Übertragung der Mittel für Kriegsdienstverweigerer, die einen Freiwilligendienst statt eines Zivildienstes leisten, in den Haushaltstitel für Jugendfreiwilligendienste. Wenn nun eine Kommission die Konsequenzen einer möglichen Aussetzung der Wehrpflicht überprüft, sollte politisch bereits klargestellt werden, dass zwischen einer möglichen Beschlussfassung bis zur Aussetzung und deren Umsetzung wenigstens drei bis vier Jahre Zeit verbleiben, um z. B. über einen weiteren Ausbau der Jugendfreiwilligendienste nachzudenken, der dann auch für junge Männer interessant ist. Es wäre gut, wenn die Bundesregierung und die Bundestagsfraktionen klarstellen würden, dass eine solche Übergangsfrist garantiert würde.

Der Antrag der Fraktion DIE LINKE. findet nicht unsere Zustimmung, weil unter Nummer 1 eine sofortige Aufhebung der Wehrpflicht verlangt wird und damit die Aussetzung auch des Zivildienstes, ohne Rücksicht auf das, was heute geleistet wird. Unter Nummer 3 wird dann zwar die Konversion des Zivildienstes genannt. Aber wie soll das gehen, wenn bereits sofort ausgestiegen werden muss? Der Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordert die Aussetzung der Wehrpflicht und damit die Aussetzung bzw. Abschaffung des Zivildienstes. Allerdings wird hier wenigstens ein klarer Zeitplan für die Konversion des Zivildienstes und den quantitativen wie qualitativen Ausbau der Freiwilligendienste gefordert. Unseres Erachtens sind drei bis vier Jahre erforderlich.

SV Prof. Dr. med. Jeanne Nicklas-Faust (Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V. (Lebenshilfe e.V.)): Ich bin stellvertretende Vorsitzende der Lebenshilfe Bundesvereinigung und nehme sehr gerne die Möglichkeit wahr, in Vertretung für unseren Vorsitzenden, Herrn Robert Antretter, MdB a. D., eine Stellungnahme der Lebenshilfe zu präsentieren, die wir miteinander abgestimmt haben. Die Lebenshilfe Bundesvereinigung vertritt mit 135 000 Mitgliedern die Interessen von Menschen mit geistiger Behinderung und ihren Familien. Sie ist Elternvereinigung, Interessenvertretung, Fachverband und seit mehr als 10 Jahren zunehmend auch eine Vereinigung von Menschen mit geistiger Behinderung selbst, die in vielen Gremien als Selbstvertreter mitwirken – so auch im Bundesvorstand – und eine Vielzahl von Selbstvertretungsgremien, insbesondere im Verein, aber auch in Werk- und Wohnstätten bilden. Gerade für diese Menschen, wie auch für die Lebenshilfe Bundesvereinigung selbst, hat die UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung überragende Bedeutung. Sie gilt in Deutschland und fordert in Artikel 8 von den Vertragsstaaten, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die zur Bewusstseinsbildung beitragen, die die Aufgeschlossenheit gegenüber den Rechten von Menschen mit Behinderung erhöhen und die eine positive Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung und ein größeres gesellschaftliches Bewusstsein ihnen gegenüber fördern. Auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft sind nicht zuletzt junge Menschen diejenigen, die mit einem aufmerksamen Blick auf Behinderungsfaktoren und Ausgrenzungsgefahren wertvolle Beiträge für gelebte Solidarität und bürgerschaftliches Miteinander beisteuern können. Damit sich in Köpfen und Herzen etwas bewegt, sind im gesellschaftlichen Alltag Begegnungsfelder zu

schaffen, die ein Miteinander- und Voneinanderlernen ermöglichen, von dem alle profitieren. Hierfür hat der Zivildienst bisher eine große Rolle gespielt. Auch junge Männer, die nicht unmittelbar Interesse für soziale Arbeitsfelder hatten, kamen beispielsweise mit Menschen mit Behinderungen in Kontakt, lernten sie kennen und gewannen so eine neue Perspektive auf die Vielfalt des menschlichen Lebens und das Leben mit einer Behinderung. Manchmal – wir haben gehört: das gilt ungefähr für 20 % – waren diese Erfahrungen so prägend, dass sich hieraus auch eigene Berufsperspektiven entwickelten. Unabhängig davon, war es für viele junge Männer erstmals die Möglichkeit, Menschen mit einer Behinderung in ihrem Alltag kennenzulernen und so auch das eigene Bild vom Menschen zu erweitern. Für Menschen mit einer Behinderung – und für die spreche ich im Wesentlichen – ergab sich aus dieser Begegnung die Chance, neu gesehen zu werden und Kontakte zu Menschen ohne Behinderung zu bekommen, die nicht als Mitarbeiter eine rein berufliche Beziehung aufgebaut haben. Denn Zivildienst ist in seinem Wesen in der Regel ein Plus. Es geht nicht um die tägliche Versorgung, die den regulären Mitarbeitern obliegt, sondern um zusätzliche Möglichkeiten für Aktivitäten, eine intensivere Betreuung und Begegnung, als dies zwingend notwendig ist. Dieser besondere Charakter des Dienstes gibt Menschen mit Behinderung wie Zivildienstleistenden Freiraum für besondere Begegnungen. Begegnungen, die eine Voraussetzung dafür sind, einer inklusiven Gesellschaft, an der alle Menschen teilhaben, näher zu kommen. Daher begrüßt die Bundesvereinigung Lebenshilfe ausdrücklich, dass der Zivildienst als Ersatzdienst erhalten bleibt. Begegnung unter Menschen braucht jedoch eine gewisse Dauer und Verlässlichkeit, gerade wenn Menschen viel Unterstützung benötigen und damit viele verschiedene Unterstützer um sich haben. Daher begrüßt die Lebenshilfe Bundesvereinigung insbesondere die Möglichkeit, den Zivildienst freiwillig zu verlängern. Damit besteht auch in Zukunft, trotz der Verkürzung der Grundwehrdienstzeit, eine Möglichkeit zu einer verlässlichen Beziehungsbildung zu kommen. Gerade diese Verlässlichkeit ist es aber meines Erachtens, die auch wichtig erscheinen lässt, dass Zivildienstleistende und Dienststellen zu Beginn der Zeit darüber reden können, wie lang dieser Dienst letztendlich dauern soll. Eine Möglichkeit dies nicht im Vorhinein zu planen, ist für die jungen Männer wie für die Dienststellen ein Problem – ebenso wie die fristlose Kündigung. Das konterkariert letztlich die Erfahrungen, die junge Männer machen, wie wesentlich mitmenschlicher Kontakt ist und wie wesentlich dafür Verlässlichkeit ist.

SV **Günter Knebel** (Evangelische Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer (EAK)): Ich gestatte mir als Vertreter einer kirchlichen Arbeitsgemeinschaft, die sich um Kriegsdienstverweigerer im Zivildienst kümmert und sich damit als Komplement zur Seelsorge in der Bundeswehr versteht, einen kurzen Einstieg zu wählen, den ich heute Morgen in der Tageslosung gefunden habe. Manchmal ist es interessant, an welchen Tagen welche Losung in den Losungsbüchlein steht. Heute Morgen gibt Gott Abraham den Hinweis, sein altes Land aufzugeben und ein neues Land, das ihm gewiesen wird, anzustreben. Das fand ich ein ganz sinniges Unterfangen in dem Kontext, den wir hier heute zu beraten haben. Zunächst verweise ich auf unsere schriftliche Stellungnahme, die wir abgegeben haben. Wir begrüßen die Verkürzung der Zivildienstdauer als Arbeitsgemeinschaft, die sich eben auch oft mit den Problemen der Pflichtdienste zu beschäftigen hat. Wir sind seit vielen Jahren an der Diskussion um die Wehrpflicht beteiligt, haben da oft das Wort erhoben und können von daher gesehen eine weitere Legitimierung der Dienstpflicht als Pflichtgedanke nicht mehr befürworten. Vielmehr kritisieren wir seit vielen Jahren, dass diese Dienstpflicht zunehmend fragwürdiger wird. Erfreulicherweise nimmt auch die Evangelische Kirche in dieser Richtung Stellung und sagt, dass die Zukunft christlicher Dienste, insbesondere Friedensdienste, im Freiwilligenbereich liegt. Von daher plädieren wir mit unserer Stellungnahme dafür, die freiwillige Arbeit mit den Mitteln zu fördern, die bisher für die Aufrechterhaltung der fragwürdigen Zwangsdienste zur Verfügung gestellt werden. Wenn man nur einen Teil dafür verwenden würde, die Freiwilligenarbeit zu fördern, wären sicher ähnliche Effekte zu erzielen. Wir haben Jahrgangsstärken von 800 000 jungen Männern, für etwa 400 000 jeweils Frauen und Männer. Es wäre sicher gut möglich, 10 oder 15 % dieser jungen Leute durch attraktive Angebote im Freiwilligendienst zu gewinnen, etwas freiwillig zu machen und nicht zu zwingen. Uns ist die inhaltliche Ausgestaltung dieses Dienstes immer sehr wichtig gewesen.

Das ist ein weiterer Kritikpunkt, weshalb wir den vorgelegten Gesetzentwurf ablehnen. Die inhaltliche Ausgestaltung des Dienstes war seit vielen Jahrzehnten praktisch der Ersatzdienst, wie er zunächst hieß, und später der Zivildienst. Es war nur ein Beschäftigungsdienst für denjenigen, der rechtmäßig den Kriegsdienst mit der Waffe verweigert. Er hat also keine andere Funktion, als die jungen Leute irgendwie zu

beschäftigen. Dabei bedurfte es von unserer Seite einer ganzen Reihe von Initiativen und auch Modellprojekten, um das inhaltlich zu qualifizieren und zu gestalten. Im evangelischen Bereich hat es Projekte sozialer Friedensdienste gegeben, wo man – auch unter der staatlichen Pflicht – versucht hat, die jungen Leute in ihrer Gewissensentscheidung als Kriegsdienstverweigerer ernst zu nehmen und sie in ihrem Dienst so zu begleiten, dass sie befähigt werden, soziales Lernen zu lernen und das dann auch umzusetzen. Dies hat die positiven Effekte hervorgerufen, die schon von einigen Vorrednern genannt worden sind. Im vergangenen Jahr ist es gelungen, im Dritten Zivildienstgesetzänderungsgesetz erstmals den Lerndiensteffekt auch gesetzlich materiell zu substantieren und festzuschreiben. Das hat uns in gewisser Weise trotz der Kritik befriedigt, die wir grundsätzlich an den Dienstpflichten haben. Wir müssen jetzt erleben, dass mit dem vorgelegten Gesetzentwurf genau diese Passage gestrichen werden soll, mit der die Verpflichtung der Dienststellen und auch des Staates, den Zivildienst als Lerndienst zu organisieren, wieder zurückgenommen wird. Von daher ist von unserer Seite keine Zustimmung zu dem Gesetzentwurf zu erwarten. Vielmehr kritisieren wir ihn. Außerdem hatten wir immer die Hoffnung und behalten sie auch weiter, dass diejenigen, die den Militärdienst verweigern, in ihrer Entscheidung einmal insoweit ernst genommen werden, dass man daran anknüpfend sagt, gewaltfreies Handeln kann auch eingeübt werden. Es gibt heute viele Impulse, Anregungen und auch Institutionen, die während einer Dienstleistung als Kriegsdienstverweigerer jungen Männern auch vermitteln könnten, dass Konflikte anders als mit Gewalt lösbar sind. Es wäre ein gesellschaftlicher Fortschritt, wenn das gesetzlich erfasst werden könnte – aber auf einer anderen Grundlage als der bisher vorgesehenen.

SV Dr. Werner Glenewinkel (Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen (Zentralstelle KDV)): Wir begrüßen, dass die Wehr- und Zivildienstdauer mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz verkürzt werden soll. Der aktuellen Verkürzung muss die baldige Abschaffung der Wehrpflicht folgen. Weitere Ausführungen dazu sind nach der Rede des Bundesverteidigungsministers im Deutschen Bundestag und seinem Interview im heutigen „Spiegel“ wohl nicht erforderlich. Der Wegfall der Wehrpflicht bedeutet, dass niemand mehr zwangsweise zur Bundeswehr einberufen wird. Niemand wird dann mehr per Einberufungsbescheid in die Situation gebracht, gegen sein Gewissen handeln zu müssen. Deshalb ist die

Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer, die gegründet wurde, als die Wehrpflicht im Jahre 1956 eingeführt wurde, für die Abschaffung der Wehrpflicht. Der Gesetzentwurf sieht die Einführung eines neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses des Bundes im Sozialbereich vor. Wir nennen das: Künftig werden „Bundespflegebeamte“ am Krankenbett und in den Einrichtungen für Alte und Menschen mit Behinderung tätig werden. Die Grundrechte dieser „Bundespflegebeamten“ sollen eingeschränkt werden, ihre Bezahlung weit unterhalb des gerade ausgehandelten Mindestlohns liegen und das Kündigungsrecht auf Fälle beschränkt sein, in denen unvorhergesehene, außergewöhnliche, schicksalhafte und in der Regel existenzgefährdende Veränderungen eintreten. Profitieren werden von diesem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nicht nur die Wohlfahrtsverbände, sondern auch Krankenhauskonzerne, wie Fresenius, Paracelsus, Asklepios u. a., die Billigtarbeitskräfte sehr gern nehmen, weil die Dumpinglöhne die Dividenden ihrer Aktionäre steigen lassen können. Allerdings wird diese Rechnung gerade für die Wohlfahrtsverbände nicht so einfach aufgehen. Die Einstellung eines jeden einzelnen Zivildienstleistenden unterliegt dem Mitbestimmungsrecht der Personal- und Betriebsräte sowie der Mitarbeitervertretung. Dieses Mitbestimmungsrecht gilt auch für die Entscheidung, aus einem Zivildienstleistenden nach dem Dienstende einen so genannten „Bundespflegebeamten“ in dem neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu machen. Während die zusätzlichen Wehrdienstleistenden über den Wehrdienstzuschlag einen Lohnausgleich bis zum Gehalt eines vergleichbaren Zeitsoldaten erhalten, ist das im Zivildienst nur vorgesehen, wenn die Einrichtungen diesen Zuschlag freiwillig zahlen. Wir werden dafür Sorge tragen, dass die Betriebs- und Personalräte bzw. die Mitarbeitervertretung dem zusätzlichen Zivildienst nur zustimmen, wenn dieser Zuschlag in voller Höhe gezahlt wird. Umstritten ist – zwei Juristen, zwei Meinungen –, ob der Bund ein solches Dienstverhältnis überhaupt einführen darf und § 41a Zivildienstgesetz ohne Zustimmung der Bundesländer eingefügt werden kann. Ich stelle dies in Frage. Die Frage ist strittig und nicht ganz eindeutig zu beantworten. Es gibt über 160 000 anerkannte Beschäftigungsplätze im Zivildienst. Damit geht es theoretisch um 160 000 „Bundesbeamte“ auf Zeit, die im Zuständigkeitsbereich der Länder eingesetzt werden müssten. Praktisch würde die Zahl wahrscheinlich bei 90 000 liegen. Um Rechtssicherheit für dieses Gesetzgebungsverfahren zu schaffen, empfehlen wir, den freiwilligen zusätzlichen Zivildienst aus diesem Verfahren herauszunehmen und ggf. später zu regeln, wenn das Parlament über den Fortbestand der

Wehrpflicht entschieden hat. Schließlich fordert Artikel 3 Grundgesetz die Gleichbehandlung. Wir hätten nicht gedacht, dass die Fraktionen von CDU/CSU und FDP die Grundwehrdienstleistenden als Soldaten zweiter Klasse betrachten und die Zivildienstleistenden im Verhältnis zu den Wehrdienstleistenden als Dienstpflichtige dritter Klasse. Anders können wir die Frage der 6 Urlaubstage während des Wehr- und Zivildienstes nicht deuten. Anders kann auch nicht gedeutet werden, dass der Dienstzuschlag beim Wehrdienst obligatorisch vorgesehen und beim Zivildienst praktisch nicht vorgesehen ist. Anders kann auch von uns nicht gedeutet werden, dass das Entlassungsgeld für den zusätzlichen Zivildienst gar nicht gezahlt werden soll. Insofern verstößt die Gesetzesvorlage unseres Erachtens gegen Artikel 3 Grundgesetz. Der Gesetzentwurf sollte auf die Punkte reduziert werden, die notwendig sind, um für die jetzt Einberufenen verbindlich zu gewährleisten, dass ihr Dienst ab dem 1. Januar 2011 nur noch sechs Monate dauern wird, wenn es ihn dann noch gibt. Alles andere sollte sinnvollerweise – auch mit Blick auf Ihre parlamentarische Arbeit – erst dann geregelt werden, wenn die Grundsatzentscheidung über die Wehrpflicht gefallen ist.

SV Ralf Siemens (Arbeitsstelle Frieden und Abrüstung (asrab)): Ich verfolge die Diskussion um den Fortbestand der Kriegsdienstpflicht seit nunmehr 20 Jahren. Die wesentlichen Argumente werden von den Kritikern und von Betroffenen schon fast gebetsmühlenartig vorgetragen. Die Sicht der Betroffenen bleibt aber in aller Regel ausgespart. Im vergangenen Jahr stellten Bundeswehr und das Bundesamt für den Zivildienst in über 780 Fällen Strafanzeigen wegen Dienstflucht, eigenmächtiger Abwesenheit und Ungehorsam bzw. Befehlsverweigerung. In den meisten Fällen ergehen Schuldsprüche durch die Strafgerichte. Mit einem Zwangssystem sind immer unweigerlich massive Einschränkungen und Aufhebungen von Grundrechten verbunden. In der Debatte um die so genannte Wehrpflicht spielt das aber eine völlig untergeordnete Rolle. Die Debatte wird auch nicht sachlich, sondern ideologisch geführt, auch in der Frage, ob die klassischen Argumente pro Wehrpflicht heute noch zutreffen oder überhaupt jemals zugetroffen haben. Dabei spreche ich persönlich jedem Staat und jeder Gemeinschaft das Recht ab, Menschen für Zwecke der Kriegsführung gegen ihren Willen zum Krieg, zum Töten und zum Getötetwerden zu zwingen. Aber bleiben wir systemimmanent. Es ist auch festzuhalten: Eine glaubwürdige, sicherheitspolitische Begründung, die diese Grundrechtseingriffe heute noch

rechtfertigen soll, fehlt völlig – aus meiner Sicht nicht erst 2010, sondern schon viele, viele Jahre vorher. Wer heute davon spricht, dass die Verkürzung der Wehrpflicht ein Einstieg in den Ausstieg sei oder dass 6 Monate Wehrdienst keinen Sinn machen, der hat entscheidende Militärreformen der vergangenen Jahre nicht zur Kenntnis genommen. Die Bundeswehr, wie sie gegenwärtig organisiert und strukturiert ist, hat die rot-grüne Bundesregierung – konkret der SPD-Bundesverteidigungsminister Struck – zwischen 2002 und 2005 auf den Weg gebracht. Mit den verteidigungspolitischen Richtlinien von Mai 2003 ist der Auftrag der Bundeswehr nicht mehr die Landesverteidigung. Es heißt darin, dass die Strukturen für die „Landesverteidigung gegen einen konventionellen Angriff nicht länger benötigt werden“. In der Folge wurden diese Strukturen in der Bundeswehr auch weggenommen, aber die Wehrpflicht ist geblieben. Die Grundwehrdienstleistenden haben die Neuausrichtung in vielen Fällen als „Gammeldienst“ erlebt, weil sie nicht mehr auf „Funktionsdienstposten“ ihren Dienst verrichtet haben. Der zweite wichtige Mythos: Die Bundeswehr ist eine Wehrpflichtarmee. Im Mai 2010 hatte die Bundeswehr eine Ist-Stärke von 254 170 Soldaten. Davon waren 13,7 % oder 34 771 Grundwehrdienstleistende mit dem Status neun Monate. Einberufungen von Wehrpflichtigen und Reservisten finden nicht mehr statt. Die Wehrpflichtwillkür, d. h. die Frage, wie viele von den von der Wehrpflicht Betroffenen ausgehoben werden, muss ich hier wohl nicht weiter diskutieren oder vorstellen. Es reicht vielleicht eine Zahl: Fast 50 % werden ausgemustert. Auf die Ungerechtigkeiten, mit der das Wehrrechtsänderungsgesetz auf die Verkürzung reagiert, will ich jetzt nicht im Detail eingehen und verweise hierzu auf unsere Stellungnahme. Interessant ist, wozu die Regelungen dienen sollen: Es soll offensichtlich etwas gerettet werden, das unter friedenspolitischen Gründen nicht zu retten ist. Eine Kriegsdienstpflicht – längst nicht mehr allgemein, was das Dienen anbetrifft, nur noch bei der Erfassung und Musterung – hat längst jede glaubhafte verfassungsrechtliche und militärpolitische Legitimation verloren. Trotzdem wird an ihr festgehalten, um des Dienens willen und um mit der Wehrpflicht ein Millionenheer wieder aufbauen zu können. Auch die Frage der Aufwuchsfähigkeit ist schließlich schon angesprochen worden. Dabei stellt sich die Frage: Aufwuchs wofür? Aufwuchs in Millionenstärke? Das war die frühere Stärke der Bundeswehr. Gegen wen? Warum und weshalb? Dafür habe ich aus dem verteidigungspolitischen Sektor seit nunmehr 15 Jahren keine glaubwürdigen Antworten gehört. So wie manche Bildungspolitiker am dreigliedrigen

ständischen Schulsystem festhalten wollen, so wird offenbar auch eher aus ideologischen Gründen an der Kriegsdienstpflicht, an der Wehrpflicht, festgehalten.

Vorsitzende: Vielen Dank. Dann kommen wir jetzt zur ersten Fragerunde der Fraktionen, und ich gebe zunächst der CDU/CSU-Fraktion das Wort.

Abg. **Ernst-Reinhard Beck** (CDU/CSU): Ich darf zunächst allen Experten recht herzlich für die vorgetragenen Positionen danken. Ich schließe beim letzten Referenten an. Das ist keine neue Diskussion. Es ist auf der einen Seite eine sehr grundsätzliche, auf der anderen Seite auch eine sehr konkrete. Die grundsätzliche heißt: Wehrpflicht ja oder nein?. Die Konkrete heißt: Verkürzung der gegenwärtigen Wehrform von neun Monaten auf sechs Monate mit den entsprechenden Vorgaben im Zivildienst. Ich möchte mich deshalb auch an diese beiden Vorgaben halten und erst einmal eine grundsätzliche Frage richten an die Experten Generalmajor a. D. Nagel und Oberst Kirsch. Im Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wird als eine der hauptsächlichen Begründungen genannt, die sicherheitspolitische Begründung der Wehrpflicht sei entfallen. Ich möchte dazu Generalmajor a. D. Nagel fragen, der eine sicherheitspolitische Debatte angemahnt hat, ob er dieser Meinung zustimmt oder ob es noch eine sicherheitspolitische Begründung für die Wehrpflicht gibt.

SV **Generalmajor a. D. Peter Nagel:** Ich erinnere gerne an den früheren Bundespräsidenten Herzog, der bei einer Kommandeurtagung in Leipzig die bekannte Aussage gemacht hat, dass jeder Grundwehrdienst sicherheitspolitisch begründet werden muss. Damals sagte er auch, es sei ein tiefer Eingriff in die individuelle Freiheit. Das gilt nach wie vor und ist sicherheitspolitisch begründet. Ich kenne bisher nur sicherheitspolitische Begründungen für die Wehrpflicht. Das ist in allen Dokumenten der Bundesregierung in den vergangenen Jahren so dargestellt worden. Ich kenne im Moment keine Debatte über eine sicherheitspolitische Begründung der Reduzierung oder Abschaffung der Wehrpflicht. Ich kann nur feststellen, dass die Bundeskanzlerin vor Jahresfrist noch gesagt hat, die Wehrpflicht gehöre zum Markenzeichen unserer Streitkräfte, um das wir international beneidet werden. Ich weiß nicht, was sich nun seit wenigen Tagen in dieser Richtung geändert hat. Ich vermisse das ebenso wie unsere Alliierten. Ich kann nur darauf hinweisen, dass gerade unsere baltischen Verbündeten nach wie vor sehr misstrauisch in das Zentrum Europas, in

die aus ihrer Wahrnehmung große Bundesrepublik blicken und diese nachdrücklich auffordern und inzwischen lieber auch ihre Sicherheit mit den USA organisieren, als dass sie sich auf die NATO verlassen.

SV Oberst Kirsch (DBwV): Wir haben zehn Fragen gestellt, an die Kanzlerin der Bundesrepublik Deutschland, aber auch an den Bundesminister der Verteidigung. Die erste Frage lautet: Welche sicherheitspolitische Strategie unter Berücksichtigung nationaler Interessen liegt der politischen Entscheidung eines sechsmonatigen Grundwehrdienstes zugrunde? Wir halten diese Frage für sehr wichtig, haben aber leider bis heute darauf keine Antwort erhalten. Wir werden wahrscheinlich auch in der Debatte die Antworten selbst suchen müssen. Insofern ist diese Debatte einfach überfällig und muss geführt werden. Was die Rasanz betrifft, mit der wir uns offensichtlich im Moment von der Wehrpflicht verabschieden – zumindest ist die Aussetzung nach unsere Auffassung quasi fast die Abschaffung – ist schon sehr beachtenswert. Wenn man die verteidigungspolitischen Richtlinien nimmt, muss man auch das Weißbuch nehmen, weil es sich ergänzt. Dort lesen wir sehr wohl etwas vom Schutz Deutschlands und seiner Bürger. Aus unserer Sicht ist es relativ gut begründbar, dass wir uns auch weiterhin Gedanken machen müssen, wie es mit dem Thema Rekonstitution aussieht. Vielleicht muss man in diesem Zusammenhang auch einmal daran erinnern, wie schnell die Zuspitzung im Kosovo da war, wie schnell der Konflikt in Georgien da war, wie schnell die Anschläge vom 9. September 2001 da waren. Wir verabschieden uns heute rasant – vielleicht sogar mit einem Federstrich – von dem, was die allgemeine Wehrpflicht betrifft. Ich halte das für keine gute Entwicklung. Trotzdem haben wir eine reale Lage, in der die Bundesrepublik Deutschland sparen muss. Das ist allen deutlich geworden nach dem, was wir in Griechenland erlebt haben. Ich halte es aber für keine gute Entwicklung, jetzt zu sagen, dass wir das über Geld regeln, um dann strukturell zu begründen, warum wir die Wehrpflicht nicht mehr brauchen. Wir stellen fest, dass wir zu wenig Geld haben und die Strukturen finanziell nicht mehr so hinterlegen können, und erklären aus diesem Grund, dass wir uns dann von der Wehrpflicht verabschieden. Das ist noch einmal ein Plädoyer für die Wehrpflicht, obwohl ich genügend Realist bin, um zu sehen, was sich im Moment entwickelt – auch durch das, was die Kanzlerin der Bundesrepublik Deutschland unmittelbar in den letzten Tagen gesagt hat.

Abg. **Ernst-Reinhard Beck** (CDU/CSU): Ich habe noch eine kurze Nachfrage. Herr Kirsch, Sie haben gesagt, eine Aussetzung sei identisch mit der Abschaffung. Im Sinne einer klaren Terminologie wäre es gut, wenn Sie uns sagen könnten, weshalb die Aussetzung der Wehrpflicht – was sich freundlicher anhört – im Endeffekt praktisch die Abschaffung bedeutet.

SV **Oberst Ulrich Kirsch** (DBwV): Die Aussetzung macht im Moment aus strukturellen Überlegungen heraus Sinn, weil wir bei W6 wesentlich mehr Ausbildungsstrukturen brauchen, als dies bei W9 der Fall war. Es geht um etwas 8 000 Frauen und Männer, die die Struktur gewährleisten müssen für die Einheiten, in denen die Grundwehrdienstleistenden ausgebildet werden. Das passt strukturell ganz offensichtlich nicht mehr zusammen. Das nach einer Aussetzung wieder aufzubauen, wäre sehr aufwendig, wie man sich vorstellen kann. Deswegen behaupte ich: Wer die Wehrpflicht heute aussetzt, der geht in Richtung Abschaffung, obwohl es gesetzlich nicht das Gleiche ist. Wenn die allgemeine Wehrpflicht weiterhin im Grundgesetz verankert ist, ist sie weiterhin da, aber sie ist ausgesetzt. Ich bin davon überzeugt: Wenn sie ausgesetzt ist, geht es in Richtung Abschaffung.

Abg. **Ernst-Reinhard Beck** (CDU/CSU): Ich habe noch eine Frage zur Verkürzung. Halten Sie es für möglich, dass in einer Zeit von sechs Monaten noch sinnvoll im soldatischen Bereich ausgebildet werden kann – und wenn ja, wofür?

SV **Oberst Ulrich Kirsch** (DBwV): Auch das ist eine von den zehn Fragen, die wir gestellt haben. Wir haben sie aus gutem Grund gestellt, weil wir wissen, wie schwierig es ist, jemanden in sechs Monaten so an die Streitkräfte heranzuführen, dass er mehr erlebt, als die allgemeine Grundausbildung, d. h. es ist sehr schwierig, jemanden auf den Funktionsdienstposten zu bekommen, der dann auch dazu führt, dass Streitkräfte wirklich erlebbar werden. Das entspricht etwa der Quadratur des Kreises. Insofern wären wir eher dafür, bei den neun Monaten zu bleiben. Aber die sechs Monate sind nun einmal durch die schwarz-gelbe Koalition beschlossen. Wenn die sechs Monate zugrunde gelegt werden, kommt es der Quadratur des Kreises ein Stück weit nah, noch etwas Vernünftiges daraus zu machen. Das war der Grund, warum ich von Anfang an gesagt habe, dass das aus meiner Sicht der Einstieg in den Ausstieg ist, vor dem wir nur warnen können. Deswegen könnte ich nur – wenn

Sie mich jetzt so direkt fragen – die Empfehlung aussprechen, dass sich alle noch einmal besinnen und genau überlegen sollten, wie wir mit der allgemeinen Wehrpflicht umgehen. Dafür haben wir extra eine Kommission eingerichtet. Der Strukturkommission sollte man erst einmal die Chance geben, hierzu auch die Erkenntnisse, die im Moment gesammelt werden, zu bewerten. Dann würden wir einen vernünftigen Weg gehen. Deswegen bin ich sehr beim Präsidenten des Verbandes der Reservisten der Deutschen Bundeswehr, der gesagt hat: Solange wir noch so viele Unbekannte haben, könnten wir zunächst gut bei den neun Monaten bleiben. Dann schauen wir erst einmal, prüfen und gehen mit dem Ansatz heran: Erst denken, dann handeln – und nicht mit dem Ansatz, den wir im Moment eher haben: Erst handeln und dann denken.

Abg. **Markus Grübel** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Frau Prof. Dr. Nicklas-Faust für die Lebenshilfe und Herrn Niermann für die Parität. Im Zusammenhang mit dem freiwilligen zusätzlichen Zivildienst wurde immer die Befürchtung geäußert, dass die Einsatzstellen oder die Träger junge Männer nur noch als Zivildienstleistende nehmen, wenn diese gleich in Aussicht stellen, freiwillig länger zusätzlich zu dienen. Halten Sie diese Befürchtung für berechtigt oder ist das eher eine theoretische Befürchtung? Sie kennen Ihre Einsatzstellen und sich selbst als Träger.

SV **Prof. Dr. Jeanne Nicklas-Faust** (Lebenshilfe e.V.): Ich sehe das Problem tatsächlich nicht an der Stelle, dass die Dienststellen die jungen Männer unter Druck setzen können. Wir haben im Moment 170 000 anerkannte Stellen für Zivildienstleistende. Wir haben 90 000 Zivildienstleistende. Durch eine Verkürzung des Zivildienstes wird es noch weiter nach unten gehen. Im Grunde wird es so sein, dass die Zivildienstleistenden sich die Stellen eher aussuchen können und die Dienststellen konkurrieren werden. Worauf es meiner Ansicht nach Auswirkungen haben kann, ist allerdings die Frage, wo jemand eingesetzt wird. Ich glaube schon, dass Träger sich gut überlegen, für den Dienst direkt am Menschen vorzugsweise jemanden einzusetzen, in dessen berufliche oder Lebensplanung ein längerer Dienst besser passt und der sagt, deshalb bleibe ich neun Monate bei Ihnen. Von daher glaube ich: Die Art der Zivildienststelle wird möglicherweise eine Rolle spielen. Weil aber der Zivildienstleistende auch im Rahmen seiner freiwilligen Zeit jederzeit wieder sagen kann, dass er geht, wird dies letztlich keine Drucksituation für die Zivildienstleistenden bedeuten.

SV Thomas Niermann: Wir haben unsere Zivildienstleistenden gefragt und die Antwort bekommen, dass 70 % grundsätzlich ein Interesse hätten, ihren Dienst freiwillig zu verlängern, wenn es eine biografische Lücke gibt – und die gibt es bei ganz vielen. Es gibt keine Notwendigkeit, hier Menschen zu nötigen, von Anfang zu erklären, dass sie den Zivildienst verlängern würden. Außerdem suchen sich 95 % aller Zivildienstleistenden ihre Plätze selbst, d. h. Zivildienst leistende junge Männer reden miteinander. Mund-zu-Mund-Propaganda ist angesagt. Wenn eine Zivildienststelle anfangen würde zu nötigen, ist davon auszugehen, dass sich das herumspricht und negative Folgen dafür haben wird, ob junge Männer entsprechende Stellen finden. Was bringt im Übrigen eine Nötigung, wenn nachher jeder Zivildienstleistende frei entscheiden kann, wann er die freiwillige Verlängerung auch wieder abbricht. Zum Schluss sei auch gesagt: Gehen Sie einmal davon aus, dass sich Einrichtungen und Dienste der sozialen Arbeit zunächst einmal an Recht und Gesetz halten.

Abg. Markus Grübel (CDU/CSU): Ich habe weitere Fragen an Herrn Höfer vom Reservistenverband, Herrn Kirsch vom Bundeswehrverband und Herrn Prof. Becker. Es geht um die im Gesetzentwurf vorgesehene Urlaubsregelung. Wir hatten als Gesetzgeber die Alternative zwischen § 3 der Erholungsurlaubsverordnung, nach dem es in den ersten sechs Monaten keinen Urlaub gibt, oder § 5, der den anteiligen Jahresurlaub regelt. Der Gesetzentwurf geht einen Mittelweg. Glauben Sie, dass dieser künftige Urlaubsanspruch zu Härten oder Problemen für die Grundwehrdienstleistenden oder Zivildienstleistenden führt?

Oberst Kirsch (DBWV): Die Urlaubsthematik ist komplizierter, als man auf den ersten Blick meint. Ich hatte vorhin schon angerissen, dass ein freiwillig Wehrdienstleistender nach der Soldatenurlaubsverordnung einen Anspruch von 26 Urlaubstagen hat. Der „W6-er“ soll pro Monat einen Tag bekommen, das sind sechs Tage. Wer freiwillig Wehrdienst leistet und theoretisch 7 Monate Dienst leistet, bekommt noch einmal 9 Tage und hätte dann 15 Tage, d. h. wer 6 Monate bei uns ist, hat 6 Tage, wer sieben Monate bei uns ist, bekommt 15 Tage. Da gibt es offensichtlich eine Schiefelage, die hier schon einmal deutlich wird. Dann kommt dazu, dass der Vergleich zum Arbeitsrecht, in dem ein Urlaubsanspruch oft erst nach sechs Monaten entsteht, völlig fehlgeht. Die Grundwehrdienstleistenden sind keine Menschen, die im

freiwilligen Arbeitsverhältnis stehen. Sie folgen ihren gesetzlichen Verpflichtungen und leisten einen Dienst am Gemeinwesen. Dazu kommt, dass ein Arbeitnehmer unter den Grundwehrdienstleistenden benachteiligt ist, denn der Arbeitgeber kann nach § 4 Absatz 1 Arbeitsplatzschutzgesetz um 6/12 kürzen. Das hieße im Ergebnis, dass jemand mit einem Mindestanspruch von 20 Tagen Urlaub – das ist das, was nach dem Bundesurlaubsgesetz die Grundlage ist – bei einer 5-Tage-Woche mindestens 20 Tage hat. Wenn man dies als Beispiel nimmt, verliert der Arbeitnehmer damit vier Tage Urlaub im Jahr: 6 Tage hat er als „W6-er“ bekommen, die 20 Tage sind um 10 reduziert worden, damit bleiben 16 Tage übrig und 4 Tage fehlen ihm. Das haben wir aber auch alles noch einmal sehr detailliert in unserer Stellungnahme dargelegt. Das Argument, bei einer sechsmonatigen Dienstleistung sei wenig Urlaub zumutbar, ist nicht vollziehbar, weil gerade die Ausbildungszeiten in der allgemeinen Grundausbildung sehr hoch sind – das sind manchmal 60 Stunden in der Woche. Da ist es schon erforderlich, dass es auch einen Ausgleich gibt. Wer nach dem Grundwehrdienst sein Arbeits- oder Arbeitsverhältnis beginnt, ist gleich wieder benachteiligt, denn in den ersten sechs Monaten gibt es regelmäßig keinen Urlaub. Unser junger Mann, der sechs Monate dem Gemeinwesen dient, anschließend zu einem Arbeitgeber kommt, der in den ersten sechs Monaten keinen Urlaub gewährt, hat einen Jahresurlaub von sechs Tagen gehabt – das passt vorne und hinten nicht zusammen. Deswegen können wir nur dringend empfehlen, hier noch einmal ganz genau hineinzuschauen. Nach unserer Auffassung wäre ein Urlaubsanspruch von 13 Tagen angemessen. Das sollte im Gesetz so aufgenommen werden.

SV Gerd Höfer (VdRBw): Wir vom Verband der Reservisten haben die Diskussion verfolgt und waren zunächst entsetzt oder empört, als gesagt wurde, es gibt überhaupt keinen Urlaub. Deshalb waren wir zunächst froh, dass über den Urlaub gesprochen worden ist und eine verbindliche Regelung der sechs Tage im Gesetz vorgesehen werden soll. Die Bedenken, die der Vorsitzende des BundeswehrVerbandes gerade dargelegt hat, kann man aber nicht einfach so „vom Tisch wischen“. Wir teilen sie, aber wir sind zunächst einmal dankbar, dass es überhaupt zu einer Urlaubsregelung gekommen ist.

SV Prof. Dr. Carsten Becker: Leider kann ich zu dieser Frage keine genaue Antwort geben, weil die Befragung im letzten Jahr konzipiert wurde. Wir haben das nicht

erfragt. Ich persönlich vermute aus den Antworten, dass nur relativ wenige, also jeder Fünfte, unter den Dienstzeiten oder auch unter einer sehr belastenden Arbeitsatmosphäre leidet. Die Persönlichkeitsentwicklung und der Lerneffekt stehen im Zivildienst für die Jugendlichen im Vordergrund und die Jugendlichen könnten mit der Regelung wohl leben.

Abg. **Markus Grübel** (CDU/CSU): Herr Prof. Dr. Becker, Sie haben gerade das Wort Lerneffekt angesprochen. Wir haben im Dritten Zivildienständerungsgesetz versucht, den Zivildienst als Lerndienst auszugestalten. Eine Frage an Sie, Herrn Niermann und Frau Prof. Nicklas-Faust: Ist ein sechsmonatiger Zivildienst auch noch ein Lerndienst? Kann man da auch noch soziale Kompetenz lernen oder ist das Thema Lerndienst mit der Verkürzung erledigt?

SV **Prof. Dr. Carsten Becker**: Man muss natürlich sehen, dass die Jugendlichen auch von sich aus sagen, dass die Zeit bei sechs Monaten wegen der Einführungs- und Pflichtseminare etwas kurz ist und – wie ich eingangs sagte – eine längere Zeit für viele sinnvoller wäre. Man muss es aber mit Blick auf den Lerneffekt und die Kompetenzentwicklung auch noch einmal wissenschaftlich sehen. Die Kompetenzentwicklung basiert für die Jugendlichen sehr stark auf dem emotionalen Effekt, den sie in dieser praktischen Arbeit erleben können. Daraus schlussfolgere ich, dass der Lerndienst auch bei einer sechsmonatigen Dauer nicht beeinträchtigt wird und man die Kompetenzentwicklung dabei erreichen kann. Dies ist, wie ich eingangs sagte, gepaart mit dem Wunsch vieler Jugendlicher, dass sie dann auch verlängern wollten. Für die Dienststellen liegt darin eine Möglichkeit, durch attraktive Angebote, die dann auch stärker in Richtung Berufswahl gehen können, mit Zusatzangeboten punkten zu können.

SV **Thomas Niermann**: Es geht im Zivildienst auch darum, dass Beziehungen aufgebaut werden, Vertrauen geschenkt wird, Vertrauen erfahren wird und Zuwendung gegeben wird. Das braucht Zeit. Deshalb ist die Verkürzung von neun auf sechs Monate für uns ein deutliches Problem. Das muss ich ganz klar sagen. Wir gehen auch davon aus, dass die fachliche Einführung ganz wichtig ist, damit man mit einem gewissen Fundus an Wissen und theoretischem Hintergrund in den Dienst hineingeht. Dann braucht die entsprechende Einweisung Zeit und die Ansprechpartner in den

Dienststellen. Da ist viel passiert. Wir brauchen die freiwillige Verlängerung. Die freiwillige Verlängerung ist die Möglichkeit, dass junge Männer sagen: Ich möchte meine Lernerfahrung noch weiter ausbauen und mehr Zeit für den Kompetenzgewinn haben. In der Verbindung – vernünftige Lehrgänge und freiwillige Verlängerung – ist das für uns die Möglichkeit, dass es auch weiterhin ein Lerndienst ist.

SV Prof. Dr. Jeanne Nicklas-Faust (Lebenshilfe e.V.): Die Jugendlichen haben in der Befragung von Herrn Becker gesagt, dass die praktischen Erfahrungen das sind, von dem sie am allermeisten profitieren. Diese praktischen Erfahrungen sind auch in sechs Monaten oder einer kürzeren Zeit zu erlangen. Was wir deshalb neben der unerlässlichen fachlichen Einführung und Einweisung wichtig finden, ist eine praxisbegleitende Reflexion, dass sie die Chance bekommen, die Erfahrungen, die sie machen, noch einmal zu bedenken. Das halten wir für ganz wesentlich, um den Lerndienst zu machen. Inwieweit die zusätzlichen Seminartage an dieser Stelle sinnvoll sind oder nicht, muss man genau überlegen. Andernfalls werden die Zeiten, die man vor Ort ist und in denen man Beziehungen aufbauen kann, wirklich sehr klein und sehr kurz. Die Träger müssen an dieser Stelle auch immer überlegen, was den Menschen zumutbar ist. Wenn es darum geht, die Erfahrung zu ermöglichen, dass das Leben im Alter oder mit Behinderung eine andere Lebensform ist, erfordert das natürlich auch einen verantwortungsvollen Umgang und nicht einfach ein „Lückenstopfen“, indem man jemanden da hineinsteckt.

Die **Vorsitzende**: Jetzt kommt die SPD-Fraktion, und ich gebe dem Kollegen Dr. Bartels das Wort.

Abg. Dr. Hans-Peter Bartels (SPD): Wir teilen die von verschiedenen Sachverständigen geäußerte Kritik am Verfahren. Eine Gesetzesänderung im „doppelt überschlagenen Verfahren“ ist ungewöhnlich, dass erst von der Regierung ein Gesetzentwurf erarbeitet wird, der dann von den Fraktionen eingebracht wird, so dass die Verbände im Verfahren nicht vorab Stellung nehmen können. Wir teilen die Kritik daran, dass schon jetzt Pläne für eine weitere Veränderung der Rechtslage diskutiert werden, wo diese noch gar nicht beschlossen ist. Das ist ungewöhnlich. Wir haben auch die Kritik daran, dass wir Fristen verkürzen mussten, so dass wir heute zu einer Anhörung kommen, einen Arbeitstag nach der Einbringung des Gesetzes in den Bundestag.

Aber Sie waren alle arbeitsfähig, wie wir das auch sind, so dass wir über die Sache reden können, die uns auch nicht ganz neu ist. Herr Oberst Kirsch, ich würde das Buch gerne kaufen. Kollege Arnold hat einen Beitrag darin. Das macht es besonders interessant. Sie haben ein klares Bekenntnis zur Wehrpflicht abgegeben. Wir haben nun alle gehört, dass die Zukunft der Bundeswehr unter dem – wie der Minister sagt – „Spardiktat“ steht. Was spart denn die jetzt vorgeschlagene Regelung?

SV Oberst Kirsch (DBwV): Es spart gar nichts und kostet mehr. Das ist relativ simpel zu beantworten. Was das Buch angeht – das schenke ich Ihnen und schicke es Ihnen zu.

Abg. Dr. Hans-Peter Bartels (SPD): Vielen Dank, Herr Kirsch. Zur Wehrgerechtigkeit, die auch immer ein Aspekt der Diskussion um die Wehrpflicht gewesen ist: Was erwarten Sie von der Veränderung – statt neun nun sechs Monate – mit dem Ziel, dann vermutlich mehr Wehrpflichtige einzuziehen und zu sparen? Was erwarten Sie für die Wehrgerechtigkeit?

SV Oberst Kirsch (DBwV): Es kann sich jeder vorstellen: Wenn ich einen höheren Durchlauf habe, kann ich damit auch mehr Grundwehrdienstleistende ausbilden. Wir haben aus gutem Grund die zehn Fragen so formuliert, wie Sie sie sicher alle zur Kenntnis genommen und sich mit Sicherheit Ihre Gedanken darüber gemacht haben, was das alles bedeutet. Ich komme immer wieder zu dem Schluss, dass sechs Monate in Bezug auf eine vernünftige Ausbildung der Quadratur des Kreises gleich kommen. Das ist nicht nur meine Erkenntnis, sondern das ist auch die Erkenntnis derer, die im Moment daran sitzen und etwas daraus machen müssen. Von daher bleibe ich dabei und bin sehr dicht bei Herrn Höfer: Nun sollte die Strukturkommission, die wir extra haben, um strukturell nachzudenken, doch auch einmal eine Chance haben, sich zu der allgemeinen Wehrpflicht zu äußern. Sie sollte eine Chance haben zu sagen, was strukturell Sinn macht und was keinen Sinn macht – vielleicht auch erst einmal losgelöst von der Frage, was uns das spart, sondern vielmehr ausgerichtet auf die Frage, wie die gesellschaftspolitische Bedeutung des Grundwehrdienstes ist. Es gibt die schöne Regel aus dem Rheinland „Wat fott is, is fott“. Das habe ich vorhin wohl schon einmal deutlich gemacht. Ich bin fest davon überzeugt: Wenn wir

uns heute über die Aussetzung verabschieden, dann verabschieden wir uns ganz von der allgemeinen Wehrpflicht.

Abg. Dr. Hans-Peter Bartels (SPD): Die nächste Frage geht an den ehemaligen Kollegen Höfer, der schon mit Zustimmung eingeführt wurde. Ich frage, weil das von den Sachverständigen bisher wenig erörtert wurde: Die gesellschaftliche Einbindung der Streitkräfte in die Demokratie ist in Deutschland eine Sache mit Tradition. Was würden Sie aus der Erfahrung des Reservistenverbandes sagen, was sind die positiven – oder möglicherweise auch negativen – Aspekte dieser Art von Einbindung? Kann man das ersetzen durch eine andere Form?

SV Gerd Höfer (VdRBw): Die Frage ist insofern ambivalent, weil ich der Bundeswehr – gleichgültig, ob sie einen Wehrpflichtigen-Anteil hat oder nur Berufs- und Zeitsoldaten – grundsätzlich erst einmal nicht misstrauen und davon ausgehen, dass solche Dinge, wie sie früher einmal passiert sind, heute nicht mehr passieren können. Der Rest der Antwort ist insofern spekulativ. Es liegt allerdings in der Natur der Sache, dass mit der Abschaffung oder der Verkürzung der Wehrpflicht natürlich auch der Erfahrungshorizont derjenigen verkürzt wird, die durch den Deutschen Bundestag beauftragt sind, sicherheitspolitische Arbeit in diesem Lande zu leisten. Insofern würden wir es natürlich nicht begrüßen, wenn die Wehrpflicht ausgesetzt würde. Wir beschweren uns allerdings auch nicht grundsätzlich. Wenn es zu W6 kommen sollte, werden wir uns nicht wehren, sondern anbieten, die Bundeswehr in bestimmten Bereichen mit unseren Reservisten zu unterstützen. Dazu sind wir im Gespräch mit der Bundeswehr, wenn sie es will – der Minister hat solche Dinge angedeutet, aber bisher noch nicht umgesetzt.

Abg. Dr. Hans-Peter Bartels (SPD): Herr Dr. Demmer, es ist schön, einen ehemaligen Inspekteur des Sanitätsdienstes hier zu haben. Wenn wir heute darüber reden, dass in einzelnen Bereichen der Bundeswehr – wenn ich es richtig verstanden habe – die Wehrpflicht auch mit diesem Gesetz – wenn es beschlossen würde – schon ausgesetzt wäre, würde es dann im Bereich des Sanitätsdienstes keine W9-er oder zukünftig W6-er mehr geben? Denn die Ausbildung nur noch für den Wach- und Sicherungsdienst ist nicht Aufgabe des Sanitätsdienstes.

SV Dr. Karl Demmer: Man muss vielleicht eher umgekehrt sagen: Wir werden sie bei W6 haben und unter diesem Status leiden, weil wir diese Leute dann mitführen und auch in unserem eigenen Dienst ausbilden müssen, aber nicht nutzen können. Ich habe eben angesprochen, dass es darauf ankommt, wenigstens eine Funktionszeit zu haben. Sie brauchen über die allgemeine Grundausbildung hinaus zusätzlich noch einmal eine fachliche Vertiefung, dass sie wenigstens dann noch vier, fünf Monate wirklich sinnvoll eingesetzt werden können. W6-er sind für den Sanitätsdienst – wie ich das sehe – eher eine Last als eine wie auch immer zu nutzende Größe.

Abg. Dr. Hans-Peter Bartels (SPD): Herr Prof. Dr. Ipsen, wir haben unterschiedliche Aspekte, die Verfassungsfragen betreffen im Zusammenhang mit Zustimmungserfordernissen des Bundesrates. Einiges ist zitiert worden. Ich will noch einmal einen anderen Aspekt erwähnen. Länderkompetenzen gibt es in bestimmten Bereichen des Ersatzdienstes, soweit es den Katastrophenschutz angeht, Feuerwehr, aber z. B. auch den Dienst in Länderpolizeien, der den Dienst in der Bundeswehr ersetzt. Sind das Ansatzpunkte für eine Länderzuständigkeit oder haben die Länder damit nichts zu tun, wenn es um die Veränderung der Wehrverfassung geht?

SV Prof. Dr. Jörn Ipsen: Sie haben in der Tat nichts damit zu tun, soweit es sich um den Zivildienst handelt, denn der Zivildienst ist eingeschlossen in der Bundeskompetenz für die Verteidigung. Wenn Länderkompetenzen mit Bundeskompetenzen ineinandergreifen, bedeutet das nicht, dass der Bund für diesen Bereich keine Kompetenz haben würde. Das sehe ich hier ganz deutlich. Ich wüsste auch nicht, wie man hier eine andere Auffassung vertreten sollte. Der Bereich des Zivildienstes gehört auch nach Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eindeutig zum Bereich der Verteidigung, weil es ein Ersatzdienst ist. Ich habe auch bei der Beschäftigung mit den Unterlagen Zweifel an der Bundeskompetenz nicht entdecken können.

Abg. Dr. Hans-Peter Bartels (SPD): Aber soweit es nicht um den Zivildienst geht, sondern um den Dienst im Katastrophenschutz, z. B. Feuerwehr, oder den Ersatz des Dienstes in der Bundeswehr durch den Dienstantritt bei einer Länderpolizei, geht es um Länderkompetenzen.

SV Prof. Dr. Jörn Ipsen: Das ist genau das, was ich mit dem Ineinandergreifen meine. Wir haben zum Beispiel eine Feuerwehrdienstpflicht, die von den Ländern in den Feuerwehrgesetzen geregelt ist. Die Grundlage hierfür ist Artikel 12 Absatz 2. Das ist etwas ganz anderes, nämlich eine herkömmliche Dienstleistungspflicht, wie früher Hand- und Spanndienste usw. In der Tat können Dienstleistungspflichten, für die die Länder die Kompetenz haben, gewissermaßen durch ein Bundesgesetz berücksichtigt werden. Das ist natürlich möglich. Daraus folgen nicht Zweifel an der Bundeskompetenz für das hier vorliegende Gesetz.

Abg. Sönke Rix (SPD): Meine Frage geht an Herrn Rudolf. Es geht noch einmal um die Tatsache, dass wir quasi ein – die Ministerin hat es auch im Ausschuss und Parlament gesagt – neues Dienstverhältnis schaffen, ein neues öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverhältnis. Die Zivildienstleistenden werden dann, wenn sie freiwillig verlängern, etwa 3,50 € Lohn erhalten. Wie beurteilen Sie das? Wie sehen Sie das? Die andere Frage betrifft noch einmal die Urlaubsansprüche, die sich bei den Zivildienstleistenden, die freiwillig verlängern, noch einmal verändern. Da würde ich auch gerne nach Ihrer Beurteilung fragen.

SV René Rudolf: Ich hatte in meinem Eingangsstatement erwähnt, dass wir gerade für junge Berufseinsteiger enorme Schwierigkeiten sehen, vernünftig in den Job einzusteigen. Wir beobachten, dass wir in großem Maße Jugendliche in prekären Beschäftigungsverhältnissen haben. Das können zum Teil Befristungen sein, Praktika, Leiharbeit usw. Darunter fallen natürlich auch Beschäftigungsverhältnisse, die in einen Niedriglohnsektor fallen. Darunter ist ein Stück weit auch die freiwillige Verlängerung und das neue Dienstverhältnis zu sehen. Sie haben es eben gesagt: Wir kommen auf einen Stundenlohn von etwa 3,50 € bzw. 3,70 €, wenn man 160 Monatsstunden zugrundelegt. Die Tarifvertragsparteien haben sich erst vor kurzem auf einen Mindestlohn in der Pflegebranche für Pflegehilfskräfte verständigt. Dieser liegt im Westen bei 8,50 € und in den Ost-Bundesländern bei 7,50 €. Das wäre eine Marke, die bei der Beschäftigung im Pflegebereich zwingend einzuhalten ist. Bei der Frage der freiwilligen Verlängerung wird auch immer argumentiert: Einerseits braucht Dienst am Menschen Zeit; andererseits sagt man aus unterschiedlichen anderen Richtungen, dass wir Möglichkeiten brauchen, biographische Lücken zu füllen oder Übergänge zu gestalten. Ich glaube nicht, dass es ein Instrument ist, durch prekäre

Beschäftigungsverhältnisse Übergänge zu gestalten. Auch der Dienst am Menschen hinterlässt, obwohl ich das Argument nachvollziehen kann, aber trotzdem ein Stück weit den Beigeschmack, dass auch ökonomische Gründe dort eine gewisse Rolle spielen. Zu der Frage des Urlaubs kann ich noch einmal auf Herrn Kirsch Bezug nehmen, der sehr eindrücklich deutlich gemacht hat, welche Ungerechtigkeiten dort vorherrschen. Die Grundwehrdienstleistenden und die Zivildienstleistenden müssen mit sechs Tagen Urlaub insgesamt auskommen. Sowie man die Zeit freiwillig verlängert, erhöht sich der Anspruch überproportional. Man kann das im Zusammenhang mit freiwilliger Verlängerung natürlich auch als ein Anreizsystem verstehen.

Die **Vorsitzende**: Jetzt gebe ich der Fraktion der FDP das Wort, der Kollegin Hoff.

Abg. **Elke Hoff** (FDP): Ich habe drei Fragen an zwei Sachverständige zum vorliegenden Gesetzentwurf. An Herrn Prof. Ipsen habe ich zwei Fragen. Zum einen würde ich Sie um eine Einschätzung bitten, ob der vorliegende Gesetzentwurf dem Aspekt der Wehrgerechtigkeit eher Rechnung trägt, als das, was bisher geregelt ist. Sie hatten in Ihrem Statement „en passant“ auch den Begriff der Urlaubsverordnung erwähnt, wollten aber nicht näher darauf eingehen. Ich mache an dieser Stelle keinen Hehl daraus, dass meine Fraktion hier eine etwas andere Auffassung hatte, die eher in Richtung des Bundeswehrverbandes ging, möglicherweise auch zur Überraschung von einigen Sachverständigen hier am Tisch. Wie würde Sie das bewerten: Würde das, so wie es jetzt geregelt ist, aus Ihrer Sicht einer juristischen Überprüfung standhalten? Meine Frage an Herrn Nagel: Bezieht sich Ihr Statement, das zu meiner großen Verblüffung den Aspekt enthielt, die Wehrpflicht oder die Aussetzung der Wehrpflicht sei mit den Verbündeten abzustimmen. Ich habe bisher immer gedacht, dass ein souveränes Land wie die Bundesrepublik Deutschland hier alleine darüber abstimmen kann. Ich kann mich nicht erinnern, dass Verbündete das vice versa gemacht haben. Wenn Sie da andere Informationen haben, dass dies ein abstimmungspflichtiger Tatbestand mit Verbündeten ist, würde ich Sie schon bitten, das hier an dieser Stelle doch noch einmal näher zu erläutern.

SV **Prof. Dr. Jörn Ipsen**: Ich darf mit der Urlaubsfrage beginnen. Wir haben hier ein Vergleichspaar, das anders ist als die bisherigen Vergleichspaare. Bisher haben wir immer den Wehrdienstleistenden und den Zivildienstleistenden verglichen. Hier

vergleichen wir zwei Wehrdienstleistende: die, die länger dienen, und die, die weniger lange dienen, sowie zwei Zivildienstleistende, für die das gleiche gilt. Wir müssen uns als Verfassungsrechtler – und das darf ich jedem Politiker auch empfehlen – immer fragen: Wie lässt sich eine unterschiedliche Regelung nach dem Maßstab des Gleichheitssatzes rechtfertigen? Hier könnte man natürlich als rechtfertigenden Gesichtspunkt anführen, dass die sechs Monate gewissermaßen „en bloc“ abgeleistet werden müssen – auch gerade um - sowohl im Wehrdienst wie im Zivildienst - die Effekte der Ausbildung zu erzielen, die in diesen sechs Monaten erzielbar sind. Wenn in den sechs Monaten noch 13 Urlaubstage, also Werktage anfallen, wäre natürlich der Effekt weniger leicht erzielbar, als wenn sie „en bloc“ abgeleistet werden. Ich darf dazu erwähnen, dass wir über einen längeren Zeitraum eine Wehrpflicht von 18 Monaten hatten und die Inanspruchnahme der heutigen Generation, wenn dieser Entwurf Gesetz werden sollte, sehr viel geringer ist als der aller früheren Generationen. Ich würde hier ein gewisses Potential an Rechtfertigungsgründen sehen und die Dinge weniger skeptisch sehen als die Herren Vorredner. Jetzt zur Wehrpflicht: Verzeihen Sie, wenn ich Ihnen als dem Gesetzgeber gewissermaßen etwas auf den Weg gebe. Wir können niemals die Zivildienstpflicht aus sich selbst heraus rechtfertigen. Das ist verfassungsrechtlich nicht möglich. Es mag alles sinnvoll sein, politisch zweckmäßig, aber es ist verfassungsrechtlich nicht möglich, weil die primäre Dienstleistungspflicht nach Artikel 12a Grundgesetz die Wehrpflicht ist. Die Zivildienstpflicht steht in einem Surrogationsverhältnis zur Wehrpflicht. Jetzt kommt mein entscheidender Gesichtspunkt: Je weniger wir die Wehrpflicht brauchen – und das ist in der Tat bei sechs Monaten schon ein Schritt in Richtung der Suspendierung –, desto weniger können wir auch die Zivildienstpflicht rechtfertigen. Wir können also verfassungsrechtlich die Zivildienstpflicht nicht aus sich selbst heraus rechtfertigen. Ich habe alle Stellungnahmen hier mit großer Aufmerksamkeit verfolgt. Ob freiwillige Dienste ein Tertium wären, das mag alles gut sein. Aber wir müssen dabei bleiben: Die Wehrpflicht ist das primäre und an ihre Stelle tritt die Zivildienstpflicht, die aber aus sich selbst heraus nicht gerechtfertigt werden kann.

Abg. **Elke Hoff** (FDP): Herr Ipsen, ich hatte die Frage nach der Wehrgerechtigkeit gestellt.

SV Prof. Dr. Jörn Ipsen: Diese Frage ist in der Tat zunehmend eine verfassungsrechtliche und – wenn ich jetzt recht beobachte – immer weniger eine verteidigungspolitische Frage, denn die Wehrpflicht dient der Verteidigung. Wenn aber die Ableistung der Wehrpflicht von sechs Monaten eher mit Schwierigkeit verbunden ist, können wir sie verfassungsrechtlich zunehmend weniger rechtfertigen. Wir müssen – und das wird nach meiner festen Überzeugung demnächst in Karlsruhe anhängig werden – uns fragen, ob die Wehrgerechtigkeit noch in der Weise besteht. Die Chance für einen Zivildienstleistenden, einberufen zu werden, ist schon nach den vorliegenden Statistiken mehrfach so hoch, wie die eines Wehrpflichtigen, zum Wehrdienst einberufen zu werden. Das ist etwas, worüber der Verteidigungsausschuss sehr nachdrücklich nachdenken sollte.

SV Generalmajor a. D. Peter Nagel: Ich war in meiner letzten dienstlichen Verwendung Leiter der militärpolitischen Abteilung im Bundesverteidigungsministerium und in dieser Funktion immer eng zusammen mit allen Partnern in NATO und Europäischer Union. Ich habe vielleicht vorhin unzulässig verkürzt, auch aufgrund der knappen Zeit. Ich möchte das erläutern. Natürlich haben die Verbündeten keinen direkten Zugriff und auch keinen Rechtsanspruch auf das, was wir im Bereich der Wehrform und Wehrstruktur tun. Die Sicherheitspolitik der Bundesrepublik Deutschland definiert immer drei wesentliche Aufgaben für die Streitkräfte. Das Erste waren die Einsätze zur internationalen Konfliktverhütung und Krisenbewältigung. Das Zweite war die Abwehr terroristischer Angriffe. Das Dritte – und das ist in diesem Kontext der wesentliche Punkt – ist die Landesverteidigung im Bündnisrahmen, also alle aus Artikel 5 des NATO Bündnisses und aus dem gegenseitigen Beistand im Bündnis resultierenden Verpflichtungen. Das wurde jetzt durch die Bundeswehr über die 250 000 Soldaten organisiert, die wir haben. Wenn wir dies nun in einer anderen Stärke und einer anderen Form organisieren, sollten wir dies als wesentlichen Faktor des Artikel 5-Anspruchs unserer Partner politisch mit ihnen absprechen. Die Bundesrepublik Deutschland in der Mitte Europas hat eine große Verantwortung für eine gewisse sicherheits- und militärpolitische Grundstabilität des Kontinents. Unsere Verbündeten erwarten zurecht einen adäquaten Beitrag zur gemeinsamen Verteidigung dieses Gebiets. Dazu gehört auch die Aufwuchsfähigkeit als Vorsorge. Eine Freiwilligenarmee – so wie sie jetzt im Blick ist – wäre entweder erheblich teurer oder für eine zentrale Macht in der Mitte Europas und für den Anspruch unserer Verbündeten

unangemessen klein, ganz abgesehen von der Qualität. Darüber wurde gesprochen. Ob es uns gelingt, die nötige Attraktivität herzustellen, ist eine weitere Frage. Ich will gar nicht auf Komplementäraspekte wie die Kohäsion im Bündnis, in der Europäischen Union und in der gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik der Union eingehen. Es ist ein indirekter Anspruch, kein Rechtsanspruch auf die Leistungsfähigkeit dieses großen Landes im Bündnis.

Die **Vorsitzende**: Ich gebe jetzt der Fraktion DIE LINKE. das Wort, Herr Kollege Schäfer.

Abg. **Paul Schäfer** (DIE LINKE.): Die Fraktion DIE LINKE. hat knappe sieben Minuten. Ich bitte deshalb auch um möglichst knappe Antworten. Herr Knebel, das wir haben gehört: W 6 kostet mehr. Gibt es Ihrer Meinung nach genauere Schätzungen, welche Mittel der Bund durch die Aufhebung der Wehrpflicht sparen könnte und wie das mit der Gesellschaft unter dem Stichwort volkswirtschaftliche Opportunitätskosten aussieht?

SV **Günter Knebel** (EAK): Im Hinblick auf die heutige Anhörung habe ich mir einige Zahlen besorgt und konnte danach ermitteln, dass ein Wehrpflichtiger zur Zeit 13 734 € pro Jahr kostet. Im Ressort des Verteidigungsministeriums stehen dafür 2010 über 400 Mio. € zur Verfügung. Für den Zivildienst stehen im Ressort BMFSFJ 650 Mio. € als Betrag zur Verfügung. Das sind sicher zum Teil die Kosten, die für die Dienstleistenden, für Sold usw. aufzuwenden sind. Die Strukturkosten bei Ämtern und Behörden sind sicher davon zu separieren. Aber immerhin sind das doch ganz enorme Beträge. Wenn man nur einen Teil dessen dafür aufwenden würde, um die Freiwilligenarbeit zu fördern, und den verbleibenden Betrag, um das Andere sorgfältig abzuwickeln, wäre das zivilgesellschaftlich ein großer Gewinn.

Abg. **Paul Schäfer** (DIE LINKE.): An Herr Siemens habe ich eine Frage zum Thema Wehrgerechtigkeit. Es ist auch gesagt worden, dass durch die Verkürzung im Gesetzentwurf natürlich mehr junge Männer eingezogen werden können. Ist das Ihrer Meinung nach eine signifikante Verbesserung hinsichtlich der Wehrgerechtigkeit? Hierzu habe ich gleich eine zweite Frage, weil es dabei um das Verhältnis von

Wehrdienstleistenden und Zivildienstleistenden geht: Bringt der Gesetzentwurf in dieser Hinsicht Schritte in Richtung mehr Gerechtigkeit oder eher das Gegenteil?

SV **Ralf Siemens** (asfrab): Ich bezeichne es immer als Wehrpflichtwillkür. Gerechtigkeit und Wehrpflicht – das haut irgendwie nicht hin. Das ist so, als ob eine kriminelle Vereinigung untereinander Beutegut gerecht aufteilt. Da würde auch niemand von Gerechtigkeit sprechen. Entsprechen würde ich hier für mich einen anderen Begriff annehmen. Die Frage ist: Mit welcher Willkür wird Wehrpflicht praktiziert? Die Ausgestaltung der Wehrpflicht wird durch das, was momentan bekannt ist, in keiner Weise verändert. Die Frage der so genannten Wehrungerechtigkeit bleibt damit nahezu identisch. Nach den Planungen des Verteidigungsministeriums kommen wir bei W 6 auf 25 000 Dienstposten. Das macht 50 000 Einberufungen. Geplant waren 43 750 Einberufungen ab dem kommenden Jahr. Es wären damit etwas über 6 000 Wehrpflichtige zusätzlich mehr einberufen. Angesichts von Jahrgangsstärken bei 370.000/380.000 Personen ist das eine marginale Veränderung. Sollte dieses Konzept umgesetzt werden und die Wehrpflicht in den weiteren Jahre nicht ausgesetzt werden, bin ich von daher auch verhalten „optimistisch“, dass man in zwei, drei, vier Jahren wieder in Karlsruhe ist und die Frage des Wehrdienstes, des Zivildienstes und der Gerechtigkeit in den beiden Formen der Wehrpflichtumsetzung wieder vorlegen muss – und dann mit einer etwas breiter aufgemachten Vorlage durch ein Verwaltungsgericht. Die freiwillige Verlängerung des Zivildienstes ist für die Zivildienstleistenden letztendlich eine „Verarschung“. Ich mache seit vielen Jahren auch Veranstaltungen mit Zivildienstleistenden. Ich befrage sie nicht empirisch, sondern ich arbeite mit ihnen und frage. Da habe ich auch ganz andere Motivationsergebnisse als das, was Sie vorstellen, wenn ich da vorstelle, dass sie kein Urlaubs- und kein Entlassungsgeld bekommen, wenn sie zusätzlich leisten. Das stieß dort nicht auf großen Widerhall. Das kann ich nachvollziehen, das ist sehr verständlich. Dort wird eine große Ungerechtigkeit gesehen im Verhältnis zu dem, wie es im Militär umgesetzt werden soll.

Abg. **Paul Schäfer** (DIE LINKE.): Herr Prof. Meyer, Sie beschäftigen sich ja schon lange mit dem Thema Gesellschaft und Streitkräfte. Wie bewerten Sie die Erfahrungen in den anderen Ländern? Haben Sie das mal studiert? Gibt es dazu Studien, dass es nachhaltige Störungen gegeben hätte oder eine zusätzliche Belastung

dadurch, dass viele Länder die Wehrpflicht aufgegeben haben? Können Sie dazu ein paar knappe Bemerkungen machen?

SV Berthold Meyer: Ja, es gibt Erfahrungen, die dafür sprechen, dass es in der Tat schwieriger wird, an qualifizierte Leute heranzukommen, wenn man keine Wehrpflicht hat. Aber gerade deshalb bin ich der Auffassung, dass es nicht einfach reicht zu sagen, man hebt die Wehrpflicht auf. Man muss vielmehr ein alternatives Konzept haben, was freiwilligen Dienst sowohl im militärischen wie im zivilen Bereich attraktiv macht, so dass man weiterhin eine gewisse Basis hat, aus der man auch ein Potenzial für das Militär schöpfen kann. Auch die Erfahrungen, die jetzt hier von den Militärs gekommen sind, sprechen dafür, dass mit den sechs Monaten eigentlich nicht die Soldaten herangebildet werden, die man braucht.

Abg. Harald Koch (DIE LINKE.): Herr Siemens, noch einmal an Sie die Frage: Wie beurteilen Sie den Beitrag der Grundwehrdienstleistenden zur Landesverteidigung und zur Bündnisverteidigung?

SV Ralf Siemens (asfrab): Das sind reine Alibi-Veranstaltungen um die Fiktion der allgemeinen Wehrpflicht als Landesverteidigungsorganisation auch aufrecht zu erhalten. Es gibt gar keine Strukturen in der Bundeswehr für Landesverteidigung. Sie haben daher auch gar keine Funktionsaufgaben im Land im Rahmen der Landesverteidigung. Von daher sehe ich dort auch verfassungsrechtliche Bedenken bei der derzeitigen Konstruktion der allgemeinen Wehrpflicht. Die Wehrpflicht erfüllt nicht mehr militärische Aufgaben für die Bundeswehr, zumindest nicht mehr Grundaufgaben. Vielmehr besteht der Wert der Wehrpflicht außerhalb des Verfassungsrechts im Nachwuchsgewinnung und darin, ideologisch die Aufwuchsfähigkeit noch gewährleisten zu können. Auch die Antworten, die dazu heute gegeben wurden, können mich nicht befriedigen. Denn eine Aufwuchsfähigkeit der Bundeswehr muss erstens strukturell abgebildet werden. Das ist nicht der Fall. Aus guten Gründen ist das nicht der Fall, weil auch die Bundeswehr nicht mehr davon ausgeht, dass man in drei Jahren eine „Eine-Million-Mann-Armee“ braucht. Zweitens heißt Wehrpflicht – auch dann, wenn sie ausgehoben wird –, dass man nicht 50 000 Soldaten aushebt, sondern 500.000 Soldaten. Was plant die Bundeswehr? Diese Antwort ist offen geblieben und ich fürchte, sie wird auch weiterhin offen bleiben.

Die **Vorsitzende**: Jetzt gebe ich BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN das Wort, Frau Malczak.

Abg. **Agnes Malczak** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Auch ich möchte für meine Fraktion eine Verärgerung über dieses Verfahren zum Ausdruck bringen. Auf der einen Seite diskutieren wir hier heute über eine Reform, von der anscheinend niemand mehr überzeugt zu sein scheint – weder die betroffenen Organisationen, noch die geladenen Experten, noch so langsam auch die einzelnen Fraktionen. Gleichzeitig fragen wir uns dann, ob diese Reform oder die Einrichtung des Wehrdienstes überhaupt sinnvoll ist. Ich komme aber zu meinen Fragen. Die eine hat Oberst Kirsch schon beantwortet, nämlich nach der sicherheitspolitischen Begründung für die Reform. Die habe ich auch bisher vermisst. Ich möchte aber auf die erste Frage des Kollegen Beck nach der sicherheitspolitischen Begründung für eine Abschaffung der Wehrpflicht zurückkommen, für die ich doch schon einige Begründungen gehört habe, u. a. auch von hochgeschätzten Kolleginnen aus der Fraktion der FDP. Ich würde deshalb gern Herrn Prof. Meyer eine Frage stellen, nicht nur an Sie als Einzelperson, sondern weil Sie Mitglied der Kommission Europäische Sicherheit und Zukunft der Bundeswehr sind, die auch seit Jahren die Abschaffung der Wehrpflicht fordert. Sie begründen dies nicht vornehmlich aus Sparzwängen und Sparerfordernissen, sondern als sicherheits- und militärpolitisches Erfordernis. Können Sie Ihre Gründe für die Abschaffung der Wehrpflicht nennen und vor allem auch die Vorteile, die dadurch für die Bundeswehr entstehen können?

SV **Berthold Meyer**: Ein Vorteil, der sich für die Bundeswehr daraus ergäbe, wäre zunächst einmal, dass eine große Zahl von Ausbildern bei der Bundeswehr, die augenblicklich ausschließlich dafür da sind Wehrpflichtige auszubilden, die hinterher keine Funktionsstellen einnehmen können, für diese Zwecke nicht gebraucht würden, sondern sich wirklich militärischen Aufgaben zuwenden könnten. Darin sehe ich bei einer Verkleinerung der Bundeswehr, die Herr Nagel in dem Zusammenhang aus Kostengründen angesprochen hat, letztlich einen Vorteil. Ob das dann – wenn ich dabei gleichzeitig auf Herrn Nagel mit eingehen kann – ein Problem für ein Land in der Mitte Europas ist? Das sehe ich nicht als ein Problem an, sondern die Bundeswehr muss sich auf ihre Aufgaben konzentrieren, die augenblicklich nicht so sehr in

der Landesverteidigung sind, obwohl das ein Verfassungsproblem ist, sondern die darin bestehen, Auslandseinsätze durchzuführen. Diese muss sie so durchführen, dass es möglichst gut läuft und vor allen Dingen auch keine Soldaten zu Schaden kommen. Dafür braucht man eine optimale Ausbildung. Das kann man nicht machen, wenn man einen großen Teil der Ausbildung oder Ausbildungskapazität dafür verschleudert, junge Menschen auszubilden, die letzten Endes nicht in Einsätze kommen können.

Abg. **Agnes Malczak** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich hätte noch eine weitere Frage an Sie. Es gibt auch die Überschrift „Sinnvoll und attraktiv“. Ist es Ihre Auffassung, dass die Verkürzung auf sechs Monate für die jungen Männer attraktiv sein kann oder attraktiver ist, als der jetzige Zustand?

SV **Berthold Meyer**: Ich kann mir das nicht vorstellen, solange es nicht geschafft wird – und da sehe ich in der Gesetzesvorlage und auch in den Begründungen, die von Seiten der Koalition im letzten halben Jahr, seit sie bisher besteht, geliefert worden sind, keine Argumente –, warum das jetzt attraktiver sein soll als der bisherige Dienst von neun Monaten. Der Grund dafür, dass man sich in diese Richtung begeben hat, war wahrscheinlich, dass die beiden Koalitionsparteien sehr unterschiedliche Vorstellungen davon hatten, wie es weitergehen soll. Die FDP wollte die Aussetzung der Wehrpflicht haben, und die CDU und CSU wollten sie beibehalten. Dann hat man sich auf einen Kompromiss geeinigt, der etwas problematisch ist, weil er nichts Halbes und nichts Ganzes ist. Dies nun den Bürgern und gerade den jungen Menschen zu verkaufen, halte ich für sehr schwierig. Gerade deshalb würde ich alle Mitglieder des Hohen Hauses, die hier versammelt sind, bitten, noch einmal sehr gründlich darüber nachzudenken, was man da jetzt macht und nichts über den Leisten zu brechen. Das darf in einer Situation, in der Politik ohnehin ein „Geschmäcke“ bekommen hat, nicht die Aufgabe sein.

Abg. **Agnes Malczak** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich hätte noch eine Frage an Herrn Dr. Ipsen. Ich möchte mich auf Roman Herzog berufen, der in den 1990iger Jahren auch gesagt hat, dass die Dauer des Wehrdienstes nach der Verfassung sicherheitspolitisch begründet werden muss. Ich wollte Sie fragen, ob Sie die Verkürzung auf sechs Monate für hinreichend sicherheitspolitisch begründet halten?

SV Prof. Dr. Jörn Ipsen: Das ist eine Frage, die ein Jurist schwer beantworten kann. Es kommt darauf an, ob hinreichende sicherheitspolitische Erwägungen dafür sprechen. Wenn sie nicht vorhanden sind, ist die Wehrpflicht nicht mehr gerechtfertigt. Ich bedauere, es mit dieser – wie ich zugeben muss – unbefriedigenden Antwort bewenden lassen zu müssen, weil mir die Sachkenntnis fehlt zu beurteilen, ob sicherheitspolitisch sechs Monate ausreichen oder nicht. Ich bitte um Verzeihung.

Abg. Agnes Malczak (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Dann würde ich gern noch eine Frage an Herrn Tobiassen stellen. Wie beurteilen Sie die rechtliche Zulässigkeit der im Gesetz vorgesehenen optionalen Verlängerung des Zivildienstes und wie beurteilen Sie die Zustimmungspflichtigkeit des Gesetzes im Bundesrat bezogen auf die optionale Verlängerung?

SV Peter Tobiassen (Zentralstelle KDV): Es ist sicherlich unstrittig, dass der Bund die Zuständigkeit hat für die Regelung des Ersatzdienstes nach Artikel 12a GG. Mit der Regelung des freiwilligen zusätzlichen Zivildienstes wird aber diese Grundlage eigentlich verlassen, denn es geht um ein neues öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, das in einem Bereich installiert wird, in dem gar keine Beamten tätig sind. Dort werden freie Arbeitsverhältnisse begründet. Wir haben vorhin von Herrn Prof. Becker gehört, dass etwa 15 000 Arbeitsverhältnisse konkret im Anschluss an den Zivildienst geschaffen werden: Das ist da also durchaus möglich. Möglicherweise muss man den Einrichtungen Geld geben, um hier Tarifverträge schließen zu können. Das sollte man dann tun. Ich bezweifle aber, dass es eine Kompetenz des Bundes ist, hier „Bundespflegebeamte“ oder ein neues öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis einzusetzen.

Die Vorsitzende: Wir kommen jetzt zur vereinbarten zweiten Runde, und ich gebe der CDU/CSU-Fraktion das Wort, Herr Kollege Hardt.

Abg. Jürgen Hardt (CDU/CSU): Ich wollte eine Frage noch einmal präzisieren an Prof. Ipsen und den Bundeswehrverband. Es geht um die Frage der Wehrgerechtigkeit. Wie viele von den wehrpflichtigen jungen Männern werden auch tatsächlich zum

Wehr- oder Zivildienst herangezogen? Kann das vorliegende Gesetz einen Beitrag dazu leisten, das Problem zumindest ein wenig zu entschärfen?

SV Prof. Dr. Jörn Ipsen: Ja, je mehr Wehrpflichtige wegen der Verkürzung um 50% eingezogen werden, desto eher hat man einen Beitrag zu mehr Wehrgerechtigkeit geleistet. Auf der anderen Seite bleibt allerdings die Lücke zwischen dem Prozentsatz der tauglichen Zivildienstleistenden und der tauglichen Wehrdienstleistenden. Wenn dieser Prozentsatz, den ich nicht genau beziffern kann, auseinander fällt, stellt sich in der Tat das Problem der Wehrgerechtigkeit neu.

SV Oberst Ulrich Kirsch (DBwV): Entschärfen: ja. Aber das war es, denke ich.

Abg. Ernst-Reinhard Beck (CDU/CSU): Ich habe noch eine Frage an General Nagel. General Nagel hat – wenn ich es richtig in Erinnerung habe – als Militärattaché einen Blick über den Tellerrand. Welche Erfahrungen haben die Nationen gemacht, die die Wehrpflicht abgeschafft haben, im Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung und die Qualität der Soldaten, wie auch auf die Frage der Kosten?

SV Generalmajor a. D. Peter Nagel: Die Erfahrungen sind eindeutig, wenn Sie mich darauf ansprechen. Ich war Attaché in Madrid und in Moskau. Ich kenne die Diskussion aus meiner anderen Verwendung in den Nachbarnationen. Gerade die letzte französische Verteidigungsministerin Alliot-Marie hat immer gesagt: „Macht nicht den Fehler, die Wehrpflicht abzuschaffen. Wir haben nur negative Erfahrungen: Wir senken die Qualität, bestehen die Konkurrenz zur besser zahlenden Wirtschaft nicht, bekommen immer nicht die zweite, sondern die dritte Kategorie an Nachwuchs.“ Spanien z. B. gewährt Südamerikanern einen spanischen Pass, wenn sie sich auf eine gewisse Zeit dort verpflichten. Die Rekrutierungsprobleme sind immens. Von daher möchte ich diesen Appell weiterreichen.

Abg. Ernst-Reinhard Beck (CDU/CSU): Ich habe noch eine Nachfrage an Oberst Kirsch. Aus Verlautbarungen des Bundesverteidigungsministeriums hört man immer wieder folgenden Satz: „Ohne Wehrdienst oder Wehrdienstleistende sind weder der Grundbetrieb (GWDL) noch die Auslandseinsätze (FWDL) machbar.“ Wie stehen Sie zu diesem Satz?

SV **Oberst Ulrich Kirsch** (DBwV): Wenn wir die heutige Struktur nehmen, sind die Grundwehrdienstleistenden in der Tat in den Unterstützungskräften. Noch haben wir diesen Ansatz. Wir müssen schließlich das zugrunde legen, was wir im Moment haben. Ohne die freiwillig Wehrdienstleistenden könnten die Einsätze nicht sichergestellt werden. Wenn man sich von der allgemeinen Wehrpflicht durch Aussetzung verabschiedet, käme auf die Streitkräfte eine Mannschaftslaufbahn zu, ohne die es nicht gehen kann, d. h., man muss unten wesentlich breiter werden. Das bekommt man nur hin, wenn man viel Geld in die Hand nimmt, um im Wettbewerb zu bestehen. Uns ist aber klar, dass die Regeneration nicht der Grund für die allgemeine Wehrpflicht sein kann. Das haben wohl alle begriffen. Aber daraus ergibt sich, dass man bei einer Freiwilligenarmee unten wesentlich breiter und attraktiver werden muss, wesentlich mehr Geld investieren muss für Attraktivität, um im Wettbewerb zu bestehen. Rund 40 % unseres guten Nachwuchses bekommen wir über die allgemeine Wehrpflicht. Das ist eine Tatsache und ergibt sich vor allem dadurch, dass die Grundwehrdienstleistenden die Chance haben, in die Streitkräfte hineinzuschnuppern. Wenn Sie Berufs- und Zeitsoldaten fragen, ob sie auch irgendwann einmal den Grundwehrdienst abgeleistet haben, werden sie bei den meisten ein „Ja“ ernten, insbesondere auch bei denen, die Karriere gemacht haben. Das darf man nicht vernachlässigen. Wer heute den Grundwehrdienst aussetzt, muss sich darüber im Klaren sein, dass das nur mit einem großen Attraktivitätspaket geht. Deswegen ist der Deutsche Bundeswehrverband im Moment dabei, eine „Attraktivitätsagenda 2011“ aufzulegen, die wir irgendwann dem Bundesminister der Verteidigung, Ihnen, Frau Vorsitzende, und dem Generalinspekteur überreichen werden. Darin werden wir gute Vorschläge dazu machen, wie es auch künftig weitergehen kann. Aber das kostet richtig Geld, darüber müssen sich alle im Klaren sein.

Abg. **Markus Grübel** (CDU/CSU): Ich möchte mich in die Niederungen des Gesetzesvollzugs begeben. Wir hatten das Anliegen, den freiwilligen zusätzlichen Zivildienst möglichst bürokratiearm umzusetzen, d. h. mit möglichst wenig Verwaltungsaufwand, darum auch kein System. Dazu habe ich eine Frage an Frau Prof. Dr. Nicklas-Faust und Herrn Niermann. Haben Sie Anregungen, wie das noch praxistauglicher oder bürokratieärmer umgesetzt werden könnte, oder sind die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen für unsere Verwendung, für unsere Einsatzstellen und für unsere Träger die bürokratieärmste Form, die derzeit vorstellbar ist?

SV Prof. Dr. Jeanne Nicklas-Faust (Lebenshilfe e.V.): Die Bürokratie verselbständigt sich an manchen Stellen. Es sieht im Moment so aus, als ob es eine durchaus handhabbare Lösung ist. Was ich vorhin schon als Problem angesprochen habe, ist die Möglichkeit, den Dienst fristlos zu beenden. Das halte ich für alle Beteiligten für eine schwierige Lösung. Deshalb plädieren wir dafür, dass es z. B. eine zweiwöchige Kündigungsfrist für den freiwilligen Einsatz gibt. Es gibt immer Situationen, in denen eine plötzlich Lösung erforderlich ist, aus welchen Gründen auch immer. Da wird man sicher auch eine einvernehmliche Lösung finden können. Aber es muss klar bleiben, dass man auch eine Verantwortung gegenüber den Menschen eingeht und das nicht einfach beiseite lassen kann. In dem Zusammenhang glaube ich nach wie vor, dass es wichtig wäre, auch über den freiwilligen Zusatzdienst direkt beim Bewerbungsgespräch sprechen zu können. Sowohl die jungen Menschen, die mit Blick auf eine biografische Lücke gerne länger machen möchten, als auch die Dienststelle haben ein Interesse daran, von vornherein zu wissen, woran sie sind. Wenn man dann miteinander feststellt, dass das nichts wird, kann und wird man sich an der Stelle tatsächlich auch voneinander trennen. Die Zivildienstleistenden haben im Moment die Auswahl an Stellen. Es gibt deutlich mehr Stellen, als es Zivildienstleistende gibt. Die zukünftigen Zivildienstleistenden haben auch genügend Möglichkeiten, sich darüber zu informieren.

SV Thomas Niermann: Zunächst können wir auf die Kompetenz der jungen Männer in eigener Sache vertrauen. Wir können darauf vertrauen, dass sie Urteilskraft haben und in der Lage sind, Entscheidungen zu treffen, ob sie eine freiwillige Verlängerung wollen oder nicht. Insofern stellt hier die Wahlmöglichkeiten eine gute Sache dar bzw. die freiwillige Verlängerung stellt insofern eine gute Sache dar. Wir glauben, dass das öffentlich-rechtliche Rechtsverhältnis im Grunde die einfachste Art der freiwilligen Verlängerung ist, praktikabel und gut umsetzbar sein wird. Es wäre sicherlich positiv, wenn für Zivildienstleistende, die z. B. im Bereich der Krankentransport- und Rettungsdienste tätig sind, schon zu Beginn der Tätigkeit geklärt werden könnte, dass sie freiwillig verlängern wollen, weil es die Möglichkeit eröffnen würde, sich auf eine entsprechende Ausbildung einzulassen. Wir gehen aber davon aus, dass die jetzige Möglichkeit gut ist. Die Möglichkeit, dass Zivildienstleistende die Verlängerung fristlos abbrechen wollen, kann ein Problem sein. Da wir aber davon ausgehen, dass hier

junge Männer aktiv sind, die zum Dienst stehen wollen und auch sechs Monate Erfahrungen gemacht haben, glauben wir, dass es in der Praxis selten ein Problem sein wird.

Abg. **Markus Grübel** (CDU/CSU): Jetzt habe ich noch eine größere Frage an Herrn Prof. Dr. Ipsen. Es wird im Zusammenhang mit einer Aussetzung bzw. Abschaffung der Wehrpflicht immer wieder auch die Frage einer allgemeinen sozialen Dienstpflicht, losgelöst von der Landesverteidigung, diskutiert. Können Sie uns eine Einschätzung geben, welche rechtlichen Rahmenmöglichkeiten Sie da sehen oder nicht sehen?

SV **Prof. Dr. Jörn Ipsen**: Der rechtliche Rahmen wäre eindeutig. Wir müssten entweder Artikel 12 Grundgesetz ergänzen, weil es sich um keine herkömmliche allgemeine Dienstpflicht handelt; eine solche hat es bisher nicht gegeben. Alternativ müssten wir Artikel 12a GG ergänzen. Wir müssten diese allgemeine Dienstpflicht vor allem für beide Geschlechter einführen. Daran führt überhaupt kein Weg vorbei. Es bedürfte auf jeden Fall einer Verfassungsergänzung. Ich selbst bin ein Anhänger dieses Gedankens und habe in vielen Gesprächen mit meinen Studenten viel Sympathie für diesen Gedanken erfahren, weil eine jüngere Generation zunehmend nicht einzusehen vermag, warum das eine Geschlecht Dienst leisten muss, das andere aber nicht, wenn sich beide Geschlechter im Übrigen doch näher aufeinander zu bewegen. Aber eine Verfassungsänderung wäre unerlässlich.

Die **Vorsitzende**: Sind wir fertig mit der Fraktion der CDU/CSU? Dann gebe ich der SDP-Fraktion das Wort, Herr Rix.

Abg. **Sönke Rix** (SPD): Ich habe eine Frage an Herrn Neumann. Sowohl die Reduzierung des Zivildienstes auf sechs Monate als auch die aktuelle Diskussion um die Aussetzung oder Abschaffung der Wehrpflicht wird häufig insbesondere von den Trägern diskutiert. Es bricht etwas weg, das sinnvoll ist für die sozialen Einrichtungen, aber auch sinnvoll für die jungen Menschen. Sehen Sie Alternativen, die man dort stärken oder neu gründen kann?

SV Dirk Neumann: Mir fällt die Beantwortung schwer, weil ich die Frage eigentlich eher in Richtung der Verbände gesehen hätte, die konkret Zivildienstleistende in ihren Reihen haben. Ich kann nur noch einmal bekräftigen, dass wir als Jugendverbände in den Freiwilligendiensten den korrekten und sinnvollen Weg sehen.

Abg. Sönke Rix (SPD): Das war schon eine sehr konkrete Antwort, denn die Freiwilligendienste sind schließlich eine konkrete Maßnahme. Dann interessiert mich aber auch noch einmal die Meinung von Herrn Niermann.

SV Thomas Niermann: Der Ausbau der Jugendfreiwilligendienste ist eine Möglichkeit. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, auch über einen Ausbau von generationsübergreifenden Freiwilligendiensten nachzudenken sowie über weitere Formen des bürgerschaftlichen Engagements. Hier haben die Träger auch bereits einiges unternommen. Ansonsten ist eher davon auszugehen, dass insbesondere mit geringfügigen Arbeitsverhältnissen Ausgleich geschaffen werden wird, wenn der Zivildienst wegbrechen sollte.

Abg. Sönke Rix (SPD): Es wird immer auf die Freiwilligkeit bei der freiwilligen Verlängerung Wert gelegt. Dennoch gibt es mit §§ 58 bis 70 des Zivildienstgesetzes einige Paragraphen, die nicht außer Kraft gesetzt werden, wenn jemand freiwillig verlängert. Das Gesetz spricht u. a. auch von Ausgangsbeschränkungen. Hierzu frage ich Herrn Neumann und Herrn Tobiassen, wie sie das bewerten.

SV Dirk Neumann: In der Tat sind auch wir sehr irritiert darüber, dass zwar die in Abschnitt 6 des Zivildienstgesetzes vorgesehenen Straf- und Bußgeldvorschriften nicht anzuwenden sein sollen für diejenigen, die Zivildienst in der Form der freiwilligen Verlängerung absolvieren, wohl aber die §§ 58 ff bezüglich der Dienstvergehen und auch § 80 bezüglich der Einschränkung der Grundrechte. Dieser Punkt erschließt sich uns nicht, zumal hier häufiger noch einmal explizit herausgestellt wurde, dass es um freiwilliges Engagement geht und viele Zivildienstleistende möglicherweise auch sehr bewusst einfordern, ihre Dienstzeit zu verlängern, um ihre grundsätzlich sinnvolle und positive Arbeit fortzuführen. Dies wird aber nicht in dem Maße auch als freiwilliger Dienst gewürdigt, sondern die doch massiven Einschränkungen bleiben bestehen. Auch mit Blick auf die vorzeitige Beendigung der freiwilligen zusätzlichen

Zivildienstzeit stelle ich mir die Frage, ob dies vom Gesetzgeber tatsächlich so gemeint ist, wie es dargestellt wird. Ich glaube, die Zentralstelle KDV hatte vorhin schon einmal dargestellt, dass sich darin wohl der Härtefallbegriff verbirgt. Spätestens dann stellt sich mir die Frage, ob möglicherweise die Androhung eines Disziplinarverfahrens einen solchen Härtegrund für eine sofortige Beendigung des zusätzlichen Zivildienstes darstellt.

SV Peter Tobiassen (Zentralstelle KDV): Dass an den Disziplinarmaßnahmen festgehalten wird, zeigt, dass es gar nicht um so viel Freiwilligkeit geht. Es zeigt auch deutlich, was für ein Fremdkörper das ist. Mich wundert ein wenig, dass die Lebenshilfe und der DPWV so für diesen zusätzlichen Dienst eintreten, aber nicht kritisieren, dass hier für ihre Mitarbeiter ein Disziplinarrecht eingeführt werden soll, das sogar bis hin zur Ausgangsbeschränkung geht. Dort werden Grundrechte eingeschränkt, es kann befohlen werden, in welcher Wohnung zu wohnen ist usw. Ich finde, dass ist alles ein Fremdkörper im Sozialbereich. Die Frage, ob sich da jemand „einfach so“ verabschieden kann, kann man im Gesetz nachlesen. Die Kündigungsmöglichkeit ist an das Vorliegen einer besonderen Härte gebunden. Die Besonderheit ist, dass die Behörde das nicht prüfen darf. Das ist beim freiwillig längeren Wehrdienst genauso. Man muss eine besondere Härte vortragen. Nach der Rechtsprechung – und auch nach dem sonstigen Gesetz – ist es z. B. keine besondere Härte, wenn jemand plötzlich einen Studienplatz bekommt, weil er im Nachrückverfahren zum Zuge kommen kann. Vielmehr muss er seinen Dienst zu Ende machen. Bei einem Studium ist die besondere Härte erst ab dem ersten Tag des dritten Semesters vorhanden. Wer einen Arbeitsplatz bekommt, hat ebenfalls keine besondere Härte, denn Arbeitslosigkeit ist eine allgemeine Härte im Sinne des Wehrrechts. Deshalb kann er dieses Verhältnis nicht auflösen. Wer hingegen krank wird, kann von der Dienststelle sofort „rausgeschmissen“ werden, weil es ein Entlassungsgrund ist. Wenn die Dienstfähigkeit nicht vorliegt, darf entlassen werden. Krankheit ist bei den Mitarbeitern ein Entlassungsgrund seitens der Dienststelle. Das sind alles Regelungen, die im sozialen Bereich keinen Platz haben. Dort sind freiwillige Arbeitsverhältnisse einzugehen, die nach Tarifrecht geregelt werden und nicht nach einem „Befehl und Gehorsam“-System.

Abg. **Sönke Rix** (SPD) Ich habe noch eine Frage an Herrn Prof. Dr. Ipsen. Sie haben in den ersten Ausführungen noch einmal versucht deutlich zu machen, dass der Zivildienstleistende und der Wehrdienstleistende gleich behandelt werden oder gleich gestellt sind, aber trotzdem unterschiedlich bezahlt werden können, weil sie unterschiedliche „Auftraggeber“ haben. Der eine ist nach Ihrer Auffassung vor Ort bei einer Einrichtung angestellt, der andere beim Bund. Das ist aber nach meiner Auffassung nicht ganz richtig. Einerseits sagen Sie, dass sie gleichgestellt und auf gleicher Ebene zu behandeln sind, andererseits werden sie unterschiedlich bezahlt. Der Zivildienstleistende ist ja ein öffentlich-rechtlicher Angestellter oder Beamter, wie immer man das in dem neuen Arbeitsverhältnis nennen muss. Deshalb ist für mich noch nicht ganz klar, wie Sie trotzdem begründen, dass man sie unterschiedlich bezahlen kann.

SV **Prof. Dr. Jörn Ipsen**: Es handelt sich in beiden Fällen um ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis; es ist kein Arbeitsverhältnis. Alles, was eben gesagt worden ist, steht unter der Prämisse, dass es sich in beiden Fällen um ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis handelt. Was die Besoldung angeht, ist bei dem Zivildienstverhältnis ein „Marktmechanismus“ eingebaut worden, indem der Dienstzuschlag nicht obligatorisch, sondern fakultativ ist. Insofern können die Beschäftigungsstellen ihn einführen, sie müssen es aber nicht. Sie werden ihn aber einführen, um für sich länger dienende Zivildienstleistende zu gewinnen, weil wir im Augenblick mehr Stellen haben als Zivildienstleistende. Was ich bisher hier gehört habe, dürfte das bestätigen. Ihre Arbeitsleistung kommt den Beschäftigungsstellen zugute. Das sind echte Leistungen, während im Fall der Wehrpflichtigen die Dienstleistung dem Bund zugute kommt. Deswegen scheint es mir eine sinnvolle Regelung zu sein, mit dem Dienstzuschlag bei den Zivildienstleistenden die Beschäftigungsstellen zu belasten, während der Bund als Beschäftigungsstelle gewissermaßen für seine eigenen Wehrpflichtigen den Dienstzuschlag zahlt. Das scheint mir kein Verstoß – ich denke in juristischen Kategorien – gegen das Willkürverbot zu sein, sondern hier scheinen mir sinnvolle Erwägungen zugrunde zu liegen.

Abg. **Sönke Rix** (SPD): Aber im Gesetz ist eine freiwillige Möglichkeit eingeräumt. Es ist nicht so, dass jeder, der freiwillig verlängert, auch die höhere Bezahlung bekommen muss. Ich glaube, da ist der Gleichheitsgrundsatz nicht mehr gewährleistet.

SV Prof. Dr. Jörn Ipsen: Damit würden Sie den Marktmechanismus unbeachtet lassen, der in dieser Regelung liegt. Wer keinen Zuschlag bekommt, wird unter Umständen nicht bereit sein, die Verlängerung zu beantragen. Insofern ist es eine in sich nicht unlogische und nach meiner Überzeugung dem Gleichheitssatz nicht widersprechende Regelung.

Abg. Sönke Rix (SPD): Ich möchte noch eine weitere Frage an die Lebenshilfe stellen. Sie sprechen immer davon, dass es sinnvoll ist, dass die jungen Männer länger mit den Menschen in ihren Einrichtungen zu tun haben, damit die Bezugspersonen nicht ständig wechseln. Ist es da nicht sinnvoll, eher auf die Stärkung von Freiwilligendiensten zu setzen? Da ist schließlich auch schon der Einrichtung überlassen, wie viele Monate sie FSJ-ler oder FSJ-lerinnen nehmen.

SV Prof. Dr. Jeanne Nicklas-Faust (Lebenshilfe e.V.): Sie haben natürlich Recht. Die Freiwilligendienste nehmen auch bei der Lebenshilfe einen großen Teil ein, und wir haben auch ein eigenes Modell eines freiwilligen Dienstes entwickelt, das berufsvorbereitende soziale Jahr, in dem es auch die längere Zeit mit der größeren Kontinuität gibt. Wir haben natürlich als sozialer Verband, dem das Gemeinwesen die Grundlage ist, kein Interesse daran, disziplinarische Maßnahmen zu unterstützen. Wir halten Freiwilligendienste für gut. Wir erleben aber immer wieder, dass Menschen zu uns kommen, weil Zivildienstleistende, die sich das nicht ausgesucht hätten, die nicht in den sozialen Bereich gegangen wären. Auch bei meinen Studierenden ist es so – ich bin in einem Pflegestudiengang tätig –, dass viele der Studierenden über den Zivildienst eine neue Perspektive für ihr Leben bekommen haben. Auch wenn man am Wehrdienst als solchem alle möglichen Aspekte schwierig finden kann, denke ich deshalb, dass der Zivildienst eine unerwartete Blickwendung für Menschen bietet, die sonst diesen Blick nicht gewendet hätten. An der Stelle muss man sagen: Wir fänden ein „Sowohl-als-auch“ richtig, sowohl Freiwilligendienste, als auch die Möglichkeit, innerhalb des Zivildienstes letztlich jungen Männern diese Gelegenheiten zur Begegnung zu geben.

Abg. Dr. Hans-Peter Bartels (SPD): Seit es Veränderungen in der weltpolitischen Lage gibt und sich das Verhältnis von Pflicht und Freiwilligkeit in der Bundeswehr

verändert hat, kennen wir den Reservisten, der nur noch freiwillig einberufen und nicht mehr gegen seinen Willen zu einer Reserveübung geholt wird. Wir kennen auch den freiwillig länger Wehrdienstleistenden. Herr Oberst Kirsch, können Sie sich auch einen freiwillig Grundwehrdienstleistenden nach dem Konzept der SPD vorstellen? Sie wissen, dass wir dafür werben.

SV Oberst Ulrich Kirsch (DBwV): Für Ihr Konzept haben wir auch sehr viel Sympathien. Wir haben nur Bedenken bei dem Bonussystem, das Sie zum Teil sehr föderal ausgerichtet haben. Es muss eine zuverlässige Größe sein für denjenigen, den ich freiwillig werben will. Aber vom Prinzip ist das, was Sie vorgeschlagen haben, durchaus etwas, das meines Erachtens immer unter Wert diskutiert worden ist. Auch das sollte man der Strukturkommission noch einmal ans Herz legen, wenn sie eine Chance hat, sich das auch noch einmal anzuschauen. Da gibt es sehr viele sympathische Ansätze. Ich bin von einem auch überzeugt: Wenn wir heute als Streitkräfte im Wettbewerb mit anderen Institutionen stehen würden, würden wir nicht schlecht aussehen, was freiwillig Grundwehrdienstleistende betraf.

Die **Vorsitzende:** Ich gebe nun der FDP-Fraktion das Wort, Herr Bernschneider.

Abg. Florian Bernschneider (FDP): Ich habe Fragen an Herrn Slüter. Zum einen diskutieren wir viel über Planungssicherheit. Sie haben Erfahrung mit den Freiwilligendiensten und mit dem Zivildienst. Wie Sie eingangs bemerkten, werden an vielen Orten Freiwillige und Zivildienstleistende oft gleichermaßen eingesetzt. Können Sie feststellen, dass bei der Freiwilligkeit eine nötige Planungssicherheit für die Träger fehlt? Mit den Freiwilligendiensten haben Sie auch die Erfahrung, wie der Einsatz in einem Zeitraum von sechs Monaten möglich ist. Mich würde interessieren, ob Sie bestätigen können, dass auch in diesen sechs Monaten durchaus ein Mehrwert und ein sinnstiftender Einsatz für die jungen Menschen erreichbar ist.

SV Uwe Slüter (BDKJ): Ich fange in der Beantwortung der Fragen mit der zweiten Frage an, ob ein sechsmonatiger sinnstiftender Einsatz sinnvoll ist. Wir sind der Meinung, dass Freiwilligendienste nicht nur ab 6 Monaten bis 18 Monaten sinnstiftend geleistet werden können, sondern auch schon ab 3 Monaten. Deshalb schlagen wir vor, dass das Jugendfreiwilligendienstgesetz so geändert wird, dass auch schon

dreimonatige Dienste als Freiwilligendienst abgeleistet werden können. Im Bereich der Katholischen Kirche haben wir auch mit Kurzzeit-Freiwilligendiensten positive Erfahrungen gemacht. Wir sind der Meinung, das man das so anlegt, wie im FSJ ab sechs Monaten auch verpflichtend vorgeschrieben, mit 15 Bildungstagen. So gelingt es auch, diesen Dienst als Bildungszeit, nicht als Bildungsjahr, zu gestalten. Kurz gesagt halte ich es für möglich, einen sinnstiftenden sechsmonatigen Dienst anzubieten. Die Frage nach der Planungssicherheit für die Träger ist schwierig, wenn man jetzt verstärkt auf Freiwilligendienste setzen würde. Freiwillig ist freiwillig, Pflicht ist Pflicht. Die jungen Menschen – dann sind es nicht nur junge Männer, auf die man setzt – müssten geworben werden, um die Planungssicherheit zu erzeugen. Die Träger des Freiwilligen Sozialen Jahres haben der Bundesregierung angeboten, mit Unterstützung, mit vernünftiger finanzieller Grundausstattung, 60 000 Plätze anzubieten. Ich persönlich bin der Meinung, dass wir ein großes Interesse haben, das weit über die bisher angelegten Plätze hinausgeht. Das belegen auch Jugendstudien. Ich glaube, die 14. Shell Jugendstudie von 2003 hat danach gefragt, wer sich vorstellen könnte, einen freiwilligen Dienst zu leisten, geleistet hat oder Interesse daran hätte. Dies haben 18 % bejaht. Wenn man die Grundgesamtheit in der Altersstufe der 15- /16- bis 27-Jährigen zugrunde legt, kommt man auf 800 000 Freiwillige. Es ist dann Aufgabe der Gesellschaft, der Träger, der Bundesregierung, der Einsatzstellen, eine vernünftige Anerkennungskultur zu schaffen, vernünftige gesellschaftliche Rahmenbedingung zu schaffen, die es junge Menschen als einen Mehrwert erkennen lässt, diesen Dienst zu leisten. Sie wollen beworben und umworben werden und für sich etwas mitnehmen, das mehr ist, als nur gesellschaftliche Anerkennung. Vielleicht sind das auch Bildungsgutscheine oder sonstige Dinge in einer Anerkennungskultur, so dass sie für sich sagen können, dass sie hier etwas für sich und nicht nur für den Beruf haben. Vielmehr nehmen sie auch für ihr weiteres Leben ganz konkret Vorteile mit, die ihnen über Finanzen hinaus an die Hand gegeben werden. Wenn man diesen gesellschaftlichen Deal macht und auf Freiwilligendienste setzt, hat man auch die Möglichkeit, Planungssicherheit für die Einsatzstellen zu gewährleisten. Man unterscheidet also zwischen Pflicht und Freiwilligkeit.

Abg. **Florian Bernschneider** (FDP): Also kann man durchaus festhalten: Wenn die jungen Menschen sich erst einmal für einen Freiwilligendienst entschieden haben

– wir können mehr tun, ohne jede Frage–, aber dann kann man sich auf sie verlassen und sie erfüllen ihre Dienstzeit, die sie von vornherein fest zugesagt haben.

SV Uwe Slüter (BDKJ): Wir erheben das jährlich. Wir haben Abbrecherquoten, die wir berechnen können. Sie liegen zwischen 5 und 7 % bei den einzelnen Trägerbereichen. Das ist unter dem Stichwort „Planungssicherheit“ eine sehr geringe Größe.

Abg. Florian Bernschneider (FDP) Herr Slüter, können Sie noch etwas dazu sagen, wie Szenarien aussehen könnten, wie schnell man Freiwilligendienste ausbauen könnte?

SV Uwe Slüter (BDKJ): Im Augenblick erleben wir eher, dass die Träger von Freiwilligendiensten durch die freiwillige Verlängerung verunsichert sind, weil sie keine Planungsdaten haben, wie sie im nächsten Jahr vorgehen können. Wir haben bei den Trägern der Wohlfahrtspflege im Augenblick etwa 37 000 FSJ-Plätze bundesweit im Angebot. Wir können uns vorstellen, mittelfristig – nicht 2011, aber 2012, 2013 – auf 60 000 Plätze auszuweiten. Ich sehe darüber hinausgehend ein wesentlich größeres Know-how, wenn es zur Abschaffung der Wehrpflicht kommen würde. Dann haben wir eine ganz neue Zielgruppe, die jungen Männer, die wir bisher kaum bewerben können, weil sie zivildienstpflichtig bzw. wehrpflichtig sind, die dann mit einbezogen werden können.

Abg. Florian Bernschneider (FDP): Ich habe noch eine Frage an Herrn Ipsen. Wir haben immer wieder über den Urlaubsanspruch gesprochen und vorhin auch noch einmal festgestellt, dass in den ersten sechs Monaten ein Anspruch von 6 Tagen entsteht und im siebten Monat ein Anspruch von 15 Tagen. Inwiefern kann man rechtlich begründen, dass es scheinbar einen Unterschied zwischen denjenigen gibt, die nur den Pflichtdienst absolvieren, und denjenigen, die freiwillig verlängern und die so viel mehr Urlaub bekommen.

SV Prof. Dr. Jörn Ipsen: Eine Grenze muss natürlich irgendwann gezogen werden, es sei denn, man wollte vom ersten Monat an den vollen Urlaub gewähren. Deswegen hat eine solche Grenze natürlich etwas Willkürliches an sich. Sechs Monate „en bloc“ abzuleisten, scheint mir aber keine unbillige Härte zu sein, insbesondere, wenn

man davon ausgeht, dass in diesen sechs Monaten eine verdichtete Ausbildung stattfindet. Ob man in gleicher Weise rechtfertigen kann, die Zäsur exakt nach sechs Monaten vorzunehmen und der nächste Monat zieht dann bereits den deutlich erhöhten Urlaubsanspruch nach sich, das ist für mich eine offene Frage. Die Hälfte des theoretisch einen Monats, die jemand länger dient, kann er dann Urlaub machen. Das halte ich noch einmal für überdenkenswert.

Abg. **Florian Bernschneider** (FDP): Ich habe noch eine Frage an Herrn Tobiassen. Wir haben vorhin auch über Bürokratie bei der Möglichkeit einer freiwilligen Verlängerung gesprochen. Mich würde hierzu noch einmal Ihre Einschätzung aus Sicht der Zivildienstleistenden, aber auch aus Sicht der Träger interessieren.

SV **Peter Tobiassen** (Zentralstelle KDV): Es gibt nichts, dass bürokratischer ist als der Zivildienst im Sozialbereich. Allein die Vorschriften, die Erkrankung im Zivildienst regeln, umfassen 90 DIN A4 Seiten. Diese 90 DIN A4 Seiten gelten auch in der Zeit der Verlängerung. Ich glaube nicht, dass es im Freiwilligen Sozialen Jahr wieder Bestellkarten gibt, die der Zivildienstleistende zum Arzt tragen muss und zwischen den Arztbesuchen bei der Dienststelle abgeben muss, damit sie dort entsprechende Eintragungen vornehmen. Ich glaube auch nicht, dass es beim Freiwilligen Sozialen Jahr die Aufforderung gibt, Behandlungsnachweise bei Versetzungen an die nächste Dienststelle weiterzugeben usw. Der Zivildienst ist mindestens mit dem Faktor Zehn bürokratischer als das Freiwillige Soziale Jahr. Von daher ist es – anders als Herr Grübel vermutet – nicht mit mehr Bürokratie verbunden, wenn man einen Systemwechsel vornimmt und anschließend ins Freiwillige Soziale Jahr geht. Vielmehr ist es sehr bürokratisch, wenn man im Zivildienst bleibt. Viele Zivildienststellen machen es sich einfach, indem sie die Bürokratie einfach ignorieren und gar nicht anwenden. Ich glaube, keine Dienststelle hat die Wiederbestellkarten, die aber zwingend vorgeschrieben sind und eigentlich am Ende auch in der Personalakte sein müssen. Auch kein Arzt wird da etwas eintragen. Aber man kann nicht sagen: Indem wir uns nicht an die Vorschriften halten, ist es einfacher. Eine Umstellung auf das Freiwillige Soziale Jahr wäre deutlich einfacher.

Die **Vorsitzende**: Jetzt gebe ich der Fraktion DIE LINKE. das Wort.

Abg. **Heidrun Dittrich** (DIE LINKE.) DIE LINKE. ist für die Abschaffung aller Zwangsdienste und für eine strukturelle Nichtangriffsfähigkeit der Bundesrepublik. Deshalb geht meine erste Frage an Herrn Dr. Glenewinkel von der Zentralstelle für Kriegsdienstverweigerer. Welche gesetzlichen und zivilgesellschaftlichen Möglichkeiten sehen Sie, damit das neue öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis mit dem „Pflegebeamten auf Zeit“ und ebenso die allgemeine Dienstpflicht mit dem kostenlosen Arbeiten nicht durchkommt, sondern stattdessen wieder anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne des Berufsbildungsgesetzes geschaffen werden können?

SV **Dr. Werner Glenewinkel** (Zentralstelle KDV): Das ist eine ganz einfache Frage, deren Antwort ich an Sie als Parlament zurückgeben möchte.

Abg. **Heidrun Dittrich** (DIE LINKE.): Sie meinen, das Parlament sollte dies nicht verabschieden?

SV **Dr. Werner Glenewinkel** (Zentralstelle KDV): Ja.

Abg. **Heidrun Dittrich** (DIE LINKE.): Okay. Meine zweite Frage richtet sich an den Vertreter der DGB-Jugend, Herrn Rudolf. Welche Gefahren sieht der DGB darin, dass die allgemeine Dienstpflicht – auch auf freiwilliger Basis – für Frauen und Männer in der Bundesrepublik die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt in die richtige Richtung verändert, dass Jugendarbeitslosigkeit durch unbezahlte Arbeit beseitigt werden soll?

SV **René Rudolf**: Ich hatte in meinem Eingangsstatement darauf hingewiesen, dass der Berufseinstieg für junge Menschen durch unterschiedlich prekäre Beschäftigungsverhältnisse heutzutage nicht ganz einfach ist. Wir sehen in dem Zusammenhang wie vorhin erwähnt, dass gerade die Bezahlung, die durch eine freiwillige Verlängerung des Zivildienstes im Niedriglohnbereich liegt, einen prekären Umstand für diejenigen darstellt, die sich in diesem Dienstverhältnis befinden, und wir zusätzlich genügend prekäre Beschäftigungsverhältnisse haben. Von daher können wir darauf gut verzichten und zu der Praxis zurückkehren, dass nach der Grundzivildienstzeit diejenigen Träger, die ihre Zivildienstleistenden behalten wollen, auf die freiwilligen

Dienste ausweichen bzw. den Zivildienstleistenden vernünftige Angebote für eine Weiterbeschäftigung machen.

Abg. **Heidrun Dittrich** (DIE LINKE.): Ich hab noch eine Frage an den Vertreter des DGB und die Zentralstelle KDV, Herrn Glenewinkel. Was spricht für ein Freiwilligendienst-Statusgesetz, das wir noch nicht haben, in dem regelt werden soll, dass unbezahlte Arbeitskräfte im sozialen Bereich die Konkurrenz zum Ein-Euro-Jobber und zu Minijobs darstellen?

SV **Dr. Werner Glenewinkel** (Zentralstelle KDV): Das ist eine Frage, die an etwas sehr Grundsätzliches rührt. Wir reden heute nachmittag sehr viel von dem Gegensatz Pflicht und Freiwilligkeit. Es ist eine der Kernfragen, ob man die Verabschiedung von einem Pflichtdienst will. Freiwilligkeit ist strukturell etwas anderes. Die Fragen, die vorhin bzgl. der Planungssicherheit gestellt worden sind, machen das noch einmal sehr deutlich. Herr Slüter hat darauf sehr präzise geantwortet, indem er deutlich gemacht hat, dass Planungssicherheit mit Freiwilligendiensten schwer herstellbar ist. Auf der anderen Seite bedarf es eines Wechsels der Haltung, wenn wir einen gesellschaftlichen Wechsel wollen. Darum geht es in den Anträgen von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE., die – wenn ich Sie richtig verstanden habe – letzten Endes darauf hinzielen. Man muss dann auch die Freiwilligkeit als Haltung fördern. Insofern würde es bedeuten, dass man dann auch in diese veränderte Haltung etwas investieren muss, die kommt nicht von alleine. Meine Studierenden, die ich unterrichte, sagen auch klar: Warum nicht eine allgemeine Dienstpflicht? Das ist erst einmal eine Haltung, die daraus gespeist wird zu sagen, dass alles andere ungerecht ist. Bevor es einem anderen besser geht als mir, machen wir lieber für alle etwas. Wenn ich dagegen angehen will, müsste ich für den Wert der Freiwilligkeit – im pädagogischen Bereich spricht man von der „intrinsischen Motivation“ – etwas tun. Man müsste dafür werben und den gleichen Aufwand machen, den der Bundesverband und der Reservistenverband in die Werbung für ihr Pflichtprogramm betreiben. Wie hieß das, Herr Kirsch, was Sie aufgelegt haben? „Attraktivitäts-Agenda“. Man muss also auch eine „Freiwilligkeits-Attraktivität“ herstellen. Jetzt komme ich zu dem Stichwort, das Sie geliefert haben. Bis jetzt habe ich das etwas umkreist. Wie Sie merken, ist das ein sehr weites Feld. Ein Freiwilligen-Statusgesetz birgt auch wieder eine Gefahr in sich, dass wir die Freiwilligkeit zementieren und – wie Sie merken, bin ich da ein

wenig unsicher – an der Freiwilligkeit etwas „herumknapsen“. Auf der anderen Seite geht es um einen Übergang. Es müssten natürlich erst einmal gute Startvoraussetzungen gemacht werden. Jeder, der gestern abend Fußball geguckt hat, hat gesehen, dass die deutsche Mannschaft sich mit einem guten ersten Spiel gute Startvoraussetzungen geschaffen hat. Entsprechend müsste ein Freiwilligendienst gute Startvoraussetzungen haben. Da müsste ein erstes gelungenes Spiel geliefert werden, damit die Sache Attraktivität kriegt. Ein Gesetz wäre für mich erst ein Schritt auf der zweiten oder dritten Stufe. Ich würde erst mit wirklichen Motivationsmaßnahmen, Information und Transparenz, d. h. mit zivilgesellschaftlichen Maßnahmen operieren, und dann in einem zweiten oder dritten Schritt gucken, wie man Gleichheit herstellt, Willkür verhindert usw. Ich weiß nicht, ob ich mit meiner Antwort Ihre Frage beantwortet habe.

SV René Rudolf: Den Ausführungen habe ich nichts mehr hinzuzufügen.

Abg. Heidrun Dittrich (DIE LINKE.): Ich hätte noch eine Frage an die Lebenshilfe. Ist es vereinbar mit einem Träger der Lebenshilfe, die sich vorrangig um geistig behinderte Menschen und Kinder kümmert, dass über eine allgemeine Dienstverpflichtung ein sozialer Bereich reglementiert wird im Sinne der früheren Zwangsdienste? Ist das vereinbar mit Ihrer Vergangenheit, mit dem Schutz von Behinderten sowie der Garantenhaftung für die Schützlinge?

SV Prof. Dr. Jeanne Nicklas-Faust (Lebenshilfe e. V.): Ich schlage jetzt einen ganz großen Bogen, denn den haben Sie auch gerade geschlagen von den Zwangsdiensten und Arbeitsdiensten in der Vergangenheit, die tatsächlich menschenverachtende Zwangsdienste waren. Davon würde ich weder beim Wehrdienst, noch beim Zivildienst ausgehen. Vielmehr würde ich tatsächlich davon ausgehen, dass sich die Gesellschaft dafür entschieden hat, hier einige Verpflichtungen für junge Männer zu konstituieren, die tatsächlich einen erheblichen Eingriff in ihre Grundrechte darstellen, dies aber in einem demokratischen Legitimationsprozess gut überlegt hat. An dieser Stelle fällt mir der Vergleich zu anderen Zwangsdiensten tatsächlich schwer. Natürlich sind wir ganz stark auf bürgerschaftliches Engagement angewiesen. Das, was wir jetzt in unserem Verband ganz neu haben bzw. was als große Welle ganz neu ist, ist bürgerschaftliches Engagement von Menschen mit Behinderung selber für

andere Menschen. Wir kommen jetzt an eine Stelle, wo tatsächlich bürgerschaftliches Engagement auch quer durch Menschen mit und ohne Behinderung geht. Das ist natürlich etwas, das mir viel besser gefällt als Gesellschaft, die Vorstellung davon, dass wir freiwillig für einander, für die Solidarität und für die Gemeinschaft etwas tun. Ich sehe allerdings, dass der Zivildienst in seiner jetzigen Ausprägung auch seine Vorteile hat. Deswegen kommen wir zu diesem entschiedenen „Sowohl-als-auch“.

Die **Vorsitzende**: Jetzt gebe ich BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN das Wort, Kollege Gehring.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage richtet sich an Herrn Tobiassen und Herrn Meyer mit der Bitte um eine kurze, präzise Antwort. Halten Sie es für fachlich, politisch und verfassungsrechtlich für korrekt, den Zivildienst und seinen Fortbestand rein sozialpolitisch zu begründen, wie das hier einzelne Sachverständige nahegelegt haben und es auch die Bundesjugendministerin am Freitag gesagt hat?

SV **Peter Tobiassen** (Zentrale KDV): Nein, der Zivildienst ist der Ersatzdienst und kann nur sicherheitspolitisch aus der Begründung für die Wehrpflicht abgeleitet werden. Die Sozialpolitik spielt da keine Rolle. Solange es den Zivildienst aber gibt, sollte er in der Länge, wie er dann vorliegt – zukünftig werden es dann sechs Monate sein –, sinnvoll gestaltet werden, so dass die Zivildienstleistenden etwas davon haben, wenn sie den Dienst leisten müssen. Danach sind andere Dienstformen, Freiwilligendienste oder tariflich bezahlte Beschäftigungsverhältnisse, angesagt und keine Verlängerung des besonderen Dienstverhältnisses.

SV **Prof. Dr. Berthold Meyer**: Ich kann mich zunächst Herrn Tobiassen anschließen. Ich denke aber, dass die Frage, ob man das sozialpolitisch begründen kann, letzten Endes in eine Richtung geht, die hier von Verschiedenen angesprochen worden ist, dass man dann doch zu einem allgemeinen Pflichtdienst oder zu einer allgemeinen Dienstpflicht kommt, weil man immer noch bei der Pflicht bleibt. Die Begründung, die der Kollege Ipsen vorhin gegeben hat, dass man das auch auf Frauen ausweiten muss, hat doch zur Konsequenz, dass man dann pro Jahr 800 000 Bürgerinnen und Bürger in einen dieser Dienste „hineinpacken“ muss. Weil wir die Bundeswehr so

klein haben, haben wir jetzt schon das Problem, dass relativ wenige Zivildienststellen da sind. Wollte man das angesichts einer Zahl von – ich weiß nicht, wie viel – 100 000 Langzeitarbeitslosen und noch einmal ein paar Millionen Kurzzeitarbeitslosen jetzt auf 800 000 Menschen ausweiten, sehe ich damit ein großes Problem auf den Arbeitsmarkt zukommen. Aus dem Grunde sollte man die Finger davon lassen, dass in diese Richtung hineinzupacken. Solange wir überhaupt bei Pflichtdiensten sind, müssen wir auch bei der Gesetzeslage bleiben, dass der Zivildienst ein Ersatzdienst für die Bundeswehr ist.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Die zweite Frage richtet sich an Herrn Slüter. Ich frage vor dem Hintergrund, dass Jugendliche laut Freiwilligensurvey der Bundesregierung die Engagement bereiteste Generation von allen sind und die Nachfrage nach Freiwilligendienstplätzen zwei- bis dreimal höher liegt als das tatsächliche Platzangebot. Halten Sie es für richtig, einen Pflichtdienst für alle einzuführen oder halten Sie es nicht für viel sinnvoller, hier mit neuen Regelungen zu einer erheblichen Stärkung der Freiwilligendienste für alle jungen Männer und alle jungen Frauen zu kommen?

SV **Uwe Slüter** (BDKJ): Von unserem Menschenbild her sprechen wir uns ausdrücklich gegen einen allgemeinen Pflichtdienst aus, so wie wir uns auch angesichts der sicherheitspolitischen Lage für eine Aussetzung der Wehrpflicht ausgesprochen haben. Wir stehen hier für das Prinzip der Freiwilligkeit. Das muss Menschen gewinnen. Wenn man Menschen gewinnt, ist es auch möglich, der Gesellschaft über bürgerschaftliches Engagement, über Freiwilligentätigkeit oder über Freiwilligkeit viel von dem zurückzugeben, was man selber von Gesellschaft empfängt. Deshalb ist die Antwort ziemlich eindeutig. Wir sprechen uns gegen einen allgemeinen Pflichtdienst aus.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Eine Frage habe ich noch an Herrn Oberst Kirsch. Wenn die Aussetzung der Wehrpflicht früher oder später kommt, sei es jetzt zum 1. November 2010 oder innerhalb der nächsten zehn Jahre, welche Bedingungen brauchen Sie dann zur Nachwuchsgewinnung? Das ist eine entscheidende Frage bei der Konversionsdebatte.

SV Oberst Ulrich Kirsch (DBwV): Wir brauchen das, was ich vorhin angesprochen habe: Wir brauchen ein Attraktivitäts-Paket, das es ermöglicht, im Wettbewerb mit der Wirtschaft, im Wettbewerb mit den Arbeitgebern, letztendlich bestehen zu können. Man muss sich eins vor Augen halten: Wer in die Streitkräfte geht, wählt einen Beruf, der lebensgefährliche Einsätze mit sich bringt. Wir alle haben das vor Augen, was wir in Afghanistan erlebt haben. Gerade wieder vor ein paar Tagen haben wir unmittelbar erlebt, dass Tod und Verwundung Teil der Einsätze geworden sind. Jemandem, den Sie für einen solchen Beruf letztendlich begeistern möchten, müssen Sie ganz attraktive Angebote machen – das ist doch klar. Sonst bekommen wir vor allen Dingen denjenigen nicht, den wir auch künftig in den Streitkräften brauchen, der in der Lage ist, die Dinge multikulturell zu betrachten, der in der Lage ist, seine Aufträge mit der Auftragstaktik zu versehen, der ganze viele andere Anforderungen auf sich nehmen und bestehen muss. Das geht nur über ein attraktives Arbeitsumfeld. Dazu gehört eine attraktive Bezahlung, aber eben auch alles das, was man unter der Überschrift „Vereinbarkeit von Familie und Dienst“ sehen muss etc. Ich glaube, ich muss das nicht weiter ausführen. Wenn Sie das nicht gewährleisten, werden Sie den Nachwuchs nicht bekommen, den die Streitkräfte brauchen. Wir brauchen auch künftig den Hauptfeldwebel am Erzengelkloster in Prizren, der in der Lage ist, das Richtige zu tun, denn wenn er dort das Falsche tut, haben Sie das Problem eins zu eins in Echtzeit in Berlin.

Abg. Kai Gehring (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Eine Frage habe ich noch an Herrn Niermann. Welche Herausforderungen ergeben sich für Sie als sehr großer Sozialverband, wenn in Ihren Einrichtungen zukünftig Männer im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses im Rahmen der nationalen Zivildienstverlängerung beschäftigt sind mit einem Stundenlohn von drei bis vier Euro, wie wir hier mehrfach gehört haben? Was heißt das für die Einrichtung und für Sie als Sozialverband ganz konkret?

SV Thomas Niermann: Zunächst einmal führt das nach unserer festen Überzeugung nicht zu einem Lohndumping oder zu einer Verdrängung. Schließlich gibt es in den Einrichtungen und Diensten nur 1 bis 2 % Zivildienstleistende, und 99 % sind nicht Zivildienstleistende, so dass hier keine Verdrängung in der Form stattfinden kann. Was die Zivildienstleistenden selbst betrifft, so besteht die Möglichkeit der

Aufstockung. Ich gehe davon aus, dass die jungen Männer in der Lage sind, diese Aufstockung auch zu verhandeln. Ich glaube, dass die jungen Männer in der Lage sind, mit ihrer eigenen Kompetenz und mit ihrer Urteilskraft Entscheidungen für oder gegen eine Verlängerung zu treffen. Auf diese Entscheidungen sollten wir uns auch verlassen können. Wir gehen davon aus, dass die jungen Männer einen echten Beitrag bei uns leisten, so dass wir nicht den Eindruck haben, dass hier in irgendeiner Weise Verdrängungen möglich sind, dass hier aber Lernerfahrungen ermöglicht werden und diese Lernerfahrungen möglichst unbürokratisch auf den Weg gebracht werden sollten. Eine solche unbürokratische Möglichkeit besteht darin, dass sie für wenige Monate die freiwillige Verlängerung auf der gleichen Rechtsbasis wie zuvor im Pflichtdienst leisten können. Das ist aus unserer Sicht von der praktischen Seite her deutlich einfacher und deutlich unbürokratischer.

Die **Vorsitzende**: Wir sind am Schluss unserer Anhörung. Ich bedanke mich im Namen aller Kolleginnen und Kollegen sehr herzlich bei der Expertin und den Experten für die fundierten schriftlichen, aber auch mündlichen Antworten, für die Zeit, die Sie dieser Anhörung zur Verfügung gestellt haben. Die Vorlagen sollen am Mittwoch abschließend im Verteidigungsausschuss beraten werden und stehen für Donnerstag in der zweiten und dritten Lesung auf der Tagesordnung des Plenums. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Abend und auf Wiedersehen.

Ende der öffentlichen Anhörung um 17:15 Uhr.

Anlagen



Arbeitsstelle
Frieden und
Abrüstung

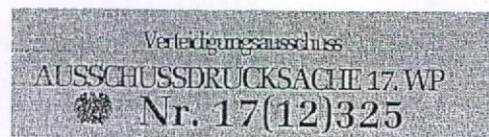
Verteidigungsausschuss	
Dtng:	10. Juni 2010
Ugh. Nr.:	17/739
	5410

fu 10/6

Ralf Siemens

**Schwarz-gelbe Verkürzung der Kriegsdienstpflichten –
Rechtsanpassungen setzen auf längere Dienstzeiten**

Arbeitsstelle Frieden und Abrüstung
POSITIONENPAPIER 9



Berlin, im Juni 2010

© Arbeitsstelle Frieden und Abrüstung e.V.
Alle Rechte vorbehalten.

POSITIONENPAPIER 9

Ralf Siemens

Schwarz-gelbe Verkürzung der Kriegsdienstplichten – Rechtsanpassungen setzen auf
längere Dienstzeiten

Herausgegeben von der

Arbeitsstelle Frieden und Abrüstung e.V. (asfrab)
Kopenhagener Str. 71
10437 Berlin

Tel: 030-440 130 28

Fax: 030-440 130 29

www.asfrab.de

info@asfrab.de

Die Arbeitsstelle Frieden und Abrüstung ist ein gemeinnütziger Verein. Wir freuen uns über jede Unterstützung unserer Arbeit durch Mitgliedschaft, Förderung und Spenden, besonders auch über Mitarbeit.

Bankverbindung:

Konto 312 211 2200

bei der Bank für Schiffahrt

BLZ: 250 90 300

Schwarz-gelbe Verkürzung der Kriegsdienstpfllichten – Rechtsanpassungen setzen auf längere Dienstzeiten

Das Bundeskabinett hat am 19. Mai 2010 das Wehrrechtsänderungsgesetz 2010 - WehrRÄndG 2010 beschlossen. Mit dem Gesetzesvorhaben werden sieben Gesetze an die von der Koalition beschlossene Wehr- und Zivildienstverkürzung von neun auf sechs Monate angepasst und eine „freiwillige Verlängerung“ des Zivildienstes wird ermöglicht. Mit dem Kabinettsbeschluss geht das WehrRÄndG jetzt in die parlamentarische Beratung. Die Anpassung von Gesetzen an den verkürzten Zwangsdienst sieht eine Reihe von eklatanten Ungleichbehandlungen zwischen Wehrdienstpflichtigen und Kriegsdienstverweigerern vor, aber auch nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlungen zwischen jenen, die die gesetzliche Zwangsdienstdauer ableisten, und denen, die freiwillig ihren Dienst verlängern.

Kürzungsregelungen im Überblick

Das Wehrrechtsänderungsgesetz soll am 1. Dezember in Kraft treten. Wehr- und Zivildienst werden von neun auf sechs Monate gekürzt. Die Regelungen sehen vor, dass mit dem 31. Dezember alle nach dann alter Regelung Einberufenen entlassen werden sollen, wenn sie mindestens sechs Monate Grundwehr- oder Zivildienst geleistet haben. Daher würde bei Inkrafttreten des Gesetzes die Verkürzung rückwirkend ab Mai 2010 greifen.

Im Streitkräftebereich stehen vor dem Inkrafttreten der Änderungen die Einberufungstermine Juli und Oktober aus. Die Einberufungen würden zwar noch zu neun Monaten erfolgen, entlassen werden die Dienstleistenden aber nach sechs Monaten. Zivildienstpflichtige mit Dienstantritt im Juni werden nach sieben Monaten, Zivildienstpflichtige mit Dienstantritt im Mai werden nach acht Monaten Dienst zum 31. Dezember 2010 entlassen. Den jeweiligen Dienstleistenden bliebe es unbenommen, auf eigenen Wunsch die im Einberufungsbescheid genannte Dienstzeit von neun Monaten zu leisten.

Die Verkürzung von Wehr- und Zivildienst haben Anpassungen für die Befreiungsregelungen und „Alternativdienste“ zur Folge:

- Haben zwei Geschwister sechs (bisher neun) Monate „freiwilligen Dienst“ (Soziales Jahr) geleistet, erfolgt die Befreiung.
- Vier statt sechs Jahre Mitwirkung als Helfer im Zivil- und Katastrophenschutz führen zur Anerkennung als Wehr- oder Zivildienstersatz. In Fällen, in denen die Helferverpflichtung nicht erfüllt wird, kann noch bis zum 28. Geburtstag (nicht mehr bis zum 30.) eine Heranziehung zum Zwangsdienst erfolgen.
- Keinen Zivildienst muss leisten, wer einen „freiwilligen Dienst“ von mindestens acht (bisher zwölf) Monaten als anerkannter Kriegsdienstverweigerer geleistet hat.
- Wer aus Gewissensgründen daran gehindert ist, Zivildienst zu leisten, kann durch 14 Monate Tätigkeit (bisher 21) in einem freien Arbeitsverhältnis in Krankenhäusern oder in Pflege- und Betreuungseinrichtungen die Zivildienstpflicht erfüllen.

Längerer Zivildienst

Das Herzensanliegen von Union und Wohlfahrtsverbänden - gegen den Koalitionspartner FDP durchgesetzt - sieht einen „freiwilligen zusätzlichen Zivildienst“ von mindestens drei bis höchstens sechs Monaten vor. Er soll frühestens im zweiten Dienstmonat durch den Zivildienstleistenden beantragt werden können. Während der zusätzlichen Dienstzeit würde er weiterhin einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis unterliegen. Damit

© Arbeitsstelle Frieden und Abrüstung e.V.

wäre sichergestellt, dass der Zivildienstleistende dem vollen Disziplinarrecht des Zivildienstes unterstehen würde. Ausgenommen bleiben lediglich die Straftatbestände der „Flucht“ und der „eigenmächtigen Abwesenheit“.

Der Zusatzdienst soll durch den Dienstleistenden auf Antrag vorzeitig beendet werden können. Er müsste Härtegründe vortragen, die allerdings nicht durch das Bundesamt für den Zivildienst überprüft werden sollen.

Kein Soldzuschlag für Zusatz-Zivildienst

Die Einführung eines „freiwilligen“ zusätzlichen Zivildienstes begründet die Bundesregierung mit „der Vorgabe aus dem Koalitionsvertrag, dass sich die künftige Struktur der Wehrpflicht auch im Zivildienst spiegeln“ soll. Er sei „angelehnt an die Regelungen für den freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst“. *Angelehnt* heißt nicht *gleich*, und so ist es auch.

Freiwillig zusätzlich Wehrdienst Leistende erhalten gegenwärtig monatlich für den ersten bis dritten zusätzlichen Dienstmonat einen steuerfreien Zuschlag von 613,50 Euro, für den vierten bis zehnten Dienstmonat einen steuerfreien Zuschlag von 675 Euro zum Wehrsold hinzu. Mit der Verkürzung des Wehrdienstes soll dieser Zuschlag bereits ab dem siebenten Monat gezahlt werden. Wie bisher ist vorgesehen, dass der Dienst bis zu 23 Monate dauern kann. Die freiwillige Verpflichtung zum zusätzlichen Wehrdienst würde somit finanziell deutlich attraktiver.

Kriegsdienstverweigerer, die zusätzlichen Zivildienst leisten, sollen keinen Anspruch auf einen solchen Zuschlag haben. Hier sieht das Gesetz vor, dass es den Zivildienststellen freigestellt bliebe, ihn „aus eigener Tasche“ zu zahlen. Für die Einschätzung, dass Dienststellen einen solchen Zuschlag nicht zahlen würden, bedarf es keiner prophetischen Gabe. Begründet wird diese Ungleichbehandlung zwischen Militär- und Zivildienstleistenden damit, dass eine freiwillige Verlängerung in der Bundeswehr nur dann zustande kommt, wenn „sich ein Grundwehrdienstleistender mit einem möglichen Auslandseinsatz einverstanden erklärt oder wenn er besonderen Verwendungen nach dem Ende der Grundwehrdienstzeit zugeführt werden soll.“ Unberücksichtigt bleibt bei dieser Argumentation, dass die tatsächliche Beteiligung an

einem Auslandseinsatz nochmals zu einem steuerfreien Zuschlag führt. Der Tagessatz dieses Auslandsverwendungszuschlags beträgt bis zu 110 Euro, wohlgemerkt pro Tag.

Kein höheres Entlassungsgeld durch Zusatz-Zivildienst

Bei Soldaten soll die Höhe des Entlassungsgeldes weiterhin nach der Anzahl der tatsächlich geleisteten Dienstmonate bemessen werden. Nach zwölf Monaten Dienstzeit stünden ihm 920 Euro Entlassungsgeld zu. Zivildienstleistende hingegen sollen für sechs wie für zwölf Monate Dienst 460,16 Euro Entlassungsgeld erhalten. Die Begründung der Bundesregierung: „Das Entlassungsgeld erhöht sich durch den freiwilligen zusätzlichen Zivildienst nicht, da Fehlzeiten bis zum Ausbildungs- oder Studienbeginn, deren Überbrückung aus dem Entlassungsgeld finanziert werden soll, durch die verlängerte Dienstzeit gerade vermieden werden sollen. Beim zusätzlichen Wehrdienst dient das erhöhte Entlassungsgeld zudem ebenso wie der obligatorische Soldzuschlag auch dem Ziel der Anerkennung der erklärten Bereitschaft zum Auslandseinsatz bzw. einer anderen besonderen Verwendung.“ Merke: Im zwölften Monat eines zusätzlichen Wehrdienstes erhält der Soldat nicht nur 613,50 Soldzuschlag, gegebenenfalls 3.300 Euro Auslandsverwendungszuschlag, und er wird außerdem mit einem höheren Anspruch auf Entlassungsgeld honoriert. Bei der Entscheidung zum zusätzlichen Wehrdienst spielen Überbrückungszeiträume zwischen Wehrdienst und Ausbildungs- oder Studienbeginn offensichtlich keine Rolle. Anders bei Kriegsdienstverweigerern - sie sollten eigentlich dankbar sein und diese Ungleichbehandlung gerne in Kauf nehmen.

Ursächlich für mögliche Fehlzeiten zwischen Dienstende und der Aufnahme von Studium oder Ausbildung ist nicht die Dauer des Zwangsdienstes, sondern der Zwangsdienst selbst.

Zwangsdienstler haben weniger Urlaub als Freiwillige

Der Urlaubsanspruch soll für die sechs Monate Dienst Leistenden von 13 auf sechs Tage zusammengestrichen werden. Unangetastet bliebe der Urlaubsanspruch bei einer freiwilligen Verlängerung. Weiterhin sollen für jeden Dienstmonat 2,17 Tage Urlaubstage gewährt werden, und zwar ab dem ersten

© Arbeitsstelle Frieden und Abrüstung e.V.

Monat Zwangsdienst. Diese Regelung würde dazu führen, dass ein Freiwilliger, der einen Zusatzmonat leistet, Anspruch auf insgesamt 15 Tage Erholungsurlaub hätte. Die Ungleichbehandlung zwischen Zwangsdienern und freiwilligen zusätzlich Dienstleistenden begründet die Bundesregierung damit, dass das Erholungsbedürfnis bei sechs Monaten „wesentlich geringer als bei längerfristigen Wehrdienstverhältnissen“ sei. Außerdem begeben sich Grundwehrdienstleistende „nicht aufgrund eigenen Willensentschlusses in das Wehrdienstverhältnis, sondern sind kraft Gesetzes zur Dienstleistung verpflichtet.“ Ohne Verkürzung des Urlaubs könne außerdem „die notwendige militärische Ausbildung nicht mehr uneingeschränkt vermittelt werden, und der Funktionsdienst auf Dienstposten würde eine nicht vertretbare Verkürzung erfahren.“ Bestraft wird der, der zum regulären Zwangsdienst herangezogen wird und nicht „freiwillig zusätzlich“ dienen will.

Straf- und Disziplinkataloge bleiben unverändert

Das Strafmaß für Fahnen- und Zivildienstflucht mit bis zu fünf Jahren sowie für die „eigenmächtige Abwesenheit“ vom Dienst mit bis zu drei Jahren Gefängnisstrafen bleiben unverändert. Auch bleiben Art und Höhe der Disziplinarstrafen unangetastet. Die Bundeswehr darf weiterhin 21-tägige „Disziplinararreste“ verhängen und im Zivildienst, auch im freiwilligen zusätzlichen, können „Dienstverfehlungen“ mit 30-tägigen Ausgangsbeschränkungen oder Geldbußen in Höhe des Soldes für vier Monate verhängt werden.

Mehr heimatferne Einberufungen im Zivildienst geplant

Eine Änderung der Zuschussregelung für Dienststellen im Zivildienst lässt aufhorchen: Zukünftig können Zuschüsse für „Unterkunft, Verpflegung ODER Arbeitskleidung der Dienstleistenden“ durch den Bund gewährt werden. Die Voraussetzungen müssen nicht mehr nebeneinander erfüllt werden. Damit soll die Bezuschussung für den Einsatz von Zivildienstleistenden in strukturschwachen und ländlichen Regionen erleichtert werden.

Die Änderung wird damit begründet, dass die Durchführung des Zivildienstes „bundesweit gewährleistet werden muss“. Die Bundesregierung geht davon aus, dass „auf Grund des demografischen Wandels und der zu-

nehmenden Landflucht der jüngeren Bevölkerung“ der Zivildienst nicht flächendeckend aufrechterhalten werden kann. Daher werden „vermehrt heimatferne Einberufungen gerade in diese Regionen notwendig“. Diese Aussage steht im Widerspruch zur grundgesetzkonformen Feststellung, die die Bundesregierung an anderer Stelle im Begründungsteil zur Gesetzesvorlage trifft. Es „ist zu beachten, dass der Zivildienst arbeitsmarktneutral auszugestaltet ist; d. h. Zivildienstleistende verrichten unterstützende, zusätzliche Tätigkeiten und ersetzen keine hauptamtlichen (Fach-)Kräfte.“ Würde die Bundesregierung diese Auffassung wirklich teilen, bräuchte sie keine Förderung „heimatferner Einberufungen“ vorzunehmen.

Wehrungerechtigkeit bleibt unangetastet

Die Verkürzung des Wehrdienstes sollte genutzt werden, um „mehr Wehrerechtigkeit“ herzustellen, O-Ton Bundeskanzlerin Merkel in ihrer Regierungserklärung, und soll zu einer „Erhöhung der Ausschöpfungsquote“ führen, so Verteidigungsminister Guttenberg am 19. Mai im Bundestag.

Richtig ist: Die Verkürzung des Militärdienstes will die Bundeswehr zur weiteren Professionalisierung ihres Personalkörpers nutzen. Die Dienstposten für Grundwehrdienstleistende sollen um 5.000 auf 25.000 gekürzt, gleichzeitig die Stellen für freiwillig zusätzlich Wehrdienstleistende um 2.000 und für Zeitsoldaten um rund 2.400 angehoben werden. Der Anteil von Grundwehrdienstleistenden in der 250.000 Soldaten umfassenden Bundeswehr würde auf 10 Prozent abgeschmolzen.

Nun zu der Frage der sogenannten Wehrerechtigkeit. Bei einem sechsmonatigen Wehrdienst könnten rechnerisch jährlich 50.000 Dienstpflichtige auf diese 25.000 Dienstposten herangezogen werden. Das 2005 beschlossene Personalstrukturmodell der Bundeswehr sah für 2011 einen Umfang von 30.000 Stellen vor, auf die 43.750 Dienstpflichtige zum neunmonatigen Dienst hätten einberufen werden sollen. Im Raum steht also eine Erhöhung um 6.250 Einberufungen zum Grundwehrdienst. Durchschnittlich wachsen zwischen 2011 und 2017 jedes Jahr 370.000 junge Männer in das Wehrpflichtalter. Gemessen am Jahrgang würde die Bundeswehr mit den 6.250 zusätzlichen Einberufungen die Ausschöpfung eines Jahrgangs für den Grundwehrdienst durchschnittlich um 1,7 auf 13,5 Prozent erhöhen.

© Arbeitsstelle Frieden und Abrüstung e.V.

Wehrpflichtfrage wieder offen

Am 19. Mai warb Verteidigungsminister Guttenberg im Bundestag um die Zustimmung zum Gesetzesvorhaben, um eine Planungssicherheit sowohl für die Streitkräfte wie auch „für die von der Wehrpflicht betroffenen jungen Männer“ zu haben.

Diese Planungssicherheit hat Guttenberg bereits eine Woche später selbst relativiert. In einer Grundsatzrede kündigte Guttenberg an, dass angesichts der notwendigen Haushaltskonsolidierung der Bundeswehrhaushalt mittelfristig um „jährlich weit über 1 Mrd. Euro“ abgesenkt werde. Priorität haben Einsparungen bei den Personalausgaben. Bei der Entscheidung zur „Ausgestaltung“ des sechsmonatigen Wehrdienstes habe „die Haushaltsfrage noch nicht zugrunde“ gelegen. Die Debatte um die Beibehaltung der Wehrpflicht sei vor diesem Hintergrund „nicht aufzuhalten“. Er verwies auch darauf, dass „in den Streitkräften verbreitet“ die Aufgabe der Wehrpflicht favorisiert werde, um Einsparungen vorzunehmen. In einem Interview im ARD-Morgenmagazin am 28. Mai schloss Guttenberg ausdrücklich nicht aus, den Personalumfang der Bundeswehr zu verringern. Damit stellt sich aber automatisch die Frage nach der Aufrechterhaltung der Wehrpflicht, die am 19. Mai in der Schwarz-Gelben-Koalition vermeintlich abschließend für die Dauer der Legislaturperiode entschieden würde.

Denn die Wehrpflicht hat ihren Preis. Ein Grundwehrdienstleistender kostet den Bund durchschnittlich 13.734 Euro pro Jahr. In dieser Summe sind Sold, Beiträge für die Sozialversicherung und Verpflegungsgeld enthalten (Kostenansatz 2010). Hinzu kommen Ausgaben für Verbrauchsmaterialien, Unterkunft, medizinische Versorgung und die Personal- und Strukturkosten von Ausbildern und Ausbildungseinheiten in der Bundeswehr. Rechnerisch sind zehn Zeit- und Berufssoldaten, die jeweils mit einem Kostensatz von 31.460 Euro zu Buche schlagen, direkt damit beschäftigt, 100 Rekruten auszubilden. In diesem Jahr sollen 46.750 Wehrpflichtige Grundwehrdienst leisten. Hierfür würden einschließlich direkter Ausbilderpersonalkosten rund 665 Mio. Euro anfallen (davon 642 Mio. Euro für Grundwehrdienstleistende). Hinzu kommen noch Kosten für das Regiepersonal und das Musterungs- und Einberufungspersonal in der Wehrverwaltung (Kreiswehrrersatzämter, Wehrebereichsverwaltung).

Gesetzesänderung ohne Zustimmungspflicht

Die Bundesregierung sieht im vorliegenden Entwurf des Wehrrechtsänderungsgesetzes die Gesetzgebungskompetenz allein beim Bund. Einer Zustimmung durch den Bundesrat bedürfte es nicht, da das Grundgesetz die Zuständigkeit in Fragen der Verteidigung allein beim Bund vorsieht. Beim „freiwilligen zusätzlichen Zivildienst“, aus Sicht der Bundesregierung „ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis auf freiwilliger Basis, das mit dem Beamtenverhältnis auf Zeit vergleichbar“ sei, beruft sie sich auf die alleinige Gesetzgebungskompetenz, Rechtsverhältnisse von Bundesbediensteten regeln zu dürfen.

Sowohl die Änderung des Zivildienstgesetzes, die vorsieht, dem Bundesamt für den Zivildienst „auch andere Aufgaben aus dem Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ zu übertragen als auch der freiwillige zusätzliche Zivildienst greifen in Tätigkeitsfelder insbesondere der kommunalen Selbstverwaltung ein. Gerade wenn der Bund meint, dass der Einsatz von Zivildienstleistenden in strukturschwachen und ländlichen Regionen notwendig sei, bleiben kommunale Interessen nicht unberührt.

Darüber hinaus könnte die Einführung eines freiwilligen zusätzlichen Zivildienstes Auswirkungen auf die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement für Dienste nach dem „Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten“ (Freiwilliges Jahr etc.) haben. Zivildienstleistende, trotz Benachteiligung gegenüber wehrpflichtigen Soldaten, sind finanziell deutlich besser gestellt als jemand, der ein soziales Jahr absolviert. Für Freiwilligendienste sind aber die Landesbehörden und Kommunen sowohl für die Zulassung als auch für den Widerruf von Zulassungen von Trägern zuständig. Zu beachten ist außerdem, dass gerade der flächendeckende Einsatz von Zivildienstleistenden in strukturschwachen Regionen einen Beitrag leistet, gesellschaftlich notwendige Arbeit nicht auf einer tariflichen Basis zu entlohnen und entsprechende Initiativen von Kommunen und Länder erschwert.

© Arbeitsstelle Frieden und Abrüstung e.V.

Fazit

Die rechtliche Anpassung der von der Union und der FDP im Oktober 2009 beschlossenen Verkürzung der Kriegsdienstpflicht von neun auf sechs Monate hat die Bundesregierung genutzt, den freiwilligen zusätzlichen Dienst in den Streitkräften deutlich attraktiver zu gestalten. Bei gleichzeitiger Reduzierung von Grundwehrdienstleistenden in den Streitkräften geht die Marschrichtung in der Bundeswehr nochmals weiter weg von Grundwehrdienstleistenden hin zu Freiwilligen. Die Wehrpflicht hat für das Militär keine direkte militärische Funktion. Wehrpflichtige leisten keinen Beitrag zur „Landesverteidigung“. Diese wird ohnehin in der Bundeswehr mangels militärischer Gegner weder strukturell noch materiell vorbereitet. Dass die Kriegsdienstpflicht nicht aufgegeben wird, liegt an ihrer zentralen Funktion der Militarisierung einer Gesellschaft. Ohne Wehrpflicht fehlt der Transmissionsriemen zwischen Truppe und Zivilwelt. Nicht, weil befürchtet wird, die Truppe entwickle ein demokratiefeindliches Eigenleben (da helfen auch Rekruten nicht), sondern weil das Militär die gesellschaftliche Akzeptanz und Normalität verlöre. So werden jedes Jahr 400.000 Haushalte mit der Bundeswehr konfrontiert, weil der Sohn, der Bruder, der Enkel, der Freund wehrrechtlich erfasst und zur Musterung geladen wird. Die hartnäckige Verteidigung der Kriegsdienstpflicht findet hierin ihren eigentlichen Grund.

Die Motive zur Einführung eines freiwilligen zusätzlichen Zivildienstes sind differenzierter zu betrachten. Seit dem Koalitionsbeschluss ist kaum ein Tag vergangen, an dem nicht ein Wohlfahrts-Zivi-Profiteur darüber klagte, er könne mit sechs Monaten Dienstleistenden nichts anfangen. Von „Ausstiegsdrohungen“ aus dem Zivildienst war allerorten zu hören und zu lesen. Eine Drohkulisse, die nicht vergeblich aufgebaut wurde. Dieses Jammern auf zum Teil rechtswidrigem Niveau - schließlich dürfen Zivildienstleistende ja nur einen arbeitsmarktneutralen und zusätzlichen Dienst leisten und deshalb dürfte ihr Fehlen auch keine Lücken reißen - traf auf Positionen, insbesondere innerhalb der CSU, die die Wehrpflicht in eine allgemeine Dienstpflicht umwandeln wollen. Da kommt die Ausweitung des Zivildienstes gerade recht, weil sie die Abhängigkeit sozialer Strukturen von Zwangsdienern stärkt und nicht mindert.

Sollte das Artikelgesetz unverändert durch den Bundestag verabschiedet werden, ist der Gang nach Karlsruhe abzusehen. Gegen die grundgesetzliche Norm auf Gleichbehandlung wird mehrfach verstoßen.

Verteidigungsausschuss	
Ding:	10. Juni 2010
Utl.Nr.:	171740
	5410

10/10/6



Thomas Niermann

Stellungnahme

zum Gesetzentwurf für ein Gesetz zur Änderung wehrrechtlicher Vorschriften 2010 (WehrRÄndG 2010)

Grundsätzliche Bewertung

Jedes Jahr leisten ca. 90.000 junge Männer engagiert ihren Zivildienst. Sie erbringen ergänzende Hilfen in der Pflege älterer Menschen, begleiten und unterstützen Menschen mit Behinderungen, unterstützen pädagogische Aktivitäten in der Kinder- und Jugendhilfe oder leisten Hol- und Bringdienste in der hauswirtschaftlichen Versorgung. Zivildienstleistende geben menschliche Zuwendung und erfahren diese. Sie bauen zu Menschen, die Hilfen benötigen, Beziehungen auf und gewinnen Vertrauen. Hierzu bedarf es Zeit, die heute bereits eng bemessen ist: Knapp 3 Monate für Einweisungsdienst, Lehrgänge und Urlaub sowie gut 6 Monate aktive Arbeit ergeben heute 9 Monate Zivildienst. Bei einem auf 6 Monate verkürzten Zivildienst würde die aktive Arbeit nur noch gut 4 Monate betragen.

Die vorgesehene Verkürzung des Zivildienstes von 9 auf 6 Monate stellt nicht nur den Zivildienst als Lerndienst für die Zivildienstleistenden in Frage, sondern auch den Nutzen des Zivildienstes für Menschen, die Hilfen benötigen sowie für die Einsatzstellen, die diese Hilfen organisieren und erbringen.

Daher begrüßt der Paritätische die im Gesetzentwurf vorgesehene Einführung eines freiwilligen zusätzlichen Zivildienstes als Möglichkeit, die mit der Verkürzung einhergehenden Probleme zu reduzieren.

Der Ausbau des Freiwilligen sozialen Jahres stellt eine weitere notwendige Möglichkeit dar, den mit der Verkürzung des Zivildienstes einhergehenden Problemen zu begegnen. Der Paritätische begrüßt die Übertragung der Mittel für Kriegsdienstverweigerer, die einen Freiwilligendienst statt eines Zivildienstes leisten (§ 14c Zivildienstgesetz), vom Haushaltstitel für den Zivildienst in den Haushaltstitel für Jugendfreiwilligendienste. Die Aufstockung der Mittel um 35 Millionen Euro stellt einen wesentlichen ersten Schritt zum Ausbau der Jugendfreiwilligendienste dar.

Zu Artikel 7

Nr. 3 Kostenübernahme (§ 6 Zivildienstgesetz)

Die Bundesregierung möchte mit dem WehrRÄndG 2010 darauf hinwirken, dass die Durchführung des Zivildienstes bundesweit gewährleistet wird. Der Gesetzentwurf sieht daher vor, dass Beschäftigungsstellen in strukturschwachen oder von der demografischen Entwicklung besonders hart betroffenen Regionen erleichtert Aufwandszuschüsse realisieren können.

Unberücksichtigt bleibt, dass mit der erneuten Verkürzung des Zivildienstes sein Nutzen für die Dienststellen deutlich verringert wird. Der Aufwand der Dienststellen wird bei gleich bleibenden Bemühungen einer Ausgestaltung des Zivildienstes zum Lerndienst steigen (strukturierte Einarbeitung, persönliche Betreuung, vorgesehene Reflexion der Erfahrungen der praktischen Arbeit).

Bislang zahlen die Dienststellen 2/3 der anfallenden Kosten für Geld- und Sachleistungen der Zivildienstleistenden, lediglich 1/3 der Kosten wird den Dienststellen vom Bund erstattet. Um die Dienststellen zur Weiterführung des Zivildienstes zu motivieren sollte der Bund künftig 2/3 der Geld- und Sachleistungen tragen, so dass höchstens 1/3 der Kosten von den Einsatzstellen aufzubringen sind.

Ferner sollten die Kosten für die gesetzlich vorgeschriebenen Seminare komplett vom Bund finanziert werden. Zur weiteren Ausgestaltung des Zivildienstes zum Lerndienst sollten die Kosten für qualifizierende Maßnahmen (z.B. die Zertifizierung zum "Sozialen Helfer") ebenfalls vom Bund übernommen werden.

Durch die Erhöhung der Kostenübernahme kann der Bund gegenüber den Zivildienstleistenden und den Einsatzstellen ein deutliches Signal setzen, dass trotz der Verkürzung die Durchführung des Zivildienstes als Lerndienst gewünscht und ermöglicht wird.

Nr. 7 Leistung eines Freiwilligendienstes anstelle des Zivildienstes (§ 14c Zivildienstgesetz)

Der Paritätische begrüßt, dass für Kriegsdienstverweigerer, die statt eines Zivildienstes einen Freiwilligendienst leisten, die Regelungen beispielsweise für die pädagogische Begleitung nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz greifen sollen.

Der Paritätische begrüßt ferner die oben bereits ausgeführte Übertragung der entsprechenden Mittel aus dem Haushaltstitel für den Zivildienst in den Haushaltstitel für Jugendfreiwilligendienste.

Die Reduzierung der Förderung für freiwillige junge Männer nach § 14 c Zivildienstgesetz ab dem 01.05.10 ist zu kurzfristig und bringt Beschäftigungsstellen in Schwierigkeiten. Eine Übergangsregelung bis Ende 2010 wäre erforderlich.

Die vorgesehenen Sonder- bzw. Übergangsregelungen für die Bereiche Sport und Kultur sind bis Ende 2010 zu begrenzen. Ab Januar 2011 sollten die gleichen Förderstrukturen und Förderpauschalen für alle Jugendfreiwilligendienste gelten.

Nr. 11 und 12 Freiwilliger zusätzlicher Zivildienst (§§ 41 und 43 Zivildienstgesetz)

Die Bundesregierung beabsichtigt die Einführung eines freiwilligen zusätzlichen Zivildienstes von mindestens 3 und höchstens 6 Monaten Dauer. Zivildienstleistende können frühestens zwei Monate nach Beginn des Zivildienstes einen Antrag auf Verlängerung stellen. Der Zivildienstleistende kann den freiwilligen zusätzlichen Zivildienst vorzeitig beenden.

Der Paritätische begrüßt die Einführung eines freiwilligen zusätzlichen Zivildienstes. Er ermöglicht jungen Männern nicht nur das Schließen biographischer Lücken, sondern auch eine längere Zeit des Erlernens sozialer und kommunikativer Kompetenzen. Hilfebedürftige Menschen können mit einer größeren Kontinuität und weniger Fluktuationen unterstützt werden, was auch den Beschäftigungsstellen zu Gute kommt.

Unverständlich ist, weshalb der Zivildienst nur zwischen 3 und 6 Monaten verlängert werden kann. Wir fordern, dass sich Zivildienstleistende für eine Verlängerung ihres Dienstes zwischen 1 und 6 Monaten entscheiden können.

Ferner sollte der freiwillige zusätzliche Zivildienst sowohl zu Beginn als auch während des Zivildienstes beantragt werden können. Mit der Möglichkeit, jederzeit den freiwilligen zusätzlichen Dienst vorzeitig zu beenden, können Zivildienstleistende flexibel zuvor getroffene Entscheidungen korrigieren.

Zu Artikel 9

Vertiefung der im Zivildienst erworbenen persönlichen und sozialen Kompetenzen - Änderung des 3. Zivildienstgesetzänderungsgesetzes (3. ZDGÄndG)

Die Artikel 7 und 8 Absatz 2 des 3. ZDGÄndG sehen vor, dass ab dem 01. Januar 2011 alle Zivildienstleistenden, unabhängig von ihren Tätigkeiten, verbindlich an einem Seminar zur Vertiefung der im Dienst erworbenen persönlichen und sozialen Kompetenzen teilnehmen.

Mit der im Gesetzentwurf des WehrRÄndG 2010 vorgesehen Aufhebung der Artikel 7 und 8 Abs. 2 des 3. ZDGÄndG geht einher, dass Zivildienstleistende zwar wie bisher berechtigt sind an den Seminaren teilzunehmen, die Teilnahme aber nicht obligatorisch ist.

Das Seminar zur Vertiefung der im Zivildienst erworbenen persönlichen und sozialen Kompetenzen ist ein wesentlicher Bestandteil der Ausgestaltung des Zivildienstes als Lerndienst. Wegen der Dienstzeitverkürzung wird es den Beschäftigungsstellen aber schwerer fallen, zusätzliche Abwesenheitszeiten der Zivildienstleistenden zu kompensieren.

Dagegen kann auf den gesonderten viertägigen staatsbürgerlichen Unterricht unter Beibehaltung des Anspruchs, den Zivildienst als Lerndienst auszugestalten, verzichtet werden. Zivildienstleistenden wurden in der Regel gesellschaftskundliche Zusammenhänge in 12 oder 13 Jahren Schulzeit ggf. inklusive der Berufsschuljahre vermittelt. Das Seminar zur fachlichen Einführung sowie das Seminar zur Vertiefung der im Dienst erworbenen persönlichen und sozialen Kompetenzen bieten dagegen den jungen Männern Lern- und Bildungsmöglichkeiten von unmittelbar erfahrbarer Relevanz. Darüber hinaus werden auch in diesen Seminaren politische Kontexte vermittelt.

Daher empfehlen wir

1. die Streichung des Artikels 9 WehrRÄndG 2010, so dass die Seminare obligatorisch werden und
2. die Streichung des § 25b Absatz 1, Ziffer 1, so dass das viertägigen Seminar zur politischen Bildung künftig entfällt.

Berlin, 07.06.2010

Thomas Niermann

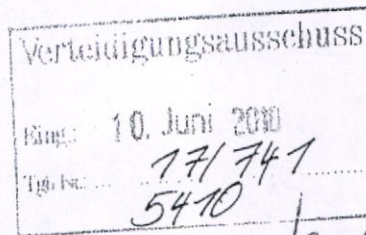
Leiter der Abteilung Soziale Arbeit
und Internationale Kooperation
Der Paritätische Gesamtverband e.V.
Oranienburger Straße 13-14
D-10178 Berlin
Telefon: ++.49.30.24636326
Telefax: ++.49.30.24636140
alsoz@paritaet.org



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.

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 Koalitionsfraktionen 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 Regierungsfaktionen 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 Zivildiensteinrichtungen 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 abschnittsweisen 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 abschnittsweisen 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 abschnittswisen 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. Gleichermaßen 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 Einverständniserklärung. 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 Vereinbarung 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 sinnvoll: 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 Jugendfreiwilligendienstegesetz

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 Jugendfreiwilligendienstegesetz regeln. Nach § 8 Jugendfreiwilligendienstegesetz 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

Verteidigungsausschuss	
King:	10. Juni 2010
Tel. Nr.:	171 743
	5410

10/6



Deutscher
BundeswehrVerband



Stellungnahme des Deutschen Bundeswehr-Verbandes
zum Entwurf des Wehrrechtsänderungsgesetzes 2010
(BT-Drucksache 17/1953)

Der Deutsche BundeswehrVerband bekennt sich zur allgemeinen Wehrpflicht. Der Wehrdienst soll **sinnvoll, attraktiv und gerecht** sein. Vor dem Hintergrund, dass weniger als die Hälfte eines männlichen Geburtsjahrganges in Zukunft noch Grundwehrdienst oder Zivildienst leisten werden, hätte man hoffen dürfen, dass die dienenden Wehrpflichtigen besser gestellt werden. Dies hatte auch bereits die Weizsäcker-Kommission im Jahre 2000 angesichts eines geringeren Bedarfs an Wehrpflichtigen gefordert. Bei den vorgeschlagenen Änderungen im Entwurf stellen wir fest, dass im Regelfall die bisherigen finanziellen Leistungen lediglich von neun Monaten auf sechs Monate umgerechnet worden sind. Insofern tritt keine Verschlechterung ein.

Grundsätzliche Bedenken bestehen gegen Artikel 3 (Änderung der Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung). Die vorgeschlagenen Änderungen in den §§ 5 und 16 der SUV sind weder attraktiv noch gerecht. Wehrpflichtige W 6 erhalten demnach pro Monat 1 Tag, also nach sechs Monaten 6 Tage Urlaub. Wenn sie ihren Dienst als freiwillig zusätzlichen Wehrdienst Leistende bereits um einen Monat auf sieben Monate Wehrdienst verlängern, haben sie denselben Anspruch wie bisher, also einen Anspruch auf 15 Tage. *Der siebte Dienstmonat ist also neun Urlaubstage wert.*

Im Übrigen ist es nicht schlüssig, dass die ersten sechs Monate eines Wehrdienstes mit einer zwei- oder dreimonatigen Grundausbildung weniger anstrengend sein sollen als die Monate danach, zumal während der ersten drei Monate des Grundwehrdienstes überhaupt kein Dienstzeitausgleich bei einem Wochendienst von mehr als 46 Stunden gewährt wird und auch danach gibt es im Regelfall keinen Zeitausgleich während des Grundwehrdienstes. Zudem: Für Soldaten gilt die Arbeitszeitverordnung nicht. 60 Stunden Dienst während der Grundausbildung sollen nicht selten vorkommen.

Darüber hinaus werden Wehrpflichtige W6, die bei der Einberufung in einem Arbeitnehmerverhältnis standen, besonders benachteiligt. Denn nach § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 24 Werktage. In einem Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag kann ein höherer als der gesetzliche Mindesturlaub vereinbart werden, jedoch kein ungünstigerer (§ 13 Abs. 1 BUrlG). Der gesetzliche Mindesturlaub im BUrlG ist bezogen auf eine 6-Tage-Woche. Bei einer anderen Verteilung der Wochenarbeitszeit ist der Anspruch im Dreisatz umzurechnen. Im Falle einer üblichen 5-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Urlaubsanspruch daher umgerechnet 20 Arbeitstage, also vier Arbeitswochen. Diese vier Wochen entsprechen auch dem Mindestjahresurlaub, der in Artikel 7 der Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union gefordert wird. Gemäß § 4 Abs. 1 des Arbeitsplatzschutzgesetzes kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für ein Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Wehrdienst leistet, um 1/12 kürzen. Das bedeutet konkret, dass ein Arbeitnehmer, der (noch) zum Grundwehr- oder Zivildienst einberufen wird, bei einem gesetzlichen Mindestanspruch von 20 Tagen Jahresurlaub, bei 6 Tagen Urlaub während des Grundwehrdienstes auch (mindestens) vier Tage weniger Jahresurlaub hat als ein nicht einberufener Arbeitskollege. **Wer dient, wird also zusätzlich bestraft!**

Wir haben im Gesetzesentwurf eine Berücksichtigung von Forderungen der Hauptversammlung des Deutschen Bundeswehrverbandes und des Parlaments der Wehrpflichtigen vermisst.

Sofern diese Forderungen die durch das Wehrrechtänderungsgesetz 2010 zu novellierenden Gesetze betreffen, erinnern wir an einige wenige von den vielen berechtigten Forderungen, deren Erfüllung den Grundwehrdienst gerechter und attraktiver gestalten würden.

Wehrsoldgesetz:

Allgemein: Die steigenden Lebenshaltungskosten müssen auch beim Wehrsold beachtet werden. Deshalb müssen die im Wehrsoldgesetz vorgesehenen Leistungen angemessen erhöht und dynamisiert werden.

Wehrsold (§ 2 Abs. 5 WSG): nach der Grundausbildung erhalten GWDL als „Dienstzeitausgleich“ ab mehr als 12 Stunden zusammenhängenden Dienst eine äußerst geringe finanzielle Leistung von umgerechnet etwas mehr als 1 Euro pro Stunde. FWDL und SaZ erhalten einige Cent mehr, sofern kein Zeitausgleich möglich ist. Weshalb eine

Angleichung der Sätze, die Wehrdienst Leistende und Zeitsoldaten desselben Dienstgrades für die zusätzliche Leistung netto erhalten, ist nicht nachvollziehbar.

Mobilitätzuschlag (§ 8d WSG): Die Höchstgrenze des Mobilitätzuschlags muss abgeschafft werden. So wird das Ziel der heimatnahen Verwendung auch von Seiten des Dienstgebers attraktiver. Ebenfalls muss die Untergrenze aufgehoben werden.

Vorschlag: Neufassung des § 8d (1), Satz 1 und Satz 2 WSG: „Soldaten, die Grundwehrdienst leisten erhalten einen Mobilitätzuschlag, wenn sie verpflichtet sind, in einer Gemeinschaftsunterkunft zu wohnen. Er beträgt bei einer einfachen Entfernung 0,51 Euro je Entfernungskilometer und Monat.“

Grundwehrdienstzuschlag

Grundwehrdienst Leistende haben im Gegensatz zu Zivildienst Leistenden erheblich mehr Nachteile. So können sich Zivildienst Leistende ihre Arbeitsstelle selbst (heimatnah) wählen und verfügen über eine gesetzliche Dienstzeitregelung („wie die anderen Zivilbeschäftigten“). Es ist nicht im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes, dass der Ersatzdienst attraktivere Rahmenbedingungen als der Grundwehrdienst hat. Die Nachteile müssen durch einen monatlichen Grundwehrdienstzuschlag in Höhe von 100 Euro ausgeglichen werden.

Stellungnahme zu den Anträgen „Abschaffung der Wehrpflicht“ (BT-Drucksache 17/1736) und „Wehrpflicht beenden“ (BT-Drucksache 17/1431)

Der Deutsche Bundeswehrverband befürwortet die allgemeine Wehrpflicht. Er hält sie schon aus Gründen der Regeneration und Rekonstitution der Streitkräfte für notwendig, um den Auftrag des Grundgesetzes aus Art. 87a Abs. 1 GG zu erfüllen.

Der Deutsche Bundeswehrverband kann daher den Inhalt der genannten Anträge nur ablehnen.

Verteidigungsausschuss	
Ging:	10. Juni 2010
Uph. Nr.:	77/744
	5470

Stellungnahme zur Allgemeinen Wehrpflicht *

Prof. Dr. Berthold Meyer, Universität Marburg, Zentrum für Konfliktforschung, und Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung, Frankfurt

Ju 10/6

1. Eine neue Koalition, aber die Kontroverse um die Wehrpflicht bleibt

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP „Wachstum, Bildung, Zusammenhalt“ vom 26. Oktober 2009 gibt es einen kurzen Abschnitt über die Bundeswehr. Darin heißt es:

„Die Wehrpflicht hatte in den letzten Jahrzehnten ihre Berechtigung und sich bewährt. Seit dem Ende des kalten Krieges haben sich die sicherheitspolitische Lage, Auftrag und Aufgabenspektrum der Bundeswehr grundlegend verändert. Diesen Veränderungen ist angemessen Rechnung zu tragen.

Die Koalitionsparteien halten im Grundsatz an der allgemeinen Wehrpflicht fest mit dem Ziel, die Wehrdienstzeit bis zum 1. Januar 2011 auf sechs Monate zu reduzieren. ...“ (Koalitionsvertrag 2009: 124)

Während die Unionsparteien nie einen Zweifel daran gelassen hatten, die Wehrpflicht beibehalten zu wollen, war die FDP in diesem wie auch schon in früheren Wahlkämpfen dafür eingetreten, sie auszusetzen. Sie hatte dies vor allem damit begründet, dass infolge der Verringerung des Umfangs der Streitkräfte nur noch ein geringer Anteil eines jeden Jahrgangs junger Männer zum Wehrdienst einberufen werde, so dass keine Wehrgerechtigkeit mehr bestehe. Die vereinbarte Verkürzung des Grundwehrdienstes ist ein Kompromiss, durch den wieder mehr junge Männer eingezogen werden sollen. Das vergrößert zwar – statistisch gesehen – die Wehrgerechtigkeit, schafft aber mindestens zwei neue Probleme: Zum einen ist noch nicht abzusehen, ob es gelingen wird, die Grundwehrdienstleistenden in der verkürzten Ausbildungszeit für militärische Aufgaben hinreichend zu qualifizieren. Zum anderen gibt es heftige Proteste von Organisationen, die Zivildienstleistende beschäftigen. Da auch deren Dienstzeit auf sechs Monate verkürzt werden muss, fürchten sie, dass sie für zahlreiche Aufgaben etwa bei der Pflege von Schwerstbehinderten künftig für diese unzumutbar kurz in Kontakt mit ihren Bezugspersonen kommen.

Damit wird auch die seit vielen Jahren andauernde Kontroverse um die Wehrpflicht in eine weitere Runde gehen.

(...)

2. Die Wehrpflicht in der Demokratie – ein mehrdimensionaler Konfliktgegenstand

Die allgemeine Wehrpflicht konstituiert in einem freiheitlich-demokratischen Rechtsstaat Konflikte zwischen individuellen Rechten, zivilgesellschaftlichen Prinzipien und Werten sowie den für das Funktionieren einer Militärorganisation charakteristischen Anforderungen. Diese werden zwischen der Staatsgewalt und dem ihr unterworfenen

* Für die öffentliche Anhörung des Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestages am 14. Juni 2010 gekürzte Version meines Aufsatzes „Unendliche Geschichte und Beispiel für Konfliktverwaltung: Die Kontroverse um die Allgemeine Wehrpflicht“ in: Berthold Meyer: „Konfliktregelung und Friedensstrategien“, Wiesbaden 2010 i. E., S. 269ff.

Wehrpflichtigen wie auch – in abnehmender Intensität – mit seiner Familie, seinen Freunden, Nachbarn und Arbeitskollegen ausgetragen:

- Indem ein Staat seine Bürger zum Wehrdienst verpflichtet, greift er massiv in verschiedene individuelle Freiheitsrechte ein. Geschieht dies zum legitimen Zweck der Verteidigung des eigenen Landes und seiner freiheitlich-demokratischen Rechtsordnung, so kommt es zwar zwischen der aktuellen Einschränkung individueller Rechte und dem Bedürfnis, eben diese Rechte für die Gesellschaft als Ganze zu schützen, zu einem Spannungsverhältnis. Jedoch wird den meisten Betroffenen und ihrem privaten und beruflichen Umfeld einleuchten, dass in solch einer Situation Opfer zu bringen sind.
- Der staatliche Eingriff in die Freiheitsrechte reicht über die tatsächliche Dauer des Wehrdienstes weit hinaus. Schon bevor der Wehrpflichtige – ganz gleich, ob in den Militär- oder (sofern das jeweilige Recht es für Kriegsdienstverweigerer vorsieht) in einen zivilen Ersatzdienst – eingezogen wird, muss er sich in seiner Lebensplanung darauf einrichten und z.B. seine Berufswünsche hintanstellen. Für die Dauer des Grundwehrdienstes steht der Soldat in diesen Teil seiner Lebensspanne dem Staat zur unmittelbaren Verfügung. Selbst nach seiner Entlassung unterliegt er noch etliche Jahre der Wehrüberwachung und muss sich für Übungen und wirkliche Einsätze bereithalten, auch wenn die Wahrscheinlichkeit, dazu herangezogen zu werden, gering ist und mit zunehmendem Alter weiter abnimmt. Doch immer dann, wenn der Fall eintritt, hat es Konsequenzen für das private und Arbeitsleben des Betroffenen, seiner Familie und seiner Kollegen.
- Der Staat verlangt vom Wehrdienstleistenden, sich in eine Organisation einzufügen, die nicht dem gewohnten demokratischen Prinzip der Gleichheit aller entspricht, sondern auf strikter Über- und Unterordnung beruht, wofür die Begriffe „Befehl“ und „Gehorsam“ charakteristisch sind. Diese Struktur wird auch nicht dadurch aufgehoben, dass der Soldat in modernen Armeen das Recht hat, sich über das Verhalten von Vorgesetzten zu beschweren oder rechtswidrige Befehle zu verweigern.
- In dieser Organisation werden ihm für das Bestehen von Kampfsituationen Einstellungen und Verhaltensweisen bis hin zum Töten anderer Menschen beigebracht, die ihm als Zivilist streng verboten sind.
- Den weitestgehenden Eingriff in seine individuellen Rechte erfährt der Soldat dadurch, dass der Staat von ihm verlangt und erwartet, bei seinem Dienst Leib und Leben einzusetzen.

Da Staaten grundsätzlich über die Macht verfügen, ihren Bürgern dies alles zuzumuten, werden diese Konflikte mehr oder weniger autoritativ zu Lasten der Wahrnehmung individueller Rechte entschieden. Allerdings hat ein freiheitlich-demokratischer Rechtsstaat auf Grund seiner verfassungsmäßigen Verpflichtung, Gerechtigkeit gegen jede/n zu üben, dafür zu sorgen, dass die Zumutungen alle in einigermaßen gleichem Umfang treffen, damit sie von den Betroffenen wie auch in der Gesellschaft insgesamt in hohem Maße akzeptiert werden. Vermag der Staat dies zu leisten, so wird ihm *Wehrgerechtigkeit* attestiert. Maßstab hierfür sind auf staatlicher Seite die gesetzlichen Vorschriften und ihre Einhaltung, auf individueller Seite darüber hinaus das subjektive Gerechtigkeitsempfinden. Die zwischen beidem bestehende Diskrepanz konstituiert zusätzlich einen Konflikt um die Wehrgerechtigkeit.

3. Die Handhabung der Wehrpflicht bei der Bundeswehr als Problem der Wehrgerechtigkeit

Im Folgenden soll nun die deutsche Situation näher betrachtet werden. Als die vielen „Väter“ und wenigen „Mütter“ des Grundgesetzes dieses 1949 verabschiedeten, schrieben sie unter anderem folgende hehren Worte hinein:

„Art. 3 [Gleichheit vor dem Gesetz] (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“

„Art. 4 [Glaubens- und Bekenntnisfreiheit] ... (3) Niemand darf gegen sein Gewissen zum Kriegsdienst mit der Waffe gezwungen werden. Das Nähere regelt ein Bundesgesetz.“

Die Allgemeine Wehrpflicht wurde bekanntlich erst 1956 eingeführt und 1968, was häufig übersehen wird, nur als Kann-Vorschrift im Grundgesetz verankert:

„Art. 12a [Wehr- und Dienstpflicht] (1) Männer können vom vollendeten achtzehnten Lebensjahr an zum Dienst in den Streitkräften, im Bundesgrenzschutz oder in einem Zivilschutzverband 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.“

Ausgehend von diesen Bestimmungen des Grundgesetzes lassen sich drei Konfliktlinien zur Wehrgerechtigkeit aufzeigen. Die erste betrifft die Diskrepanz zwischen errechneter und empfundener Wehrgerechtigkeit, die zweite das Verhältnis von Wehrdienst und Zivildienst und die Dritte das Problem der Gleichbehandlung der Geschlechter.

3.1 Die Diskrepanz zwischen errechneter und empfundener Wehrgerechtigkeit

Der Grundkonflikt um die Wehrgerechtigkeit ergibt sich aus der Aufgabe des Bundesministeriums der Verteidigung, den Bedarf an Soldaten mit der demographischen Entwicklung der deutschen Bevölkerung, d. h. den jeweiligen Jahrgangsstärken, sowie den davon für die Bundeswehr zur Verfügung stehenden jungen Männer in Einklang zu bringen. Der Bedarf hängt dabei von der jeweils angenommenen Bedrohungslage und den Überlegungen ab, mit wie vielen wie gut ausgebildeten Soldaten dieser Herausforderung begegnet werden und wie hoch daran der Anteil von Grundwehrdienstleistenden sein soll.

Da fortlaufend neue Geburtenjahrgänge der Wehrpflicht unterliegen, wäre die ideale Berechnungseinheit für die Dauer des Grundwehrdienstes ein Jahr. Für diesen Zeitraum ist die optimale Ausschöpfung eines Jahrganges erreicht, wenn nach Abzug derer, die sich freiwillig länger verpflichtet haben, alle, die den Tauglichkeitskriterien entsprechen und weder Ausnahmeregelungen geltend machen noch den Kriegsdienst verweigern, dieses eine Jahr „beim Bund“ dienen (und die Kriegsdienstverweigerer zum Zivildienst eingezogen werden). Reicht die Zahl der unter diesen Bedingungen zur Verfügung stehenden Männer nicht, um den sich aus der Bedrohungslage ergebenden Anforderungen zu genügen, so muss die Dauer des Wehrdienstes über das Jahr hinaus verlängert werden. Das war in der Zeit des Kalten Krieges für viele Jahrgänge der Fall, die 15 oder 18

Monate dienen mussten. Liegt die Zahl der verfügbaren Männer über der Bedarfszahl, so empfiehlt es sich sowohl aus finanziellen Gründen als auch um Wehrgerechtigkeit herzustellen, die Dauer um einige Monate zu verkürzen, was nach 1990 in zwei Schritten zunächst auf 10 und 2002 auf 9 Monate erfolgte.

Die Verkürzung der Grundwehrdienstzeit darf allerdings einen Grenzwert nicht unterschreiten, der sich aus den Anforderungen an eine zweckmäßige Ausbildung der Soldaten ergibt. Hieraus folgt: Um in Zeiten, in denen keine starke Bedrohung ein hohes Aufkommen von Soldaten erfordert, eine für statistische Zwecke optimal aussehende Ausschöpfung der Jahrgänge und damit rein rechnerisch Wehrgerechtigkeit zu erreichen, lassen sich noch andere „Stellschrauben“ als die Dauer der Einberufung betätigen. Dabei handelt es sich um im Wehrpflichtgesetz kodifizierte „administrativer Wehrdienstausnahmen“.¹ Durch Veränderungen von Details der Einberufung lassen sich mit ihnen potenzielle Konflikte um die Wehrgerechtigkeit auf dem Rechtsweg regeln.

Das Verwaltungsgericht Köln hat schon mehrmals Entscheidungen zugunsten Wehrpflichtiger getroffen, die aufgrund der von ihnen wahrgenommenen Ungleichbehandlung Widerspruch gegen ihre Einberufung eingelegt hatten. Es wandte sich im Dezember 2008 an das Bundesverfassungsgericht, um die gegenwärtige Wehrpflichtpraxis inhaltlich überprüfen zu lassen. Die Karlsruher Richter lehnten am 22. Juli 2009 die Kölner Entscheidung als unzulässig ab. Für unseren Zusammenhang interessant sind dabei die Aussagen des Urteils zu der „grundlegende(n) Frage, welche Bezugsgrößen für die Beurteilung, ob das Gebot der Wehrgerechtigkeit als Ausprägung des Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG verletzt ist, heranzuziehen sind“. Sie werfen dem Kölner Verwaltungsgericht vor, diese Frage nicht in gebotener Weise zu erörtern. „In Betracht kommt einerseits, die Zahl derjenigen, die tatsächlich Wehrdienst leisten, der Zahl derer gegenüber zu stellen, die nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen für den Wehrdienst zur Verfügung stehen (sog. Innenwirkung des Gebots der Wehrgerechtigkeit), und andererseits, die Zahl der tatsächlich zum Wehrdienst Einberufenen ins Verhältnis zur Zahl aller Männer eines Geburtsjahrgangs zu setzen (sog. Außenwirkung des Gebots der Wehrgerechtigkeit).“ (Bundesverfassungsgericht 2009: Absatz 12)

Dass zwischen beiden Berechnungen ein erheblicher Unterschied besteht, zeigt die folgende Tabelle (Glenewinkel / Tobiassen 2009: 8), die auf Zahlen der Bundesregierung (Deutscher Bundestag, Drucksache 16/12522) beruht. Soweit sie den unter dem Einberufungsaspekt inzwischen abgeschlossenen Jahrgang 1985 betrifft, gehören diesem 436.412 Männer an. Nach dem Außenwirkungsansatz machen die 67.227 Männer, die entweder den Grundwehrdienst oder den freiwillig verlängerten Wehrdienst geleistet haben, davon 15,4 % aus. Für das noch nicht abgeschlossene Geburtsjahr 1990 geht das Verteidigungsministerium von 58.800 Einberufungen aus, was 13 % der 452.076 erfassenden jungen Männer entspricht.

Bei der auf die Innenwirkung ausgerichteten Statistik wird anders vorgegangen, um nachzuweisen, wie wenige Angehörige eines Jahrgangs tatsächlich zur Bundeswehr einberufen werden können, da darauf bezogen der Anteil derer, die den Wehrdienst geleistet haben, deutlich höher liegt. So wurden vom Jahrgang 1985 bis zu dem Tag, an dem sie die Altersgrenze von 23 Jahren erreicht hatten, 53.850 (rund 12 %) überhaupt nicht gemustert. 151.878 (rund 35%) waren bei der Musterung als „nicht wehrdienstfä-

¹ Ab dem 1. Juli 2003 wurden nicht mehr eingezogen: Wehrpflichtige mit abgeschlossenem Ausbildungsvertrag oder die älter als 23 Jahre sind oder die mit dem Verwendungsgrad T 3 (verwendungsfähig mit Einschränkung in der Grundausbildung und für bestimmte Tätigkeiten) gemustert worden sind; außerdem keine verheirateten Wehrpflichtige, auch wenn diese noch keine Kinder haben, oder solche, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben (zit. nach Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) 2005: 9f.).

hig“ ausgesondert worden. Dann gab es eine Reihe von anderen Gründen, warum 3.497 (fast 1 %) nicht eingezogen wurden. Ferner wurden 11.500 freigestellt, weil sie sich sofort als Zeitsoldaten gemeldet hatten, und 8.677, weil sie zum Zivilschutz oder zur Polizei gingen. Schließlich standen 104.548 (24 %) nicht mehr zur Verfügung, weil sie den Kriegsdienst verweigert hatten. Daraus folgt, dass nur 101.444 (23 %) des Jahrgangs überhaupt für den Grundwehrdienst verfügbar waren. Von diesen leisteten ihn 67.227 ab, was einer Einberufungsquote von zwei Dritteln entspricht. Bei den amtlichen Schätzungen für den Jahrgang 1990 liegt der Anteil der zur Verfügung Stehenden mit 115.016 jungen Männern (ca. 25 %) zwar etwas höher, aber da nur 58.800 von ihnen wahrscheinlich eingezogen werden, wären dies etwa 51 %.

Tabelle 1: Die Geburtsjahrgänge 1985 und 1990 im Überblick

Geburtsjahrgang	1985	In %	1990	In %
Jahrgangsgröße	436.41	100,0	452.076	100,0
	2			
Nicht gemustert	53.850	12,3	0	0,0
Nicht wehrdienstfähig (§§8a, 9 WPflG)	151.87	34,8	198.900	44,0
	8			
Ausschluss (§ 10 WPflG)	12		10	
Befreiung (§ 11 WPflG)	2.401		2.400	
Unzumutbare Härte (§ 12 WPflG)	666	0,8	700	0,6
UK-Stellung (§ 13 WPflG)	41		0	
	8			
Freistellung als Zeitsoldat (§ 7 WPflG)	11.500		11.500	
Freistellung für Zivilschutz (§ 13a WPflG)	7.521		7.500	
Freistellung Entwicklungsdienst (§ 13b WPflG)	0	4,6	0	4,4
Freistellung Polizeivollzugsdienst (§ 42 WPflG)	1.156		1.200	
Ohne Genehmigung im Ausland	1.018	0,2	1.000	0,2
KDV-Anerkennung ohne vorherige Wehrdienstleistung (§ 1 KDVG)	104.54	24,0	113.850	25,2
	8			
Für den Wehrdienst nicht verfügbare	334.96	77,0	337.060	74,6
	8			
Für den Wehrdienst verfügbar	101.44	23,0	115.016	25,4
Wehrdienst haben geleistet/werden leisten	4	15,4	58.800	13,0
	67.227			

In einem anderen, schon 2005 vor dem Bundesverwaltungsgericht ausgetragenen Revisionsverfahren gegen ein Urteil des Verwaltungsgericht Köln ging es in der Hauptsache darum, dass der Kläger, ein lediger junger Mann, der keine Ausbildung, sondern ein Studium begonnen hatte, seine Einberufung als Willkür des Kreiswehrratsamtes wahrgenommen hatte. Darin hatte ihm in erster Instanz das Verwaltungsgericht Köln Recht gegeben, weil mit ihnen „ein derart großer Personenkreis von der Ableistung des Wehrdienstes ausgenommen (werde), dass gerade nicht mehr davon ausgegangen werden könne, dass die Wehrgerechtigkeit noch gewahrt sei“. (BVerwG 2005: 4).

In der Hauptsache wiesen die Richter den Willkürvorwurf zurück. Vielmehr handelten die Kreiswehrrersatzämter bei der Auswahl der Wehrpflichtigen nach „pflichtgemäße(m) Ermessen“. Maßstab sei „die Eignung im Hinblick auf den Personalbedarf der Streitkräfte. Einberufungen ergehen ausschließlich im öffentlichen Interesse an einer optimalen Personalbedarfsdeckung ... und nicht zugleich auch im privaten Interesse der Wehrpflichtigen. Diese können grundsätzlich nicht verlangen, von einer Einberufung verschont zu bleiben, weil andere Wehrpflichtige zu Unrecht nicht herangezogen werden („keine Gleichheit im Unrecht“).“ (BVerwG 2005: 10)

Das Urteil schrieb allerdings dem Gesetzgeber und der Exekutive einige grundsätzliche Überlegungen ins Stammbuch, die für die Zukunft der Wehrpflicht von Belang sein dürften. Der Gleichheitsgedanke nach Art. 3, Abs. 1 GG erfordere „in Verbindung mit Art. 12 a GG staatsbürgerliche Pflichtengleichheit in Gestalt der Wehrgerechtigkeit (BVerfGE 48, 127 <166>; 69, 1 <24>). Dieses Postulat zielt, da ihm der Grundsatz der gleichen Lasten für alle pflichtigen Bürger (BVerfGE 12, 45 <51>) zugrunde liegt, auch und gerade auf *Gleichheit im Belastungserfolg*.“ (BVerwG 2005: 12, Hervorhebung B.M.)

Der Gesetzgeber dürfe bei der Regelung von Ausnahmen „nicht den Umstand aus dem Auge verlieren, dass es sich bei der Wehrpflicht um eine allgemeine, nämlich im Grundsatz alle Männer ab Vollendung des 18. Lebensjahres treffende staatsbürgerliche Pflicht handelt.“ (BVerwG 2005: 14) Entsprechendes gelte für die Regelung der Eignungsanforderungen. Von Gesetzgeber und Exekutive fordert es darüber hinaus unter dem Aspekt der „Gleichheit im Belastungserfolg“, „möglichst alle verfügbaren Wehrpflichtigen auch zum Wehrdienst heranzuziehen. Wehrgerechtigkeit ist also nur gewährleistet, wenn die Zahl derjenigen, die tatsächlich Wehrdienst leisten, der Zahl derjenigen, die nach Maßgabe der Bestimmungen des Wehrpflichtgesetzes für den Wehrdienst zur Verfügung stehen, zumindest nahe kommt.“ (BVerwG 2005: 14)

Zu einer Verletzung der Wehrgerechtigkeit könne es „namentlich dann kommen, wenn der Bedarf ... an Wehrpflichtigen erheblich und andauernd abnimmt, so dass die Wehrrersatzbehörden nur eine von Jahr zu Jahr geringere Zahl von Stellen mit Wehrpflichtigen besetzen können. Hat sich aus diesem Grunde zwischen der Zahl der ... verfügbaren und der ... tatsächlich einberufenen Wehrpflichtigen eine Lücke aufgetan, die sich mit dem Grundsatz der Wehrgerechtigkeit offensichtlich nicht mehr vereinbaren lässt, ist der Gesetzgeber zum Handeln verpflichtet. Dieser muss, wenn er nicht ... überhaupt auf die Wehrpflicht verzichten will, die entstandene Lücke durch eine sachgerechte Neuregelung der Verfügbarkeitskriterien, insbesondere durch die Erweiterung der Wehrdienstausnahmen, schließen und damit für die Wiederherstellung verfassungsgemäßer Zustände sorgen. Bleibt der Gesetzgeber ... auf Dauer untätig, führt dies zur Verfassungswidrigkeit der gesetzlichen Bestimmungen über die Wehrpflicht insgesamt.“ (BVerwG 2005: 14f.)

Die hier zitierte Handlungsanleitung für die Politik scheint von den Unterhändlern des schwarz-gelben Koalitionsvertrages 2009 dahingehend verstanden worden zu sein, dass, nachdem es nicht mehr viel Spielraum für weitere Ausnahmen gibt, nur noch eine drastische Verkürzung der Grundwehrdienstdauer zu mehr Gerechtigkeit führen kann. Rechnet man die von der in der Tabelle genannten Planzahl für die Angehörigen des Jahrgangs 1990 auf einen Halbjahresturnus um, so kommt man auf knapp 90.000 Einberufungen. Das sind nach der Innenwirkungsrechnung 78 %, nach der Außenwirkungsrechnung jedoch auch nur knapp 20 % des Jahrgangs. *Daraus folgt, mit Blick auf die*

allgemein wahrgenommene Ungerechtigkeit des Einberufungsverfahrens hilft die von der Regierung geplante Neuregelung nicht viel weiter.

3.2 Das Verhältnis von Wehrdienst und Zivildienst

Die zweite Konfliktlinie betrifft das Grundrecht auf Kriegsdienstverweigerung aus Gewissensgründen und die Dauer des Zivildienstes. Wie erwähnt, heißt es in Art. 12 a, Abs. 2 GG unmissverständlich: „Die Dauer des Ersatzdienstes darf die Dauer des Wehrdienstes nicht übersteigen.“ Dieser Satz hatte bis zur Einführung des Art. 12 a 1968 in Art. 12, Abs. 2 GG gestanden, der außerdem die Ankündigung enthielt: „Das Nähere regelt ein Gesetz, das die *Freiheit der Gewissensentscheidung* (Hervorhebung B.M.) nicht beeinträchtigen darf und auch eine Möglichkeit des Ersatzdienstes vorsehen muss, die in keinem Zusammenhang mit den Verbänden der Streitkräfte steht.“

Von einer freien Entscheidung konnte jedoch über Jahrzehnte hinweg keine Rede sein, denn diejenigen, die sich auf das Grundrecht berufen wollten, konnten dies nicht einfach tun, sondern mussten ihre Gewissensnot begründen und diese Begründung notfalls von drei Instanzen überprüfen lassen. (...) Erst im Februar 1983 kam es zu einer Novellierung des Kriegsdienstverweigerungsrechts und des Zivildienstgesetzes: Darin wurde einerseits die bisherige Gewissensprüfung durch ein einfacheres, weitestgehend auf die Schriftform beschränktes Verfahren ersetzt, andererseits festgelegt, dass der Zivildienst um bis zu einem Drittel länger als die für den Wehrdienst jeweils vorgesehene Monatszahl dauern sollte. (...) Erst am 24. September 2004 glich der Bundestag mit dem „Zweiten Zivildienständerungsgesetz“ die Dauer völlig an und beseitigte so diese zweite Konfliktlinie.

Zwar scheinen damit Wehr- und Zivildienst gleichwertig geworden zu sein. Doch ist der Zugang zum Zivildienst weiterhin davon abhängig, dass jemand den Kriegsdienst verweigert. Dies soll sich unter der neuen Regierung nicht ändern: „Die künftige Struktur der Wehrpflicht wird sich im Zivildienst widerspiegeln, der Dienstleistungen der sozialen Einrichtungen weiter zu sichern hilft.“ (Koalitionsvertrag 2009: 73)

3.3 Das Problem der Gleichbehandlung der Geschlechter

Die dritte Konfliktlinie entwickelte sich aus den unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten beider Geschlechter zur Bundeswehr. (...) Aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 11. Januar 2000, in der dieser der Bundesregierung vorhielt, dass der „vollständige Ausschluss von Frauen vom Dienst mit der Waffe“ nach Art. 12a, Abs. 4 GG nicht zu der Art von Ungleichbehandlungen gehöre, die dem Schutz von Frauen dienen (vgl. Meyer 2000: 1ff.), änderte der Bundestag am 27. Oktober 2000 den letzten Satz von Art. 12a, Abs. 4 GG in „Sie dürfen auf keinen Fall zum Dienst mit der Waffe verpflichtet werden“ und verschaffte Frauen Anfang 2001 die Möglichkeit, freiwillig in allen Truppenteilen Dienst zu leisten. Dadurch verlagerte sich diese Konfliktlinie auf die Frage, ob eine konsequente Anwendung des Gleichheitsprinzips nicht erfordere, entweder nun auch die Wehrpflicht für Frauen einzuführen oder sie für Männer aufzuheben. Ein Wehrpflichtiger, der mit Bezug auf die Gleichbehandlungsrichtlinie der EU vor dem Europäischen Gerichtshof gegen seine Einberufung klagte,

scheiterte damit – allerdings weil sich der EuGH für Fragen der Wehrpflicht und der Landesverteidigung nicht zuständig erklärte (Vgl. Urteil des EuGH vom 11. 3. 2003).

Alle drei hier betrachteten Konfliktlinien betreffen die Ausgestaltung der Wehrpflicht und deren Wahrnehmung durch die Betroffenen sowie die Gesellschaft insgesamt. Von ihnen ließen sich die Gleichstellung der Zivildienstleistenden wie auch die Zulassung von Frauen zu allen Tätigkeitsfeldern der Streitkräfte durch die hier genannten Verwaltungsmaßnahmen nach und nach so regeln, dass die jeweiligen Konfliktpotenziale weitgehend marginalisiert sind. Bei dem Problem der Einberufungsgerechtigkeit für Männer ist dies hingegen angesichts der Diskrepanz zwischen errechneter und wahrgenommener Wehrgerechtigkeit, vor allem aber wegen des weiter absinkenden Bedarfs an Wehrpflichtigen nicht zu erwarten. (...)

4. Die Wehrpflicht als Hemmfaktor der Militärreformen 1990-2004

Nach 1990 nahm das vereinigte Deutschland bei den Kürzungen des Streitkräfteumfangs in Europa schon deshalb eine Vorreiterrolle ein, weil der die Vereinigung ermöglichende Zwei-plus-Vier-Vertrag vorschrieb, die Personalstärke der Bundeswehr von Oktober 1990 bis Ende 1994 von 495.000 auf 370.000 Soldaten zu reduzieren und die zu diesem Zeitpunkt noch 90.000 Mann umfassende Nationale Volksarmee (NVA) der DDR aufzulösen ... Anders verhielt es sich mit Blick auf die Bemühungen, die Armee strukturell zu reformieren. Hierbei erwies sich das Festhalten an der Wehrpflicht als retardierendes Moment.

In der ersten Umbauphase gab es ein durchaus plausibles Argument, weiterhin Wehrpflichtige einzuziehen und auszubilden: Die damalige Bundesregierung von CDU/CSU und FDP sah in Übereinstimmung mit der SPD hierin eine Chance, in großer Zahl Jugendliche aus den neuen und den alten Bundesländern über einen Lern- und Arbeitszusammenhang mit einander in Kontakt zu bringen und so die gesellschaftliche Integration zu fördern. Soweit es dabei darum ging, einer bis dahin gegen die Bundesrepublik und ihr demokratisches System gerichtete politische Sozialisation durch persönliches Kennenlernen entgegenzuwirken, hätte dies spätestens 2000, nachdem acht bis zehn Jahrgänge den Grundwehrdienst abgeleistet hatten, als erledigt angesehen werden müssen. (...)

Das Bundesverfassungsgericht entschied am 12. Juli 1994, „Out-of-area“-Einsätze im Rahmen der Vereinten Nationen wie der NATO seien dann verfassungskonform, wenn sie „strikt auf die Friedenswahrung verpflichtet“ seien und für sie eine „grundsätzlich vorherige – konstitutive Zustimmung des Deutschen Bundestages“ eingeholt worden sei (dazu näher Meyer 2004). Diese Klarstellung legte den Grundstein für den Wandel der Bundeswehr von einer den Verteidigungsfall trainierenden Truppe zu einer weltweit operierenden „Armee im Einsatz“. (...)

Wenige Tage nach der Urteilsverkündung präziserte der Verteidigungsminister in einer „Konzeptionellen Leitlinie“ für die Bundeswehrplanung die Aufteilung in „Hauptverteidigungskräfte“ und „Krisenreaktionskräfte“ als Unterscheidungsmerkmal für den Präsenzgrad bestimmter Teile des Heeres, aber auch für eine Arbeitsteilung: Von den mindestens 50.000 Mann umfassenden Krisenreaktionskräften werde ein so hohes Maß an Verfügbarkeit und Professionalität verlangt, dass sie „überwiegend aus Zeit- und Berufssoldaten bestehen“ müssten. Wehrpflichtige seien in diesen Einheiten zuzulassen, „wenn sie sich bei Dienstantritt bereit erklären, für alle Krisenreaktionsaufträge zur Verfügung zu stehen“ und „mindestens zwölf Monate dienen“ (Konzeptionelle Leitlinie

1994: 46). Sofern sie diese freiwillige Verpflichtung für nicht mehr als 23 Monate eingingen, wurden sie – trotz einer während dieses Dienstabschnittes wesentlich besseren Vergütung – weiterhin als „Wehrdienstleistende“ geführt, aber als „freiwillig länger Dienende“ (FWDL) klassifiziert. Wer sich hingegen freiwillig zwischen 24 Monaten und 15 Jahren verpflichtete, galt als „Soldat auf Zeit“.

Die Einführung der neuen Begriffe „Hauptverteidigungskräfte“ und „Freiwillig länger dienende Wehrdienstleistende“ zeigt, wie schwer sich die Führung der Bundeswehr in dieser Übergangszeit damit tat, die notwendigen Konsequenzen aus der veränderten Weltlage zu ziehen und dies der Öffentlichkeit zu vermitteln. (...)

Da jedoch die im bis dahin üblichen Sinne Grundwehrdienstleistenden von der „Leitlinie“ den „Hauptverteidigungskräften“ zugewiesen und ihre Dienstzeit sogar von 12 auf 10 Monate verkürzt wurde, war zugleich klar, dass sie nicht mehr gründlich genug ausgebildet werden konnten, um in Krisengebieten eingesetzt zu werden. Doch damit stellte sich die Frage, weshalb es unter diesen Bedingungen noch länger erforderlich sein sollte, 180.000 bis 190.000 männliche Angehörige eines Jahrganges (Weißbuch 1994: 97) einzuziehen und trotz knapper Mittel einen erheblichen Teil des Stammpersonals dafür abzustellen, diese jungen Männer zehn Monate lang auf die eine oder andere Weise zu „betreuen“.

Dementsprechend mahnte Bundespräsident Roman Herzog beim vierzigjährigen Bestehen der Bundeswehr 1995 vor den Kommandeuren der Streitkräfte:

„Die Wehrpflicht ist ein so tiefer Eingriff in die individuelle Freiheit des jungen Bürgers, dass ihn der demokratische Rechtsstaat nur fordern darf, wenn es die *äußere Sicherheit des Staates* wirklich gebietet. Sie ist also kein allgemeingültiges ewiges Prinzip, sondern sie ist auch abhängig von der konkreten Sicherheitslage. Ihre Beibehaltung, Aussetzung oder Abschaffung und ebenso die Dauer des Grundwehrdienstes *müssen sicherheitspolitisch begründet werden können*. Gesellschaftspolitische, historische, finanzielle und streitkräfteinterne Argumente können dann ruhig noch als Zusätze verwendet werden. Aber sie werden im Gespräch mit dem Bürger nie die alleinige Basis für Konsens sein können. Wehrpflicht glaubwürdig zu erhalten, heißt also zu erklären, weshalb wir sie trotz des Wegfalls der *unmittelbaren äußeren Bedrohung* immer noch benötigen.“ (Herzog 1995: 943, Hervorhebungen B.M.)

Die hier hervorgehobenen Passagen zeigen, dass die von Herzog vermisste zeitgemäße sicherheitspolitische Begründung der Wehrpflicht auf eine vom Bürger einsehbare Bedrohung bezogen sein sollte, die eine Verteidigung gegen äußere Angriffe erforderlich mache. Diese blieb indes auch weiterhin aus.

Noch während Rühes Amtszeit sank der Umfang der Bundeswehr – vor allem aus finanziellen Gründen – von den zunächst vorgesehenen 370.000 weiter auf 338.000 Soldaten. Dieser Abbau konnte angesichts des zunehmenden Bedarfs für Auslandseinsätze, v. a. auf dem Balkan, nur zu Lasten der Hauptverteidigungskräfte erfolgen, was einen überproportionalen Rückgang bei den Plätzen für Wehrpflichtige zur Folge hatte. Deshalb sollte die erwähnte Kürzung der Grundwehrdienstzeit vor allem der Wehrgerechtigkeit dienen.

Als SPD und Bündnis 90/Die Grünen im Herbst 1998 Koalition bildeten, forderten die Grünen die Aussetzung der Wehrpflicht, was in der SPD großenteils abgelehnt wurde. Beide Parteien beschlossen daher ..., eine Kommission zur Begutachtung der Lage und Zukunft der Bundeswehr einzusetzen. (...) Die Kommission unter Vorsitz des ehemaligen Bundespräsidenten Richard von Weizsäcker attestierte der Bundeswehr am 23. Mai 2000, sie sei „zu groß, falsch zusammengesetzt und zunehmend unmodern. In ihrer heu-

tigen Struktur hat die Bundeswehr keine Zukunft. Die Wehrform produziert zu große Personalumfänge bei gleichzeitig zu schwachen Einsatzkräften." (Gemeinsame Sicherheit 2000: 13)

(...)

Schon am 5. Dezember 2002 hatte der neue Verteidigungsminister Struck öffentlich eingeräumt, der klassische Verteidigungsauftrag der Bundeswehr sei nicht mehr realistisch, stattdessen müssten Struktur und Ausrüstung optimal auf Auslandseinsätze vorbereitet werden, trotzdem sei die Wehrpflicht „unabdingbar“ (FAZ 6. 12. 2002: 1). Wenig später begründete er seine Reformpläne mit der Formel, „Deutschland wird auch am Hindukusch verteidigt“, deshalb müssten sich „alle Projekte und Vorhaben der Bundeswehr sich daran messen lassen“ (Pressekonferenz 21.2.2003). Dabei blieb unklar, ob er den Begriff der Verteidigung nur deshalb wählte, weil es nicht als politisch korrekt galt, von einer Vertretung deutscher Interessen mit militärischen Mitteln zu sprechen, oder ob er damit pro forma Art. 87 a, Abs. 1 GG Rechnung tragen wollte, um der Fortbestand der Wehrpflicht legitimieren zu können, obwohl keine regulären Wehrdienstleistenden in Auslandseinsätze geschickt werden.

In den „Verteidigungspolitischen Richtlinien“ vom 21. Mai 2003 wurde die Wehrpflicht ... bis auf weiteres festgeschrieben. Mit der vom neuen Generalinspekteur Wolfgang Schneiderhan zum Jahreswechsel 2003/04 präsentierten „Konzeption und Weiterentwicklung der Bundeswehr“ wurde das Profil der Streitkräfte weiter zugunsten ihrer Fähigkeit zu Auslandseinsätzen verändert. Die Planung, die von der „Großen Koalition“ 2005 unverändert übernommen wurde, sah vor, die Armee bis 2010 auf einem Niveau von 252.500 Soldaten festzuschreiben. Die bisherigen Teilstreitkräfte bestehen zwar formal weiter, wurden aber verteilt auf 35.000 Eingreifkräfte (für die Beteiligung an der NATO-Response-Force und an der EU-Eingreiftruppe), 70.000 Stabilisierungskräfte (für längerfristige friedenserhaltende Einsätze wie auf dem Balkan oder in Afghanistan) und 147.500 Unterstützungskräfte (die hauptsächlich von Deutschland aus die im Ausland befindlichen Kräfte logistisch unterstützen).² Dabei sank der Anteil der Grundwehrdienstleistenden, der 1990 noch 45 Prozent ausmachte, auf unter 15 Prozent.

Fasst man die Entwicklung seit der deutschen Vereinigung bis zum Ende der „Großen Koalition“ zusammen, so ergibt sich folgendes Bild: Zwar wurde die Bundeswehr auf etwa 50 Prozent ihres Umfangs verringert und dabei fortlaufend reformiert. Auch änderte sich ihr Aufgabenprofil vollkommen. Aber all das vollzog sich um die erratisch stehen gebliebene Säule der Wehrpflicht herum, an der nicht gerüttelt werden durfte. Dabei war es auf der politischen Ebene im Sinne der Konfliktverwaltung immer wieder möglich, die Kontroverse auf dem Wege der Koalitionsvereinbarung und Kommissionsbildung zu vertagen, und auf der praktischen Ebene durch Verringerung des Anteils und Einschränkung des Aufgabenfeldes regulärer Wehrpflichtiger sowie Verkürzung ihrer Dienstzeit „gerecht“ zu verwalten. Allerdings wurden dadurch über all die Jahre hinweg Ressourcen verschwendet, welche der Bundeswehr zur Anpassung ihrer Ausrüstung an das neue Aufgabenprofil und damit zur Effizienzsteigerung benötigt hätte. (...)

5. Dienstpflicht oder Berufsarmee – brauchbare Alternativen?

Die meisten Diskussionen über Alternativen zur Wehrpflicht haben jeweils nur eine Hälfte des Begriffes Wehr-Pflicht im Blick. Für die einen stehen die *Armee* und deren

² Darin sind 2.500 Stellen für Reservistinnen und Reservisten enthalten (Weißbuch 2006: 93)

Optimierung im Mittelpunkt. Sie sagen, um die Effektivität des Militärapparates aufrechtzuerhalten oder zu steigern, sollte die Bundeswehr ähnlich wie andere NATO-Streitkräfte in eine Berufsarmee umgewandelt werden. Ein positiver Nebeneffekt eines solchen Systemwechsels bestünde darin, dass sich mit ihm das Problem der Wehrgerechtigkeit nicht mehr stelle. Die anderen sehen in der *Ableistung einer Pflicht* einen Wert an sich und etwas, das die Bürgerinnen und Bürger dem Staat als eine Art Gegenleistung für die ihnen zugesicherten Rechte zu erbringen hätten. Für sie bietet sich daher die allgemeine Dienstpflicht als Zukunftsmodell an, nicht zuletzt, weil sie das Problem der Wehrgerechtigkeit sozusagen nach der Rasenmähermethode löst. Im Folgenden soll das Für und Wider dieser Modelle betrachtet werden.

5.1 Die allgemeine Dienstpflicht – Holzweg statt Ausweg

(...) Die allgemeine Dienstpflicht ist ... verfassungswidrig und würde obendrein auf einen Holzweg führen: Das Grundgesetz hat Dienstverpflichtungen, die über den Wehr- und Ersatzdienst hinausgehen, auf den Verteidigungsfall und – soweit es sich um öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse handelt – auf polizeiliche und hoheitliche Aufgaben der öffentlichen Verwaltung, die nur in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis erfüllt werden können, beschränkt (Art. 12a, Abs. 3 GG). Daher hat sich der Staat nach Auffassung des Hamburger Rechtsprofessors Michael Köhler genau wie andere Nachfrager „für die Erfüllung partikulärer Dienstleistungsinteressen und -notwendigkeiten, pragmatischer Bedürfnisse ... gefälligst des Arbeitsmarktes zu bedienen“ (Köhler 1994: 5). In ähnlicher Weise kommt sein Kölner Kollege Jost Pietzcker in einem Gutachten für den Bundestag zu dem Schluss: „Die gesetzliche Einführung eines sozialen Pflichtjahres wäre mit Art. 12 Abs. 2 GG unvereinbar, da es sich hierbei nicht um eine herkömmliche Dienstleistungspflicht handelt und da eine solche allgemeine Dienstleistungspflicht nicht der Spezialregelung des Art. 12a Abs. 1 GG unterfällt.“ (Pietzcker 1991: 53)

Zwar könnten die Voraussetzungen für eine Einführung eines solchen Dienstes durch Verfassungsänderung geschaffen werden. Dies ist bei den gegenwärtigen Mehrheitsverhältnissen nicht zu erwarten. Außerdem müsste in einem solchen Fall zwingend auch die nach Art. 12a, Abs. 4 GG gegebene Einschränkung von Dienstverpflichtungen von Frauen auf den Verteidigungsfall aufgehoben werden, was zur Konsequenz hätte, dass für ca. 400.000 Frauen pro Jahrgang Dienstplätze geschaffen werden müssten.

In diesem Zusammenhang wäre zu untersuchen, ob es für dann jährlich ca. 800.000 zu einem Dienst zu verpflichtende Männer und Frauen überhaupt genügend im weitesten Sinne soziale Tätigkeiten gäbe, um sie ein Jahr oder wenigstens sechs Monate lang individuell und volkswirtschaftlich sinnvoll zu beschäftigen (vgl. Zimmermann 1997: 76). Dabei ist zu berücksichtigen, dass dadurch keine regulären Arbeitskräfte, die bisher solche Dienstleistungen erfüllen, verdrängt oder daran gehindert werden dürfen, für den Erhalt ihres Arbeitsplatzes oder eine Verbesserung ihrer meist bescheidenen Einkommen notfalls zu streiken. Vor dem Horizont eines Millionenheeres von Arbeitslosen, wäre es geradezu grotesk, wenn z. B. im Pflegebereich angebotenen Tätigkeiten künftig zuerst Dienstverpflichteten zugewiesen werden müssten.

Würde die Dauer des Dienstes auf deutlich weniger als ein Jahr festgelegt, stellte sich außerdem zwingend die Frage, ob es nicht ein zu hoher Aufwand wäre, wenn das Ge-

lernte nach einer mehrmonatigen Ausbildungszeit nur noch zwei oder drei Monate im Einsatz genutzt werden könnten. (...)

Alle diese pragmatischen Gesichtspunkte machen deutlich, dass es ein Irrglaube wäre, zu meinen, durch die allgemeine Dienstpflicht könne Wehr- oder Dienstgerechtigkeit produziert werden, ohne neue gesellschaftliche Probleme hervorzurufen. Davon abgesehen brächte die Organisation dieses Dienstes einen enormen Verwaltungs- und Kostenaufwand mit sich.

5.2 Eine sicherheitspolitische Dienstpflicht – Soldaten als Hilfspolizisten?

(...)

5.3 Probleme einer Berufsarmee und ihrer gesellschaftlichen Einbindung

Demjenigen, der es wagt, einer Aussetzung der Wehrpflicht das Wort zu reden, wird in Diskussionen gern vorgehalten, dass eine Berufsarmee keine bessere Alternative wäre. Militärische Personalplaner weisen dabei als erstes darauf hin, um intelligente Streitkräfte aufrecht zu erhalten, müssten die Jahrgänge voll ausgeschöpft werden können. Anderenfalls müsse man sich – vor allem um ausreichend Personal für die Mannschaftsdienstgrade zu bekommen – mit denjenigen begnügen, die auf dem Arbeitsmarkt keinen Job bekämen. Dieses Argument ist wahrscheinlich der eigentliche Grund für das unbeirrbar Festhalten der Bundeswehr an der Wehrpflicht, aber es gehört zu den von Bundespräsident Herzog nur als Zusatz akzeptierten streitkräfteinternen und nicht zu den sicherheitspolitischen Begründungen.

Weiterhin wird gesagt, für die Art von Professionalität, an der die Bundeswehr für ihre der Friedenswahrung verpflichteten Auslandseinsätze interessiert sei, brauche man keine Soldaten, die nur das Kriegshandwerk gelernt hätten. Vielmehr werde sie besser durch die Einbeziehung von Menschen erreicht, die Erfahrungen aus anderen Berufen mitbringen. Allerdings findet sie solche bei den Grundwehrdienstleistenden immer weniger, seitdem sie diese schon mit 23 Jahren nicht mehr einziehen kann, so dass sie bis zu ihrer Einberufung kaum Chancen hatten, Berufserfahrungen zu sammeln. Beide Argumente vernachlässigen überdies, dass die Bundeswehr bisher unter mehr Freiwilligen wählen kann als sie offene Stellen zu besetzen hat, was sicher auch damit zusammenhängt, dass sie attraktive Qualifizierungsmöglichkeiten anbietet.

Häufig werden gesellschafts- und innenpolitische Gründe vorgetragen, die gegen die Umwandlung in eine Berufsarmee sprechen. Es sind vor allem Sorgen um die gesellschaftliche Integration der Streitkräfte:

Befürworter der Wehrpflicht warnen insbesondere davor, die demokratische Durchdringung der Bundeswehr zu gefährden, und begründen dies immer wieder mit den Erfahrungen in der Weimarer Republik, in der die Reichswehr als Berufsarmee zum „Staat im Staate“ wurde. Diese Lehre hat die Entscheidung der Bundesrepublik für eine auf der Wehrpflicht beruhende Wehrverfassung zwar maßgeblich beeinflusst und hatte zu jener Zeit auch ihre Berechtigung. Aber sie sollte Anfang des 21. Jahrhunderts nicht mehr die Zukunft der Bundeswehr bestimmen: Zum einen darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Beschreibung der Wehrpflicht als „legitimes Kind der Demokratie“ eher ein Mythos ist, zumal dieses Wehrsystem im Kaiserreich und im Nationalsozialismus „den Militarismus mit ermöglicht hat“ (Bald 1994: 30). Zum anderen darf nicht übersehen

werden, dass die Bundeswehr schon längst und mit steigender Tendenz zum weitaus größten Teil aus professionellen Soldaten besteht. Doch die allermeisten verstehen sich nicht als Angehörige eines Berufsstandes *sui generis*, sondern als „Staatsbürger in Uniform“. Soweit sie Zeitsoldaten sind, haben sie sich für einen mehr oder weniger langen Lebensabschnitt „beim Bund“ entschieden, leisten ihre Arbeit dort auch selbst- und verantwortungsbewusst, aber sie denken mit demselben Ernst über ihre zivile Anschlussfähigkeit nach. Zum dritten haben einige andere große demokratische Staaten wie die USA und Großbritannien schon lange, und selbst Frankreich seit einigen Jahren auf die Wehrpflicht verzichtet, ohne dass irgend jemand ernsthafte Sorgen um deren demokratischen Grundbestand hätte. Und schließlich bestehen in einer funktionsfähigen Demokratie wie der Bundesrepublik Deutschland – anders als in der Weimarer Republik – genügend Möglichkeiten, um eine Freiwilligenarmee, die aus Zeit- und Berufssoldaten zusammengesetzt ist, demokratisch eingebunden zu halten. Hierauf wird im letzten Kapitel noch näher eingegangen.

Anhänger der Wehrpflicht behaupten weiterhin, die Anwesenheit von Wehrdienstleistenden solle in zwei Richtungen ausstrahlen: Zum einen solle sich die fortwährende Begegnung mit Rekruten, die nur das Leben in einer offenen Gesellschaft kennen, „zivilisierend“ auf das militärische Stammpersonal auswirken. Je kürzer jedoch die Grundwehrdienstzeit und je kleiner der Anteil der Wehrdienstleistenden ist, desto geringer lässt sich auf diesem Wege eine demokratischen Durchdringung erreichen, denn die jungen Männer kommen fast nur noch in Ausbildungseinheiten mit Zeit- und Berufssoldaten in Berührung.

Zum anderen sollen diejenigen, die einige Zeit „beim Bund“ waren, danach so etwas wie Werbeträger der Bundeswehr in der zivilen Gesellschaft werden. Hierdurch könne dem „freundlichen Desinteresse“ der Bevölkerung an der Bundeswehr entgegengewirkt werden. Es wird befürchtet, dieses könnte zunehmen, wenn nur noch „Sicherheitsprofis“ dort Dienst täten. Die Abwendung der Bürger von ihrer Armee darf keineswegs auf die leichte Schulter genommen werden. Sollte sie tatsächlich darauf zurückzuführen sein, dass inzwischen bei vielen die persönliche oder familiäre Betroffenheit durch die Wehrpflicht fehlt, dann wäre dieser Trend wegen des vorhersehbaren weiteren Absinkens des Wehrdienstleistendenanteils nicht zu stoppen. Da es aber aus finanziellen wie aus sicherheitspolitischen Gründen unsinnig wäre, den Wehrpflichtigenanteil anzuheben, nur damit die Bürger der Bundeswehr wieder mehr Aufmerksamkeit schenken, müssen andere Wege gefunden werden, um das öffentliche Interesse an den Streitkräften wieder zu erwecken.

Zu den Argumenten, die seit den 1990er Jahren gegen eine Berufsarmee vorgetragen werden, gehört auch die Sorge, diese könnte zum Sammelbecken für rechtsradikal orientierte junge Männer werden. Allerdings ist schon die Wehrpflichtarmee seit längerem für solche Personen attraktiv. Bedingt durch das de-facto-Wahlrecht zwischen Wehr- und Ersatzdienst entscheiden sich eher „Rechte“ für den „Bund“, während eher „Linke“ lieber „Zivi“ werden. Dies hängt auch damit zusammen, dass sich rechtsradikale Parteien und Bewegungen in Deutschland überwiegend aus jungen Männern rekrutieren. „Zu ihrem Image gehört es, militärisch-kriegerisch zu sein. Ersatzdienst und Rechtsradikalismus schließen sich somit gegenseitig aus. Als Rechter geht man zur Bundeswehr, auch wenn man sie als ‚schlappen Haufen‘ betrachtet und wenn man in ihr keinen Widerhall findet.“ (Klein 1997: 68) Solange die Wehrpflicht noch besteht, kann die Bundeswehr niemanden wegen seiner politischen Orientierung davon ausschließen, solange er durch sie nicht straffällig geworden ist. Bei einer Freiwilligenarmee wäre es

hingegen möglich und politisch geboten, schon bei den Auswahlgesprächen und Tests darauf zu achten, dass Angehörige dieses Personenkreises erst gar nicht aufgenommen werden.

Schließlich sei noch ein Argument erwähnt, das eigentlich keines sein dürfte, da die Ausnahme nicht den Regelfall zu legitimieren hat. Es lautet: Mit dem Wegfall der Wehrpflicht entfiel zwangsläufig auch der Zivildienst. Dies würde bei einer großen Zahl von Einrichtungen der Gesundheits- und Altersfürsorge zu Personalengpässen führen. Zwar trifft es zu, dass sich in den Jahrzehnten, in denen die Zahl der Kriegsdienstverweigerer stetig zunahm und damit immer mehr Plätze für Zivildienstleistende zu schaffen waren, sehr viele Krankenhäuser, Senioren- und Pflegeheime, Rot-Kreuz-Stationen usw. sich mit „Zivis“ zu für sie günstigen finanziellen Konditionen über den viel beklagten Notstand im Pflege- und Gesundheitswesen hinweggeholfen haben. Doch seitdem es im Zuge der Absenkung der Zahl der Grundwehrdienstleistenden erforderlich wurde, auch die Zahl der Zivildienstleistenden von 1999 noch 150.000 auf 70.000 im Jahr 2004 zu senken, mussten sich die Dienststellen schrittweise darauf einstellen, mit deutlich weniger Hilfskräften auszukommen. Den meisten Dienststellen gelang die Umstellung, weil ein Teil der Zivildienstplätze in reguläre Arbeitsplätze umgewandelt und ein anderer durch Mini-Jobs und Hartz IV-Maßnahmen aufgefangen werden konnte. Aus all dem ist zu schließen, eine Aussetzung der Wehrpflicht hätte nicht zwingend jene schlimmen Folgen, welche die Gegner eines solchen Schrittes mit dem Schreckensbild einer Berufsarmee an die Wand malen; dies vor allem dann nicht, wenn man sich bei der Suche nach einer Alternative nicht an der klassischen Berufsarmee, sondern am Konzept einer Freiwilligenarmee mit Zeit- und Berufssoldaten orientierte.

6. Die zukunftsweisende Alternative: Freiwilligenarmee und freiwilliges Dienstjahr

Betrachtet man die staatlichen Aufgaben der Kriegsverhinderung, Verteidigung und internationalen Solidarität sowie das breite Spektrum sozialer Dienstleistungen einmal aus der Sicht der Bürgerinnen und Bürger, so haben diese nicht nur als demokratischer Souverän ein Interesse daran, dass diese Aufgaben optimal organisiert werden. Vielmehr ist etwa jede und jeder Dritte bereit, sich selbst, ihre Arbeitskraft und ihre Ideen zum Wohle anderer oder aller freiwillig einzubringen (TNS Infratest 2005: 3).³ Damit stellen sich aus dieser Perspektive die bisher behandelten Probleme vollkommen anders dar. Außerdem geht es im Folgenden nicht nur um idealistische Partizipationsbereitschaft, sondern auch um die zeitweilige oder dauerhafte Besetzung von bezahlten Arbeitsplätzen. Wer nach einer zukunftsweisenden Alternative zur Wehrpflicht und dem an ihr hängenden Zivildienst sucht, muss diese beiden Aspekte mit berücksichtigen.

Nachdem die neue Regierung ähnlich wie ihre Vorgängerinnen aufgrund ihrer Fixierung auf die Wehrpflicht das Problem der Wehrgerechtigkeit immer wieder nur im Stile einer Konfliktverwaltung behandelt, sehe ich mich veranlasst, an dieser Stelle ein von mir seit langem vertretenes Konzept freiwilliger Dienste (u. a. Meyer 1997, 2005), das inzwischen mit Sicherheitspolitikern sämtlicher Bundestagsparteien sowie einschlägiger Verbände etliche Male diskutiert worden und von verschiedenen Seiten auch als Modell für gut befunden worden ist, leicht aktualisiert erneut vorzustellen. Kritiker haben gegen

³ Die von TNS Infratest Sozialforschung 1999 und 2004 durchgeführten Freiwilligensurveys zeigen, dass in diesen fünf Jahren das bürgerschaftliche Engagement in Deutschland sogar weiter zugenommen hat. Waren es 1999 noch 22 Millionen Menschen ab 14 Jahren, die sich regelmäßig freiwillig engagierten, so waren es 2004 mehr als 23,4 Millionen Menschen oder 36 % aller Bürgerinnen und Bürger ab 14 Jahren. (TNS Infratest 2005: 3)

dieses Konzept eingewandt, es abstrahiere von den Gefahren soldatischer Aufgabenerfüllung und von den Mühen schlecht bezahlter Altenpfleger und Krankenschwestern. In Wirklichkeit stehe es um das Engagement der jungen Menschen für freiwillige Dienste eher schlecht, weshalb ohne Beibehaltung der Verbindlichkeit einer Dienstverpflichtung viel zu viele Stellen leer bleiben würden. Offenbar haben diese Kritiker die erwähnte TNS Infratest-Studie nicht zur Kenntnis genommen. Sie zeigt, dass 4 % der Engagierten – das entspricht fast einer Million Menschen – ihre freiwillige Tätigkeit täglich, und 24 % immerhin zweimal wöchentlich ausüben (TNS Infratest 2005: 119). Selbst wenn man berücksichtigt, dass davon der allergrößte Teil in der Freizeit, und zwar abends oder nachts (38 %) und an Wochenenden (32 %) erbracht wird (TNS Infratest 2005: 120), so darf nicht übersehen werden, dass auch ein Vollzeitengagement wie das Freiwillige Soziale Jahr geradezu einen Boom erlebt.⁴

Das hier vorgeschlagene Konzept ersetzt die Wehrpflicht durch ein *freiwilliges Dienstjahr für alle*, also Männer und Frauen. Natürlich wird eine Umstellung auf freiwillige Dienste nicht ohne *Werbung* und auch nicht ohne ein ausdifferenziertes *Anreiz- oder Bonussystem* auskommen. Dass die Bundeswehr in den Medien mit großem Aufwand Personalwerbung treibt, wird seit Jahrzehnten für selbstverständlich gehalten – dass hingegen Zivildienststellen bisher nicht offensiv für ihre Plätze werben durften, lag daran, dass sie, rechtlich gesehen, nur Ersatzdienstplätze für die der Bundeswehr verloren gegangenen Söhne bereitstellten.

Dieser Zustand würde sich bei einer Umstellung des Systems sofort ändern. Zu einem solchen Optimismus berechtigt die erwähnte große Zahl von freiwillig Engagierten. Warum sollte es nicht gelingen, fortlaufend etwa 120.000 bis 130.000 junge Männer und Frauen dafür zu gewinnen, sich ein Jahr lang gegen Bezahlung und mit der Aussicht auf einen Bonus für die Gesellschaft einzusetzen? Diese Zahl entspricht in etwa der Größenordnung der zwischen 2005 und 2009 für junge Männer bereitgehaltenen Wehr- und Zivildienstplätze.

Der Anreiz für die in den verschiedenen gesellschaftlichen Diensten (von der Bundeswehr bis zum Kindergarten, von der Feuerwehr bis zum Entwicklungsdienst, von der Altenpflege bis zum Umweltschutz, von der Polizei bis zum Katastrophenschutz wie auch bei internationalen Organisationen) ein Jahr tätigen jungen Männer und Frauen sollte zunächst einmal in der freien Wahl des Dienstes (nach Maßgabe der offenen Plätze und der persönlichen Eignung) sowie in einem angemessenen finanziellen Entgelt bestehen. Da auf der Seite der nachfragenden Dienste – nicht nur der Bundeswehr – ein Interesse daran besteht, wenigstens einen Teil derer, die sich in dem einen Jahr bewähren, auch länger zu beschäftigen, werden sie selbst Wert darauf legen, dass in dieser Zeit die Ausbildung für ihre Aufgabenbereiche nicht zu kurz kommt. Und da gerade bei jüngeren Freiwilligen von einem großen Qualifizierungsinteresse, ausgegangen werden kann (vgl. TNS Infratest 2005: 248-255), um auf dem Dienstjahr aufbauend beruflich tätig zu werden, dürfte deren Bereitschaft, sich für ein ganzes Jahr zu verpflichten, wenn dieses eine entsprechende Ausbildungskomponente enthält, eher größer als kleiner sein. Daher sollte bei der Werbung für die Dienste wie auch bei der Besoldung der Gesichtspunkt der *Aus- und Weiterbildung* ausschlaggebend sein. Darüber hinaus sollte durch seine Ableistung ein *Bonus* für künftige Lebensabschnitte erworben werden.

⁴ In einer Dokumentation zum 40jährigen Bestehen des Freiwilligen Sozialen Jahres spricht die Hessische Sozialministerin Silke Lautenschläger allein für Hessen von 2003 auf 2004 von einem Anstieg der Teilnehmerzahl von 1.670 auf 2.500 (FSJ Hessen 2004: 3)

- Die Attraktivität dieses Dienstjahres könnte sich daraus ergeben, dass es quasi als *Berufsfindungsjahr* für eine breite Palette von Berufen ausgestaltet wird, die im weitesten, wenn auch nicht unbedingt im tarifrechtlichen Sinne als öffentliche Dienstleistungen anzusehen sind.
- Alle, die sich entscheiden, einen solchen Dienst abzuleisten, erhalten während dieses Jahres mindestens eine Vergütung, die der Eingangsstufe der *Ausbildungsvergütung* im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland entspricht. Sofern sie schon einen beruflichen Abschluss vorweisen können, aber vielleicht als Arbeitslose dieses Jahr zur beruflichen Umorientierung benutzen wollen, erhalten sie einen Zuschlag, der dafür sorgt, dass sie während dieser Zeit besser gestellt sind, als wenn sie arbeitslos bleiben. Ähnlich wären diejenigen Fälle zu regeln, in denen jemand unter Ausnutzung der bei einer früheren Ausbildung erworbenen beruflichen Qualifikation im Rahmen des Dienstjahres tätig werden möchte. Dies käme z.B. infrage, wenn die Bundeswehr entsprechend ihrem Interesse an einer zivilberuflichen Professionalität Seiteneinsteiger aufnähme, die sich erst einmal nur kurzfristig verpflichten wollen.
- Am Ende des Jahres kann in dem Tätigkeitsbereich eine dem Ausbildungsstand entsprechende (*Teil-*)*Abschlussqualifikation* erworben werden.
- Wer beabsichtigt, später hauptberuflich eine der Tätigkeiten aus dem Spektrum der einjährigen freiwilligen sozialen Dienste auszuüben, erhält dieses *Dienstjahr angerechnet* – gegebenenfalls auch als Ausbildungsjahr.
- Alle, die einen solchen Dienst abgeleistet haben, erhalten einen *Bonus* bei der Zulassung zu weiterqualifizierenden Ausbildungswegen wie auch bei der Berechnung der Altersrente (entsprechend den Kindererziehungszeiten bei Müttern). Wer also nach Einführung des hier skizzierten Modells ein Jahr lang in irgendeinem Bereich einen Dienst für die Gesellschaft leistet, kommt später in den Genuss dieser Vergünstigungen. Wer hingegen aus welchen Gründen auch immer auf dieses gesellschaftliche Engagement verzichtet, geht leer aus.

Selbstverständlich kommt auch dieses Konzept nicht ohne Verwaltung aus. Es bedarf aber nur einer relativ kleinen zentralen Koordinierungseinrichtung, die darüber wacht, dass von den dezentralen Verwaltungsstellen der verschiedenen Dienste die Vergütungen regelmäßig gezahlt und die Qualifikations- und Bonusbescheinigungen ausgestellt werden. Demgegenüber sind Tauglichkeitsuntersuchungen, wie sie die Bundeswehr für ganze Jahrgänge durchführt, und die bisher auch für die Einberufung zum Zivildienst relevant waren, nicht mehr für alle Bereiche wichtig und brauchen deshalb auch nicht mehr flächendeckend von Kreiswehrrersatzämtern vorgenommen werden. Dienststellen, für die amtsärztliche Untersuchungen wichtig sind, können hierfür die örtlichen Gesundheitsämter einschalten. Andere werden auf größeren Wert auf andere Kompetenzen legen, die sie bei Bewerbungsgesprächen in Erfahrung bringen können.

Einzelne Bewerber und Bewerberinnen werden vielleicht beim Zugang zum Dienst ihrer ersten Wahl aufgrund ihrer körperlichen oder geistigen Fähigkeiten keinen Erfolg haben. Dies könnte auch deshalb geschehen, weil es bei dieser oder jener Dienststelle nicht genügend Plätze gibt. Beides nimmt den jungen Menschen jedoch nicht die Möglichkeit, den Bonus zu erwerben, da sie sich für beliebig viele weitere Tätigkeitsbereiche bewerben können und es ihnen auch frei steht, den Zeitpunkt ihres Engagements um ein paar Jahre nach hinten zu verschieben.

Da jede und jeder selbst entscheiden kann, ob sie oder er dieses Angebot mit den darin enthaltenen persönlichen Herausforderungen, Belastungen sowie Aus- und Fortbildungschancen wahrnimmt, erübrigt sich die bei allen Pflichtdiensten zwingende Frage

nach einer Dienstgerechtigkeit. Insofern hätte auf jeden Fall die sich daraus ergebende Konfliktverwaltung ein Ende.

Bei der Entscheidung, zu einem solchen System freiwilliger Dienste überzuwechseln, sollte der Bundestag initiativ werden, denn es liegt im Interesse der Volksvertretung, die obrigkeitstaatliche Haltung des Misstrauens gegenüber den Bürgern, die in der Einrichtung von Pflichtdiensten zum Ausdruck kommt, zu überwinden.

Für die Bundeswehr selbst hätte dieses System den Vorteil, denen, die ein Jahr dabei sind, eine adäquate militärische Ausbildung zukommen zu lassen, und sie bei Bewährung und Interesse anschließend auch gleich in eine Einsatzverwendung übernehmen und damit die Spaltung in Grundwehrdienstleistende und Freiwillig Längerdienende zu den Akten legen zu können. Es müsste auch keine große Zahl von Ausbildern mehr für eine realitätsfremde, immer noch an der Landesverteidigung orientierte Grundausbildung abgestellt werden.

Der Bundestag ist auch dafür verantwortlich, dass es nach dem Übergang zu einer reinen Freiwilligenarmee nicht zu dem von Manchen mit Blick auf die Berufsarmee befürchteten weiteren Auseinanderdriften von Armee und Gesellschaft kommt: Zum einen würde die gesellschaftliche Einbindung durch die Beibehaltung einer Personalstruktur abgesichert, die nur einen relativ kleinen Anteil Berufssoldaten, hingegen einen hohen Anteil an Zeitsoldaten mit unterschiedlichen Verpflichtungszeiten (von den ein Jahr lang freiwillig Dienenden über Zeitverträge von zwei oder drei Jahren an aufwärts) kennt, so dass es innerhalb des Gesamtvolumens der Armee auch künftig in größerem Umfang fortlaufend personelle Auffrischungen gibt. Dies empfiehlt sich auch, um eine Überalterung der Armee insbesondere im Mannschaftsbereich zu verhindern.

Zum anderen wäre die demokratische Einbindung der Bundeswehr in den vergangenen Jahrzehnten kaum so gut gelungen, wenn es nicht das Konzept der Inneren Führung gegeben hätte – auch wenn es nicht immer zufrieden stellend umgesetzt wird. Ihm muss in einer reinen Freiwilligenarmee aus verschiedenen Gründen noch mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Dazu gehört auch, dass weiterhin eine an demokratischen Werten ausgerichtete politische Bildung auf allen Ebenen der militärischen Ausbildung ihren Platz hat, vor allem aber, dass sie von hierfür qualifiziertem Lehrpersonal durchgeführt wird. Diese muss sogar größeres Gewicht erhalten, weil Soldaten der Bundeswehr in Auslandseinsätzen in Krisen- und Kriegsgebieten Frieden wiederherstellen oder sichern sollen, was letztlich nur dann gelingen kann, wenn es mit dem Aufbau demokratischer Strukturen und der Anleitung der Menschen zu demokratischen Denk- und Verhaltensweisen verbunden ist. (vgl. Meyer 2009)

Literatur

- Bald, Detlef (1994): Wehrpflicht - der Mythos vom legitimen Kind der Demokratie, in: Optiz, Eckart und Frank S. Rödiger (Hrsg.): Allgemeine Wehrpflicht. Geschichte - Probleme - Perspektiven, Bremen, S. 30-45.
- Bundesverfassungsgericht (1985): BVerfGE 69, 1 – Kriegsdienstverweigerung II.
- Bundesverfassungsgericht (2009): BVerfG, 2 BvL 3/09 vom 22. Juli 2009, in: www.bverfg.de/entscheidungen/lk20090722_2bv1000309.html
- Bundesverwaltungsgericht (2005): Urteil vom 19. Januar 2005 BVerwG 6 C 9.04 VG 8 K 154/04
- Deutscher Bundestag (2009): Drucksache 16/12522, 26.03.2009, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Paul Schäfer (Köln) ... und der Fraktion DIE LINKE, <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/16/125/1612522.pdf> (Abruf 20.12.2009)
- FSJ-Hessen (2004): 40 Jahre Freiwilliges Soziales Jahr in Hessen. Festveranstaltung mit dem Hessischen Ministerpräsidenten im Schloss Biebrich, 12.11.2004, Dokumentation.
- Gemeinsame Sicherheit und Zukunft der Bundeswehr (2000): Bericht der Kommission an die Bundesregierung, Berlin, 23. Mai 2000.
- Glenewinkel, Werner/Tobiassen, Peter (2009): Angst vor der eigenen Kompetenz? Anmerkungen zur Wehrpflicht-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 22.7.2009, Werther/Bockhorn, im September 2009.

- Herzog, Roman (1995): Vierzig Jahre Bundeswehr – Bilanz und Perspektiven. Bundespräsident Roman Herzog vor der 35. Kommandeurtagung der Bundeswehr in München am 15. November 1995, in: Bulletin vom 21. November 1995.
- Klein, Paul (1997): Zur Diskussion um die Wehrpflicht- oder Freiwilligenarmee in Deutschland, in: Ders. / Zimmermann, Rolf P. (Hrsg.), Die zukünftige Wehrstruktur der Bundeswehr. Notwendige Anpassung oder Weg zur Zwei-Klassen-Armee? Baden-Baden, S. 60-71.
- Koalitionsvertrag (2009): Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP vom 26. Oktober 2009: "Wachstum, Bildung Zusammenhalt", Berlin.
- Konzeptionelle Leitlinie (1994): Bundesministerium der Verteidigung (Hrsg.): Konzeptionelle Leitlinie, in: BPA Stichworte zur Sicherheitspolitik 9/94, Bonn.
- Köhler, Michael (1994): Rechtsphilosophische und verfassungsrechtliche Implikationen der Diskussion um Pflichtdienste, Beiträge zur Lehre und Forschung, 7/94, hrsg. von der Führungsakademie der Bundeswehr, Fachgruppe Sozialwissenschaften, Hamburg.
- Meyer, Berthold (1997): Konfliktverwaltung am Beispiel der Auseinandersetzung um die Beibehaltung der Wehrpflicht, in: Ders.: Formen der Konfliktregelung. Eine Einführung mit Quellen, Opladen, S. 305-326.
- Meyer, Berthold (2004): Von der Entscheidungsmündigkeit zur Entscheidungsmüdigkeit? Nach zehn Jahren Parlamentsvorbehalt für Bundeswehreinräte naht ein Beteiligungsgesetz, HSFK-Report 4/2004, Frankfurt/M.
- Meyer, Berthold (2005): Die Dauerkontroverse um die Wehrpflicht – Ein Beispiel für Konfliktverwaltung, HSFK-Report 11/2005, Frankfurt/M.
- Meyer, Berthold (2009): Innere Führung und Auslandseinsätze: Was wird aus dem Markenzeichen der Bundeswehr? HSFK-Report 2/2009, Frankfurt/M.
- Pietzcker, Jost (1991): Rechtsfragen der Einführung einer allgemeinen Dienstleistungspflicht, Ausarbeitung 450/91 für die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages, Bonn.
- TNS Infratest (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München.
- Weißbuch (1994): Weißbuch 1994 zur Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland und zur Lage und Zukunft der Bundeswehr, hrsg. vom Bundesministerium der Verteidigung, Bonn, 5. April 1994.
- Weißbuch (2006): Weißbuch 2006 zur Sicherheitspolitik Deutschlands und zur Zukunft der Bundeswehr, hrsg. vom Bundesministerium der Verteidigung, Berlin, 25. Oktober 2006.
- Zimmermann, Rolf P. (1997): Allgemeine Dienstpflicht - eine Idee auf dem Prüfstand, in: Klein, Paul und Rolf P. Zimmermann (Hrsg.): Die zukünftige Wehrstruktur der Bundeswehr. Notwendige Anpassung oder Weg zur Zwei-Klassen-Armee? (Militär und Sozialwissenschaften, Band 18), Baden-Baden, S. 72-80.

EAK

Verteidigungsausschuss

Datum: 11. Juni 2010

Tgl. Nr.:

171 748

5410

Evangelische Arbeitsgemeinschaft
zur Betreuung der
Kriegsdienstverweigerer (EAK)- Bundesvorstand -
Endenicher Str. 41

53115 Bonn

Tel: 0228 24999-0

Fax: 0228 24999-20

E-Mail: office@eak-online.de

http:// www.eak-online.de

Verteidigungsausschuss
AUSSCHUSSDRUCKSACHE 17. WP
Nr. 17(12)330

EAK: Endenicher Str. 41 · 53115 Bonn

Stellungnahme

zum ENTWURF für ein „GESETZ zur Änderung
wehr- und zivildienstrechtlicher Vorschriften 2010“ (BT-Drs. 17/1953) und den Anträgen der Fraktionen
DIE LINKE (BT-Drs. 17/1736) und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 17/1431)Zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP zur Änderung wehr- und zivildienstrechtlicher Vorschriften
2010 vom nimmt der EAK-Bundesvorstand wie folgt Stellung:

Die mit dem Gesetz beabsichtigte Verkürzung der Dauer des Grundwehrdienstes und des Zivildienstes von bisher 9 auf 6 Monate ab 1. Januar 2011 wird als Entlastung junger Menschen von einer zunehmend fragwürdiger gewordenen staatlichen Inpflichtnahme begrüßt. Inzwischen erwägt selbst der amtierende Bundesminister der Verteidigung, die Wehrpflicht auszusetzen. Wenn die durch Aussetzen der Dienstpflicht freiwerdenden Bundesmittel¹ ganz oder auch nur zu einem erheblichen Teil den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege zur Förderung von Freiwilligendiensten zu Verfügung gestellt würden, wäre das eine beachtliche staatliche Investition, die politisch und zivilgesellschaftlich erwünschte „Kultur selbstverständlicher Freiwilligkeit“ tatkräftig zu entwickeln.

Im Gegensatz dazu steht der vorgelegte Gesetzentwurf:

1. Die Verkürzung der Dienstdauer führt zwar zu einer größeren Zahl einzuberufender Dienstpflichtiger, aber das Problem mangelnder Dienstgerechtigkeit wird massiv bestehen bleiben.
2. Die vorgesehene Aufhebung der Bestimmungen, den Zivildienst als Lerndienst zu gestalten, ist ein Rückschritt und wertet den Zivildienst gegenüber den bestehenden Regelungen ab. Nach wie vor wird die Entscheidung der anerkannten Kriegsdienstverweigerer zum Waffenverzicht nicht positiv aufgegriffen. Eine Chance, das Lerndienstkonzept durch Einüben gewaltfreien Handelns inhaltlich zu substantiieren, wird damit erneut vertan.

Als weitere Kritikpunkte benennt der EAK-Bundesvorstand:

- Die neu geschaffene Möglichkeit eines „Freiwilligen zusätzlichen Zivildienstes“ von drei bis sechs Monaten Dauer (§ 41 a ZDG) dürfte mehr dem staatlichen Interesse zur Erhaltung der Dienstpflicht und dem Interesse der Beschäftigungsstellen an billigen Mitarbeitenden auf Zeit dienen, als dem vorgeblichen Zweck, im Interesse der Dienstleistenden eine „biografische Lücke“ schließen zu wollen. Eine Weiterbeschäftigung ausgeschiedener Dienstleistender in ihrer Beschäftigungsstelle bis zur Aufnahme des Studiums oder einer anderen Ausbildung war und ist bereits bisher auf privatrechtlicher Basis möglich und durchaus gängige Praxis. Insoweit besteht kein Handlungsbedarf.
- Die Möglichkeit zur Verlängerung des Dienstes um drei bis sechs Monate wirft nicht nur die Frage auf, warum nicht auch - wie bei der Bundeswehr - kürzer oder länger, sondern birgt auch die Gefahr, dass sie zu einer generellen Verlängerung missbraucht werden kann: Die „freie Entscheidung“ des Dienstpflichtigen kann durch Dienststellen beeinflusst werden. Bereits die vom Gesetz vorgesehene unterschiedliche Gewährung von Urlaub deutet darauf hin: Wer sechs Monate dient, soll lediglich Anspruch auf 6 Tage Urlaub haben, wer 9 Monate dient auf 18 und wer 12 Monate dient auf 24 Tage. Dass - anders als Grundwehrdienstleistende - Zivildienstleistende keine finanziellen Sonderzahlungen für ihre Dienstverlängerung erhalten, verstößt gegen die Gleichberechtigung, ist undemokratisch und ein falsches politisches Signal.
- Sehr Problematisch ist auch die - nach § 43 Abs. 3 ZDG vorgesehene - Entlassung auf Antrag der Dienststelle, wenn es sich aus Gründen des Verhaltens oder „aus Leistungsdefiziten, die auch gesundheitlich bedingt sein können, ergibt.“ Sollte das Gesetz werden, wäre es ein Skandal für sich.

Kurz: Es besteht kein Bedarf für dieses Gesetz, es schafft neue Probleme und konterkariert zukunftsweisende freiheitliche Alternativen wie sie von den Anträgen der Fraktionen DIE LINKE und Die GRÜNEN aufgezeigt werden. Auch die von der Zentralstelle KDV aufgezeigte Änderung im Jugendfreiwilligendienstgesetz wäre ein sachgerechter Weg, Möglichkeiten für einen „Anschlussdienst“ an den Zivildienst zu finden. Zudem weisen wir darauf hin, dass gesetzliche Regelungen, auch in Deutschland Waffendienst für Minderjährige auszuschließen und abgeleiteten Freiwilligendienst vorbehaltlos als Alternative zu Grundwehr- oder Zivildienst anzuerkennen, immer noch überfällig sind.

Bonn/Bremen, 11. Juni 2010 Kontakt: Günter Knebel, Geschäftsführer, mobil: 0160.91966234

¹ Ein Grundwehrdienstleistender kostet aktuell 13.734 € pro Jahr, im Ressort des BMVg stehen dafür 2010 über 400 Millionen, für den Zivildienst im Ressort des BMFSFJ rd. 650 Millionen € zur Verfügung.

Bundesvorstand: Vorsitzender: Landessuperintendent i.R. Walter Herrenbrück (Nordhorn)
Stellvertreter: Diakon Wolfgang Geffe (Magdeburg), Lars Schwenzer (Dresden)
Beisitzer: Dipl.-Pädagoge Thomas Franke (Bonn), Pfarrer Jens Haupt (Kassel),
Wolfgang Overkamp (Nordwalde), Pfarrer Friedhelm Schneider
Pastor Holger Teubert (Ostfildern) Geschäftsführer: Günter Knebel (Bonn/Bremen)

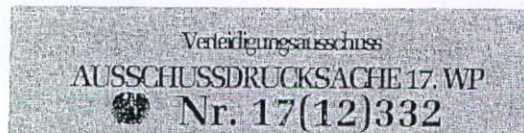
Bankverbindung
Sparkasse Bremen
Konto 1177 4577
BLZ 290 501 01

Verteidigungsausschuss	
Datum:	11. Juni 2010
Tag/Nr.:	17/ 756
	5410



BDKJ-Bundesstelle · Carl-Mosterts-Platz 1 · 40477 Düsseldorf

Düsseldorf Carl-Mosterts-Platz 1
40477 Düsseldorf
fon 02 11. 46 93-0
fax 02 11. 46 93-120



Berlin Chausseestr. 128/129
10115 Berlin
fon 0 30. 288 7895-0
fax 0 30. 288 7895-5

Durchwahl: 02 11 . 46 93-171 E-Mail: uslueter@bdkj.de

Datum: 11. 6. 2010

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur
Änderung wehr- und zivildienstrechtlicher Vorschriften 2010
(Wehrrechtsänderungsgesetz 2010 - WehrRÄndG 2010)

Der vorliegende Gesetzentwurf hat zum Ziel, die Dienstdauer von Grundwehrdienst- und Zivildienstleistenden von 9 auf 6 Monate zu verkürzen.

Zum vorliegenden Gesetzentwurf nehme ich für den BDKJ wie folgt Stellung.

Der BDKJ ist der Dachverband katholischer Kinder- und Jugendverbände, in denen über 660.000 junge Menschen organisiert sind. Er ist ebenfalls bundeszentraler Träger des FSJ in katholischer Trägerschaft und nimmt zum vorliegenden Gesetzentwurf hauptsächlich aus freiwilligendienstpolitischer Sicht Stellung.

1. Vorbemerkung

Die BDKJ-Hauptversammlung tritt seit 2002 dafür ein, die allgemeine Wehrpflicht auszusetzen. Der BDKJ fordert die Aussetzung der Wehrpflicht primär im Interesse von jungen Männern und damit aus jugendpolitischen Gründen. Die allgemeine Wehrpflicht stellt einen zeitlich begrenzten drastischen Einschnitt in verfassungsmäßig garantierte Freiheits- und Grundrechte junger Männer dar. Seit dem Ende der Ost-West-Konfrontation ist Deutschland nicht mehr unmittelbar und Existenz gefährdend in seiner Sicherheit bedroht, deshalb plädiert der BDKJ für die Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht.

2. Grundsätzliche Bewertung

Die Absicht der Bundesregierung, die Wehrpflicht und damit auch den Zivildienst zu verkürzen, wird von uns begrüßt als ein Schritt auf dem Weg zur Aussetzung der Wehrpflicht. Der gleichzeitig mit der Verkürzung von Wehrpflicht und Zivildienst angedachte Strukturwandel (vgl. Kommission Impulse für die Zivilgesellschaft) und Ausbau der Jugendfreiwilligendienste bleibt allerdings weitestgehend aus.

- Eine **freiwillige Verlängerung des Zivildienstes** einzuführen, wird vom BDKJ kritisiert. Junge Menschen benötigen keine Option auf eine freiwillige Verlängerung des Zivildienstes, die als Begründung herangezogene biografische Lücke ist aus unserer Sicht mit Blick auf die Bedürfnisse in den sozialen Einrichtungen konstruiert worden.
- Mit der freiwilligen Verlängerung wird eine neue Dienstform nur für zivildienstpflichtige junge Männer geschaffen, die für die Jugendfreiwilligendienste Unsicherheiten schafft. Notwendig ist eine **Stärkung und deutlich verbesserte Förderung des FSJ** und nicht die Schaffung einer neuen Einsatzform, die zudem zivildienstpflichtige junge Männer besser stellt als junge Frauen im FSJ.
- Die **Übertragung von Aufgaben** im Bereich der Freiwilligendienste an das Bundesamt für Zivildienst lehnen wir ab.
- Durch eine Übertragung der Mittel, die bisher im Bereich des § 14c (Kapitel 1704 Bundeshaushalt) über das Bundesamt für Zivildienst für Freiwilligendienste gezahlt wurden in den regulären Haushaltstitel der Jugendfreiwilligendienste (Kapitel 1702) kommt es nicht zu einem **Mittelaufwuchs in den Jugendfreiwilligendiensten**. Es kommt lediglich zu Bündelung der Fördermittel in einer Haushaltsposition, was wir nach wie vor begrüßen. Neben dieser Verschiebung benötigt das FSJ zusätzliche Mittel.

Der Entwurf sieht entgegen der Absichtserklärung des Koalitionsvertrages, dass „eine mögliche Doppelableistung von Zivildienst und Freiwilligem Sozialen Jahr künftig ausgeschlossen werden soll“ keine entsprechende Änderung vor. Grundsätzlich sollten alle Jugendfreiwilligendienste als Ersatz für den ansonsten zu leistenden Zivildienst gelten, sobald der Freiwillige seinen Dienst vor der Einberufung zum Zivildienst angetreten oder bereits abgeleistet hat. Das Engagement in einem Jugendfreiwilligendienstes nach der Ableistung des Zivildienstes sollte jungen Männern im Zuge ihrer individuellen Lebensplanung weiterhin offen stehen.

Die Ausgestaltung des Zivildienstes als Lerndienst ist durch die Verkürzung obsolet geworden.

2. ausgewählte Einzelbewertungen

Urlaubsregelung

Der Entwurf sieht vor, dass Zivildienstleistenden für die Dauer der Wehrpflichtenerfüllung nur einen Urlaubstag pro Monat zugestanden wird. Bei freiwilliger Zivildienstverlängerung erhöht sich der Urlaubsanspruch (auch rückwirkend) auf bis zu 24 Tage bei 12 Dienstmonaten. Diese Regelung ist unklar und führt zu Ungleichbehandlung von Zivildienstleistenden mit und ohne freiwillige Verlängerung. Außerdem wird der Mindesturlaubsanspruch des Bundesurlaubsgesetzes unterlaufen.

Bundesamt für Freiwilligendienste

Der Entwurf sieht die Übertragung weiterer hoheitlicher Aufgaben an das BAZ als Möglichkeit vor. In einem Schreiben der Bundesministerin Schröder an die CDU/CSU und FDP-Bundestagsfraktion spricht die Ministerin zudem von einer Attraktivitätssteigerung der Jugendfreiwilligendienste durch strukturelle Anpassungen. Strukturelle Anpassungen können auch eine stärkere staatliche Steuerung (z. B. durch das BAZ) bedeuten. Der BDJ spricht sich entschieden gegen eine Umwandlung des BAZ in ein Bundesamt für Freiwilligendienste aus. Das FSJ wurde als Idee von der Zivilgesellschaft entwickelt und später unterstützend mit einem gesetzlichen Rahmen versehen. Die Steuerung, Durchführung und Weiterentwicklung des FSJ muss auch zukünftig von den Anbietern geleistet werden. Eine stärkere staatliche Steuerung als augenblicklich wird von den Trägern nicht gewünscht. Wir lehnen es zudem ab, frei werdende Kapazitäten in den Zivildienstschulen für FSJ-Seminare zu nutzen.

Doppelableistung Zivildienst und FSJ

In Einzelfällen stellen junge Männer den Antrag auf Kriegsdienstverweigerung zu spät (Absatz 7 / § 14c). Sie haben deshalb, obwohl sie ein FSJ leisten, ihre Wehrpflicht nicht abgeleistet und müssen nach dem FSJ noch Zivildienst leisten. Diese Doppelableistung sollte laut Koalitionsvertrag vermieden werden. Jugendfreiwilligendienste sollten grundsätzlich als Zivildienstersatz anerkannt werden, unabhängig vom Zeitpunkt der Einberufung.

Die Einbindung in die Systematik Zivildienst ist problematisch, weil der Dienst bzw. seine finanzielle Förderung seitens des Bundes vom Zivildienst abhängig bleibt. Der BDJ befürchtet, dass sich die Entwicklung eines Gesamtkonzeptes für Freiwilligendienste verzögert bzw. ein Gesamtkonzept für Jugendfreiwilligendienste nicht entwickelt wird. Außerdem ist die freiwillige Verlängerung des Zivildienstes kein Freiwilligendienst.

Es erschließt sich nicht weshalb für die Freiwillige Verlängerung keine systematisch besser passende Lösung im Bereich der Jugendfreiwilligendienste gewählt wurde, die ohne weiteres denkbar und regelbar gewesen wäre.

katholisch.

politisch.

aktiv.

www.bdj.de

Freiwillige Verlängerung des Zivildienstes

Die freiwillige Verlängerung wird vom BDKJ abgelehnt. Begrüßt wird allerdings, dass Zivildienstleistende sich erst nach 2 Monaten verpflichten können, dies soll Druck auf die Zivildienstpflichtigen verhindern, frühzeitig einer Verlängerung zuzustimmen. Wir befürchten, dass Einsatzstellen trotzdem Druck auf junge Männer ausüben können und werden und dass die jungen Männer Angst haben, keinen heimatnahen Zivildienstplatz zu erhalten.

- Die biografische Lücke, die zur Begründung herangezogen wird, gibt es aus Sicht des BDKJ nicht. Möglichkeiten, sich nach dem Zivildienst sinnvoll bis zur Studien- oder Berufsaufnahme zu betätigen, gibt es genügend. Aus Sicht junger Menschen ist dieser Schritt also nicht notwendig.
- Hier wird viel mehr eine neue Dienstform für soziale Einrichtungen geschaffen, die nur für zivildienstpflichtige junge Männer gilt und diese besser stellt, als junge Frauen, die ein FSJ machen. Für Einsatzstellen sind die jungen Männer, die freiwillig ihren Zivildienst verlängern auf Grund der besseren Finanzierung interessanter. Damit stehen jungen Frauen u. U. weniger interessanter Einsatzstellen zur Verfügung. Dagegen müsse jungen Männern viel eher die Bildungszeit eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) angeboten werden. Darüber hinaus ist die freiwillige Verlängerung des Zivildienstes kein Freiwilligendienst. Er ist in den Rahmen des staatlich geregelten Pflichtdienstes Zivildienst eingeordnet und entspricht damit nicht dem Charakter und Wesen eines Freiwilligendienstes.
- Ob die Einführung eines neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in die Einrichtungskompetenz des Bundes fällt und die vorgeschlagene Lösung verfassungskonform ist, wird teilweise angezweifelt, es wird mit Klagen gedroht. Einfacher wäre es gewesen, sofort auf das FSJ zu setzen.

Sinnvoller wäre es gewesen, grundsätzlich auf eine Stärkung der Jugendfreiwilligendienste zu setzen und eine Gesetzesänderung im JFDG vorzunehmen, welche die Ableistung eines FSJ ab 3 Monate Dauer ermöglicht.

Fehlende Übergangsregelungen für 14 c

Der Entwurf sieht Veränderungen in § 14c Abs. 4 vor, die im Grundsatz vom BDKJ begrüßt werden. Die kurzfristige Umstellung der §14c-Mittel wird von uns allerdings kritisiert. Für die Träger bedeutet das eine Kürzung von 420 auf 72 € ab dem 01.05.2010, die von den Trägern so nicht eingeplant werden konnte. In Zusammenhang mit der bereits kommunizierten erheblichen Anhebung der Förderung für andere Organisationen im Bereich der Freiwilligendienste ist das Fehlen einer Übergangslösung nicht nachvollziehbar und wird eingefordert.

Fehlende Umsetzungszeit

Die geäußerte Kritik wegen nach wie vor fehlender Durchführungsbestimmungen für Zivildienstleistende ist nachvollziehbar. Insbesondere deshalb, weil den Zivildienststellen nicht ausreichend Zeit zur Umsetzung der Zivildienstverkürzung eingeräumt wird.

Nichtumsetzung Zivildienst als Lerndienst

Auch teilen wir die Kritik, dass es mit der Verkürzung des Zivildienstes auf 6 Monate faktisch zu einer Nichtumsetzung des Zivildienstes als Lerndienst kommt. Die Sozialkompetenzseminare, die vor 1 ½ Jahren verbindlich eingeführt worden sind, werden faktisch ausgesetzt.

3. Über den Gesetzentwurf hinausgehende Anmerkungen

FSJ-Einsatzplätze statt Zivildienst

Im Grundsatz können viele Zivildienstplätze in FSJ-Einsatzplätze umgewandelt werden. Kriterium ist der Grad der Übereinstimmung der im FSJ und Zivildienst einerseits zulässigen und andererseits in der Praxis tatsächlich verrichteten Tätigkeiten. Entscheidungsleitend sind der Grad der Übereinstimmung zum FSJ; Arbeitsmarktneutralität; Qualität der Leistungserbringung; arbeitspraktischer Wert; ökonomische Bedeutung und Sanktionen und Verbindlichkeit bzw. Planungssicherheit. Die Einsatzstellen müssen einen Mentalitätswandel hin zu einer Kultur selbstverständlicher Freiwilligkeit mitmachen. Sie müssen die Rahmenbedingungen für eine Kultur der Freiwilligkeit entwickeln, das heißt Engagement in seinen vielfältigen Formen anerkennen und Kapazitäten für die Begleitung der Freiwilligen bereit stellen (können). Sowohl im Zivildienst als auch im FSJ werden die Dienstleistenden nahezu in allen Arbeitsfeldern des sozialen Bereiches, der von der Behindertenhilfe bis hin zur Kinder- und Jugendarbeit reicht, eingesetzt. Es gibt zwischen den Zivildienst-Tätigkeiten und im FSJ allgemein einen großen Grad an Übereinstimmung.

FSJ-Ausbau ist möglich

In erster Linie muss die Bundesregierung Rahmenbedingungen anbieten, die einen nachhaltigen Ausbau der angebotenen Plätze im Freiwilligen Sozialen Jahr zur Folge haben und von den Trägern seit langem gefordert werden. Fast 80 % der FSJ-Plätze bieten die im Bundesarbeitskreis FSJ zusammengeschlossenen Träger an. Sie sind der richtige Ansprechpartner für den Ausbau! Ein deutlicher Ausbau der Plätze im Freiwilligen Sozialen Jahr ist möglich. Die Träger sind gewillt, einen solchen Ausbau gemeinsam mit der Bundesregierung zügig voran zu treiben und bis zu 60.000 Freiwilligenplätze zu schaffen. Zentral ist dabei, dass der Ausbau gemeinsam von Trägern, Einsatzstellen und der Politik auf Bundes- und Landesebene gestaltet und gestützt wird. Grundlegende Voraussetzung ist eine Klärung der Rahmenbedingungen, die deutlich verbessert werden müssen.

katholisch.

politisch.

aktiv.

www.bahj.de

Das Interesse am FSJ ist weit größer als der angebotene Ausbau auf 60.000 Plätze suggeriert. Jugendstudien unterstützen uns in dieser Annahme.

Alle Haushaltsmittel, die bisher ausschließlich für FSJ-Freiwillige zur Verfügung stehen, die gemäß § 14 c einen Ersatzdienst zum Zivildienst leisten, müssen ab dem 1.1.2011 zur verbesserten Förderung aller FSJ-Teilnehmer/-innen zur Verfügung gestellt werden. Das reicht aber nicht, weitere Mittel aus dem Zivildienstetat müssen zur Förderung der Jugendfreiwilligendienste umgeschichtet werden, wenn ein wirklicher Ausbau gewünscht ist.

Düsseldorf, den 11. Juni 2010

Kontakt:

Uwe Slüter
BDKJ-Bundesstelle
Referat Freiwilligendienste

Telefon 0 2 11. 4693. 171
0163. 7752 390

katholisch.

politisch.

aktiv.

www.bdkj.de



Lebenshilfe

Bundesvereinigung
Lebenshilfe für Menschen
mit geistiger Behinderung e.V.

Bundesgeschäftsstelle
Räiffeisenstraße 18
35043 Marburg

Telefon: 0 64 21 4 91-0
Telefax: 0 64 21 4 91-1 67

Bundesvereinigung@Lebenshilfe.de
Internet: <http://www.Lebenshilfe.de>

Verteidigungsausschuss

Dat.: 14. Juni 2010

Ug.Nr.: 17/ 758
5410

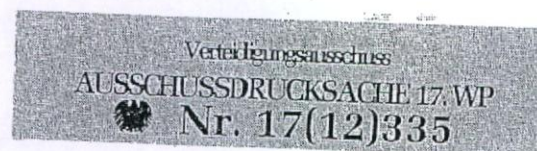
fu 14/6

Stellungnahme

der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen
mit geistiger Behinderung e. V.

zu dem Entwurf

eines Gesetzes zur Änderung wehr- und zivildienstrechtlicher
Vorschriften 2010 (Antrag der Fraktionen der CDU/CSU und FDP,
Bundestagsdrucksache 17/1953)





Allgemeiner Teil

Hiermit nimmt die Bundesvereinigung Lebenshilfe zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und der FDP zur Verkürzung des Wehrdienstes Stellung und stellt die Auswirkungen für Menschen mit einer Behinderung dar. Die Lebenshilfe Bundesvereinigung vertritt mit 135 000 Mitgliedern die Interessen von Menschen mit geistiger Behinderung und ihren Familien. Sie ist Elternvereinigung, Interessenvertretung, Fachverband und seit mehr als 10 Jahren zunehmend auch eine Vereinigung von Menschen mit einer geistigen Behinderung selbst, die in vielen Gremien als Selbstvertreter mitwirken – so auch im Bundesvorstand – und eine Vielzahl von Selbstvertretungsgremien, insbesondere im Verein, aber auch in Werk- und Wohnstätten bilden. Gerade für sie, wie für die Lebenshilfe Bundesvereinigung insgesamt, ist die UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit einer Behinderung von überragender Bedeutung. Diese Behindertenrechtskonvention fordert in Artikel 8 von den Vertragsstaaten, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen,

- die zur Bewusstseinsbildung beitragen;
- die die Aufgeschlossenheit gegenüber den Rechten von Menschen mit Behinderung erhöhen,
- die eine positive Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung und ein größeres gesellschaftliches Bewusstsein ihnen gegenüber fördern.

Auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft sind nicht zuletzt junge Menschen diejenigen, die mit einem aufmerksamen Blick auf Behinderungsfaktoren und Ausgrenzungsgefahren wertvolle Beiträge für gelebte Solidarität und bürgerschaftliches Miteinander beisteuern können. Damit sich in Köpfen und Herzen etwas bewegt, sind im gesellschaftlichen Alltag Begegnungsfelder zu schaffen, die ein Miteinander- und Voneinander-Lernen ermöglichen, von dem alle profitieren.

Hierfür hat der Zivildienst bisher eine große Rolle gespielt, auch junge Männer, die nicht unmittelbar ein Interesse für soziale Arbeitsfelder hatten, kamen beispielsweise mit Menschen mit Behinderung in Kontakt, lernten sie kennen und gewannen so eine neue Perspektive auf die Vielfalt menschlichen Lebens und das Leben mit einer Behinderung. Manchmal waren diese Erfahrungen so prägend, dass sich hieraus auch eigene Berufsperspektiven entwickelten. Unabhängig davon war es für viele junge Männer erstmals die Möglichkeit, Menschen mit einer Behinderung in ihrem Alltag kennenzulernen und so auch das eigene Bild vom Menschen zu erweitern.

Für Menschen mit einer Behinderung ergab sich aus dieser Begegnung die Chance, neu gesehen zu werden und Kontakte zu Menschen ohne Behinderung zu bekommen, die nicht als "Mitarbeiter" eine rein berufliche Beziehung aufgebaut haben. Denn Zivildienst ist in seinem Wesen häufig ein "Plus", es geht nicht um die tägliche Versorgung, die den regulären Mitarbeitern obliegt, sondern um zusätzliche Möglichkeiten für Aktivitäten, eine intensivere Betreuung und Begegnung als dies notwendig ist. Dieser besondere Charakter des Dienstes gab Menschen mit Behinderung wie Zivildienstleistenden Freiraum für besondere Begegnungen. Begegnungen, die eine Voraussetzung dafür sind, einer inklusiven Gesellschaft, in der alle Menschen teilhaben, näher zu kommen.

Daher begrüßt die Bundesvereinigung Lebenshilfe ausdrücklich, dass der Zivildienst als Ersatzdienst erhalten bleibt.

Begegnung unter Menschen braucht jedoch eine gewisse Dauer und Verlässlichkeit, gerade wenn Menschen viel Unterstützung benötigen und damit viele verschiedene Unterstützer um sich haben. Daher begrüßt die Lebenshilfe Bundesvereinigung insbesondere die Möglichkeit,



den Zivildienst freiwillig zu verlängern. Damit besteht auch in Zukunft trotz der Verkürzung der Grundwehrdienstzeit, eine Möglichkeit zu einer verlässlichen Beziehungsbildung zu kommen.

Gerade um der Verlässlichkeit willen werden jedoch Zivildienstleistende und Dienststellen sicher schon im Vorfeld über eine mögliche Verlängerung nachdenken und sprechen. Hier sind Befürchtungen aufgetaucht, dies könnte dazu führen, dass Dienststellen "attraktive Stellen" nur an solche Zivildienstleistenden vergeben, die zu einer Verlängerung bereit sind. Hiergegen spricht jedoch bereits das Zahlenverhältnis – es kommen aktuell fast zwei für den Zivildienst anerkannte Stellen auf jeden Zivildienstleistenden. Dieses Zahlenverhältnis wird sich in Zukunft noch weiter zugunsten der Zivildienstleistenden verschieben. Somit sind es eher die Dienststellen, die um Zivildienstleistende konkurrieren werden.

Allerdings könnte es eine Auswirkung auf die Art der Stellen haben, die einem Zivildienstleistenden angeboten werden. Ein Zivildienstleistender, der eine Verlängerung anstrebt, wird möglicherweise eher das Angebot einer Stelle erhalten, die direkt "am Menschen" angesiedelt ist, während junge Männer, die ihren Dienst für sechs Monate ableisten, eher Stellen angeboten werden könnten, die nur indirekten Kontakt zu Menschen bieten. Da zudem die Möglichkeit besteht, innerhalb der freiwilligen Verlängerung den Dienst vorzeitig zu beenden, scheint es wenig wahrscheinlich, dass es dazu kommt, dass Dienststellen auf junge Männer Druck ausüben.

Daneben ist es sicher sinnvoll, Freiwilligendienste insgesamt zu stärken, um jungen Menschen die Möglichkeit für Erfahrungen zu bieten, die ihr Leben, ihr Bild vom Menschen und ihre Grundhaltung in einem Gemeinwesen, das auf gegenseitiger Solidarität beruht, in besonderer Weise prägen können. Dazu zählt neben den anerkannten Jugendfreiwilligendiensten auch das berufsvorbereitende Jahr der Lebenshilfe. Wesentlich scheint hierbei, dass die Gelegenheit gegeben ist, eigene Erfahrungen im Sinne eines Lerndienstes zu machen und diese in geeigneter Weise zu reflektieren. Diese Dienste werden jedoch in besonderer Weise von jungen Menschen wahrgenommen, die bereits ein eigenes Interesse für soziale Arbeitsfelder entwickelt haben, bei Zivildienstleistenden ist dies zum Teil erst das Ergebnis ihres Zivildienstes.

Zusammenfassend hält die Bundesvereinigung Lebenshilfe den Gesetzentwurf der CDU/CSU-Fraktion für eine Regelung, die dazu geeignet ist, die Besonderheiten des Zivildienstes für Menschen mit einer Behinderung zu erhalten und damit im Sinne eines Lerndienstes jungen Menschen neue Perspektiven zu ermöglichen. Auch für die Zukunft halten wir es für entscheidend, jungen Menschen im Rahmen eines Dienstes Möglichkeiten zur Begegnung mit Menschen mit Behinderung zu eröffnen und werden die weitere Entwicklung kritisch begleiten. Besondere Bedeutung kommt hier den Freiwilligendiensten zu, wie auch dem berufsvorbereitenden sozialen Jahr, das eine entsprechende Anerkennung erfahren sollte.



Zu den Fragen im Einzelnen:

1. Auch der neunmonatige Zivildienst war ja die Folge nicht nur einer, sondern mehrerer Verkürzungsentscheidungen. Insgesamt betrachtet: Führt eine Verkürzung der Dienstdauer zwingend zu einer Verschlechterung? Wenn nein: Sind in dem vorliegenden Gesetz die Weichen richtig gestellt, um die hohe Qualität des Zivildienstes zu erhalten?

Eine Verkürzung der Dienstdauer kann zwar zu einer Verschlechterung führen, dies ist jedoch nicht zwangsläufig. Wichtig ist dennoch, dass für die betreuten Menschen ein Mindestmaß an Verlässlichkeit und Kontinuität erreicht wird, dafür scheint der vorliegende Gesetzentwurf eine sachgerechte Lösung zu ermöglichen.

2. Kann das Ziel des am 01. Januar 2010 in Kraft getretenen Dritten Zivildienstgesetzänderungsgesetzes, den Zivildienst auch künftig und verstärkt als Lerndienst zu gestalten, aus Ihrer Sicht weiterhin erreicht werden? Wo sehen Sie den Schwerpunkt der Lernerfahrungen der Zivildienstleistenden (ZDL) - in Lehrgängen oder im Dienst vor Ort? Wie werten Sie unter Lerndienstaspekten die vorgesehenen Regelungen zum freiwilligen zusätzlichen Zivildienst? Ist es bei einem sechsmonatigen Zivildienst aus Ihrer Sicht zwingend, dass alle ZDL neben dem Infotag und der politischen Bildung sowie - soweit erforderlich - an der fachlichen Einführung außerdem noch an einem weiteren verpflichtenden Seminar, konkret zur Vertiefung der im Dienst erworbenen persönlichen und sozialen Kompetenzen, teilnehmen?

Wenn der bisherige Charakter des Zivildienstes erhalten bleiben soll, vor allem praktische Lebenserfahrung zu sammeln, sollte der Schwerpunkt der Lernerfahrungen der Zivildienstleistenden im Dienst vor Ort liegen. Für die Möglichkeit, sich (gesellschafts-)politisch weiterzubilden oder sich zu konkreten Themen vertieft fortzubilden, gibt es zahlreiche andere Möglichkeiten.

Bei einem sechsmonatigen Zivildienst sollte man sich daher auf die notwendige Grundinformation, fachliche Einführung und Möglichkeiten zur Reflektion der Praxis beschränken.

Die Rücknahme von § 25 b ZDG ist in Anbetracht der Verkürzung daher angemessen. Die Regelungen in § 25 b ZDG sollten ursprünglich zum 01. Januar 2011 in Kraft treten, sie werden also noch vor ihrem Inkrafttreten wieder rückgängig gemacht.

3. Gibt es ein einseitiges Interesse der Dienststellen am freiwilligen zusätzlichen Zivildienst oder gibt es dieses Interesse auch von den jungen Männern? Nach ihrer Einschätzung: Wer wird das Thema als erster ansprechen: Die Dienststelle oder der Zivildienstpflichtige?

Ein Interesse an einer Verlängerung kann auf beiden Seiten bestehen, da mit einer verlängerten Zeit eine biographische Lücke vermieden werden kann. Dies wird sehr von der individuellen Situation des Zivildienstleistenden abhängen. Dennoch werden möglicherweise die Dienststellen, in Verantwortung für die von ihnen betreuten Menschen, dieses Thema eher ansprechen.

4. Für wir realistisch halten Sie die Befürchtung, alle oder nahezu alle Einrichtungen würden künftig die Vergabe eines Zivildienstplatzes davon abhängig machen, dass der junge Mann sich unabhängig von seiner Motivation für länger als sechs Monate verpflichtet?



Da wie oben ausgeführt, eher die jungen Männer die Wahl haben, welchen Platz sie annehmen und sich dies in Zukunft eher verstärken wird, hält die Lebenshilfe dies für nicht sehr wahrscheinlich. Wenn jedoch einzelne Plätze eher unbesetzt bleiben als mit Zivildienstleistenden für sechs Monate besetzt zu sein, könnte dies für alle Beteiligten, die Menschen mit Behinderung wie die Zivildienstleistenden die bessere Lösung sein.

5. *Mit wem würden Sie einen jungen Mann, der freiwilligen zusätzlichen Zivildienst leistet, eher vergleichen: Mit einem freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst Leistenden oder mit einem Teilnehmer des freiwilligen sozialen Jahres?*

Von seinen Tätigkeiten her ist ein Zivildienstleistender sicher eher mit einem FSJler vergleichbar, von den Rahmenbedingungen eher mit einem Wehrdienstleistenden. Es handelt sich um einen Pflichtdienst, der einer gesellschaftlichen Verpflichtung entspringt, junge Männer folgen damit gerade nicht ihren eigenen Vorstellungen, sondern einer gesellschaftlichen Verpflichtung. Für Menschen mit einer Behinderung und für den Weg zu einer inklusiven Gesellschaft liegen darin besondere Chancen: Junge Männer erhalten die Möglichkeit für neue Lernerfahrungen jenseits ihrer eigenen Interessen.

6. *Führt die vorgesehene Regelung zum künftigen Urlaubsanspruch zu Härten oder Problemen für die ZDL?*

Bei einer Gesamtdauer von sechs Monaten ist dies im Allgemeinen nicht zu vermuten, könnte allerdings in Einzelfällen bedeuten, dass ZDL, die vor und nach ihrem Zivildienst einer regulären Beschäftigung nachgehen, weniger Jahresurlaub haben als dies als Mindesturlaub arbeitsrechtlich vorgesehen ist.

7. *Kann der Zivildienst auch mit seiner vorgesehenen Dauer von nur noch 6 Monaten seine Aufgabe als Wehersatzdienst aus Ihrer Sicht weiterhin erfüllen? Ist er mit den im vorliegenden Gesetz vorgesehenen Rahmenbedingungen realistisch durchführbar?*

Dies ist aus unserer Sicht und wie auch im allgemeinen Teil bereits ausgeführt gegeben.

8. *Kann die vorgesehene Möglichkeit, einen freiwilligen zusätzlichen Zivildienst von 3 bis 6 Monaten zu leisten, den vorgesehenen Wegfall der Möglichkeit einer abschnittsweisen Ableistung des Pflicht-Zivildienstes zur Vermeidung biographischer Lücken oder sonstiger Härten Ihrer Auffassung nach ganz oder teilweise auffangen?*

Die Möglichkeit einer freiwilligen Verlängerung ist aus unserer Sicht, wie bereits im allgemeinen Teil ausgeführt, gut geeignet den individuellen Gegebenheiten Rechnung zu tragen und biographische Lücken zu vermeiden, wie auch die Ausgestaltung des Zivildienstes als Lerndienst am Menschen in verantwortlicher Weise zu gestalten.

Eine abschnittsweise Ableistung bietet zwar gewisse Vorteile für die Zivildienstleistenden, ist aber in aller Regel mit einem Lerndienst am Menschen nicht vereinbar. Daher halten wir es für eine sinnvolle Regelung, dies nicht weiterhin vorzusehen. Mit der Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung sind Lücken im Ausbildungsgang oder auch andere biographische Lücken gut vermeidbar, so dass dies als sachgerechte Lösung erscheint.

9. *Halten Sie die vorgesehenen Regelungen zum freiwilligen zusätzlichen Zivildienst insgesamt für ausgewogen oder sehen Sie darin eine a) Bevorzugung oder b) Benachteiligung der freiwilligen zusätzlichen Zivildienstleistenden gegenüber a) freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst Leistenden und b) Teilnehmenden an FSJ/FÖJ?*



Die vorgesehenen Regelungen zum freiwilligen zusätzlichen Zivildienst sind für sich betrachtet ausgewogen. Es kann nur dann davon ausgegangen werden, dass ein relevanter Anteil diese Möglichkeit in Anspruch nimmt, wenn z.B. eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung besteht oder Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz beansprucht werden können (§ 41 a Abs. 3 und 4 des Entwurfs).

Zu begrüßen wäre, wenn der Dienststelle die Möglichkeit eröffnet würde, einen eventuell gewährten Zuschlag erstattet zu bekommen. Der Zuschlag soll gem. § 41 a Abs. 5 (Entwurf) nur bei besonderen Gründen gewährt und nicht erstattet werden. Es wäre sinnvoll, diese Gründe beispielhaft im Gesetz zu benennen und für diese Ausnahmefälle auch eine Kostenerstattung vorzusehen.

10. Sind die Regelungen zum freiwilligen zusätzlichen Zivildienst praxistauglich, bürokratiearm und für die Dienststellen umsetzbar?

Ein Fragezeichen ist hinter die Regelung zu setzen, dass gem. § 41 a Abs. 2 frühestens zwei Monate nach Dienstbeginn der Antrag auf freiwillige Verlängerung gestellt werden kann. Die notwendige Planungssicherheit erfordert für viele Dienststellen ebenso wie für die Zivildienstleistenden eine längere Vordlaufzeit.

Zu berücksichtigen ist auch, dass nicht zu verhindern ist, dass bei Bewerbungsgesprächen nach dem Interesse bzw. der eventuellen Bereitschaft zu einer möglichen Verlängerung gefragt wird. Unter anderem, um wie oben ausgeführt, einen sinnvollen Einsatz für den Zivildienstleistenden zu sichern. Auch ein Zivildienstleistender, der wegen seines Ausbildungsbeginns eine Verlängerung wünscht, wird die Möglichkeit hierzu sicher frühzeitig ansprechen wollen. Angemessen wäre eine Regelung, dass ab Dienstantritt eine entsprechende Vereinbarung auf Verlängerung geschlossen werden kann. Eine missbräuchliche Anwendung ist nicht zu erwarten, da die Zivildienstleistenden in aller Regel mehrere Stellen zur Auswahl haben werden und somit eher die Dienststellen um Zivildienstleistende konkurrieren werden. Darüber hinaus können diese jederzeit ihre freiwillige Tätigkeit beenden.

Gemäß § 43 Abs. 3 sollen Zivildienstleistende in der freiwilligen Phase ihrer Tätigkeit die Möglichkeit erhalten, jederzeit aus dem Dienstverhältnis auszusteigen. Sicherlich hat der Wunsch, vorzeitig aus dem Dienst auszusteigen, zur Folge, dass eine alsbaldige Trennung angestrebt werden sollte. Außerhalb des Bereichs einer außerordentlichen/fristlosen Kündigung sollte eine Regelung angestrebt werden, die einem verantwortlichen Umgang mit den betreuten Menschen entgegenkommt. Ein Lerndienst, der sich den Belangen von Menschen mit Behinderung widmet und dann eine sofortige Einstellung der Tätigkeit ermöglicht, konterkariert die Erfahrung sozialer Verantwortlichkeit bei den Zivildienstleistenden. Hier könnte es beispielsweise sinnvoll sein, grundsätzlich eine vierzehntägige Kündigungsfrist vorzusehen, von der in beiderseitigem Einvernehmen abgesehen werden kann.

11. Werden Dienststellen ein Interesse daran haben, ZDL zu einem freiwilligen zusätzlichen Zivildienst zu verpflichten, bevor sie sie im Dienst erlebt haben oder werden sie eher warten wollen, bis sie einen Eindruck aus der Praxis haben?

In der Regel werden eher die Rahmenbedingungen des Einsatzes und der persönliche Eindruck im Bewerbungsverfahren zu einem solchen Interesse führen.



12. Kann mit den vorgesehenen Regelungen zum freiwilligen zusätzlichen Zivildienst der von Verbandssseite befürchtete Wegfall von Zivildienstplätzen verhindert werden?

Dies ist schwer vorzusehen, weil nicht abzusehen ist, inwieweit Zivildienstleistende die Möglichkeit zur Verlängerung nutzen, oder sich auf eine sechsmonatige Dienstzeit beschränken werden. Möglicherweise werden dann verstärkt Freiwilligendienste angestrebt.

13. Wird die Einführung des freiwilligen zusätzlichen Zivildienstes in der vorgesehenen Form Auswirkungen auf die Beschäftigung von Pflegekräften haben, für die ein Mindestlohn gilt?

Da Zivildienstleistende in der Regel nicht für die notwendige Versorgung, sondern für zusätzliche Angebote genutzt werden, ist ein solcher Effekt nicht zu erwarten – zumal bei einem Überschuss an Zivildienststellen bereits heute nicht jede Stelle besetzt wird und damit für die Dienststellen eine Verlagerung alltäglich notwendiger Aufgaben auf Zivildienstleistende schon heute nicht möglich ist.

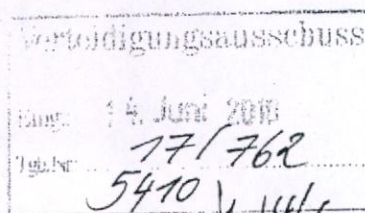
14. Halten Sie die Übergangsvorschrift, wonach nicht nur Zivildienstleistende, die nach dem vorgesehenen Inkrafttreten ihren Dienst antreten, sondern auch Zivildienstleistende, die heute schon im Dienst sind, ihren Dienst nach (mindestens) 6 Monaten beenden können für angemessen und auch für deren Dienststellen verkraftbar? Bitte beantworten Sie diese Frage unter Berücksichtigung der vorgesehenen Möglichkeiten, dass die heute schon im Dienst Befindlichen auf Wunsch die ursprünglich festgesetzten 9 Monate Dienst leisten können.

Im Sinne einer verlässlichen Vereinbarung zwischen Dienststellen und Zivildienstleistenden scheint die Möglichkeit für bereits tätige Zivildienstleistende ihren Dienst zu verkürzen sehr ungünstig. In der Gleichbehandlung mit Wehrdienstleistenden ist sie jedoch möglicherweise hinzunehmen.

Berlin, den 13. Juni 2010

Robert Antretter MdB a.D.
Bundsvorsitzender

Prof. Dr. Jeanne Nicklas-Faust
Stellvertretende Vorsitzende
der Bundesvereinigung Lebenshilfe

GIBGesellschaft für Innovationsforschung
und Beratung mbH

Öffentliche Anhörung des Verteidigungsausschusses zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung wehr- und zivildienstrechtlicher Vorschriften 2010

Berlin, 14. Juni 2010

Prof. Dr. Carsten Becker

Statement der GIB zum Zivildienst

Seit Beginn des Jahres 2008 untersucht die GIB Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung, Berlin im Auftrag des BMFSFJ Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Effekte, die der Zivildienst auf junge Männer hat. Dabei geht es vor allem um persönliche und soziale Schlüsselkompetenzen für das spätere Berufs- und Privatleben sowie um die Reflexion und Weiterentwicklung der Persönlichkeit.

Die durch die GIB durchgeführte Untersuchung ist bislang die umfangreichste Erhebung bei Zivildienstleistenden und Zivildienststellen. Sie stellt nicht nur erstmalig eine belastbare Datengrundlage für die Bewertung der Sozialisations- und Lerneffekte des Zivildienstes zur Verfügung, sie basiert auch auf einer Multiakteurs-Betrachtung: Zum einen fanden Befragungen von Lehrenden und Leitungen von Zivildienstschulen, Regionalbetreuern und Regionalbetreuerinnen sowie von Zivildienststellen (277 Teilnehmer) statt, zum anderen Befragungen von ehemaligen, aktuellen und zukünftigen Zivildienstleistenden (insgesamt etwas über 3.000 Teilnehmer). Die Auswahl der Zivildienstleistenden erfolgte zufällig, die Bruttostichprobe ist daher repräsentativ für die Gesamtheit der Zivildienstleistenden in Deutschland. Verzerrungen der Nettostichprobe wurde mit Gewichtungungsverfahren begegnet. Die Untersuchung ist derzeit die einzige empirisch belastbare Grundlage, um die Wirkungen des Zivildienstes auf seine Teilnehmer zu bewerten.

Gegenstand der Untersuchung war nicht der Effekt einer Verkürzung des Zivildienstes. Zahlreiche Untersuchungsfragen lassen jedoch Aussagen darüber zu, welche Veränderungen sich bei einer Verkürzung des Zivildienstes bzw. bei der Einführung der freiwilligen Verlängerung wahrscheinlich ergeben würden. Die Untersuchung ist außerdem noch



nicht abgeschlossen, weswegen nur vorläufige Ergebnisse und Anhaltspunkte dargestellt werden können.

Zunächst zur Wirkung des Zivildienstes auf die jungen Männer:

Es sind umfangreiche Sozialisations- und Lerneffekte zu beobachten. Bei der überwiegenden Zahl der Zivildienstleistenden, die am Ende ihrer Dienstzeit befragt wurden, ist ein deutlicher Zuwachs bei den personalen Kompetenzen sowie den Handlungs-, Sozial- und Fach- bzw. Methodenkompetenzen festzustellen. Ferner kann eine Verbesserung der Genderkompetenz und der Selbstwirksamkeitserwartung festgestellt werden. Schließlich verändern sich die Einstellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Interesse an sozialen Fragen verstärkt sich. In rund jedem fünften Fall beeinflusst der Zivildienst die weitere Berufswahl, in rund jedem vierten Fall hat der Zivildienst beruflich genutzt. All diese Veränderungen sind uneingeschränkt positiv zu bewerten und zeigen, dass der Zivildienst bereits jetzt ein Lerndienst ist.

Zur Frage der Verkürzung des Zivildienstes sowie insbesondere zur freiwilligen Verlängerung haben sich die Zivildienstleistenden in mehreren Fragen geäußert.

- Auf eine offene Frage zu möglichen Veränderungen bei der Ausgestaltung des Zivildienstes haben sich knapp zwei Drittel der Befragungsteilnehmer geäußert. Fast 40% derjenigen, die Auskunft gegeben haben, sprechen sich gegen eine Verkürzung des Zivildienstes aus. 9,9% sprechen sich für eine Verlängerung der Dienstzeit aus, nur 1,3% für eine Verkürzung. Die Ablehnung der Verkürzung erreicht eine für eine offene Frage ungewöhnlich hohen Wert. Dies dürfte vor allem dem Wunsch der Jugendlichen geschuldet sein, biografische Lücken zu vermeiden, die sich aufgrund der üblichen Ausbildungs- und Studientermine in der Regel bei unterjährigen Biographieabschnitten ergäben. Mit der Möglichkeit einer freiwilligen Verlängerung wird den Jugendlichen die Möglichkeit gegeben, solche Lücken auch in Zukunft zu vermeiden.
- Bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt verlängern viele Zivildienstleistende ihre Tätigkeit bei der Zivildienststelle, bei der sie ihren Dienst leisten (insgesamt schätzen wir ca. 29% auf der Basis unserer Befragung). Von einem Interesse an Verlängerungsmöglichkeiten ist also grundsätzlich auszugehen,

gerade wenn der Dienst auf sechs Monate verkürzt wird. Knapp die Hälfte dieser Teilnehmer arbeitet dabei in Form einer befristeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, etwa ebenso viele jedoch auch in Form einer geringfügigen Beschäftigung, einer ehrenamtlichen Mitarbeit oder eines Praktikums. Von der Einführung der Möglichkeit einer freiwilligen Verlängerung ist also per se keine soziale Schlechterstellung, sondern mitunter sogar eine bessere soziale Absicherung der über die Dauer der Pflichtdienstzeit bei der Zivildienststelle eingesetzten Zivildienstleistenden zu erwarten.

- Über die Pflichtseminare hinausgehende Seminare und Fortbildungsveranstaltungen werden von ca. 30% der Zivildienstleistenden in Anspruch genommen. Ein Nutzen dieser Seminare ist feststellbar, die meisten Zivildienstleistenden bewerten jedoch den Nutzen, den sie aus den praktischen Tätigkeiten in der Zivildienststelle ziehen können, deutlich höher. Die meisten positiven Erlebnisse beziehen sich auf die Arbeit mit den Menschen, die die Zivildienstleistenden betreuen oder mit denen sie zusammenarbeiten. Zuwächse an sozialen und persönlichen Kompetenzen hängen offenbar nicht so sehr von der Teilnahme an diesen Seminaren ab. Da die Lerneffekte hauptsächlich aus der praktischen Tätigkeit resultieren, ist grundsätzlich nicht erkennbar, warum die Frage weiterer Pflichtseminare Auswirkungen auf den Charakter des Zivildienstes als Lerndienst haben sollte. Die mit der freiwilligen Verlängerung gegebene Freiheit der Ausgestaltung lässt vielmehr eine Anpassung der Dienstdauer an die Lernanforderungen zu – so können Verlängerungen z.B. dann besonders attraktiv sein, wenn in der Verlängerungsdauer zusätzliche fachliche Lernangebote gemacht werden oder wenn der Dienst nahe am zukünftigen Berufsfeld ist.

Zusammenfassend schätzen wir den Zivildienst als gelungene Instanz der persönlichen und sozialen Entwicklung junger Männer ein. Die Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung lässt individuell unterschiedliche Dienstzeiten zu, was wir im Sinne der Vermeidung biographischer Lücken und aufgrund der beschriebenen Interessenlage der Jugendlichen als sinnvoll einschätzen.