

W

Deutscher Bundestag ■ Wissenschaftliche Dienste

**Rechtliche Fragen zur Nutzung privater Militärfirmen durch
die Bundeswehr als „Sponsored Reserve“**

- Ausarbeitung -

Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages

Verfasserin: [REDACTED]

Rechtliche Fragen zur Nutzung privater Militärfirmen durch die Bundeswehr als „Sponsored Reserve“

Ausarbeitung WD 2 - 52/2007

Abschluss der Arbeit: 22. Mai 2007

Fachbereich WD 2: Auswärtiges, Internationales Recht,
Wirtschaftliche Zusammenarbeit und
Entwicklung, Verteidigung,
Menschenrechte und humanitäre Hilfe

Telefon: + [REDACTED]

Ausarbeitungen und andere Informationsangebote der Wissenschaftlichen Dienste geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Die Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste sind dazu bestimmt, Mitglieder des Deutschen Bundestages bei der Wahrnehmung des Mandats zu unterstützen. Der Deutsche Bundestag behält sich die Rechte der Veröffentlichung und Verbreitung vor. Diese bedürfen der Zustimmung des Direktors beim Deutschen Bundestag.

- Zusammenfassung -

Die Nutzung privater Militärfirmen durch staatliche Streitkräfte bringt zahlreiche Probleme mit sich, deren Ursache vor allem im fehlenden soldatenrechtlichen Status der Angehörigen der Mitarbeiter dieser Firmen liegt. Das in Großbritannien entwickelte „Sponsored Reserve“-Modell könnte eine Möglichkeit zur Lösung dieser Probleme darstellen. Es sieht vor, dass der Staat mit einem Unternehmen einen Vertrag schließt, in dem sich das Unternehmen verpflichtet, eine bestimmte Dienstleistung zu erbringen und zur Erbringung dieser Dienstleistung eine bestimmte Anzahl an Personen mit dem Status eines „special member“ der Reserve (sog. Angehörige der „Sponsored Reserve“) vorzuhalten. Zum Zwecke der Erfüllung dieses Vertrages schließt das Unternehmen einen Vertrag mit seinen Mitarbeitern ab, welche sich verpflichten, innerhalb einer bestimmten Frist Reservist zu werden, sofern sie noch nicht der Reserve angehören. Hierdurch erhält der Staat die Möglichkeit, die Mitarbeiter der privaten Militärfirma bei Bedarf als Soldaten zum Dienst in den Streitkräften heranzuziehen. Dies hat zur Folge, dass für sie die gleichen Regeln wie für andere Soldaten auch gelten, sofern das Gesetz keine abweichende Regelung enthält.

Nach erster Prüfung erscheint eine Einführung des „Sponsored Reserve“-Modells in der Bundesrepublik Deutschland aus rechtlicher Sicht möglich. Insbesondere dürften einer Einführung keine verfassungsrechtlichen Bestimmungen entgegenstehen. Da das Verfassungsrecht einer Privatisierung von Aufgaben der Bundeswehr Grenzen setzt, käme der Einsatz von Angehörigen der „Sponsored Reserve“ allerdings nicht in allen Bereichen der Bundeswehr in Betracht. Auch hat die Bundeswehr schon jetzt die Möglichkeit, Personen, die weder wehrpflichtig sind, noch in der Bundeswehr gedient haben, zum Dienst in den Streitkräften heranzuziehen, sofern sie sich hierzu freiwillig verpflichtet haben. Gleichermäßen kann sie auch Personen, die in der Bundeswehr gedient haben, obwohl sie nicht (mehr) der Wehrpflicht unterliegen, zum Dienst in den Streitkräften heranziehen. Zu besonderen Auslandsverwendungen und Hilfeleistungen im Innern ist eine Heranziehung jedoch nur auf der Grundlage einer freiwilligen Verpflichtung möglich. Schließlich ist auch eine Einberufung Wehrpflichtiger zum Dienst in den Streitkräften möglich, setzt jedoch bei besonderen Auslandsverwendungen und Hilfeleistungen im Innern voraus, dass sich der Wehrpflichtige hierzu bereit erklärt und gedient hat. Welche gesetzlichen Vorschriften auf Angehörige der „Sponsored Reserve“ Anwendung finden sollten, bedarf einer sorgfältigen Prüfung, bei der dem wirtschaftlichen Charakter der Beziehungen zwischen dem Staat, dem Unternehmen und dem Mitarbeiter dieses Unternehmens sowie der militärischen Leistungsfähigkeit der Bundeswehr angemessen Rechnung zu tragen ist.

Inhalt

1.	Einleitung	4
2.	Das „Sponsored Reserve“-Modell Großbritanniens	6
2.1.	Die Beziehungen zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern	7
2.2.	Die Beziehungen zwischen dem Staat und den Mitarbeitern des Unternehmens	8
2.2.1.	Aufforderung zum Einsatz („permanent service“)	9
2.2.2.	Entlassung aus dem Einsatz („permanent service“)	9
2.2.3.	Entlassung aus der Reserve	10
2.3.	Anzahl der Angehörigen der „Sponsored Reserve“ und Verhältnis zur Anzahl regulärer Soldaten	11
2.4.	Praxis des Einsatzes von Angehörigen der „Sponsored Reserve“	12
3.	Rechtliche Rahmenbedingungen für eine Einführung des „Sponsored Reserve“-Modells in der Bundesrepublik Deutschland	12
3.1.	Zulässigkeit der Privatisierung der Tätigkeiten der Bundeswehr	12
3.2.	Die Beziehungen zwischen dem Staat und den Mitarbeitern der privaten Militärfirma	13
3.2.1.	Voraussetzungen einer Heranziehung zum Dienst in den Streitkräften	13
3.2.1.1.	Wehrpflichtige	13
3.2.1.1.1.	Gediente Wehrpflichtige	14
3.2.1.1.2.	Ungediente Wehrpflichtige	15
3.2.1.1.3.	Besondere Voraussetzungen einzelner Wehrdienstarten	15
3.2.1.2.	Nicht-wehrpflichtige Personen	15
3.2.1.2.1.	Gediente Dienstleistungspflichtige	16
3.2.1.2.2.	Ungediente Dienstleistungspflichtige	17
3.2.1.3.	Zwischenergebnis	18
3.2.2.	Beginn des Wehrdienstverhältnisses	19
3.2.3.	Rechte und Pflichten von Soldaten	19
3.2.4.	Ende des Wehrdienstverhältnisses	20
3.3.	Die Beziehungen zwischen der privaten Militärfirma und ihren Mitarbeitern	21
4.	Fazit	21
5.	Literaturverzeichnis	22

1. Einleitung

Die Nutzung privater Militärfirmen (PMF) durch staatliche Streitkräfte hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Das Hauptargument für einen Einsatz privater Militärfirmen ist dabei regelmäßig, dass diese Firmen viele Aufgaben effizienter und kostengünstiger erledigen könnten als die Streitkräfte, wobei jedoch umstritten ist, ob dies tatsächlich zutrifft.¹ Mit dem Einsatz privater Militärfirmen sind allerdings auch zahlreiche Probleme verbunden: So begibt sich der Staat durch eine Auslagerung militärischer Fähigkeiten an private Militärfirmen möglicherweise seiner Fähigkeit, selbst für die Sicherheit seiner Bürgerinnen und Bürger sorgen zu können.² Auch haben Mitarbeiter³ privater Militärfirmen nicht den Status von Kombattanten und dürfen sich deshalb nach dem Völkerrecht nicht an Kampfhandlungen beteiligen, vorausgesetzt, sie sind – wie im Normalfall – nicht Angehörige der regulären Streitkräfte i.S.d. Art. 43 Abs. 1 des Zusatzprotokolls I zu den Genfer Abkommen.⁴ Da eine trennscharfe Abgrenzung zwischen Kampfhandlungen und erlaubten Unterstützungshandlungen nicht möglich ist, operieren die Mitarbeiter privater Militärfirmen häufig in einer rechtlichen Grauzone.⁵ Schließlich können negative Folgen für die militärische Einsatzführung eintreten. Denn die Mitarbeiter privater Militärfirmen sind nicht in die Kommandokette des Militärs eingegliedert und können aufgrund der vertraglichen Fixierung ihrer Aufgaben nicht so flexibel eingesetzt werden wie Soldaten.⁶

Ein Großteil der mit der Nutzung privater Militärfirmen verbundenen Nachteile lässt sich nach Ansicht von Petersohn, dem Autor einer kürzlich veröffentlichten SWP-Studie zu dem Thema „Die Nutzung privater Militärfirmen durch US-Streitkräfte und Bundeswehr“, – bei gleichzeitiger Erzielung der damit erhofften Vorteile – durch das in Großbritannien entwickelte „Sponsored Reserve“-Modell vermeiden.⁷ Nach diesem Modell schließt der Staat einen Vertrag mit einer PMF über eine bestimmte Dienstleis-

1 Dazu ausführlich Petersohn, S. 8 f. m.w.N.

2 Vgl. Petersohn, S. 9 ff.

3 Die folgende Ausarbeitung verwendet aus Gründen der Vereinfachung lediglich die maskuline Form. Von den jeweiligen Begriffen umfasst sind jedoch sowohl Männer als auch Frauen. Im deutschen Recht ist jedoch zu beachten, dass die Wehrpflicht nur für Männer gilt (dazu s.u. 3.2.1.1, S. 13). Immer dann, wenn es um „Wehrpflichtige“ geht, sind deshalb nur Männer erfasst. Der Begriff der „Dienstleistungspflichtigen“ erfasst dagegen grundsätzlich sowohl Männer als auch Frauen. In den Fällen, in denen der Personenkreis der Dienstleistungspflichtigen nach Angehörigen des weiblichen und männlichen Geschlechts präzisiert wird, sind jedoch nur die Angehörigen des genannten Geschlechts gemeint.

4 Vgl. [REDACTED], WD 2 – 140/06. Dazu ausführlich Schaller, S. 8 ff.

5 Dazu vgl. Petersohn, S. 22 f. sowie Schaller, S. 11.

6 Vgl. Petersohn, S. 25 f.; Schaller, S. 10.

7 Vgl. Petersohn, S. 6. Eine andere, allerdings weniger flexible Möglichkeit bestünde darin, Unternehmen zu verpflichten, nur solche Personen einzustellen, die bereits militärische Verpflichtungen eingegangen sind; vgl. Blizzard, *Air Force Journal of Logistics*, Vol. XXVIII (2004) 1, S. 3, S. 12 f.

tung, die auch im Einsatz zu erbringen ist. Dieser Vertrag sieht vor, dass die Angestellten der PMF als sog. „Sponsored Reserve“ im Falle eines Militäreinsatzes wie Reservisten zum Dienst in den Streitkräften herangezogen werden können und durch ihre Heranziehung den Status von Soldaten erlangen.

Die folgende Ausarbeitung stellt zunächst das britische Modell der „Sponsored Reserve“ vor.⁸ Im Anschluss daran werden einige Fragen erörtert, die von besonderer Relevanz für die Untersuchung der Frage sind, ob die Einführung eines solchen Modells in der Bundesrepublik Deutschland aus rechtlicher Sicht möglich wäre.⁹ Die Fragen, ob es sinnvoll wäre, das „Sponsored Reserve“-Modell auch in der Bundesrepublik Deutschland einzuführen, und falls ja, in welchen Fällen auf eine „Sponsored Reserve“ zurückgegriffen werden sollte, werden dagegen nicht behandelt.¹⁰

-
- 8 Auch andere Staaten (z.B. Australien, Kanada und die U.S.A.) erwägen die Einführung eines solchen Modells oder haben ein solches Modell bereits eingeführt; vgl. Joyner, *Citizen Airman*, April 2001, S. 3 f. Zur Diskussion und Situation in den U.S.A. vgl. Blizzard, *Air Force Journal of Logistics*, Vol. XXVIII (2004) 1, S. 3, S. 12 ff.; Guidry/Wills, *Air Force Journal of Logistics*, Vol. XXVIII (2004) 4, S. 4, S. 12 ff.; Guillory, *Air Force Law Review* 50 (Frühjahr 2001) 1, S. 111 ff., S. 141; Joyner, *Citizen Airman*, April 2001, S. 3 f.
- 9 Das deutschsprachige Schrifttum hat sich – abgesehen von Petersohn, S. 31 f. – bisher nicht mit dem „Sponsored Reserve“-Modell auseinandergesetzt. Auch im englischsprachigen Schrifttum existiert kaum Literatur über dieses Modell. Eine erschöpfende Behandlung der Frage, ob die Einführung dieses Modells nach deutschem Recht zulässig wäre, an welcher Stelle gesetzlicher Änderungsbedarf besteht und wie dieser zu beheben wäre, ist deshalb im Rahmen dieser Ausarbeitung nicht möglich.
- 10 Nach dem Positionspapier des britischen Verteidigungsministeriums, welches den Wissenschaftlichen Diensten auszugsweise per mail zur Verfügung gestellt wurde, sollte der Einsatz einer „Sponsored Reserve“ für sämtliche Projekte in Erwägung gezogen werden, in denen (1) die Dienstleistungserbringer im Falle eines Einsatzes Angehörige der Streitkräfte mit Soldatenstatus sein müssen, (2) der Einsatz der „Sponsored Reserve“ bei einem annehmbaren operationellen und kommerziellen Risiko kostengünstig ist und die Personalstrukturen der regulären Streitkräfte nicht unannehmbar beeinflusst werden können und zu speziell sind, um von freiwilligen Reservisten erbracht werden zu können. Eine „Sponsored Reserve“ sei am besten für solche Hilfsfunktionen geeignet, die routinemäßig und im Einsatz erbracht werden müssten, außerhalb des Einsatzes jedoch durch Zivilisten erbracht werden könnten. Auch wenn nicht geplant sei, Angehörige der „Sponsored Reserve“ für unmittelbare Kampfhandlungen einzusetzen, könnten sie dennoch in Gefechte verwickelt werden und sich selbst verteidigen müssen. Die Übertragung von Dienstleistungen an eine „Sponsored Reserve“ sei in drei Fällen angemessen: (1) In Fällen, in denen die Einführung des Soldatenstatus, die Eingliederung in die Kommandokette und die militärische Kontrolle zur Verbesserung von Dienstleistungen führt, die durch Zivilisten erbracht werden, sofern das Preis-Leistungs-Verhältnis angemessen ist. Zwar würden solche Projekte nicht notwendigerweise Kosten einsparen; sie böten jedoch einen erhöhten Schutz für die Dienstleistungserbringer und könnten den Standard der Dienstleistungen verbessern. (2) In Fällen, in denen Angehörige der „Sponsored Reserve“ reguläre Streitkräfte ersetzen sollen. Solche Projekte sollten zu Kostenreduzierungen führen, sofern das Projekt groß genug sei, um von Anbietern militärischer Dienstleistungen wirtschaftlich durchgeführt werden zu können. Die Auswahl der militärischen Fähigkeiten und die Flexibilität der Verwendung seien jedoch notwendigerweise eingeschränkt, wenn private Unternehmen kostengünstiger als die regulären Streitkräfte sein sollten. (3) In Fällen innovativer Projekte. Bei solchen Projekten bestünde ein erhebliches Potential, Kosten zu sparen, in dem u.a. das Risiko auf das Privatunternehmen übertragen würde. Auch könnten sie Fähigkeiten bereitstellen, die aufgrund ihres Umfangs und ihrer Kosten in den regulären Streitkräften nicht kosteneffizient aufrechterhalten werden könnten. Mit Blick auf die Leistung ließen sich u.a. folgende Arten des Einsatzes der „Sponsored Reserve“ unterscheiden: (1) Dienstleistungen, die (außerhalb eines Einsatzes) dauerhaft durch ziviles Personal erbracht werden,

2. Das „Sponsored Reserve“-Modell Großbritanniens

Das „Sponsored Reserve“-Modell ist im Reserve Forces Act 1996 (RFA 96)¹¹ gesetzlich verankert.¹² Es sieht vor, dass der Staat mit einem Unternehmen einen Vertrag abschließt, in dem sich das Unternehmen verpflichtet,

- eine bestimmte Dienstleistung zu erbringen und
- zur Erbringung dieser Dienstleistung eine bestimmte Anzahl an Personen mit dem Status eines „special member“ der Reserve (sog. Angehörige der „Sponsored Reserve“) vorzuhalten.

Zum Zwecke der Erfüllung dieses Vertrages schließt das Unternehmen oder ein von diesem in die Erfüllung eingeschaltetes Unternehmen¹³ sodann mit seinen – neu verpflichteten oder bereits vorhandenen – Angestellten oder anderen Personen (Mitarbeiter¹⁴) einen Vertrag ab. Daneben bedarf es der Begründung eines hoheitlichen Verhältnisses zwischen dem Staat und den Mitarbeitern dieses Unternehmens, welches es dem

im Falle eines Einsatzes jedoch durch Soldaten erbracht werden sollen sowie (2) Dienstleistungen, die nur im Falle eines Einsatzes erforderlich sind und durch Soldaten erbracht werden müssen. Dazu vgl. auch Blizzard, *Air Force Journal of Logistics*, Vol. XXVIII (2004) 1, S. 3, S. 13. Allgemein zur Frage der Privatisierung militärischer Dienstleistungen vgl. Wulf, S. 49 ff. und 203 ff.; Avant, S. 57 ff. und 81 ff.; Schreier/Caparini, S. 51 ff. und 80 ff.

- 11 Abrufbar unter: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/1996014.htm> (Stand: 17.04.2007).
- 12 Der Reserve Forces Act 1996 sieht vor, dass Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz die näheren Einzelheiten zu den Voraussetzungen regeln können, unter denen eine Person als Angehöriger der „Sponsored Reserve“ in die Reserve eintreten sowie unter denen ein Angehöriger der „Sponsored Reserve“ eine Erlaubnis zur Fortsetzung des Dienstes als „normaler“ Reservist beantragen kann. Daneben können Regelungen erlassen werden, die auf Angehörige der „Sponsored Reserve“ anwendbar sind, während sie Teil der Streitkräfte sind oder nachdem ihre Verpflichtung erloschen ist, einer Aufforderung zum Einsatz Folge zu leisten oder Übungseinheiten zu absolvieren, sowie Regelungen über die Aufnahme oder Wiederaufnahme des Dienstes als „normaler“ Reservist; vgl. § 38 Abs. 3 des Reserve Forces Act 1996. Vor dem Erlass dieser Vorschriften sind die Vertreter der betroffenen Berufsgruppen zu beteiligen; vgl. § 38 Abs. 4 des Reserve Forces Act 1996. Ausführungsbestimmungen zum Reserve Forces Act wurden im Jahre 1999 erlassen; vgl. Blizzard, *Air Force Journal of Logistics*, Vol. XXVIII (2004) 1, S. 3, S. 13. Nach der Auskunft des deutschen Militärattachés in London gibt es bisher lediglich Ausführungsbestimmungen der Territorial Army (TA Regulations on Sponsored Reserves). Die Territorial Army entspricht strukturell einem Teil der Reserve des Heeres. Luftwaffe und Marine halten einen solchen Teil nicht vor; vgl. IISS, S. 148 ff. Teilstreitkräfte-übergreifende Ausführungsbestimmungen werden nach der Auskunft des deutschen Militärattachés in London zur Zeit erarbeitet.
- 13 Das Unternehmen, welches den Vertrag mit dem Staat geschlossen hat, muss das Personal nicht selbst einstellen, sondern kann sich zur Erfüllung dieses Vertrages auch Dritter bedienen, die das Personal einstellen. Für diese gelten die gleichen Bestimmungen; vgl. § 48 Abs. 2 des Reserve Forces Act 1996. Der im Folgenden verwendete Begriff „Unternehmen“ bezeichnete beide Konstellationen.
- 14 Der Begriff der Mitarbeiter umfasst sowohl (männliche und weibliche) Angestellte des Unternehmens als auch (männliche und weibliche) Selbständige, die das Unternehmen in die Erfüllung seiner Verpflichtung gegenüber dem Staat einschaltet und für die grundsätzlich dieselben Regelungen wie für Angestellte gelten; vgl. § 48 Abs. 3 des Reserve Forces Act 1996. Daneben finden die Regelungen auch auf Staatsbedienstete Anwendung. Bei diesen wird unterstellt, dass sie einen Arbeitsvertrag mit einer Person abgeschlossen hätten, welche der Verteidigungsminister als ihr Arbeitgeber für die Zwecke dieser Regelungen festgelegt hat; vgl. § 48 Abs. 1 des Reserve Forces Act 1996.



Staat ermöglicht, die Mitarbeiter des Unternehmens zum Dienst in den Streitkräften heranzuziehen.¹⁵

2.1. Die Beziehungen zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern

Beim Abschluss des Vertrages zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern ist zwischen Mitarbeitern, die bereits der Reserve angehören, und solchen, bei denen dies nicht der Fall ist, zu unterscheiden:

- Mitarbeiter, die bereits der Reserve angehören, erlangen durch den Abschluss des Vertrages den Status eines Angehörigen der „Sponsored Reserve“.¹⁶
- Mitarbeiter, die noch nicht der Reserve angehören, müssen innerhalb der in ihrem Vertrag festgelegten Frist in die Reserve eintreten und erlangen hierdurch den Status eines Angehörigen der „Sponsored Reserve“.¹⁷ Die Entscheidung darüber, ob eine Person in die Reserve aufgenommen wird, trifft jedoch das Militär.¹⁸ Verstreicht die Frist, ohne dass der Mitarbeiter in die Reserve eintritt, so wird sein Vertrag kraft Gesetzes aufgelöst.¹⁹

Der Vertrag, den das Unternehmen mit seinen Mitarbeitern abschließt, enthält Bestimmungen zur speziellen Tätigkeit und verpflichtet seine Mitarbeiter, eine Aufforderung zum Einsatz („call out for permanent service“)²⁰ zu befolgen und vertraglich oder gesetzlich²¹ festgelegte militärische Ausbildungs- und Übungseinheiten zu absolvieren.²² Ferner kann der Vertrag Einzelregelungen enthalten, welche weitere Verpflichtungen des Mitarbeiters oder seinen Dienst in der „Sponsored Reserve“ betreffen. Insbesondere kann er festlegen,

15 Vgl. Petersohn, S. 32.

16 Vgl. § 39 Abs. 7 des Reserve Forces Act 1996. Ihnen stehen auch solche Mitarbeiter gleich, die in die Reserve eintreten, um Angehöriger der „Sponsored Reserve“ zu werden, obwohl sie noch keinen Vertrag mit dem Unternehmen abgeschlossen haben. Ein solcher Eintritt in die Reserve, der dem alleinigen Zweck dient, Angehöriger der „Sponsored Reserve“ zu werden, ist möglich. In diesem Fall darf eine Aufforderung zum Einsatz („permanent service“) und zur Absolvierung von Ausbildungs- und Übungseinheiten grundsätzlich erst erfolgen, nachdem die Person den Vertrag mit dem Unternehmen unterzeichnet hat; vgl. Ziffer 7 des Annex J to Chapter 1 der TA Regulations on Sponsored Reserves (s.o. Fn. 12).

17 Vgl. § 39 Abs. 5 und Abs. 8 lit. a des Reserve Forces Act 1996.

18 Vgl. Blizzard, Air Force Journal of Logistics, Vol. XXVIII (2004) 1, S. 3, S. 13.

19 Vgl. § 39 Abs. 8 lit. b des Reserve Forces Act 1996.

20 Diese Aufforderung zum Einsatz verpflichtet den Angehörigen der „Sponsored Reserve“ zunächst lediglich dazu, sich zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort zum Einsatz („permanent service“) vorzustellen und dort zu warten, bis er für den Einsatz ausgewählt oder darüber informiert wurde, dass er nicht dafür ausgewählt wurde (vgl. § 43 Abs. 2 des Reserve Forces Act 1996). Sie verliert ihre Gültigkeit, wenn der Angehörige der „Sponsored Reserve“ für den Einsatz ausgewählt oder darüber informiert wurde, dass er nicht dafür ausgewählt wurde. Darüber hinaus verliert sie auch dann ihre Gültigkeit, wenn der Angehörige der „Sponsored Reserve“ nicht mehr verpflichtet ist, ihr Folge zu leisten; vgl. § 43 Abs. 5 des Reserver Forces Act 1996.

21 Damit sind die Ausführungsbestimmungen nach § 4 des Reserve Forces Act (dazu s.o. Fn. 12) gemeint; vgl. § 127 Abs. 1 des Reserve Forces Act.

22 Vgl. § 38 Abs. 2 i.V.m. § 40 Abs. 1 des Reserve Forces Act 1996.



- wie lange der Mitarbeiter verpflichtet ist, seinen Status als Angehöriger der „Sponsored Reserve“ aufrechtzuerhalten, und
- welche Ereignisse seine Verpflichtung beenden, einer Aufforderung zum Einsatz („permanent service“) Folge zu leisten und Übungseinheiten zu absolvieren.²³

Der Vertrag wird kraft Gesetzes aufgelöst, sofern

- der Mitarbeiter einen anderen Vertrag abschließt, der ihn dazu verpflichtet, eine Aufforderung zum Einsatz („call out for permanent service“) zu befolgen und vertraglich oder gesetzlich festgelegte militärische Ausbildungs- und Übungseinheiten zu absolvieren,
- aus der „Sponsored Reserve“ ausscheidet,
- den Dienst als „normaler“ Reservist wieder aufnimmt oder den Status eines „normalen“ Reservisten erlangt^{24, 25}

2.2. Die Beziehungen zwischen dem Staat und den Mitarbeitern des Unternehmens

Der Dienstgrad der Angehörigen der „Sponsored Reserve“ berücksichtigt ihre Stellung in dem Unternehmen, so dass auch Beförderungen durch das Militär grundsätzlich nur stattfinden, wenn dem Angehörigen der „Sponsored Reserve“ innerhalb seines Unternehmens eine höherwertige Position übertragen wurde.²⁶

Angehörige der „Sponsored Reserve“ leisten in Übereinstimmung mit dem Vertrag, den sie mit dem Unternehmen geschlossen haben, und den Bestimmungen des Reserve Forces Act 1996 in der Reserve Dienst.²⁷ Abgesehen von Änderungen, die den wirtschaftlichen Charakter ihrer Beziehung zum Staat widerspiegeln, gelten für sie dieselben Rechte und Pflichten wie für „normale“ Reservisten.²⁸ Sie haben die gleichen Ausbildungs- und Übungsverpflichtungen, auch wenn deren Ausmaß von dem Vertrag zwischen Unternehmen und Staat sowie ihrem Vertrag mit dem Unternehmen und der Zustimmung des Unternehmens für Ausbildungs- und Übungsverpflichtungen während ihrer Arbeitszeit abhängt. Auch gelten für sie während eines Einsatzes die gleichen disziplinarrechtlichen Bestimmungen wie für Soldaten.²⁹ Wurden sie für den Einsatz („permanent service“) ausgewählt³⁰, so sind sie – vorbehaltlich anderer vertraglicher

23 Vgl. § 39 Abs. 6 des Reserve Forces Act 1996.

24 Dazu s.u. Fn. 53 f. und dazugehöriger Text.

25 Vgl. § 39 Abs. 9 i.V.m. §§ 49 und 38 Abs. 2 des Reserve Forces Act 1996.

26 Vgl. Ziffern 18 f. des Annex J/1 der TA Regulations on Sponsored Reserves (s.o. Fn. 12).

27 Vgl. § 40 Abs. 3 des Reserve Forces Act 1996.

28 Vgl. Blizzard, Air Force Journal of Logistics, Vol. XXVIII (2004) 1, S. 3, S. 13 sowie Ziffern 20, 24 ff. und 28 des Annex J/1 und Ziffer 1 des Annex K/5 der TA Regulations on Sponsored Reserves (s.o. Fn. 12). Siehe aber Nr. 4 – 6 des Annex J/1 der TA Regulations on Sponsored Reserves (s.o. Fn. 12).

29 Vgl. Blizzard, Air Force Journal of Logistics, Vol. XXVIII (2004) 1, S. 3, S. 13 sowie Ziffer 22 des Annex J/1 der TA Regulations on Sponsored Reserves (s.o. Fn. 12).

30 S.o. Fn. 20.

oder sonst anwendbarer Bestimmungen – verpflichtet, an jedem Ort auf der Welt ihren Dienst zu leisten.³¹ Während eines Einsatzes („permanent service“) gelten für sie zusätzliche, gesetzlich³² festgelegte Bestimmungen, die neben ihren Vertrag und den Reserve Forces Act 1996 treten.³³ So kann im Falle einer Notlage beispielsweise von ihnen verlangt werden, dass sie jede Aufgabe übernehmen, die dazu beiträgt, Leben zu schützen oder den Erfolg der Operation sicherzustellen, für die sie einberufen wurden.³⁴ Die Verantwortung für den Dienst und die Arbeitsergebnisse der Angehörigen der „Sponsored Reserve“ liegt während eines Einsatzes („permanent service“) beim militärischen Befehlshaber und nicht – wie außerhalb eines Einsatzes – bei dem Unternehmen, mit dem sie den Vertrag abgeschlossen haben.³⁵

2.2.1. Aufforderung zum Einsatz („permanent service“)

Der Verteidigungsminister³⁶ kann Angehörige der „Sponsored Reserve“ zum Einsatz („permanent service“) auffordern³⁷, sofern er eine solche Aufforderung angesichts der operativen Erfordernisse und seiner Vereinbarungen mit dem Unternehmen für angebracht hält.³⁸ Sofern der Angehörige der „Sponsored Reserve“ bereits im Einsatz („permanent service“) war, muss zwischen der Entlassung aus diesem Einsatz und einer erneuten Aufforderung zum Einsatz eine Mindestfrist liegen. Diese sollte der Anzahl an Tagen entsprechen, die der Angehörige der „Sponsored Reserve“ im Einsatz war, maximal jedoch 90 Tage betragen. Eine kürzere Frist ist möglich – vorausgesetzt, der Angehörige der „Sponsored Reserve“ und das Unternehmen, dessen Mitarbeiter er ist, stimmen der Fristverkürzung zu.³⁹

2.2.2. Entlassung aus dem Einsatz („permanent service“)

Ein Angehöriger der „Sponsored Reserve“, der für den Einsatz („permanent service“) ausgewählt wurde, wird aus diesem Einsatz entlassen, wenn er für den Einsatz nicht mehr gebraucht wird oder ein Recht auf Entlassung aus dem Einsatz hat. Ein solches Recht auf Entlassung besteht nach

31 Vgl. § 40 Abs. 3 des Reserve Forces Act 1996.

32 S.o. Fn. 21.

33 Vgl. § 40 Abs. 2 des Reserve Forces Act 1996.

34 Vgl. Ziffer 1.066 der TA Regulations on Sponsored Reserves (s.o. Fn. 12).

35 Vgl. Blizzard, Air Force Journal of Logistics, Vol. XXVIII (2004) 1, S. 3, S. 13.

36 Der Verteidigungsminister kann die Befugnisse delegieren, die ihm nach §§ 43 f. des Reserve Forces Act 1996 obliegen; vgl. § 46 des Reserve Forces Act 1996.

37 Dazu s.o. Fn. 20.

38 Vgl. § 43 Abs. 1 des Reserve Forces Act 1996.

39 Vgl. Ziffer 1.072 der TA Regulations on Sponsored Reserves (s.o. Fn. 12).



- einer Einsatzdauer von neun Monaten ab dem Zeitpunkt, zu dem er für den Einsatz ausgewählt wurde⁴⁰, oder
- einer vertraglich vereinbarten kürzeren Einsatzdauer.⁴¹

Angehörige der „Sponsored Reserve“ können ihre Einsatzdauer allerdings mit Zustimmung ihres Arbeitgebers (auch mehrfach) verlängern.⁴² In diesem Fall haben sie erst nach dem Ablauf des Zeitraums, um den ihre Einsatzdauer verlängert wurde, ein Recht auf Entlassung.⁴³

Was die Bezahlung der Angehörigen der „Sponsored Reserve“ während eines Einsatzes in den Streitkräften anbetrifft, so besteht nach den Leitlinien⁴⁴ zu den „Sponsored Reserves“ sowohl die Möglichkeit einer Bezahlung durch das Unternehmen, welches sie beschäftigt, als auch durch das Verteidigungsministerium. Auch kann eine Kombination dergestalt erfolgen, dass das Unternehmen gewisse Teile des Gehalts zahlt, während das Verteidigungsministerium die Zahlung der restlichen Gehaltsteile übernimmt. Das Verteidigungsministerium bevorzugt aufgrund der damit verbundenen Kontinuität und des geringeren Verwaltungsaufwandes eine Bezahlung durch das Unternehmen, welches seine Mitarbeiter beschäftigt.⁴⁵ In diesem Sinne sieht auch der Mustervertrag zwischen Unternehmen und Mitarbeiter vor, dass sich der Mitarbeiter mit einer Weiterzahlung seines Gehalts durch das Unternehmen während der Übungseinheiten und Einsätze einverstanden erklärt.⁴⁶

2.2.3. Entlassung aus der Reserve

Die Verpflichtung der Angehörigen der „Sponsored Reserve“, eine Aufforderung zum Einsatz („call out for permanent service“) zu befolgen und Ausbildungs- und Übungseinheiten zu absolvieren, erlischt mit

- dem Ablauf der maximalen Zeitspanne, innerhalb der der Mitarbeiter verpflichtet ist, seinen Status als Angehöriger der „Sponsored Reserve“ aufrechtzuerhalten,
- der Beendigung seiner Anstellung bei dem Unternehmen,

40 Dieser Zeitpunkt kann auch vor den Zeitpunkt der eigentlichen Auswahl vorverlegt werden; vgl. § 45 Abs. 4 und 5 des Reserve Forces Act.

41 Vgl. § 45 Abs. 3 lit. a des Reserve Forces Act 1996.

42 Vgl. § 45 Abs. 6 des Reserve Forces Act 1996.

43 Vgl. § 45 Abs. 3 lit. b des Reserve Forces Act 1996. Darüber hinaus kann der Verteidigungsminister weitere Entlassungsgründe festlegen; vgl. § 45 Abs. 3 lit. c i.V.m. § 78 des Reserve Forces Act 1996.

44 Vgl. Nr. 5 der Leitlinien, abrufbar unter: <http://www.ams.mod.uk/content/docs/toolkit/content/topics/sponrese.htm#Authoritative%20Guidance> (Stand: 27.04.2007).

45 Ibid.

46 Vgl. Teil A Ziffer 5 des Appendix 2 to Annex J/1 i.V.m. Ziffer 21 des Annex J/1 der TA Regulations on Sponsored Reserves (s.o. Fn. 12).



- dem Ablauf der Frist, die für eine Entlassung aus der Reserve auf Antrag des Mitarbeiters oder des Verteidigungsministers vorgesehen ist⁴⁷ oder
- einem anderen vertraglich oder gesetzlich⁴⁸ festgelegten Ereignis, welches zum Erlöschen dieser Verpflichtung führt.⁴⁹

Sofern ein Angehöriger der „Sponsored Reserve“ gerade im Einsatz ist, erlischt die Verpflichtung, eine Aufforderung zum Einsatz („call out for permanent service“) zu befolgen und Ausbildungs- und Übungseinheiten zu absolvieren, jedoch erst, nachdem er gem. § 45 des Reserve Forces Act⁵⁰ aus dem Einsatz entlassen wurde.⁵¹ Auch kann ein Angehöriger der „Sponsored Reserve“ seine Entlassung nicht beantragen, solange er sich im Einsatz befindet. Hat er seine Entlassung beantragt und wurde er vor Ablauf der Frist, die für eine Entlassung vorgesehen ist, für den Einsatz ausgewählt, so verliert sein Entlassungsantrag seine Wirkung.⁵² Ein Angehöriger der „Sponsored Reserve“ kann einer möglichen Aufforderung zum Einsatz („permanent service“) somit durch die Beantragung seiner Entlassung nicht entgehen.

Mitarbeiter, deren Verpflichtung, einer Aufforderung zum Einsatz („permanent service“) Folge zu leisten oder Ausbildungs- und Übungseinheiten zu absolvieren, erloschen ist, sind aus der Reserve zu entlassen, sofern sie nicht einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben oder ihren Dienst als „normale“ Reservisten fortsetzen.⁵³ Letzteres setzt voraus, dass sie

- „normale“ Reservisten waren, bevor sie den Status als Angehöriger der „Sponsored Reserve“ erlangten, und ihre Dienstzeit noch nicht beendet ist oder
- dass ihnen die Erlaubnis zur Fortsetzung ihres Dienstes (als „normaler“ Reservist) erteilt wurde.⁵⁴

2.3. Anzahl der Angehörigen der „Sponsored Reserve“ und Verhältnis zur Anzahl regulärer Soldaten

Die Zahl der Angehörigen der „Sponsored Reserve“ in einer Reserveeinheit darf die vom Parlament festgelegte Zahl der Mitglieder dieser Reserveeinheit nicht überstei-

47 Der Verteidigungsminister kann die Möglichkeit eines Angehörigen der „Sponsored Reserve“, eine Entlassung zu beantragen, beim Vorliegen einer Aufforderung zum Einsatz („permanent service“) außer Kraft setzen; vgl. § 41 Abs. 6 und Abs. 7 des Reserve Forces Act 1996. Der Verteidigungsminister soll die Entlassung beantragen, wenn der Vertrag mit dem Unternehmen nicht mehr in Kraft zu sein scheint; vgl. § 41 Abs. 1 lit. d und Abs. 5 des Reserve Forces Act 1996.

48 S.o. Fn. 21.

49 Vgl. § 41 Abs. 1 des Reserve Forces Act 1996.

50 Dazu s. o. 2.2.2, S. 9 f.

51 Vgl. § 41 Abs. 3 des Reserve Forces Act 1996.

52 Vgl. § 41 Abs. 4 des Reserve Forces Act 1996.

53 Vgl. § 42 Abs. 2 des Reserve Forces Act 1996. Dazu siehe auch Ziffern 40 f. des Annex J/1 der TA Regulations on Sponsored Reserves (s.o. Fn. 12).

54 Vgl. § 42 Abs. 3 und Abs. 4 des Reserve Forces Act 1996.



gen.⁵⁵ Angehörige der „Sponsored Reserve“ einer Reserveeinheit, die im Einsatz sind, sollen nicht in die vom Parlament festgelegte Zahl der regulären Soldaten eingerechnet werden.⁵⁶

2.4. Praxis des Einsatzes von Angehörigen der „Sponsored Reserve“

Gegenwärtig gibt es in Großbritannien fünf „Sponsored Reserve“-Verträge und ca. 300 – 340 Reservisten, die der „Sponsored Reserve“ angehören; diese werden vor allem für Schwerlasttransporte (Heavy Equipment Transporter) und sog. „Roll on Roll off“ (RoRo)-Schiffe eingesetzt.⁵⁷ Vorgesehen ist darüber hinaus ein Einsatz für Großbritanniens zukünftiges strategisches Tankflugzeug (FSTA⁵⁸).⁵⁹

3. **Rechtliche Rahmenbedingungen für eine Einführung des „Sponsored Reserve“-Modells in der Bundesrepublik Deutschland**

Das „Sponsored Reserve“-Modell ist rechtlich sehr anspruchsvoll konstruiert: Einmal besteht ein zivilrechtlicher Vertrag zwischen dem Staat und einem Unternehmen, das sich zur Erbringung einer bestimmten Dienstleistung verpflichtet. Daneben besteht ein zivilrechtlicher Vertrag zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern⁶⁰. Ferner wird ein hoheitliches Verhältnis zwischen dem Staat und den Mitarbeitern dieses Unternehmens begründet, welches es dem Staat ermöglicht, die Mitarbeiter des Unternehmens zum Wehrdienst heranzuziehen.⁶¹

3.1. Zulässigkeit der Privatisierung der Tätigkeiten der Bundeswehr

Grundvoraussetzung für die Einführung des „Sponsored Reserve“-Modells ist zunächst, dass das nationale Recht eine Privatisierung der Tätigkeiten der Bundeswehr zulässt, die durch die „Sponsored Reserve“ erbracht werden sollen.⁶² Zu prüfen ist deshalb stets im Einzelfall, ob die Tätigkeiten der Bundeswehr, welche an eine private Militärfirma aus-

55 Vgl. § 47 Abs. 1 des Reserve Forces Act 1996.

56 Vgl. § 47 Abs. 2 des Reserve Forces Act 1996.

57 Vgl. Assemblée Nationale, Rapport d'information, N° 3591, S. 19 sowie Defense Manufacturers Association (DMA), abrufbar unter : <http://www.thedma.org.uk/Secure/Groups/Group.asp?GroupID=48> (Stand : 18.04.2007). Nach Auskunft des deutschen Militärattachés in London kommt das Modell der „Sponsored Reserve“ bisher ausschließlich bei der Territorial Army (dazu s.o. Fn. 12) zum Einsatz.

58 Future Strategic Tanker Aircraft.

59 Vgl. Assemblée Nationale, Rapport d'information, N° 3591, S. 19. Nach Blizzard, Air Force Journal of Logistics, Vol. XXVIII (2004) 1, S. 3, S. 14, werden solche Reservisten darüber hinaus für meteorologische Dienste (so auch Krahnemann, S. 8) und logistische Unterstützung der Royal Navy eingesetzt.

60 Hierunter fallen nicht nur Angestellte des Unternehmens, sondern auch Selbständige, die das Unternehmen in die Erbringung seiner Verpflichtung gegenüber dem Staat einschaltet.

61 Vgl. Petersohn, S. 32.

62 Zur Zulässigkeit der Privatisierung von Aufgaben der Bundeswehr vgl. Pieroth, S. 5 ff.; Petersohn, S. 12.

gelagert werden sollen, überhaupt einer Privatisierung zugänglich sind. Das Angebot an militärischen Dienstleistungen privater Militärfirmen ist dabei breit gefächert und reicht von Unterstützungsdienstleistungen in den Bereichen Logistik, Nachschub oder Aufklärung, über die Beratung und das Training von Streitkräften bis zu Polizei- und Wachdienstfunktionen sowie der Durchführung von Kampfoperationen.⁶³

3.2. Die Beziehungen zwischen dem Staat und den Mitarbeitern der privaten Militärfirma

Im Verhältnis zwischen dem Staat und den Mitarbeitern der PFM sind vor allem folgende Fragen zu klären:

- Unter welchen Voraussetzungen kann die Bundeswehr eine Person zum Wehrdienst heranziehen?
- Wann beginnt das Wehrdienstverhältnis?
- Welche Regelungen gelten während des Wehrdienstes?
- Wann endet das Wehrdienstverhältnis?

3.2.1. Voraussetzungen einer Heranziehung zum Dienst in den Streitkräften

Bei der Heranziehung zum Dienst in den Streitkräften⁶⁴ unterscheidet das deutsche Recht zwischen wehrpflichtigen und nicht-wehrpflichtigen Personen.⁶⁵

3.2.1.1. Wehrpflichtige

Die Wehrpflicht erstreckt sich grundsätzlich auf alle Männer vom vollendeten 18. Lebensjahr an, die Deutsche i.S.d. Grundgesetzes sind und

- ihren ständigen Aufenthalt in der Bundesrepublik haben oder
- ihren ständigen Aufenthalt außerhalb der Bundesrepublik Deutschland haben und entweder ihren früheren ständigen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland hatten oder einen Pass oder eine Staatsangehörigkeitsurkunde der Bundesrepublik Deutschland besitzen oder sich auf andere Weise ihrem Schutz unterstellt haben.⁶⁶

Im Frieden endet die Wehrpflicht

- für ungediente Wehrpflichtige und Mannschaften mit Ablauf des Jahres, in dem der Wehrpflichtige das 45. Lebensjahr vollendet sowie

63 Vgl. Petersohn, S. 7.

64 Der im Folgenden verwendete Ausdruck „Heranziehung zum Dienst in den Streitkräften“ erfasst sowohl die Heranziehung Wehrpflichtiger zum Wehrdienst (s.u. 3.2.1.1) als auch die Heranziehung nicht-wehrpflichtiger Personen zu Dienstleistungen (3.2.1.2). Die Terminologie des SG und WPfIG ist nicht einheitlich: So werden Wehrpflichtige nach dem WPfIG zum Wehrdienst herangezogen (vgl. §§ 4 ff. WPfIG), während nicht-wehrpflichtige Personen zu Dienstleistungen herangezogen werden (§§ 59 ff. SG). Beide Personengruppen stehen nach dem SG jedoch in einem Wehrdienstverhältnis (vgl. § 1 Abs. 1 und § 2 Abs. 1 SG).

65 Vgl. § 80 SG.

66 Vgl. § 1 WPfIG.



- für Offiziere und Unteroffiziere mit Ablauf des Jahres, in dem der Wehrpflichtige das 60. Lebensjahr vollendet.⁶⁷

Im Spannungs- und Verteidigungsfall endet sie für sämtliche Wehrpflichtige mit Ablauf des Jahres, in dem der Wehrpflichtige das 60. Lebensjahr vollendet.⁶⁸

Wehrpflichtige können zum Wehrdienst einberufen werden, sofern sie nicht wehrdienstunfähig sind.⁶⁹ Auch dürfen sie weder vom Wehrdienst ausgeschlossen⁷⁰, noch davon befreit⁷¹ oder zurückgestellt⁷² sein.⁷³

Der Wehrdienst umfasst nach § 4 WPflG

- den Grundwehrdienst (§ 5 WPflG),
- die Wehrübungen (§ 6 WPflG),
- die besondere Auslandsverwendung (§ 6a WPflG),
- den freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst im Anschluss an den Grundwehrdienst (§ 6b WPflG),
- die Hilfeleistung im Innern (§ 6c WPflG) und
- den unbefristeten Wehrdienst im Spannungs- und Verteidigungsfall.

Bei der Heranziehung von Wehrpflichtigen zum Wehrdienst ist zu unterscheiden, ob es sich um gediente oder ungediente Wehrpflichtige handelt. Darüber hinaus unterliegt die Einberufung zu einigen der in § 4 WPflG genannten Wehrdienstarten besonderen Voraussetzungen.

3.2.1.1.1. Gediente Wehrpflichtige

Wehrpflichtige, die mindestens einen Tag in der Bundeswehr gedient, d.h. einen Wehrdienst i.S.v. § 4 Abs. 1 WPflG abgeleistet haben⁷⁴, werden nach Prüfung ihrer Verfügbarkeit durch die zuständigen Wehrrersatzbehörden zum Wehrdienst einberufen.⁷⁵ Sind

67 Vgl. § 3 Abs. 3 – 5 WPflG sowie Boehm-Tettelbach, § 3 Rn. 8.

68 Vgl. § 3 Abs. 3 – 5 WPflG.

69 Vgl. § 9 WPflG.

70 Vgl. § 10 WPflG.

71 Vgl. § 11 WPflG.

72 Vgl. § 12 WPflG.

73 Darüber hinaus scheidet eine Einberufung auch dann aus, wenn der Wehrpflichtige unabhkömmlich gestellt (§ 13 WPflG) oder für den Zivil- oder Katastrophenschutz (§ 13a WPflG) oder den Entwicklungsdienst (§ 13b WPflG) freigestellt ist. Nicht zum Wehrdienst herangezogen werden auch Polizeivollzugsbeamte (§ 42 WPflG) und Grenzschutzverpflichtete (§ 42a WPflG).

74 Vgl. Boehm-Tettelbach, § 23 Rn. 2. Wie Gediente behandelt werden auch Wehrpflichtige, die im polizeilichen Vollzugsdienst mindestens einen Tag Dienst geleistet haben (§ 42 Abs. 3 WPflG); vgl. Boehm-Tettelbach, § 23 Rn. 3.

75 Vgl. § 23 S. 1 WPflG.



seit ihrem Ausscheiden aus dem Wehrdienst mehr als zwei Jahre verstrichen, so sind sie zu hören.⁷⁶

3.2.1.1.2. Ungediente Wehrpflichtige

Ungediente Wehrpflichtige werden von den Kreiswehrrersatzbehörden in Ausführung des Musterungsbescheides zum Wehrdienst einberufen.⁷⁷

3.2.1.1.3. Besondere Voraussetzungen einzelner Wehrdienstarten

Unter welchen Voraussetzungen ein Wehrpflichtiger zu einer bestimmten Art von Wehrdienst einberufen werden kann, ist in §§ 5 ff. WPflG niedergelegt. So können zu einer besonderen Auslandsverwendung⁷⁸ und zu Hilfeleistungen im Innern⁷⁹ nur gediente Wehrpflichtige herangezogen werden. Auch müssen sie sich jeweils schriftlich dazu bereit erklärt haben.⁸⁰ Die Erklärung ist vor Bestandskraft des Einberufungsbescheides frei widerruflich. Nach Bestandskraft kann der Wehrpflichtige einen Antrag auf Entpflichtung stellen. Diesem ist stattzugeben, wenn die Heranziehung für den Wehrpflichtigen aus persönlichen Gründen eine besondere, im Spannungs- und Verteidigungsfall eine unzumutbare Härte bedeuten würde.⁸¹

3.2.1.2. Nicht-wehrpflichtige Personen

Nicht-wehrpflichtige Personen werden nach §§ 59 ff. SG zu Dienstleistungen in der Bundeswehr herangezogen, sofern sie nicht dauerhaft dienstunfähig sind.⁸² Auch dürfen sie weder von den Dienstleistungen ausgeschlossen⁸³, noch davon befreit⁸⁴ oder zurückgestellt⁸⁵, noch unabhkömmlich gestellt⁸⁶ sein.

Als Dienstleistungen definiert das Gesetz

- befristete Übungen (§ 61 SG),

76 Vgl. § 23 S. 2 WPflG.

77 Vgl. § 21 WPflG.

78 Diese definiert das Gesetz als „Verwendungen, die auf Grund eines Übereinkommens, eines Vertrages oder einer Vereinbarung mit einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung oder mit einem auswärtigen Staat auf Beschluss der Bundesregierung im Ausland oder außerhalb des deutschen Hoheitsgebietes auf Schiffen oder in Luftfahrzeugen stattfinden“; vgl. § 6a Abs. 1 WPflG.

79 Hierunter versteht das Gesetz „Verwendungen der Streitkräfte im Rahmen der Amtshilfe oder zur Hilfeleistung bei einer Naturkatastrophe oder einem besonders schweren Unglücksfall nach Art. 35 GG“; vgl. § 6c Abs. 1 WPflG.

80 Vgl. § 6a Abs. 1 WPflG sowie § 6c WPflG.

81 Vgl. § 6 Abs. 3 i.V.m. § 6c Abs. 4 WPflG.

82 Vgl. § 64 SG.

83 Vgl. § 65 SG.

84 Vgl. § 66 SG.

85 Vgl. § 67 SG.

86 Vgl. § 68 SG.



- besondere Auslandsverwendungen (§ 62 SG),
- Hilfeleistungen im Innern (§ 63 SG),
- unbefristete Übungen, die von der Bundesregierung als Bereitschaftsdienst angeordnet worden sind, und
- unbefristeten Wehrdienst im Spannungs- und Verteidigungsfall.⁸⁷

Bei der Heranziehung nicht-wehrpflichtiger Personen zum Dienst in den Streitkräften ist zwischen gedienten und ungedienten Dienstleistungspflichtigen zu unterscheiden.

3.2.1.2.1. Gediente Dienstleistungspflichtige

Bei der Dienstleistungspflicht (nicht-wehrpflichtiger⁸⁸) Personen, die bereits in der Bundeswehr gedient haben, ist zu unterscheiden zwischen

- früheren Berufssoldaten, die wegen Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand getreten oder versetzt worden sind, und
- früheren Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit, die mindestens zwei Jahre in einem Dienstverhältnis als Berufssoldat oder Soldat auf Zeit gestanden haben.⁸⁹

Der Personenkreis der früheren Berufssoldaten, die wegen Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand getreten oder versetzt worden sind, erfasst frühere Berufssoldaten (Männer und Frauen), die nicht oder nicht mehr der Wehrpflicht unterliegen.⁹⁰ Sie können bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollendet haben, zu Dienstleistungen in der Bundeswehr herangezogen werden.⁹¹

Der Personenkreis der früheren Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit, die mindestens zwei Jahre in einem Dienstverhältnis als Berufssoldat oder Soldat auf Zeit gestanden haben, setzt sich zusammen aus nicht wehrpflichtigen Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit, die nicht wegen Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand getreten oder versetzt worden sind. Davon erfasst sind insbesondere ehemalige Berufssoldatinnen und Soldatinnen auf Zeit, die gem. § 46 Abs. 3 oder § 55 Abs. 3 SG entlassen worden sind, sowie ehemalige Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit, die wegen ihres Lebensalters oder – theoretisch – ihres Gesundheitszustandes nicht (mehr) der Wehrpflicht unterliegen.⁹² Sie können zu Dienstleistungen in der Bundeswehr herangezogen werden

- bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das 60. Lebensjahr vollendet haben,

87 Vgl. § 60 SG.

88 Vgl. § 80 SG.

89 Vgl. § 59 Abs. 1 und Abs. 2 SG.

90 Vgl. Walz, in: Walz/Eichen/Sohm, § 59 Rn. 16.

91 Vgl. § 59 Abs. 1 S. 1 SG.

92 Vgl. Walz, in: Walz/Eichen/Sohm, § 59 Rn. 20.



- außerhalb des Spannungs- und Verteidigungsfalles bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das 45. Lebensjahr vollendet haben, falls sie einen Mannschaftsdienstgrad führen, und
- mit ihrer freiwilligen schriftlichen Verpflichtung und nach Zustimmung durch das Bundesministerium der Verteidigung auch bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollendet haben.⁹³

Zu besonderen Auslandsverwendungen und Hilfeleistungen im Innern können beide Gruppen gedienter Dienstleistungspflichtiger nur mit ihrer freiwilligen schriftlichen Verpflichtung herangezogen werden. Zu befristeten Übungen und unbefristeten Übungen i.S.d. § 60 Nr. 4 SG sowie zu unbefristetem Wehrdienst im Spannungs- und Verteidigungsfall ist dagegen auch eine zwangsweise Heranziehung möglich.⁹⁴ Aus allgemeinen rechtsstaatlichen Erwägungen dürfte eine zwangsweise Heranziehung jedoch nur zulässig sein, wenn die sicherheitspolitische Lage und/oder der Personalbedarf der Streitkräfte eine solche zwingend erforderlich macht.⁹⁵

Soweit die Heranziehung auf Grund freiwilliger Verpflichtung erfolgt, können die Herangezogenen vor Dienstantritt einen Antrag auf Entpflichtung stellen. Diesem ist stattzugeben, wenn ihre Heranziehung eine besondere/unzumutbare Härte i.S.d. § 59 Abs. 5 S. 2 SG bedeuten würde.⁹⁶

3.2.1.2.2. Ungediente Dienstleistungspflichtige

Als ungediente Dienstleistungspflichtige bezeichnet das Gesetz Personen,

- die nicht der Wehrpflicht⁹⁷ unterliegen⁹⁸
- sich aufgrund freiwilliger schriftlicher Verpflichtung zur Erbringung von Dienstleistungen i.S.d. § 60 SG verpflichtet haben und
- nicht als Berufssoldat oder Soldat auf Zeit in einem Wehrdienstverhältnis gestanden haben.⁹⁹

Dieser Personenkreis erfasst primär ungediente Frauen, die sich freiwillig zu Dienstleistungen verpflichtet haben. Auch Männer, die nicht oder nicht mehr der Wehrpflicht unterliegen¹⁰⁰, können sich jedoch freiwillig zu Dienstleistungen verpflichten.¹⁰¹ Die Her-

93 Vgl. § 59 Abs. 2 SG.

94 Vgl. § 59 Abs. 1 S. 2 SG.

95 So Walz, in: Walz/Eichen/Sohm, § 59 Rn. 18.

96 Vgl. § 59 Abs. 5 S. 2 SG.

97 Dazu s.o. 3.2.1.1, S. 13 f.

98 Vgl. § 80 SG.

99 Vgl. § 72 Abs. 1 i.V.m. § 59 Abs. 3 SG.

100 Nach Walz, in: Walz/Eichen/Sohm, § 59 Rn. 22, fallen unter diese Personengruppe Auslandsdeutsche (§ 1 Abs. 2 WPfIG), vom Wehrdienst Befreite (§ 11 WPfIG), Ausländer (mit Zustimmung des BMVg) oder – theoretisch – Wehrdienstunfähige (§ 8a Abs. 2 WPfIG).

101 Vgl. Walz, in: Walz/Eichen/Sohm, § 59 Rn. 22.

anziehung dieses Personenkreises ist bis zum Ablauf des Monats möglich, in dem sie das 65. Lebensjahr vollendet haben.¹⁰² Für den Fall, dass ihnen ein höherer Dienstgrad nicht nur für die Dauer der Verwendung verliehen wurde, können sie auch ohne freiwillige Verpflichtung herangezogen werden, und zwar

- zu befristeten Übungen und unbefristeten Übungen i.S.d. § 60 Nr. 4 SG sowie zu unbefristetem Wehrdienst im Spannungs- und Verteidigungsfall bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das 60. Lebensjahr vollendet haben, sowie
- außerhalb des Spannungs- und Verteidigungsfalles zu befristeten Übungen und unbefristeten Übungen i.S.d. § 60 Nr. 4 SG bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das 45. Lebensjahr vollendet haben, wenn sie einen Mannschaftsdienstgrad führen.¹⁰³

Ungediente Dienstleistungspflichtige werden durch die Kreiswehrrersatzämter zu Dienstleistungen herangezogen, wenn sie nach § 71 SG verfügbar¹⁰⁴ sind.¹⁰⁵

3.2.1.3. Zwischenergebnis

Eine Heranziehung von Mitarbeitern einer privaten Militärfirma zum Dienst in den Streitkräften erscheint nach dem geltenden Recht – unabhängig davon, ob sie der Wehrpflicht unterliegen oder bereits in der Bundeswehr gedient haben – grundsätzlich möglich. Die in der o.g. Studie aufgeworfene Frage, ob die Wehrpflicht einer Einführung des „Sponsored Reserve“-Modells entgegensteht¹⁰⁶, dürfte somit zu verneinen sein. Die Einberufung Wehrpflichtiger zu einer besonderen Auslandsverwendung und zu Hilfeleistungen im Innern setzt allerdings voraus, dass der Wehrpflichtige gedient und sich zur Heranziehung für diese Wehrdienstarten bereit erklärt hat. Gleichmaßen ist auch eine Heranziehung Nicht-Wehrpflichtiger zu besonderen Auslandsverwendungen und Hilfeleistungen im Innern nur mit ihrer Zustimmung möglich.

Ob im Falle einer Einführung des „Sponsored Reserve“-Modells einzelne Vorschriften angepasst werden sollten, um den Besonderheiten dieses Modells Rechnung zu tragen, bedarf näherer Prüfung. Eine solche Anpassung wäre insbesondere bezüglich der Möglichkeit Wehrpflichtiger zu erwägen, ihre Erklärung zur Heranziehung zu besonderen Auslandsverwendungen und zu Hilfeleistungen im Innern vor Bestandskraft des Einberufungsbescheides jederzeit frei zu widerrufen.¹⁰⁷

102 Vgl. § 59 Abs. 3 S. 1 SG.

103 Vgl. § 59 Abs. 3 S. 3 SG.

104 Dies setzt einen schriftlichen Untersuchungsbescheid gem. § 71 S. 5 SG voraus; vgl. Walz, in Walz/Eichen/Soth, § 72 Rn. 8.

105 Vgl. § 69 Abs. 3 i.V.m. § 80 SG.

106 Vgl. Petersohn, S. 6.

107 Dazu s.o. 3.2.1.1.3, S. 15 f.

Darüber hinaus wäre zu klären, ob, und falls ja inwiefern, sich die „Sponsored Reserve“ in die aus Verstärkungs-, Personal- und allgemeiner Reserve bestehende Reservistengliederung einfügen lässt oder ob es der Schaffung einer zusätzlichen Reservistenkategorie bedarf.¹⁰⁸

3.2.2. Beginn des Wehrdienstverhältnisses

Das Wehrdienstverhältnis¹⁰⁹ beginnt,

- bei Personen, die aufgrund des Wehrpflichtgesetzes zum Wehrdienst einberufen werden¹¹⁰, mit dem Zeitpunkt, der nach dem Wehrpflichtgesetz in ihrem Einberufungsbescheid für ihren Diensteintritt festgesetzt wurde,
- bei Personen, die nach §§ 59 SG zu Dienstleistungen herangezogen werden¹¹¹, mit dem Zeitpunkt, der im Dienstleistungsbescheid für ihren Diensteintritt festgesetzt wurde.¹¹²

Mit dem Beginn des Wehrdienstverhältnisses erlangt die Person den Status eines Soldaten mit den damit verbundenen Rechten und Pflichten.¹¹³ Dabei wäre im Falle einer Einführung des „Sponsored Reserve“-Modells jedoch zu klären, mit welchem Dienstgrad die Mitarbeiter der privaten Militärfirma in die Streitkräfte eingegliedert werden.

3.2.3. Rechte und Pflichten von Soldaten

Im Falle einer Einführung des „Sponsored Reserve“-Modells fänden – mangels anderweitiger Regelungen – sämtliche Bestimmungen, die für Soldaten gelten, auch auf solche Soldaten Anwendung, die Mitarbeiter einer PMF sind (PMF-Soldaten). Ob dies im Einzelfall sachgerecht ist oder ob einzelne Regelungen, z.B. hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten und Versorgungsansprüche, geändert werden sollten, um dem wirtschaftlichen Charakter der Beziehungen zwischen dem Staat, der PMF sowie deren Mitarbeitern, den PMF-Soldaten, Rechnung zu tragen, bedarf näherer Prüfung. Dabei ist auch zu untersuchen, ob privaten Militärfirmen nach Absprache mit der Bundeswehr die Möglichkeit eingeräumt werden sollte, von den für Soldaten geltenden Regelungen in einzelnen Punkten, z.B. hinsichtlich der Ausbildungs- und Übungsverpflichtungen, abzuweichen, da eine solche Abweichungsmöglichkeit gesetzlich geregelt werden müsste. Für den Fall, dass das Entgelt der PMF-Soldaten während ihrer Heranziehung zum Dienst in den Streitkräften nicht durch den Staat, sondern weiterhin durch das Unternehmen bezahlt werden soll, dessen Mitarbeiter sie sind, müsste auch die Frage geklärt

108 Vgl. Petersohn, S. 32.

109 Dazu s.o. Fn. 64.

110 S.o. 3.2.1.1, S. 13 ff.

111 S.o. 3.2.1.2, S. 15 ff.

112 Vgl. § 2 Abs. 1 SG sowie Walz, in: Walz/Eichen/Sohm, § 2 Rn. 10.

113 Vgl. § 1 Abs. 1 SG.

werden, ob es nach deutschem Recht zulässig wäre, Soldaten durch eine PMF zu entlohnen. Sollen die PMF-Soldaten während ihrer Heranziehung zum Dienst in den Streitkräften durch die Bundeswehr entlohnt werden, so wäre zu klären, wie diesem Umstand im Rahmen des Vertrages zwischen dem Staat und der PMF Rechnung zu tragen ist.

3.2.4. Ende des Wehrdienstverhältnisses

Das Wehrdienstverhältnis¹¹⁴ endet mit dem Ablauf des Tages, an dem der Soldat aus der Bundeswehr ausscheidet.¹¹⁵ Bei Soldaten, die aufgrund der Wehrpflicht Wehrdienst leisten¹¹⁶, endet der Wehrdienst durch

- Entlassung¹¹⁷,
- Umwandlung des Wehrdienstverhältnisses in ein Zivildienstverhältnis gem. § 19 Abs. 2 des Zivildienstgesetzes und
- Ausschluss^{118, 119}.

Bei Soldaten, die Dienstleistungen nach §§ 59 SG erbringen¹²⁰, enden die Dienstleistungen durch

- Entlassung¹²¹,
- Ablauf der für den Wehrdienst festgesetzten Zeit aus, wenn der Endzeitpunkt kalendermäßig bestimmt ist, und
- Ausschluss^{122, 123}.

Auch hier wäre im Falle einer Einführung des „Sponsored Reserve“-Modells zu überprüfen, ob die bestehenden Regelungen auch für Soldaten, die Mitarbeiter einer PMF sind, sachgerecht sind. Da häufig nicht von vorneherein feststehen wird, wie lange die Dienste des PMF-Soldaten benötigt werden, ist hierbei besonderes Augenmerk darauf zu richten, ob die für einzelne Wehrdienststarten¹²⁴ und Dienstleistungen¹²⁵ vorgesehenen

114 Dazu s.o. Fn. 64.

115 Vgl. § 2 Abs. 2 SG.

116 Dazu s.o. 3.2.1.1, S. 13 ff.

117 Eine Entlassung erfolgt insbesondere nach Ablauf der festgesetzten Dienstzeit; vgl. §§ 29 und 29b WPfIG.

118 Ein Ausschluss erfolgt bei bestimmten strafrechtlichen Verurteilungen; vgl. § 30 WPfIG.

119 Vgl. § 28 WPfIG.

120 Dazu s.o. 3.2.1.2, S. 15 ff.

121 Eine Entlassung erfolgt insbesondere nach Erreichen des Höchstalters sowie nach Ablauf der festgesetzten Dienstzeit; vgl. 75 SG.

122 Ein Ausschluss erfolgt bei bestimmten strafrechtlichen Verurteilungen; vgl. § 76 SG.

123 Vgl. § 74 SG. Zum Ausscheiden von Soldaten auf Zeit vgl. §§ 43 ff. SG.

124 Vgl. z.B. § 6a WPfIG, der eine besondere Auslandsverwendung für jeweils höchstens sieben Monate zulässt.

125 Vgl. z.B. § 62 SG, der eine besondere Auslandsverwendung grundsätzlich für jeweils höchstens sieben Monate zulässt.

Fristen auf PMF-Soldaten Anwendung finden sollen. Dies hätte zur Folge, dass im Falle eines längeren Einsatzes ein Rotationssystem zur Anwendung käme, für das das Unternehmen ausgebildete Mitarbeiter vorhalten oder einstellen müsste. Auch wäre zu erwägen, ob eine Verlängerung der vorgesehenen Fristen mit Zustimmung des Unternehmens und des PMF-Soldaten möglich sein sollte und ob eine maximale Höchstdauer für Einsätze festgelegt werden sollte.

3.3. Die Beziehungen zwischen der privaten Militärfirma und ihren Mitarbeitern
Für die PMF kommt es im Verhältnis zu ihren Mitarbeitern entscheidend darauf an, dass das zwischen ihnen bestehende Vertragsverhältnis an die Möglichkeit der Bundeswehr gekoppelt ist, die Mitarbeiter der PMF zum Dienst in den Streitkräften heranzuziehen. Eine solche Verknüpfung des Vertrages dürfte grundsätzlich möglich sein. Wie sie am besten erreicht wird, bedarf näherer Prüfung.

4. Fazit

Nach erster Prüfung erscheint eine Einführung des „Sponsored Reserve“-Modells in der Bundesrepublik Deutschland aus rechtlicher Sicht möglich. Insbesondere dürften einer Einführung keine verfassungsrechtlichen Bestimmungen entgegenstehen. Zu beachten ist jedoch, dass das Verfassungsrecht einer Privatisierung von Aufgaben der Bundeswehr Grenzen setzt. Der Einsatz von Angehörigen der „Sponsored Reserve“ käme deshalb nicht in allen Bereichen der Bundeswehr in Betracht.

Das Gesetzesrecht vermag einer Einführung des „Sponsored Reserve“-Modells nicht entgegenzustehen, kann es doch durch einfaches Gesetz abgeändert werden. Welche gesetzlichen Vorschriften auf Angehörige der „Sponsored Reserve“ Anwendung finden sollten, bedarf einer sorgfältigen Prüfung. Dabei müsste dem wirtschaftlichen Charakter der Beziehungen zwischen dem Staat, dem Unternehmen und dem Mitarbeiter dieses Unternehmens sowie der militärischen Leistungsfähigkeit der Bundeswehr angemessen Rechnung getragen werden.



5. Literaturverzeichnis

Assemblée Nationale, Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du Règlement par la commission de la défense nationale et des forces armées sur les perspectives d'externalisation pour le ministère de la défense, N° 3591, 17. Januar 2007

Avant, Deborah D., The Market of Force – The Consequences of Privatizing Security, Cambridge 2005

[REDACTED], Die Zusammenarbeit von Staaten mit privaten Sicherheits- und Militärfirmen, Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Ausarbeitung vom 1. September 2006 (WD 2 – 140/06)

Blizzard, Stephen M., Increasing Reliance on Contractors on the Battlefield – How Do We Keep from Crossing the Line?, Air Force Journal of Logistics, Vol. XXVIII (2004) 1, S. 3 ff.

Boehm-Tettelbach, Wolfgang, Wehrpflichtgesetz, München 2006

Guidry, Michael J./**Wills**, Guy J., Future UAV Pilots – Are Contractors the Solution?, Air Force Journal of Logistics, Vol. XXVIII (2004) 4, S. 4 ff.

Guillory, Michael E., Civilianizing the Force: Is the United States Crossing the Rubicon? Role of Civilians under the Laws of Armed Conflict, Air Force Law Review 50 (Frühjahr 2001) 1, S. 111 ff.

International Institute for Strategic Studies (IISS), The Military Balance 2007, London

Joyner, Bo, The Future Total Force, Citizen Airman, April 2001

Krahmann, Elke, Controlling Private Military Companies: The United Kingdom and Germany, Oregon 2003, abrufbar unter: <http://www.isanet.org/portlandarchive/krahmann.pdf> (Stand: 9.05.2007)

Petersohn, Ulrich, Die Nutzung privater Militärfirmen durch US-Streitkräfte und Bundeswehr, SWP-Studie, S 36, Berlin 2006

Pieroth, Bodo, Verfassungsrechtliche Möglichkeiten und Grenzen der Privatisierung bei der Bundeswehr, Rechtsgutachten für den Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) im Deutschen Beamtenbund, Münster 2000

Schaller, Christian, Private Sicherheits- und Militärfirmen in bewaffneten Konflikten – Völkerrechtliche Einsatzbedingungen und Kontrollmöglichkeiten, SWP-Studie, S 24, Berlin 2005

A blue square containing a white, bold, sans-serif capital letter 'W'.

Schreier, Fred/**Caparini**, Marina, Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), Occasional Paper N° 6, Genf 2005

Walz, Dieter/Eichen, Klaus/Sohm, Stefan, Soldatengesetz, Heidelberg 2006

Wulf, Herbert, Internationalisierung und Privatisierung von Krieg und Frieden, Baden-Baden 2005