

1 Präambel; Wert und Wesen des Zivildienstes

Aufgabe der Zivildienstreformkommission ist es, Analysen, Positionen und Vorschläge zur Reform des Zivildienstes in Österreich zu präsentieren. Sie will mit ihrer Arbeit nicht nur – wie es ihrem Auftrag entspricht - Entscheidungsgrundlagen für die geplante Zivildienstreform liefern, sondern auch den grundlegenden Paradigmenwandel im Bereich des Zivildienstes deutlich machen.

Die oft kontroversiellen Diskussionen im Gremium und in seinen Fachausschüssen haben - trotz unterschiedlicher Positionen in spezifischen inhaltlichen Fragen – den enormen Bedeutungswandel des Zivildienstes deutlich gemacht. Aus dem formellen Wehrersatzdienst ist in der gelebten Praxis eine unverzichtbare Leistung für das Gemeinwohl geworden. Derzeit leisten rund 10.000 Zivildienstler in ganz Österreich in den verschiedensten Bereichen – vom Rettungswesen bis hin zur breiten Palette der sozialen Dienste – einen sehr bedeutsamen Beitrag für eine funktionierende und im internationalen Vergleich vorbildhafte soziale Infrastruktur in unserem Land. Die Zivildienstler sind wichtige Leistungsträger der gesamten Gesellschaft.

Der Zivildienst in Österreich ist ein Dokument der demokratiepolitisch notwendigen Verantwortungskultur und der sozialen Verantwortung des Einzelnen gegenüber der Gesellschaft. Das soziale Engagement der Bürgerinnen und Bürger ist für das Gelingen des Gemeinwohls unverzichtbar, wie dies auch die internationale Diskussion über die Notwendigkeit einer aktiven Zivil- und Bürgergesellschaft deutlich macht. Neben diesem Engagement des Einzelnen ist es auch Aufgabe des Staates für die Sicherung des sozialen Systems in Österreich zu sorgen.

Aus dieser Perspektive heraus sind alle Bürgerinnen und Bürger aufgerufen, in privaten Einrichtungen wie Vereinen und freien Bürgerinitiativen, öffentliche Aufgaben wahrzunehmen, wie etwa im Sozialwesen, im Katastrophenschutz, im Rettungswesen, bei der örtlichen Sicherheit, im Natur- und Umweltschutz, im Sport oder in der Kultur.

Gerade im Sozialbereich zeigt sich der große Stellenwert zivil- und bürgerschaftlichen Engagements. Ohne die vielen Institutionen des „Dritten Sektors“, die weder dem Markt noch dem Staat zuzuordnen sind, würde unser österreichisches Sozialsystem in der heutigen Form nicht existieren. Nicht nur in Österreich entwickeln sich die Non-Profit-Organisationen (NPO) sehr dynamisch und nehmen einen immer wichtigeren Stellenwert im Sozialsystem ein. Für alle diese Organisationen stehen Leistungsziele im Vordergrund, die dem Gemeinwohl ver-

pflichtet sind und die vom solidarischen Handeln von freiwilligen und, hauptberuflichen Mitarbeitern und auch von Zivildienern getragen werden.

Viele NPOs haben gezeigt, dass sie Leistungen, die nicht am freien Markt angeboten werden, besser und effizienter als der Staat erledigen können. Sie setzen u.a. Agenden der öffentlichen Hand in ihrem Auftrag erfolgreich und kostengünstig um. Entscheidend für die Zukunft des Sozialen in Österreich ist aus Sicht der Kommission eine funktionierende Partnerschaft zwischen staatlichem und privatem Sektor, wie sie im Rahmen des Zivildienstes bereits erfolgreich praktiziert wird.

Das öffentliche Interesse an den Leistungen der Zivildienner ist vor diesem Hintergrund sehr groß und wird, angesichts der demografischen Entwicklungen, die z.B. einen wachsenden Anteil hilfsbedürftiger älterer Menschen nach sich ziehen, weiter steigen. Österreich braucht seine Zivildienner.

Neben dem im Inland abgeleisteten Zivildienst sollte auch auf die verschiedenen Formen der Ableistung dieses Dienstes im Ausland hingewiesen werden. Die Möglichkeit der Absolvierung eines Zivildienstersatzes in der Welt zeigt die gemeinsame Verantwortung Österreichs und der Staatengemeinschaft für Vergangenheit und Zukunft.

Neben diesem öffentlichen Interesse an den Leistungen der Zivildienner gilt es jedoch weiterhin gleichermaßen, die Interessen der Zivildienner selbst zu berücksichtigen. Die Zeit des Zivildienstes als Zeit des Dienstes an der Gemeinschaft soll als „gewonnene“ Zeit erlebt werden, die dem Einzelnen u.a. nicht nur wichtige persönlichkeitsbildende Erfahrungen, sondern im Idealfall auch eine Erweiterung des eigenen Qualifikationsprofils bringen soll.

Im Spannungsfeld zwischen dem öffentlichem Interesse an einem leistungsfähigen Zivildienst und den individuellen Interessen der Zivildienner sind die Diskussionen und Ergebnisse der Zivildienstreformkommission zu sehen und zu beurteilen.

Die Mitglieder der Zivildienstreformkommission hoffen, dass die präsentierten Positionen und Empfehlungen dieser Herausforderung gerecht werden und dass mit der Arbeit der Kommission eine fundierte Grundlage für politische Reformentscheidungen geschaffen werden konnte. Angesichts der guten Zusammenarbeit und der inhaltlichen Übereinstimmung zwischen Bundesregierung, Parteien und NPOs ist auf eine entsprechende Umsetzung der in diesem Bericht formulierten Empfehlungen zu hoffen.

Die Bedeutung des Zivildienstes

Vorbemerkung zur Dauer des Zivildienstes

Die Dauer des Zivildienstes hat sich in Österreich mehrfach verlängert. Zivildienst und Wehrdienst hatten ursprünglich die gleiche Länge. Von 1975 bis 1991 betrug der Dienst acht Monate. 1991 wurde mit Abschaffung der Gewissensprüfung der Zivildienst grundsätzlich von acht auf zehn Monate verlängert. 1994 wurde der Zivildienst (um ein weiteres Monat) auf 11 Monate verlängert. 1997 wurde die Dauer auf 12 Monate im Verfassungsrang festgesetzt.

Allein im Jahr 2004 waren rund 10.000 Zivildienstler bei rund 1000 anerkannten Zivildienstleistungen tätig. Die Mitglieder der Zivildienstreformkommission stimmen darüber ein, dass die Leistungen der Zivildienstler einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des sozialen Systems in Österreich darstellen. Die zahlreichen Organisationen, die vom Zusammenwirken von freiwilligen, ehrenamtlichen, hauptberuflichen Mitarbeitern und Zivildienstleistern getragen werden, sind zu einem eminent wichtigen Element des österreichischen Sozial- und Gesellschaftssystems geworden. Der Zivildienst ist als Wehrrückersatzdienst ein Beitrag der männlichen Jugend zur Wahrnehmung unverzichtbarer öffentlicher Aufgaben.

Eine Verkürzung bzw. Änderung im Zivildienst kann daher immer nur im Kontext und akkordierend mit einer Verkürzung bzw. Änderung im Präsenzdienst erfolgen.

Die Leistungen der Zivildienstler für unser Land sind sehr hoch zu bewerten und der Öffentlichkeit deutlich zu machen. Es besteht ein massives öffentliches Interesse am Zivildienst. Die gesellschaftliche Akzeptanz des Zivildienstes soll vor diesem Hintergrund deutlich gestärkt werden. Der Zivildienst und die Leistungen der Zivildienstler sind jedoch kein Ersatz für einen leistungsfähigen Sozialstaat. Auch über die Zivildienstreform hinaus sollte daher der Zukunft des Rettungswesens besonderes Augenmerk geschenkt werden, da nicht alle Fragen der Sicherstellung des Rettungsdienstes über den Zivildienst gelöst werden können und sollen.

Neben dem Nutzen des Zivildienstes für die Gesellschaft bringt der Zivildienst auch den Zivildienstleistern einen persönlichen Nutzen im Sinn der Persönlichkeitsbildung und des Einübens sozialer Kompetenzen, die in der Berufswelt immer wichtiger werden. Von gesellschaftspolitischer Bedeutung ist, dass durch den Zivildienst auch (junge) Männer Zugang zu Berufen im Sozialbereich gewinnen.

Es ist aus Sicht der Kommission dafür Sorge zu tragen, dass der Zivildienst für alle Beteiligten einen Gewinn darstellt.

2 Vorwort

Bundeskanzler Dr. Wolfgang Schäussel hat mich am 12.7.2004 mit dem Vorsitz der Zivildienstreformkommission und folgendem Auftrag betraut:

Zielsetzung war es, die Auswirkungen einer Verkürzung oder der Abschaffung des Wehrdienstes auf den Zivildienst zu analysieren und Szenarien für eine Verkürzung des Zivildienstes aufzuzeigen. Dabei sollte eine möglichst breite Diskussion zugelassen werden, die Spielraum zulässt und keine Ergebnisse vorwegnimmt.

Die Zusammensetzung der Kommission und des Präsidiums spiegelt diesen Projektauftrag wider. Die 40 Vertreterinnen und Vertreter in der Kommission repräsentierten alle wesentlichen Organisationen, die von der zu diskutierenden Thematik betroffen sind.

In insgesamt 7 Präsidiums- und 5 Kommissionssitzungen wurden die Grundlagen für diesen Bericht diskutiert und letztendlich der Bericht mit einer breiten Mehrheit angenommen. Auf der Arbeitsebene haben im Rahmen von 4 Fachausschüssen in Summe rund 120 Expertinnen und Experten in insgesamt 28 Sitzungen die komplexe Materie intensiv und ausführlich diskutiert und die Ergebnisse umfassend dokumentiert.

Das vorliegende Endergebnis in Form dieses Berichts dokumentiert eindrucksvoll die geleistete Arbeit aller Beteiligten.

Ich möchte allen Beteiligten, die zu diesem Endergebnis beigetragen haben sehr, sehr herzlich für ihre engagierte Mitarbeit und das in Summe sehr konstruktive Arbeitsklima danken. Mein besonderer Dank gilt meinem Stellvertreter, Dr. Vogl, dem Projektbüro unter Leitung von Dr. Steiner und dem Projektmanagement unter der Leitung von Dr. Horak.

Ich bin überzeugt, dass für die folgende politische Diskussion ein fundiert ausgearbeitetes Fachwerk vorliegt.

Der Vorsitzende der Zivildienstreformkommission
Fredy Mayer, e.h.

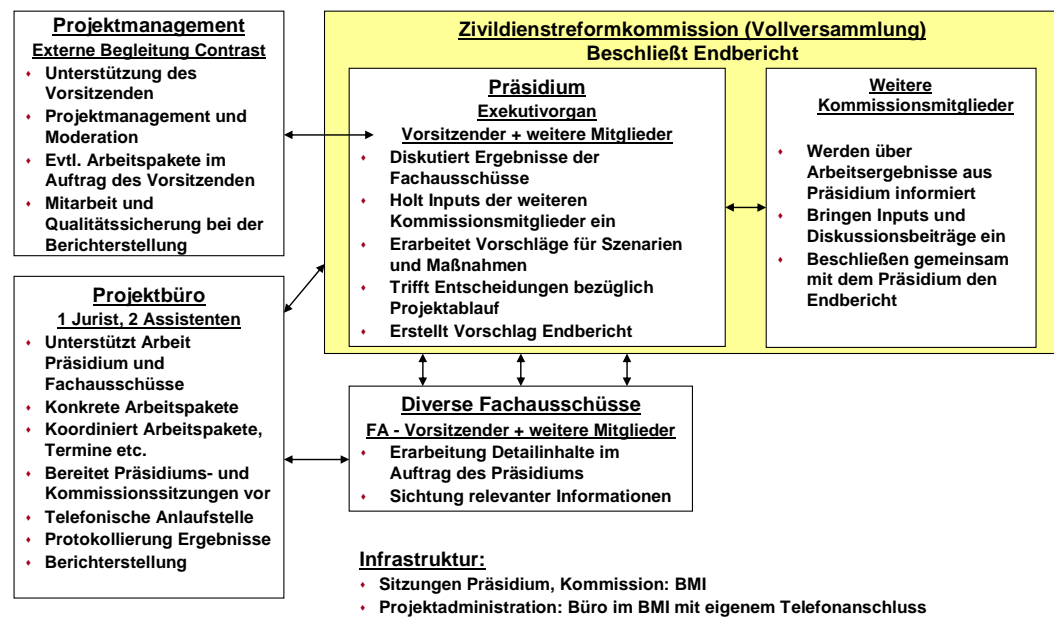
3 Einleitung: Auftrag und Zielsetzung, Struktur und Projektorganisation, Arbeitsweise

Die Ausgangslage der ZDRK war es, ohne inhaltliche Vorwegnahmen zu tätigen, die Konsequenzen der Ergebnisse der Bundesheer-Reformkommission auf den Zivildienst zu analysieren. Die Zielsetzungen der Kommission waren die Erarbeitung der Grundlagen für eine adäquate Anpassung der Dauer des ordentlichen Zivildienstes an die Dauer des Grundwehrdienstes. Weiters sollten auch erste Lösungsansätze für den Fall der Abschaffung der Wehrpflicht gefunden werden.

Die Struktur der Zivildienstreformkommission wurde so gestaltet, dass sie ein breites gesellschaftliches Spektrum abbildet und alle relevanten Vertreter und Exponenten des politischen und gesellschaftlichen Lebens in Österreich, die mit dem Zivildienst verbunden sind, in die Reformarbeit eingebunden werden konnten. Der Bogen der Mitglieder der ZDRK spannte sich von den politischen Parteien, Vertretern der Gebietskörperschaften und Ministerien über Interessensvertretungen, Jugendvertretern und Vertretern der Trägerorganisationen bis hin zu Vereinen der Zivildienstler und Vereinen zur Förderung des sozialen Engagements in der Gesellschaft. Sie alle brachten ihre spezifische Meinung und ihren eigenen Blickwinkel ein und gaben der ZDRK ihr zivilgesellschaftliches Gepräge. Dies sollte eine möglichst umfassende Bearbeitung und Diskussion der zu behandelnden Themen gewährleisten und die erarbeiteten Ergebnisse und Empfehlungen auf eine möglichst breite Basis stellen.

Die Zivildienstreformkommission wurde gemäß § 8 Abs.1 Bundesministeriengesetz (BMG) beim Bundesministerium für Inneres (BM.I) eingerichtet. Als Arbeitsgrundlage wurde, nach eingehender Befassung der Mitglieder gemäß § 8 Abs. 2 BMG eine Geschäftsordnung für die ZDRK erlassen. Die Zivildienst-Reformkommission war in eine Entscheidungsebene und eine Sach- bzw. Expertenebene gegliedert.

Projektorganisation



7

Entscheidungsebene

Die Entscheidungsebene setzte sich aus dem Präsidium und der Vollversammlung zusammen.

An der Spitze des Präsidiums stand der Vorsitzende LR a.D. Fredy Mayer, der vom stellvertretenden Vorsitzenden, Dr. Mag. Mathias Vogl (BM.I), unterstützt und vertreten wurde. Zusätzlich gehörten dem Präsidium noch ein Vertreter des Bundeskanzleramtes, ein weiterer Vertreter des Bundesministeriums für Inneres, ein Vertreter des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, ein Vertreter der ÖVP, ein Vertreter der SPÖ, ein Vertreter der FPÖ, ein Vertreter der Grünen, ein Vertreter der LH-Konferenz, ein Vertreter der Caritas, ein Vertreter der Lebenshilfe, ein Vertreter des ÖRK, ein Vertreter der Volkshilfe Österreich und ein gemeinsamer Vertreter der Vereine „Plattform für Zivildienstler“ und „Zivildienstlerbund“ an.

Das Präsidium traf die Entscheidungen bezüglich des Projektablaufes. So erteilte es Aufträge an die Arbeitsebene (Fachausschüsse), das Projektmanagement und das Projektbüro. Es bewertete die Fachausschussberichte und forderte gegebenenfalls ergänzende Bearbeitungen; es entschied über die Art der Fragebeantwortung und Kommentarberücksichtigung und genehmigte Minderheitsberichte aus den Fachausschüssen. Weiters gab das Präsidium die FA-Berichte für die Kommission frei und holte die Inputs und Diskussionsbeiträge der Vollversammlung ein.

Die Vollversammlung bestand neben den Vertretern des Präsidiums¹ (s.o.) aus je einem Vertreter des Arbeiter-Samariterbundes Österreich, der Johanniter-Unfall-Hilfe in Österreich, des österreichischen Bundesfeuerwehrverbandes, des österreichischen Gemeindebundes, des Österreichischen Städtebundes, der Zivildienstverwaltungs Ges.b.m.H., des Bundesministeriums für Inneres, des Bundesministeriums für Landesverteidigung, des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen, des Bundesministeriums für Finanzen, dem Verein Plattform für Zivildienstler, dem Verein Zivildienstlerbund, dem Verein zur Förderung freiwilliges soziales Jahr, der LH-Troika (Burgenland), der LH-Troika (Vorarlberg), der Jungen ÖVP Österreich, der Sozialistischen Jugend Österreich, dem Ring Freiheitlicher Jugend Österreich, der Österreichischen Hochschülerschaft, der Bundesschülervertretung, der Katholischen Jugend Österreich, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, der Wirtschaftskammer Österreich, der Vereinigung der Österreichischen Industrie, des Vereins Gedenkdienst und der Diakonie.

Die Vollversammlung beriet das Präsidium auf Basis der freigegebenen Berichte und brachte ihre Inputs und Diskussionsergebnisse ein. Der Endbericht der ZDRK wurde im Rahmen der Vollversammlung beschlossen.

Die Sachebene

Die Sachebene setzte sich aus vier Fachausschüssen zusammen. Neben den vier Fachausschussvorsitzenden (Rechtliche Angelegenheiten: Dr. Andrea Jelinek, Gesellschaftliche Auswirkungen und Arbeitsmarkt: Mag. Ulrike Steinkogler, Finanzen: Dir. Otto Perny, Internationales: Erich Fenninger) brachten rund 120, von den Mitgliedern der ZDRK nominierte Experten ihre Fachexpertise und ihr breit gefächertes Wissen auf der Sachebene ein. Im Auftrag des Präsidiums wurden vier Fachausschussberichte erarbeitet, die wichtige Grundlage für die weitere Arbeit der ZDRK waren.

Das Projektmanagement unter der Leitung von Dr. Horak unterstützte insbesondere den Vorsitzenden, moderierte Arbeitssitzungen und arbeitete bei der Qualitätssicherung der Berichterstellung mit.

¹ In der Vollversammlung waren sowohl der Verein „Zivildienstlerbund“ als auch der Verein „Plattform für Zivildienstler“ vertreten. Im Präsidium waren beide Vereine durch einen gemeinsamen Vertreter anwesend.

Das Projektbüro unter der Leitung von Dr. Steiner unterstützte die Arbeit des Präsidiums, der Vollversammlung und der Fachausschüsse, erarbeitete und koordinierte Arbeitspakete und Termine, bereitete Präsidiums- und Kommissionssitzungen vor, war telefonische Anlaufstelle, protokollierte die Arbeitsergebnisse und war für die Berichterstellung zuständig.

4 Kerneergebnisse und Positionen

In diesem Kapitel werden, nach einer zusammenfassenden Einleitung, die Kerneergebnisse und Positionen der Arbeitsebene (Fachausschüsse) dargestellt. Die unten angeführten Ergebnisse der Fachausschüsse Recht, Finanzen, Gesellschaft und Arbeitsmarkt sowie Internationales sind die Kerneergebnisse jener Berichte, die gemeinsam in den Fachausschüssen erarbeitet wurden.

4.1 Einleitung

Die Rahmenbedingungen der Reform

Die Ergebnisse der Bundesheerreform-Kommission und insbesondere eine mögliche Verkürzung des Wehrdienstes erfordern entsprechende Maßnahmen im Bereich des Zivildienstes. Es besteht Einigkeit darüber, dass die bisherige Dauer des Zivildienstes adäquat zu reduzieren ist. Es sind ferner Maßnahmen zu setzen, um die Attraktivität des Zivildienstes zu steigern.

Entscheidungen über die Reform des Zivildienstes haben nach Auffassung der Kommission - neben den Auswirkungen der Bundesheerreform - folgende Interessen angemessen zu berücksichtigen:

- die Anforderungen im Hinblick auf die künftige Sicherstellung sozialer Dienstleistungen im Fall einer Abschaffung der Wehrpflicht (Sozialdienst, Stärkung der Freiwilligenarbeit durch Attraktivierung).
- die Interessen der Gesellschaft, soziale Leistungen auch in Zukunft leistbar in Anspruch nehmen zu können.
- die Anforderungen der jungen Männer hinsichtlich eines verantwortungsbewussten Umganges mit ihrer Lebenszeit, ihren Fähigkeiten, ihren Lebensentwürfen und ihrer finanziellen Situation.
- die Anforderungen hinsichtlich des künftigen Bedarfs an Zivildienern, der u.a. von den spezifischen Entwicklungen in den Leistungssparten des Zivildienstes abhängig ist (z.B. Konsequenzen der demografischen Entwicklung für Dienstleistungen im Gesundheits- und Pflegebereich) und damit einhergehend die Verfügbarkeit einer ausreichenden Anzahl von Zivildienern angesichts stagnierender Jahrgangszahlen.

- die Anforderungen der Trägerorganisationen im Hinblick auf ein tragbares Verhältnis zwischen Ausbildungs- und Einsatzzeit. Eine besondere Herausforderung stellt der Bereich der Rettungs- und Krankentransportdienste dar (sogenannte „Blaulichtorganisationen“), in dem derzeit rund 40% der Zivildienstler tätig sind. Unter Zugrundelegung der im Sanitätsgesetz (SanG) vorgeschriebenen Ausbildung ist ein Rettungssanitäter erst nach einer Gesamtausbildungszeit von 2,5 Monaten voll einsatzfähig.

4.2 Kernergebnisse Fachausschüsse

Zusammenfassung der Kernergebnisse der Fachausschüsse

Die Arbeit in den Fachausschüssen war - trotz aller Diskrepanz in den vertretenen Positionen – von dem Bemühen gekennzeichnet einen tragfähigen Kompromiss aller Mitglieder zu finden. So konnte man sich in allen Fachausschüssen auch auf eine gemeinschaftliche Position des Ausschusses einigen. In drei Fachausschüssen gab es nachträgliche Stellungnahmen und Anmerkungen (Ausnahme war der FA Internationales), im Fachausschuss Finanzen kam es zusätzlich noch zu 2 Minderheitsberichten.

Die Erarbeitung der unten dargestellten Positionen wurde je nach Fachausschuss unterschiedlich gestaltet. Neben der Einbringung von Positionspapieren, konnten die jeweiligen Meinungen und Standpunkte auch mündlich dargestellt werden. In diesem Zusammenhang sei nochmals auf den dynamischen Charakter in der Arbeit der Fachausschüsse verwiesen, der eine ergebnisoffene Beschäftigung mit den verschiedenen Aspekten des Zivildienstes sehr begünstigte.

Das Hauptgewicht der Arbeit lag auf der Beschäftigung mit dem Thema „Verkürzung des Zivildienstes“, wobei auch den Szenarien nach einer möglichen Abschaffung der Wehrpflicht und den so gen. Attraktivierungsmöglichkeiten breiter Raum gegeben wurde.

Die vorliegenden Positionen stellen die Wiedergabe der gemeinsam erarbeiteten Kernergebnisse der Arbeitsebene (Fachausschüsse) dar.

4.2.1 FA Recht

4.2.1.1 Abgestimmter Bericht

Vorbemerkung zur Dauer des Zivildienstes

Die Dauer des Zivildienstes hat sich in Österreich mehrfach verlängert. Zivildienst und Wehrdienst hatten ursprünglich die gleiche Länge. Von 1975 bis 1991 betrug der Dienst acht Monate. 1991 wurde mit Abschaffung der Gewissensprüfung der Zivildienst grundsätzlich von acht auf zehn Monate verlängert. 1994 wurde der Zivildienst (um ein weiteres Monat) auf 11 Monate verlängert. 1997 wurde die Dauer auf 12 Monate im Verfassungsrang festgesetzt.

Ergebnisse für VERKÜRZUNG des Zivildienstes

- Der Fachausschuss Recht ist nach eingehender Diskussion zu dem Schluss gekommen, dass aus RECHTLICHER Sicht jede der überlegten Verkürzungen des Zivildienstes (siehe Themenraster 10, 9, 8, 6 Monate) mit der österreichischen Bundesverfassung in Einklang gebracht werden kann, wobei diese Feststellung jedoch ganz wesentlich davon abhängt, wie die Wehrpflicht (Inhalt und Dauer) gestaltet ist. Wesentlich ist die vergleichbare Belastung von Zivildienstleistenden und Wehrdienstpflichtigen. Wie der Verfassungsgerichtshof in seinem Beschluss vom 9. März 2000 (B 1883/99) ausführt, ist aus Art 9a B-VG nicht abzuleiten, dass der Gesetzgeber zu einer Gleichstellung in jeder Hinsicht verpflichtet wäre.
- Das folgende Zitat aus dem genannten Beschluss verdeutlicht dies (Hervorhebungen wurden durch Berichtsverfasserin getätigt):
„Eine Verpflichtung des Gesetzgebers zur Gleichstellung in jeder Hinsicht von Zivildienstleistenden und Wehrdienstleistenden kann aus Art. 9a B-VG jedenfalls nicht abgeleitet werden. Die unterschiedliche Höhe der Grundvergütung einerseits bzw. des Monatsgeldes plus Prämie im Grundwehrdienst andererseits muss daher bei einer gesamthaften Betrachtung der Belastungen der beiden Dienste abgewogen und nicht abgemessen werden.“

In Anbetracht der Begünstigungen, die für Zivildienstleistende in einzelnen Bereichen bestehen, ist dem aus dem Gleichheitsgrundsatz erfließenden, dem Zivildienst seit seiner Einrichtung zugrundeliegenden Prinzip, dass dieser Dienst unter anderem hinsichtlich "der Belastung und Besoldung des Zivildienstpflichtigen dem Wehrdienst so weit

wie möglich zu entsprechen (hat)" (vgl. die Erläuterungen zur Regierungsvorlage betreffend das Zivildienstgesetz aus 1975, 603 BlgNR 13. GP, Seite 14), auch nach den 1994 eingetretenen Änderungen der Rechtslage kein Abbruch getan. Auch wird durch die unterschiedliche Bezahlung die durch Art 9a B-VG eröffnete Möglichkeit faktisch weder vereitelt noch erschwert.“(Anlage 1)

Der Beschluss des Verfassungsgerichtshofes zeigt einerseits sehr klar, dass der Gesetzgeber nicht dazu verpflichtet ist, die Dauer von Wehrpflicht und Zivildienst gleich lang zu gestalten, es kommt vielmehr auf die Gewichtung des jeweiligen Dienstes zum Vergleich zu anderen an. Mit anderen Worten: Die Belastung und Besoldung von Wehrdienstpflichtigen und Zivildienern muss einander so weit wie möglich entsprechen. In diesem Lichte ist es dem Gesetzgeber auch nicht versagt die Dauer in selber Länge festzusetzen, wenn dies von der Belastung vergleichbar ist.

In diesem Lichte hat sich der Fachausschuss auch mit den Positionspapieren der einzelnen politischen Parteien, die dem FA übermittelt wurden, befasst (Anlagen 2- 4).

Jedes dieser Modelle ist denkbar und es wird eine Frage der legislativen Ausgestaltung sein, um die Verfassungskonformität zu gewährleisten. Das ÖRK hat dem FA Recht eine schriftliche Stellungnahme zu den Positionspapieren übermittelt, die ebenfalls dem Bericht angeschlossen wird (Anlage 5).

Um die Dauer des Zivildienstes zu ändern, wird im Parlament jedenfalls eine Verfassungsmehrheit zu suchen sein, da die Dauer – wie viele andere Bestimmungen des Zivildienstgesetzes auch – eine Verfassungsbestimmung ist. (§ 2 Abs 5 ZDG; der gesamte § 2 steht in Verfassungsrang, Vgl. Anlage 6). Die Verkürzung der Dauer des Zivildienstes ist keinesfalls eine rein rechtliche Frage, die anderen Fachausschüsse werden in ihren Berichten auf die finanziellen, gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen eingehen.

Im FA Recht wurde die Problematik, die Trägerorganisationen durch die Verkürzung der Zivildienstdauer erwachsen können, erörtert, rechtlich relevante Fragen werden zum gegebenen Zeitpunkt zu beantworten sein (d.h. wenn der Gesetzgeber ein Maßnahmenbündel schnürt, wird es davon abhängen, welche Bereiche er forciert, dann werden in diesen Themenbereichen legislative Anpassungen erforderlich werden). Darüber hinaus werden in diesem Kontext jene Punkte, die nach Meinung des FA Recht bereits gegenwärtig abgehandelt werden können, im Bericht an anderer Stelle wiedergegeben.

Ergebnisse bez. geeigneter Attraktivierungsmaßnahmen

Der FA hat sich ausführlich mit einer Vielzahl an möglichen Attraktivierungsmaßnahmen beschäftigt; an dieser Stelle werden die Diskussionsergebnisse berichtet, eine Prioritätenreihung erfolgt nicht. Da auch diese Maßnahmen weder isoliert noch gesamthaft zu betrachten sind, sondern auch im Einklang mit den Änderungen bei der Wehrpflicht (etwa: die Umsetzung der Empfehlungen der Bundesheerreformkommission) zu stehen haben. Dem FA Recht jedoch bewusst, dass mit den verschiedenen vorgeschlagenen Maßnahmen ein unterschiedliches Ausmaß an Attraktivierung verbunden ist. Auch hier erlaubt sich der FA wieder auf die „Gewichtung der Belastung“ (s.o.) hinzuweisen. Die verfassungsrechtlichen Schranken der Attraktivierung sind durch Art 9a B-VG (im Sinne der Interpretation durch den VfGH) vorgegeben.

Die Attraktivierungsmaßnahmen haben im Verhältnis zum Wehrdienstpflichtigen in einem ausgewogenen Verhältnis zu stehen.

Der Diskussionsverlauf ist den beigeschlossenen Protokollen zu entnehmen und es wird aufgrund der Berichtsstruktur an dieser Stelle lediglich das Ergebnis der Diskussion im FA wiedergegeben.

- **Dauer - Verkürzung**

Die Verkürzung der Dauer ist aus Sicht des FA eine Attraktivierungsmöglichkeit, Folgen für die ZDL, die Trägerorganisationen und die Gesellschaft sind nicht primär von rechtlicher Natur.

- **Geld, Verpflegung - Familien-Unterhalt, Wohnkostenbeihilfe, Verpflegungsregelung, Monatsentgelt (analog zum BH)**

Eine Verbesserung in all diesen Bereichen kann einfachgesetzlich umgesetzt werden und wäre sicher zur Attraktivierung geeignet. (Vgl. dazu Anlage 7) Die Formulierung des Zivildienstgesetzes, dass Zivildienstler „angemessen verpflegt“ werden (§ 28 Abs 1 ZDG) ist auf Grund ihrer Unbestimmtheit problematisch und hat zu einer Vielzahl von Verfahren geführt. Die Höhe des Verpflegungsentgelts ist derzeit von Träger zu Träger höchst unterschiedlich gestaltet. Eine Konkretisierung der Höhe durch Gesetz- oder Verordnungsgeber erachtet der Rechtsausschuss für wünschenswert. Der VfGH hat mit seiner Entscheidung vom Herbst 2004² die Zuständigkeit des BM.I in dieser Frage neuerlich festgestellt. Hinsichtlich der Höhe hat der VfGH bereits in einem früheren Erkenntnis klar zu erkennen gegeben, was aus seiner Sicht ein Bezugspunkt wäre: „Da das

² VfGH-Erkenntnis vom 15.10.04/GZ G 36/04, V20/04

Tageskostgelt (seit 1. April 2002) 3,4 beträgt (§1 der Verordnung des Bundesministers für Landesverteidigung über das Tageskostgeld, BGBl. II Nr. 126/2002), ergibt sich als Höhe des gemäß §15 Abs2 erster Satz HGG 2001 gebührenden Aufwendersatzes ein Betrag von 13,6. Auch dieser Betrag kann zur Interpretation des Begriffes „angemessen“ (verpflegt werden) im Bereich des Zivildienstes herangezogen werden.“³ Ein weiterer Unterschied zwischen Wehr- und Zivildienst liegt bei dem monatlichen Entgelt vor, das für die Grundwehrdiener 250,2 Euro und für ZDL lediglich 185 Euro beträgt.

Familienunterhalt für Lebensgefährten wurde diskutiert, ist auch in einem der politischen Positionspapiere enthalten. Dieser Themenbereich ist jedoch nicht spezifisch für die Thematik Zivildienst, sondern eine gesellschaftspolitische Frage, die die Dimensionen des FA jedenfalls sprengt und es wird aus diesem Grund hier nicht näher darauf eingegangen. Bei der Verpflegung wurde angeregt, die Naturalverpflegung ganz abzuschaffen, die Positionen im FA waren jedoch durchaus geteilt und konnte keine generelle Position abgeleitet werden.

- **Beschwerderecht - Ausgestaltung als weisungsfreies Organ und/oder parlamentarische Kommission** (abgesehen von den bereits derzeit bestehenden Möglichkeiten der behördlichen Überwachung, die in den meisten Fällen ein sehr effizientes Instrument darstellt):

Der FA Recht hat nach eingehender Erörterung festgestellt, dass ein Ausbau der Beschwerdemöglichkeiten jedenfalls eine Attraktivierung des Zivildienstes darstellen würde. Es gäbe mehrere Optionen, die kurz dargestellt werden:

- Schaffung einer gemeinsamen Beschwerdekommision (Ausbau der BH-Beschwerde-kommission, die auf parlamentarischer Ebene angesiedelt ist) ohne Entscheidungskompetenz, jedoch mit politischer Legitimation (verfassungsrechtliche Absicherung erforderlich) mit Vorschaltung einer „Mediationsebene“.
- Beschwerdekommision als Art. 133 Z 4 B-VG Behörde (Hier ist jedoch die restriktive Judikatur des VfGH zur Zulässigkeit der Einrichtung solcher Behörden zu beachten, siehe VfSlg.15886/2000.)

³ VfGH-Erkenntnis vom 29.06.2002 G275/01

- **Bundesweite Vertretung**

Die Einrichtung einer bundesweiten Vertretung der ZDL wurde vom FA als Attraktivierungsmöglichkeit festgestellt, auch in diesem Bereich wurden mehrere Optionen diskutiert:

- Gesetzliche Vertretung (zum Modell der Plattform für Zivildienstler siehe Anlage 8)
- Vertretung durch NGO
- Vertretung durch gewählten Bundessprecher
- Vertretung durch Zivildienstbeauftragten

Auch in diesem Bereich waren die Meinungen des FA durchaus geteilt, die Mehrheit der Mitglieder ist der Überzeugung, dass die gesetzliche Vertretung die sinnvollste Variante wäre, hier stellt sich jedoch der Frage der gesetzlichen Anbindung an eine Interessensvertretung. Die AK hat diese Möglichkeit für ihren Bereich geprüft, strebt jedoch keine Integration der ZDL in ihren Bereich (siehe Protokoll der Sitzung vom 30.11.2004) an. Einer Vertretung durch einen Zivildienstbeauftragten können viele Mitglieder des FA einiges abgewinnen, es wäre jedoch eine Frage der rechtlichen Ausgestaltung dieser Funktion (Unabhängigkeit, Bestellung, Abberufung). Eine Vertretung, die durch die Basis legitimiert ist, wäre durchaus geboten, hier stellt sich allerdings das nicht zu unterschätzende Problem der Kontinuität. Es wurde im FA ein Papier zur Vertretung der ZDL vorgelegt, das an das Modell der Bundesjugendvertretung angelehnt ist. Dieses diskussionswürdige, wichtige Anliegen konnte jedoch aus Zeitmangel nicht mehr diskutiert werden.

- **Generelle Ausbildung, Grundausbildung**

Die Möglichkeit in bestimmten Bereichen seine Fähigkeiten und Fertigkeiten im Rahmen des Zivildienstes zu erweitern (ergänzen), ist sicher geeignet, um den Zivildienst zu attraktivieren:

- Eventl. Ausbildung/Anrechnung für Sozialberufe
- Mediation
- zivile Komponente der GASP

Wesentlich ist allen FA Mitgliedern, dass die Schulungs- und Ausbildungszeit, in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer des Zivildienstes steht. Die Möglichkeit der Anrechnung bestimmter Ausbildungen für nachfolgende Berufsausbildungen wurde eingehend erörtert. Diese Komponente wird bei der freiwilligen Verlängerung des Zivil-

dienstes eine nicht unwesentliche Rolle spielen, es könnte überlegt werden, allfällige für Sozialberufe anrechenbare Ausbildungen jenen Zivildienern anzubieten, die den Zivildienst freiwillig verlängern.

Die Überlegungen zur zivilen Komponente der GASP sind in zwei Thesenpapieren (Anlage 9-10) dem Bericht des FA angeschlossen; diese Überlegungen zielen auf die Zeit nach Abschaffung einer allgemeinen Wehrpflicht ab und es ist daher durchaus sinnvoll, diese Gedanken bereits zum jetzigen Zeitpunkt im Hinblick auf zukünftige Verpflichtung auf EU-Ebene in die Diskussion einzubringen (siehe auch Protokoll vom 30.11.2004).

- **Rechte&Pflichten des ZDL, Konfliktlösung, Allg. Zivilschutz, Erste Hilfe, Vorträge der Sozialpartner, BM.I**

Die Mitglieder des FA sprechen sich für sinnvolle Einführungstage für die ZDL aus; diese Maßnahme ist nicht unbedingt als Attraktivierung zu sehen, sondern als grundsätzliche Verbesserung des status quo.

- **Arbeitsrecht und Haftpflicht**

Arbeitszeit, Ruhezeit, Urlaub, Pensionszeiten - Im Bereich Urlaub (Dienstfreistellung) sollten Wehrgesetz und Zivildienstgesetz unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Schranken einander angepasst werden. Aus Zeitgründen konnten nicht alle Aspekte erschöpfend diskutiert werden

- **Supervision**

Wesentlich erscheint den Mitgliedern des FA die ZDL in jenen Fällen, in denen sie bei ihrer Tätigkeit besonderen Belastungen ausgesetzt sind, durch Supervision zu begleiten.

- **Wechsel ZD-Präsenzdienst, Unterbrechung**

Wechsel: Die Bestimmungen im WehrG und ZDG sollten aneinander angepasst werden. Die Planungssicherheit für Trägerorganisationen und Bundesheer muss jedenfalls sichergestellt sein.

Unterbrechung: Nach längerer Diskussion kommt die Mehrheit der Mitglieder des FA zu dem Schluss, dass die Unterbrechungsgründe bestehen bleiben sollte, die Folgen/Auswirkungen einer Unterbrechung jedoch anders zu normieren wären.

- **Aufschub, Zuweisung**

Hier lässt sich im FA die Tendenz ablesen, dass es größtmögliche Gestaltungs- und Wahlfreiheit für die ZDL bei Planbarkeit für die Träger geben soll. Zu den Kosteneinsparungen durch die geänderten Aufschubsbestimmungen (siehe Anlage 11) Auch der Aspekt, ZDL mit abgeschlossenem Studium sinnvoll einsetzen zu können (ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend) sollte nicht vernachlässigt werden. (siehe allerdings auch die Ausführungen zu den Hilfsdiensten im Teil „Fragen aus anderen Fachauschüssen“ in diesem Kapitel)

- **Waffenverbot, Besonderheiten von ZDL aufgrund des relig. Bekenntnisses, Rechtsbereinigung, Zivildienstgeld**

Waffenverbot: De lege lata wird über einen ZDL ein Waffenverbot von bis zu 15 Jahren (Höchstdauer) verhängt. (Vgl. auch Anlage 12) Diskutiert wurde vom FA die Sinnhaftigkeit dieser Norm, und ob es eine Attraktivierung wäre, diese Norm zu streichen oder jahresmäßig zu beschränken. Die Diskussion im FA war grundsätzlich und kontroversiell. Letztlich konnte nachstehende Formel mehrheitlich erarbeitet werden: Waffenverbot während der Ableistung des Zivildienstes, danach mehrheitliche Ablehnung Waffengebrauchs (mit Ausnahme der Notwehr und -hilfe), jedoch durchaus weniger strenge Position bei Berufsgruppen, wo es mit dem Beruf einhergeht, auch eine Waffe zu benutzen (z.B. Forstarbeiter).

Besonderheiten von ZDL aufgrund religiösen Bekenntnisses: Diskussion über Problematik, Lösungsansätze des Bundesheeres (Zusammenfassung in eigene Einheiten) aufgrund langjähriger Tradition (jahrhundertelange Tradition durch die Donaumonarchie), so auf den Zivildienst nicht umlegbar. (Arbeitsrechtliche Entscheidungen, siehe Anhänge 13-15)

Rechtsbereinigung: Neufassung des ZDG vorstellbar, einfaches und für den Normunterworfenen verständliches Gesetz mit einer Überprüfung der Erforderlichkeit der Vielzahl an Verfassungsbestimmungen wäre anzustreben.

Zivildienstgeld für Trägerorganisationen: einheitliches Zivildienstgeld für alle Trägerorganisationen könnte eine Attraktivierungsmaßnahme sein (für Jugendorganisationen wäre dies von besonderer Bedeutung).

Ergebnisse für andere Szenarien (inkl. Attraktivierungsansätzen)

(freiwillige Verlängerung Zivildienst, freiwilliger Sozialdienst, verpflichtender Sozialdienst, ohne Sozialdienst, sonstige)

- **Freiwillige Verlängerung**

Dieser Themenbereich wurde im FA ausführlich behandelt und unter mehreren Aspekten (Sicht der Zivildienstler, Sicht der Träger, Sicht des Arbeitsmarktes) beleuchtet. Rechtlich gibt es mehrere Gestaltungsmöglichkeiten, die dem Gesetzgeber offenstehen.

- Die Normierung eines Sonderarbeitsrechts (inkl. sozialversicherungsrechtlicher Absicherung), das im Hinblick auf den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz sachlich zu rechtfertigen wäre, oder ganz „normales“ Arbeitsrecht.
- Möglichkeit der Verlängerung in Anlehnung der Ausgestaltung beim Zeitsoldaten (Frage der Entlohnung) (Anlage 16)
- Öffnung des Zivildienstes für Frauen (auf freiwilliger Basis): könnte ebenso gestaltet werden wie beim Militär. (Vergleiche auch Art. 9 Abs 4 B-VG)
- Unterschied zwischen freiwilliger Verlängerung und regulärem Arbeitsverhältnis (Anlage 17)
- Wesentlichste Komponenten bei einer freiwilligen Verlängerung wären: Planbarkeit für ZDL und Trägerorganisationen, Klärung der arbeitsrechtlichen Stellung. (Zur derzeitigen versicherungsrechtlichen Stellung siehe Anlage 18)

- **Freiwilliger Sozialdienst**

Grundsätzlich möglich, müsste Frauen und Männern in gleicher Weise offenstehen, Schaffung eigener Normen möglich (je nach dem Bundes- und/oder Länderkompetenz). Die Beantwortung dieser Frage hat weniger rechtliche Dimension als gesellschaftspolitische und arbeitsmarktpolitische. Die Forcierung des freiwilligen Sozialdienstes wird eng an die positiven Folgen geknüpft sein, die jemand gewärtigen kann, der einen derartigen Dienst absolviert. Grundsätzlich ist jede Form von freiwilligem Sozialdienst auch derzeit möglich, die Versicherungs- und Haftungsfragen sind von Institution zu Institution unterschiedlich gelöst.

- **Verpflichtender Sozialdienst**

Im FA Recht herrscht die überwiegende Meinung, dass ein verpflichtender Sozialdienst bei geltenden völkerrechtlichen und verfassungsrechtlichen Normen mehr als bedenklich wäre (siehe hierzu auch Anlagen 19 - 21). Die Position des ÖRK weicht davon ab. Das ÖRK - gestützt auf ein Gutachten – vertritt den Standpunkt, dass unter bestimmten,

noch zu definierenden Voraussetzungen, ein verpflichtender Sozialdienst mit der österreichischen Bundesverfassung in Einklang stehen könnte. (Vgl. Anlage 22 und 23) Da das Thema jedoch derzeit nicht von Priorität ist (bestehende Wehrpflicht), kommt man in Umsetzung des Präsidiumsbeschlusses vom 6.10. 2004 im FA überein, dass dieser Themenbereich derzeit einer vertiefenden Erörterung nicht bedarf. Das GA, die Stellungnahmen des Landes Wien und der AK sind dem Bericht des FA Recht angeschlossen.

Fragen aus anderen Fachausschüssen

1. Hilfsdienste

Es wurde die Frage erörtert, inwieweit die ZDL auf die Verrichtung von Hilfsdiensten beschränkt wären, oder ob ein Einsatz in qualifizierten Tätigkeiten de lege lata zulässig sei. An dieser Stelle ist auf das Rettungssanitätäergesetz zu verweisen, dass den Einsatz von ZDL als Rettungssanitäter vorsieht, das ZDG selbst spricht nicht ausdrücklich von der Reduzierung auf Hilfsdienste, in den EB zur ZDG- Novelle des Jahres 2001 (Anlage 24) und im Kommentar zum ZDG (Anlage 25 -26) wird jedoch von Hilfsdiensten gesprochen und die Bescheide zur Genehmigung der Anerkennung neuer Trägerorganisationen und die Zuweisungsbescheide der Zivildienstleistenden sprechen auch immer von Hilfsdiensten. (Vgl. auch Anlage 27 und 28) Nach eingehender Diskussion kommt man im FA zu dem Schluss, dass die Rahmenbedingungen des ZDG jedenfalls vorgeben, dass die ZDL nur unter Aufsicht und Anleitung ihren Dienst zu verrichten haben, die Ausgestaltung- eben z.B. als Rettungssanitäter – jedoch durchaus zulässig sei. Möchte man den Einsatz auf andere qualifizierte Tätigkeiten (z.B. im Sozialbereich, vgl. Anlage 29 und 30) erweitern, wäre dies bei Normierung in anderen Gesetzen durchaus rechtlich zulässig, sofern die Rahmenbedingungen des ZDG eingehalten werden. Diese wesentliche Unterscheidung wäre jedoch zu treffen. Möchte man generell eine Ausweitung auf qualifizierte Tätigkeiten mit anderen Rahmenbedingungen vorsehen, wäre eine Klarstellung im ZDG geboten. Rechtlich wäre jedoch jedenfalls die Komponente der Arbeitsplatzrelevanz zu beachten. (§8 Abs 5 ZDG)

2. Ableistung des Zivildienstes im Ausland

Die Beantwortung dieser Frage ist in Parallelität mit der derzeit bestehenden Möglichkeit des Auslandsdienstes zu sehen. Da der Zivildienst ein Wehersatzdienst ist, ist die Ableistung dieses öffentlichen-rechtlichen Dienstes im Ausland verfassungsrechtlich problematisch (siehe etwa RV 651 BlgNR 17. GP, 18). Die inhaltliche Ausweitung der bereits jetzt auf freiwilliger und rechtlicher Basis bestehenden Möglichkeiten ist hingegen rechtlich durchaus möglich und zulässig (Vgl die Verfassungsbestimmungen §§ 12a f ZDG).

3. Anerkennung des freiwilligen sozialen Jahres als Zivildienstersatz (Anlage 31):

Wenn dies als sinnvoll erachtet wird, bedürfte das FSJ behördliche Kontrolle und gleichwertige rechtliche Rahmenbedingungen wie der Zivildienst, was derzeit nicht der Fall ist.

4. Rücktrittsmöglichkeit bei freiwilliger Verlängerung

Arbeitsrechtlich gäbe es dann keine (ordentliche) Kündigung. Die Auflösung des Verhältnisses könnte nur im Einvernehmen oder durch Entlassung oder durch begründeten vorzeitigen Austritt geschehen. Darüber hinaus könnte der Gesetzgeber weitere Gründe zur Auflösung des Dienstverhältnisses normieren. Denkbar wäre eine analoge Regelung wie beim Zeitsoldaten (Anlage 16). Die Erzwingung der pers. Leistungen in concreto ist nicht möglich.

4.2.2 FA Finanzen

4.2.2.1 Abgestimmter Bericht

Vorbemerkung

Die Ergebnisse der sechs Sitzungen des Fachausschusses Finanzen sowie die auf elektronischem Mittel bearbeiteten Vorschläge sind in folgende Kernergebnisse/ Kernschätzergebnisse vom Vorsitzenden zusammengefasst.

Diese Kernergebnisse sind nur die auf ein Ergebnis verdichtete Summe, erstellt aufgrund der Befragung von Trägerorganisationen (nicht von ZDL), einer Vielzahl von Berechnungen, Ermittlungen, Annahmen und Diskussionen.

- Kosten des Zivildienstes derzeit = Status quo
- Durch die Verkürzung resultierende notwendige Mehranzahl an ZDL
- Kosten der Trägerorganisationen, die ihnen durch eine mögliche Verkürzung des Zivildienstes entstehen
- Attraktivitätssteigernde Maßnahmen
- Volkswirtschaftliche Auswirkungen
- Überlegungen über die Auswirkungen einer möglichen Abschaffung der Wehrpflicht/Zivildienstes

Kosten des Zivildienstes derzeit = Status quo

Die derzeitigen tatsächlichen Kosten des Zivildienstes (9.798 ZDL) und die kalkulatorische Bewertung der während des Zivildienstes erworbenen Pensionsersatzzeiten* betragen für die:

	Kosten p.a.	Kosten pro ZDL/Jahr
Trägerorganisationen	MEUR 37,8	EUR 3.850,00
BMI	MEUR 41,9	EUR 4.280,00
Pensionsersatzzeiten* (2004)	MEUR 42,2	EUR 4.300,00
Summe	MEUR 121,9	EUR 12.430,00

Soft costs der ZDL	MEUR 136,7	EUR 13.900,00
--------------------	------------	---------------

Quellen: Fragebogen Trägerorganisationen; BMI: Bundesrechnungsabschluss 2003; kalkulatorische Kosten: gemäß als ASVG §44 Abs. 1 berechnet. (4.4.3)

Die Soft cost der ZDL stellen die Lebenserhaltungskosten eines ZDL dar, die er benötigt, um während des Zivildienstes sein Leben normal weiterführen zu können. Es handelt sich bei diesen Kosten daher um allgemeine Lebenserhaltungskosten (**Beleg 4A sowie Tabelle 124 IHS**). Die Kosten trägt der ZDL bzw. dessen Eltern selbst. Vertreter der Blaulichtorganisationen und des BMF haben schriftliche Interventionen, betreffend der Höhe der Kosten, eingebracht.

Es findet sich in den Kernaussagen des FA Finanzen keine Darstellung der kontroversiellen Diskussionen, insbesondere der Kostenermittlung (nach Angaben der Träger), und der Berechnung der Kostensteigerungen bei der Verkürzung des Zivildienstes. Grundsätzlich fehlen den Berechnungen betriebswirtschaftliche Daten aus der Vergangenheit. Es bestehen grundsätzliche Bedenken, eine lineare Berechnungsmethode anzuwenden. Eine Betrachtung der Einnahmen, die sich aus der Tätigkeit der Zivildienstler ergeben, ist nicht erfolgt. (Meinung der Vertreter der Zivildienstorganisationen, Vertreter der Grünen, Katholische Jugend, Verein Gedenkdienst und AK)

Der Vertreter des BMF spricht sich gegen die Ansetzung eines Betrages von EUR 13,60 als tägliche Kosten für Ernährung aus und verweist auf die Anmerkung zu im Text folgenden Punkt „Anpassung der Pauschalvergütung“ des FA Finanzen.

Im Sinne des Heereengebührengesetzes 2001 und im Sinne der Gleichbehandlung von Wehr- und Zivildienstern, dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes aus dem Jahr 2002 folgend, wird das Entgelt in der Höhe von EUR 13,60 als Bezugspunkt angesehen. Eine Erhöhung der Pauschalvergütung von EUR 185,10 auf EUR 250,20 pro Monat ist aus dieser Sicht angezeigt. (Meinung der Vertreter der Zivildienstorganisationen, Vertreter der Grünen, Katholische Jugend, Verein Gedenkdienst und AK)

Im VfGH-Erkenntnis (Geschäftszahl G 275/01, Punkt 2.4) wird als möglicher Bezugspunkt für die tägliche Verpflegung ein Betrag zwischen EUR 11,30 und EUR 13,60 angeführt. Für diese Berechnung wird gemäß der Ansicht des FA Finanzen der Betrag von EUR 13,60 herangezogen. Siehe auch die in den FA Finanzen eingebrachte Gegenüberstellung von Präsenz- und Zivildienstern.

Durch die Verkürzung resultierende notwendige Mehranzahl an ZDL

Bei Verkürzung der Zivildienstzeit, wird entsprechend dieser Verkürzung, die Anzahl der ZDL erhöht. Diese Annahme beruht auf dem Ersatz aller Tätigkeiten, die derzeit durch ZDL verrichtet werden.

Eine Verkürzung der ZD-Dauer auf X Monate erhöht die Anzahl ZDL um			gesamt Anzahl zusätzliche ZDL Grundlage (Sept. 2004) 9.798 ZDL	
ZD-Dauer dzt.			%	ZDL
	12			
Verkürzung auf	10	Monate	20	1.960
Verkürzung auf	9	Monate	33	3.266
Verkürzung auf	8	Monate	50	4.899
Verkürzung auf	7	Monate	71	6.999
Verkürzung auf	6	Monate	100	9.798

Aus diesen Zahlen resultiert zwangsläufig die Frage, ob es genügend ZDL in der Zukunft geben wird, um diese bis zu 100 % erhöhte Anzahl an ZDL zu sichern. Weiters ist aus den Zahlen des BMLV (**Beleg 7**) zu erkennen, dass die Stellungsjahrgänge 2005 bis 2015 gleich bleiben bzw. leicht rückläufig sind.

Kosten, die den Trägerorganisationen durch eine mögliche Verkürzung des Zivildienstes entstehen

Eine Kostenerhöhung bei Verkürzung des Zivildienstes kann nur in vier Kostenarten auftreten.

- Schulung
- Verwaltung
- Kleidung
- Miete und Unterkunft

Es wurden insgesamt vier Szenarien überprüft und diskutiert:

- Kostenerhöhung nach Trägerangaben;
- Kostenerhöhung nach dem System Billigstbieter;
- Kostenerhöhung unter der Annahme, dass erhöhte Schulungskosten nur für die Blaulichtorganisationen anfallen;
- Schulung nach dem letzten Satz, den das BMI als Kostenersatz in der Höhe von EUR 21,80 angeboten hat (**Beleg 2**)

Aus den Überlegungen sind das Billigstbietersystem und die Schulung nach BMI mit dem Kostenersatz in der Höhe von EUR 21,80 als nicht realistisch für eine Gesamtbetrachtung auszuscheiden. Weiters ist zu vermerken, dass diese Berechnungen auf die derzeit drei Zuweisungstermine zugeschnitten sind. Aus organisatorischen Gründen müssen allerdings bei einer Zivildienstverkürzung jährlich vier Zuweisungstermine angeboten werden, um eine gleichmäßige Anzahl an ZDL über das ganze Jahr zur Verfügung zu haben. Daraus resultiert zumindest bei den Schulungskosten eine Erhöhung für alle Trägerorganisationen von 33 %. Diese sind in den Berechnungen noch nicht eingeflossen, müssen aber bei Überlegungen der Verkürzung in die Gesamtüberlegung unbedingt einfließen.

Eine Verkürzung des Zivildienstes könnte folgende finanzielle Auswirkungen für die Trägerorganisationen zeigen: Die finanziellen Auswirkungen betreffen Schulung, Bekleidung, Verwaltung, Miete und Unterkunft.

Eine Verkürzung des Zivildienstes auf	Angaben nach Träger	Schulung und freiwillige Ausbildung von Rettungsorganisationen
10 Monate ergibt Kostenerhöhung von	EUR 1.310.000	EUR 1.110.000
9 Monate ergibt Kostenerhöhung von	EUR 1.970.000	EUR 1.670.000
8 Monate ergibt Kostenerhöhung von	EUR 2.620.000	EUR 2.220.000
7 Monate ergibt Kostenerhöhung von	EUR 3.280.000	EUR 2.780.000
6 Monate ergibt Kostenerhöhung von	EUR 3.940.000	EUR 3.330.000

Quelle: Finanzen Raster: 10 Ergebniszusammenfassung, 6 bis 6.7, 7 bis 7.5, 8 bis 8.5, 9 bis 9.5

Vertreter stellen fest, dass die oben angeführten Zahlen nicht ihrer Auffassung entsprechen. Um eine betriebswirtschaftliche seriöse Berechnung (Hochrechnung) durchführen zu können, sollten Vergangenheitsdaten für die Berechnung einfließen. Es bestehen grundsätzliche Bedenken bei der Anwendung der linearen Berechnungsmethode, da unserer Ansicht nach, alle 4 Kostenarten durch die Verkürzung keinesfalls in diesem Ausmaß steigen. (Vertreterin der Grünen, Katholische Jugend, AK und Auslandsdienste)

Attraktivitätssteigernde Maßnahmen

Für die attraktivitätssteigernden Maßnahmen wurden verschiedene Szenarien diskutiert und man einigte sich allgemein auf zwei Kostenarten, die derzeit realistisch zu einer Attraktivitätssteigerung führen würden. Diese beiden attraktivitätssteigernden Maßnahmen sind:

- Anpassung des Verpflegungsgeldes an das Heerengebührengesetz
- Anpassung der Pauschalvergütung an die Grundwehrdiener

Die andiskutierten Kostenarten Pensionssicherung, Grundkurs, Urlaub, Familienunterhalt und Wohnbeihilfe wurden wieder zurückgenommen, da sie in anderen Kosten enthalten sind (Familienunterhalt und Wohnbeihilfe z.B. bei den Soft cost)

Die finanzielle Bewertung der attraktivitätssteigernden Maßnahmen:

Anpassung des Verpflegungsgeldes

Erhöhung der Verpflegskosten von derzeit im Durchschnitt EUR 5,27 (das BMI geht von einem Durchschnitt von EUR 6,-- aus) auf EUR 13,60 ergibt einen Mehraufwand von MEUR 28,9 oder EUR 3.000,-- pro ZDL und Jahr.

Anpassung der Pauschalvergütung

Derzeit werden EUR 185,10 pro Monat und ZDL von den Trägerorganisationen bezahlt. Bei Gleichstellung mit einem Wehrdienstpflichtigen müsste die Pauschalvergütung auf EUR 250,20 erhöht werden (**Beleg 12, Temt/Kraft**). Bei einer Erhöhung auf EUR 250,20 ergeben sich Mehrkosten in der Höhe von MEUR 7,6 oder EUR 780,-- pro ZDL und Jahr.

Summe aus diesen beiden qualitätsverbessernden Maßnahmen:

	Mehraufwand p.a.		Mehraufwand pro ZDL + Jahr	
Verpflegungsgeld	EUR	28.900.000,-	EUR	3.000,--
Pauschalvergütung	EUR	7.600.000,-	EUR	780,--
Summe	EUR	36.500.000,-	EUR	3.780,--

Quelle: Finanzen Raster: 11.3, 11.4 Szenarien 2

Vertreter des BMF hält EUR 13,60 pro Tag als Verpflegungsgeld nur zu Kostenvergleichszwecken für relevant. De facto wäre dies eine Besserstellung gegenüber Präsenzdienern, auf die dieser Maximalbetrag, gemäß Heeresgebührengesetz, in der Praxis nur in den seltensten Ausnahmefällen Anwendung findet.

Volkswirtschaftliche Auswirkungen

Der Fachausschuss Finanzen hat mehrheitlich festgestellt, dass in der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit es nicht möglich wäre, ernsthafte Berechnungen möglicher volkswirtschaftlicher Auswirkungen monetärer Art zu ermitteln. In unserem Fachausschuss arbeiteten Herr Prof. Dr. Gerald J. Pruckner, UNI Innsbruck, und Herr Dr. Michael G. Kraft mit. Beide haben ein gemeinsames schriftliches Statement über mögliche volkswirtschaftliche Auswirkungen erstellt. Diese wurden ausreichend diskutiert und man einigte sich darauf, eine volkswirtschaftliche Puntuation gemeinsam zu erarbeiten. Diese Puntuation wird hier in Kurzfassung vorgestellt. Im Unterlagenverzeichnis finden Sie die gesamten Unterlagen über dieses Thema.

Volkswirtschaftliche Puntuation für den *Fachausschuss Finanzen der Zivildienstreformkommission*

Kurzfassung

Michael G. Kraft und Gerald J. Pruckner

- **Volkswirtschaftliche Opportunitätskosten** aufgrund eines nicht ihren Präferenzen und Fähigkeiten entsprechenden Dienstes junger Männer.
- Ineffizienzen wegen der Fehlallokation des Faktors Arbeit.
- Empirische Evidenz: **Ineffizienzen** eines verpflichtenden Wehr- und Zivildienstes sind höher als die fiskalischen Mehrkosten eines Berufsheeres bzw. einer beruflichen Bereitstellung von Sozialdiensten.

- Im Zusammenhang mit Verkürzungsszenarien ist die zu erwartende **Veränderung der Opportunitätskosten nicht eindeutig**. Bei gleichbleibendem Leistungsumfang keine Auswirkungen, jedoch ist ein derart großer „Pool“ von Zivildienstleistenden in Zukunft nicht zu erwarten.
- Zivil- und Wehrdiener leisten eine **Naturalsteuer**. Aufgrund der unterschiedlich langen Dauer des Wehr- und Präsenzdienstes wird zudem eine **fiskalische Ungleichbehandlung** erzeugt.
- Öffentliche Subvention der Arbeitskraft „Zivildienstler“: daher **Preisverzerrungen** auf den Märkten für Sozialleistungen.
- Im Falle einer Abschaffung des Zivildienstes sind hohe Renten durch den Wegfall der Opportunitätskosten zu erwarten, doch schließt daran die Frage der **budgetären Bedeckung von Sozialdiensten**, die dann von hauptberuflichen MitarbeiterInnen angeboten würden.
- „Unberücksichtigt bleibt jener gesellschaftliche Nutzen, der dadurch entsteht, dass viele Zivildienstler später in ihren Einrichtungen **freiwillig** tätig bleiben.“ (Prof. Pruckner)
- „Eine schrittweise Verkürzung des Zivildienstes erleichtert den Trägerorganisationen die Umstellung auf hauptamtliche Mitarbeiter und damit einhergehend eine **Reform des Sozialwesens**.“ (Dr. Kraft)

Überlegungen über die unmittelbaren Auswirkungen einer möglichen Abschaffung der Wehrpflicht/Zivildienstes für die Trägerorganisationen

Wenn in Zukunft die Wehrpflicht und damit auch der Zivildienst als Wehersatzdienst abgeschafft wird und keine Ersatzlösung durch z.B. verpflichtenden, freiwilligen und sonstigen sozialen Dienst eingeführt wird, würden die Leistungen der ZDL in den derzeitigen Einsatzbereichen durch ha. Mitarbeiter ersetzt werden müssen. Um einen reibungslosen Ablauf der bisherigen Tätigkeiten zu gewährleisten, werden jedoch vermutlich nicht alle ZDL durch ha. Mitarbeiter ersetzt werden müssen. Berechnungen der Blaulichtorganisationen sprechen von 88,41 % der ZDL, die Studien P. Tobiassen BRD und A. Wagener Univie (Studien liegen im Punkt 4 Arbeitsergebnisse und Auswirkungen bei) nehmen an, dass zwei ha. Mitarbeiter drei ZDL ersetzen könnten. Dies würde einen Prozentsatz von 67 % Berechnungsgrundlage bedeuten. Unter der Annahme dieser beiden Werte ergeben sich die in unten angeführter Tabelle berechneten Kosten.

	Trägerorganisation Kategorie	Berechnungs- grundlage Ersatz ha. MA 100 %	Kosten wenn Ersatz 88,41 %	Kosten wenn Ersatz 67 %
Zusammen- fassung ha. MA	Kat. 3 Krankenanst.	MEUR 46,8	MEUR 41,4	MEUR 31,4
	Kat. 1 Rettung	MEUR 148,1	MEUR 130,9	MEUR 99,2
	Kat. 2 Sozialdienste	MEUR 71,4	MEUR 63,2	MEUR 47,9
	Kat. 4 Auslandsdienst			
	Kosten Ersatz d. ha. MA	MEUR 266,3	MEUR 235,5	MEUR 178,5
	BANDBREITE			

Quelle: Status quo: 13 Status quo hauptamtliche Mitarbeiter, 7 Zusammenfassung ha. Mitarbeiter

Auch bei Abschaffung der allgemeinen Wehrpflicht sollte die Finanzierung des Auslandsdienstes weiterhin sichergestellt werden.

Diese Darstellung aus Sicht der Trägerorganisationen gibt nur einen singulären Aspekt wieder. Die gesamten Geldströme und Naturalleistungen, die derzeit im System Zivildienst gesamtwirtschaftlich tatsächlich fließen, finden hier keinerlei Berücksichtigung. Dadurch ergibt sich eine scheinbare Billigkeit des Faktors Zivildienst. Solche Berechnungen wären insbesondere im Hinblick auf die freiwerdenden Subventionen anzustellen. Ein erster Versuch wurde von den Herrn Dr. Kraft und Mag. Temt vorgestellt. Unter 2.1 wäre ein erster Ansatz für weitere gesamtwirtschaftliche Berechnungen gegeben. Quelle: Status quo: 12 Status quo Durchschnitt.

4.2.2.2 Minderheitenberichte

4.2.2.2.1 Bericht I

Minderheitenbericht zum FA Finanzen: Vorgelegt von den VertreterInnen der Grünen, Katholischen Jugend Österreichs, Österreichischer Gewerkschaftsjugend und der Plattform für Zivildienstler

Zur Möglichkeit der monetären Erfassung neuer Entwicklungsperspektiven des Zivildienstes: Verkürzung, Freiwilligendienste, Hauptamtliche⁴

Zivildienstausgaben des Jahres 2003:

Die Umsetzung der allgemeinen Wehrpflicht ist eine hoheitliche Aufgabe, für die der Bund die Verantwortung trägt. Die Kosten für den Zivildienst werden im Gegensatz zu jenen des Wehrdienstes nicht umfassend vom Bund getragen, sondern in nicht unerheblichem Umfang von den Dienststellen selbst bzw. den Sozialversicherungsträgern. Die wechselseitigen finanziellen Entlastungseffekte für den Bund, aber auch für die Trägerorganisationen, die Sozialversicherungsträger und andere Kostenträger sind im Falle der Abschaffung der Wehrpflicht nicht eindeutig zu beziffern und vor dem Hintergrund der Mischfinanzierung des Zivildienstes unterschiedlich zu bewerten. Es besteht folglich die Gefahr, dass im Falle einer perspektivischen Betrachtungsweise aus der Sicht der einzelnen Akteure (Trägerorganisationen, Bund, ZDL, etc.) die Gesamtkosten des Systems Zivildienst verzerrt dargestellt werden. Hier kann einzig eine gesamtwirtschaftliche Betrachtung, wie sie weiter unten durchgeführt wird, Klarheit schaffen.

Der Entlastungseffekt für den Bund besteht darin, dass er – anders als beim Wehrdienst – nicht die gesamten Kosten des Zivildienstes trägt. Der Bestimmung in § 28 (2) ZDG folgend, sind die Trägerorganisationen verpflichtet, dem Bund eine monatliche Vergütung idH von 218 Euro pro Zivildienstler zu leisten. Die Vergütungen werden nur von Rechtsträgern nicht begünstigter Einrichtungen geleistet. Der Bund wird dadurch in Höhe jener Kosten, die die Dienststellen übernehmen, „entlastet“ (i.J. 2003: 5,098.663,49 Euro⁵). Dabei muss allerdings auch be-

⁴ Dieser Textabschnitt beruht auf den Erkenntnissen des „Berichtes der Kommission Impulse für die Zivilgesellschaft“ Berlin vom 15.01.2004: „Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst in Deutschland“ (s.S. 33/34). Aufgrund der vergleichbaren Entwicklung des Zivildienstes in den beiden Ländern, erscheint es gerechtfertigt die Erkenntnisse der deutschen Kommission auf die Situation in Österreich mit den spezifischen Daten hier weiter zu entwickeln.

⁵ Angaben lt Bundesvoranschlag 2005, Budgeterfolg 2003 Einnahmen des Bml nach § 28

rücksichtigt werden, dass die „Arbeitskraft“ der Zivildienstleistenden nicht dem Bund, sondern Dritten zur Verfügung steht. Der Entlastungseffekt für die Träger besteht darin, dass sie nur einen Teil der Kosten für Zivildienstleistenden übernehmen.

Bestimmte Einrichtungen wie beispielsweise Blaulichtorganisationen sind § 28 (3) ZDG zu Folge von der monatlichen Vergütung idH von 218 Euro überhaupt befreit. Für sie erwachsen für die Arbeitskraft Zivildienstler keine direkten Kosten. Darüber hinaus erhalten begünstigte Träger jene Kosten die § 28 (4) ZDG zu Folge je Zivildienstleistenden und Monat durch das Bml rückvergütet werden:

- Das sind für Blaulichtorganisationen und Katastrophenhilfe 436 Euro pro Monat;
- Und für „Träger in der Sozial- und Behindertenhilfe, in der Alten- und Krankenbetreuung, bei der Betreuung von Drogenabhängigen, von Vertriebenen, Asylwerbern und Flüchtlingen 218 Euro pro Monat“⁶.

Insgesamt hat im Budgetjahr 2003 das Bml hierfür 27.579.611,10 Mio Euro ausgegeben.⁷ Darüber hinaus werden die Träger in Höhe der Kosten, die der Bund für Familienunterhalt, Wohnkosten, und Fahrtkosten⁸ übernimmt (2003: 41.101.936,76 Euro⁹), entlastet.

Außerdem haben zahlreiche Trägerorganisationen einen nachhaltigen Nutzen durch fortgesetztes freiwilliges Engagement ehemaliger ZDL. Dies wird insbesondere bei den Blaulichtorganisationen schlagend, von denen 92 % dieses freiwillige Engagement angeben, während die anderen Trägerorganisationen das nur zu 15 % tun¹⁰.

Der Entlastungseffekt für die Pensionsversicherungsträger besteht in den Versicherungsbeiträgen, die der Bund für Zivildienstleistende die in Pension gehen werden ansetzt (dzt. ca. 42 Mio Euro¹¹). Dabei handelt es sich um kalkulierte Kosten für die Bedeckung von in Zukunft anfallenden (wenn die ersten ehem. ZDL in Pension gehen) Beiträgen zur Pensionsversicherung.

⁶ ZDG § 28 (4) Z 2.

⁷ Angaben lt Bundesvoranschlag 2005, Budgeterfolg 2003 Ausgaben des Bml nach § 28 (4)

⁸ Angaben lt Bundesvoranschlag 2005, Budgeterfolg 2003 Ausgaben des Bml entspricht einem Segment der angeführten Gesamtaufwendung des Bml.

⁹ ebd. Gesamtausgaben des Bml f.d. Zivildienst: Zusammengesetzt aus Kostenersatz an Träger insbes. nach §28 ZDG, Wohnkostenbeihilfe, Familienunterhalt und Fahrtkostenersatz an Zivildienstler.

¹⁰ Siehe Fragebogenauswertung der ZDRK vom 18.11.2004, Frage 3

Auf die Träger hat das Bml mit der ZDG-Novelle 2001 die Kosten für die Ausbildung, die Verpflegung, die Bekleidung und die monatliche Pauschalvergütung abgewälzt. Die verbleibenden Kosten des Zivildienstes (37,737.149 Euro¹²) refinanzieren die Trägerorganisationen überwiegend über Leistungsentgelte, die sie für ihre – mit Hilfe der Zivildienstleistenden – erbrachten Leistungen erhalten.

Ungleiches Verpflegungsentgelt und geringe Pauschalvergütung:

In % der Träger	Alle Träger	Jene ohne Blaulicht	Blaulicht	Gewichtet
Natural	5	5	4	3
1-4 Euro/Tag	9	10	0	3
5-7 Euro/Tag	42	38	85	77
8-12 Euro/Tag	27	29	4	15
14 Euro + /Tag	6	6	0	0
k.A.	12	12	8	1
	100	100	100	100

„Wie hoch ist das tägliche Verpflegungsgeld, das Sie an die ZDL ausbezahlen?“¹³

Die Zuständigkeit der Träger darüber zu bestimmen, dass Zivildienstler „angemessen verpflegt“ (§ 28 (1) ZDG) werden, hat sich nicht bewährt. Während der Verpflegungersatz für Wehrpflichtige lt. HGG bei 13,60 Euro liegt, haben die Trägerorganisationen bei den Zivildienstleistenden gespart. Das geringe Entgelt (zwischen 4 und 12 Euro) hat bei vielen Zivildienstleistenden zu einer Überwälzung der Lebenshaltungskosten auf die Familien, in Härtefällen sogar zur Überschuldung der Betroffenen geführt. Der VfGH hat mit einer Entscheidung¹⁴ diesen Unfug der Ungleichbehandlung und der Aushungerung der Zivildienstler und die Zuständigkeit des Bml in dieser Frage festgestellt. Hinsichtlich der Höhe hat der VfGH bereits in einem früheren Erkenntnis klar zu erkennen gegeben, was aus seiner Sicht ein Bezugspunkt wäre:

„Da das Tageskostgeld (seit 1. April 2002) 3,4 beträgt (§1 der Verordnung des Bundesministers für Landesverteidigung über das Tageskostgeld, BGBl. II Nr. 126/2002), ergibt sich als Höhe des gemäß §15 Abs2 erster Satz HGG 2001 gebührenden Aufwandsersatzes ein Betrag von 13,6. Auch dieser Betrag kann zur Interpretation des Begriffes "angemessen" (verpflegt werden) im Bereich des Zivildienstes herangezogen werden.“¹⁵

Eine weitere Ungleichheit zwischen Wehr- und Zivildienst, deren Bereinigung eine finanzielle Auswirkung auf das Budget des Bml hätte, liegt auch bei der monatlichen Pauschalvergütung vor, die für die Grundwehrdienstler 250 Euro und für ZDL lediglich 185 Euro beträgt.

¹¹ Angaben lt. BmS.

¹² Entsprechend den Angaben der Träger aufgrund der Erhebung durch den Fachausschuss Finanzen.

¹³ Siehe Fragebogenauswertung der ZDRK vom 18.11.2004, Frage 27

¹⁴ VfGH-Erkenntnis vom 15.10.04/ GZ G36/04, V20/04

¹⁵ VfGH-Erkenntnis vom 29.06.2002 G275/01.

Die scheinbare „Billigkeit“ des Arbeitsfaktors Zivildienst

Wie im FA Finanzen nicht behandelt, führte die methodisch einseitige Schwerpunktlegung auf die Trägerorganisationen zu einer verzerrten Darstellung des Zivildienstsystems in Österreich. Insbesondere die Berechnungen aus der Sicht der Trägerorganisationen wiesen eine scheinbare „Billigkeit“ des Faktors Zivildienst aus. Der subventionierte „Preis“ von Trägerorganisationen wie beispielsweise dem ÖRK von ca. 100 Euro pro Monat/ZDL verdeckt die wahren Kosten des Zivildienstes. Deshalb wird untenstehend eine gesamtwirtschaftliche Berechnung der realen Geldflüsse im System Zivildienst angeschlossen (siehe Tabelle 1).

	Kosten p.a.	Kosten pro ZDL+Jahr
Trägerorganisationen	MEUR 37,8	EUR 3.850,00
BMI	MEUR 41,9	EUR 4.280,00
Pensionssicherungsabgabe (BMSG)	MEUR 42,2	EUR 4.300,00
Summe	MEUR 121,9	EUR 12.436,00

Quelle: FA Finanzen der österr. ZDRK 2004, Punkt 2.1

Zieht man die vom FA Finanzen errechneten Kosten der einzelnen Träger heran, wobei es hier zu einer Gegenrechnung der Subventionsströme kommt, so ergeben sich Kosten aufgrund der realen und im Falle der Pensionsanwartschaften fiktiven Geldflüsse von derzeit 11.800 Euro pro ZDL pro Jahr oder 983 Euro pro ZDL/Monat. Verzichtet man auf eine gegenseitige Aufrechnung der Subvention, die sich aus § 28 (3) ZDG ergeben, da das Bml über die Einnahmen nicht verfügen kann, ergeben sich gesamtwirtschaftliche Kosten von 1.295 Euro pro ZDL/Monat (siehe Tabelle 2). Vergleicht man diese Zahl mit dem Kollektivvertrag BAGS, Verwendungsgruppe 3, Stufe 1 (Behindertenhelfer von monatlich 1.246,60 Euro, so zeigt sich, dass die tatsächlichen Kosten des Zivildienstes denen von hauptamtlich Beschäftigten nahe kommen. Dies um so mehr, wenn man berücksichtigt, dass laut der Tobiassen-Studie¹⁶ „zwei Vollzeitkräfte drei Zivildienstleistende ersetzen“ können.

¹⁶ Tobiassen geht in einer Studie im Auftrag der dt. Kommission davon aus, dass zwei Hauptamtliche drei ZDL ersetzen. Tobiassen: „Die Kostenfrage im Sozialwesen bei Wegfall des Zivildienstes“ S. 4.

Verkürzung des Zivildienstes

Die Dauer des Zivildienstes hat sich in Österreich mehrfach verlängert. Zivildienst und Wehrdienst hatten ursprünglich die gleiche Länge. Er bestand von 1975 bis 1991 als Achtmonatsdienst. Bereits in dieser Zeit hatten Blaulichtorganisationen die Hälfte aller Zivildienstleistenden. 1991 wurde mit Abschaffung der Gewissensprüfung der Zivildienst von acht auf zehn Monate verlängert¹⁷. Gleichzeitig wurde der Wehrdienst auf 7 Monate verkürzt. 1994 wurde der Zivildienst um ein weiteres Monat auf 11 Monate verlängert¹⁸. Angesichts anhängiger Verfassungsgerichtshofbeschwerden und der Gefahr den Gleichheitsgrundsatz der Bundesverfassung zu brechen, wurde 1997 der Zivildienst neuerlich verlängert. Nun wurde die Dauer explizit mit „zwölf Monaten“ als Verfassungsbestimmung im ZDG angegeben und immunisiert¹⁹.

Während der Zivildienst in anderen europäischen Ländern ab 1990 verkürzt wurde und in der Mehrheit der Mitgliedsstaaten der EU inzwischen gleiche Länge zwischen Wehr- und Zivildienst herrscht, wurde er in Österreich seither um 50 % verlängert.

Für beinahe die Hälfte der Trägerorganisationen ist eine Dauer unter zehn Monaten nicht vorstellbar²⁰. Interessant ist, dass nur 13 % aller Träger die geantwortet haben, finanzielle Gründe für diese Vorstellung einer um 66 % längeren Dauer des Zivildienstes gegenüber dem Wehrdienst ab 2006 anführen. Bei mehr als 80 % der Träger sind es organisatorische Gründe oder solche der Ausbildung bzw. der Leistungsqualität²¹.

In diesem Lichte scheinen die finanziellen Auswirkungen einer Verkürzung des Zivildienstes vor allem ein Problem einer liberalen mit den Trägerorganisationen abgestimmten Zuweisungspraxis zu sein. Diese ist durch die gesetzlichen Voraussetzungen bereits heute möglich. Für die Zivildienstleistenden wären Zuweisungstermine in einem Abstand von 2, 3 oder 6 Monaten, insbesondere in Hinblick auf ihre Lebensplanung die kostengünstigste Variante.

¹⁷ ZDG-Novelle 1991, BGBl Nr. 675.

¹⁸ ZDG-Novelle 1994, BGBl. Nr. 187

¹⁹ § 2 Abs. 5 ZDG idF BGBl. Nr. 788/1996

²⁰ Siehe Fragebogenauswertung der ZDRK vom 18.11.2004, Frage 6

²¹ Siehe Fragebogenauswertung der ZDRK vom 18.11.2004, Frage 7

Szenario Abschaffung der Wehrpflicht - Kosten des Zivildienstersatzes

Bei Abschaffung der Allgemeinen Wehrpflicht, bei der Umstellung des Zivildienstes auf einen Freiwilligendienst, oder auch beim Ersatz der ZDL durch Hauptamtliche träten vordergründig beim Bund und den Einrichtungen Einsparungen dadurch ein, dass die durch den Zivildienst veranlassten Ausgaben/Aufwendungen entfielen. Dem stünden eine Vielzahl von dann notwendigen Ausgleichsmaßnahmen und direkten wie indirekten Konsequenzen gegenüber, die die Einsparungen minimieren, aufzehren oder letztlich sogar übertreffen könnten. Ihr Ausmaß ist aber nicht zuverlässig einzuschätzen.

Im Hinblick auf den Ersatz der ZDL durch Hauptamtliche oder durch freiwillige MitarbeiterInnen wurden die von den Trägerorganisationen selbst geschätzten Mehrkosten bei Wegfall des Zivildienstes mit durchschnittlich 25 % angegeben.²²

Prozent der geschätzten Mehrkosten	Alle Träger	Träger ohne Blaulicht	Blaulicht	Alle Träger nach ZDL gewichtet
- 5 %	5	5	15	6
5 - 10 %	11	11	0	4
10 – 15 %	8	9	4	2
15 – 20 %	12	13	0	9
20 - 25 %	6	6	8	3
25 – 30 %	7	7	8	14
30 – 40 %	4	2	42	46
- 100 %	1	1	0	0
k.A.	46	48	23	16
Summe	100	100	100	100

„Wie hoch schätzen Sie die Kosten für die Maßnahmen:

Ersatz durch Hauptamtliche, durch Freiwillige, Verminderung des Leistungsangebotes, Erhöhung der Weiterverrechnung des Kostenersatzes, Sonstiges?“

Befragung der ZDRK „Zukunft des Zivildienstes“ vom 18.11.04

Die Mehrheit der Träger hat angegeben²³, dass Zivildienstler bei Wegfall der Wehrpflicht durch Hauptamtliche MitarbeiterInnen ersetzt werden müssten. Unter dieser Priorität der Orientie-

²² Siehe Fragebogenauswertung der ZDRK vom 18.11.2004

²³ ebd. in Beantwortung der 2.Frage.

nung der Träger auf Ersatz durch Hauptamtliche, muss auch diese Kostenschätzung der befragten Träger in Betracht gezogen werden.

Zieht man das Ergebnis der Tobiassen-Studie²⁴ ins Kalkül, die davon ausgeht, dass zwei Vollzeitkräfte drei Zivildienstleistende ersetzen“ können, so könnte damit die von den Trägern geschätzte Kostensteigerung durch das erhöhte Leistungsniveau professioneller Arbeitskräfte aufgewogen werden.

Jedenfalls lässt sich sagen, dass die Abschaffung der Wehrpflicht den Freiwilligendienst aus der hoheitlichen Kernaufgabe der Staates entließe und Verwaltung, Organisation und Einsatz der Freiwilligen rationeller und praxisnäher erfolgen könnte. Ebenso kann dann vom System des Lastenausgleiches gegenüber dem Präsenzdienst abgegangen und zu einem rationelleren System (zB einheitlicher Lohn) von Angebot und Nachfrage übergegangen werden. „Der gesamtwirtschaftliche Nutzen aus der Reform wird daher Kosten, die im Gefolge der Umstellung der Systeme auftreten können, deutlich übertreffen“, schließt Gudrun Biffel ihre Studie zur Frage der Wehrpflichtabschaffung und Auswirkungen auf Zivildienst und Sozialsystem.²⁵

Tabelle: Status quo 2004: Zahlungsströme und Opportunitätskosten der ZDL

2004			
Geldströme		in Mio EUR	Quelle
BMI => Abt. ZD	Personal, Sachaufwand, etc.	1,6	Bundesrechnungsabschl.2003 (BMI)
BMI => ZD GmbH	pro ZDL 8,28 Euro	0,9	Bundesrechnungsabschl.2003 (BMI)
BMI => Ausland	Auslandsträger	0,8	Bundesrechnungsabschl.2003 (BMI)
BMI => ZDE	Kostenersatz "Subvention" (Rettung 23 Mio, Sozialdienste 8,3 MIO)	31,4	FA Finanzen, BMI/Abt. ZD
BMI => ZDL	Wohn-, Fahrtkosten, Familienunt.	12,5	Bundesrechnungsab. 2003 (BMI)
BM für Inneres		47,2	MIO Euro

²⁴ Tobiassen geht in einer Studie im Auftrag der dt. Kommission davon aus, dass zwei Hauptamtliche drei ZDL ersetzen. Tobiassen: „Die Kostenfrage im Sozialwesen bei Wegfall des Zivildienstes“ S. 4.

²⁵ Biffel, Gudrun: „Implikationen eines Freiwilligenheeres für den österreichischen Arbeitsmarkt“ in Monatsberichte des WIFO 1/2003, S. 60.

ZDE => BMI	Kostenersatz "Preis" (Krankenanst. 218,- Euro pro ZDL)	5,3	FA Finanzen, BMI/Abt. ZD
ZDE => ZDL	Vergütung "angemessene" Verpfle- gung	42,1	FA Finanzen, Dr. Kraft/Mag. Temt
ZDE => Soz.-Vers.- Träger	pro ZDL: 77,- Euro	8,9	FA Finanzen, Berechnung ZDE
ZDE =>	sonstiges (Verwaltung, Schulung, ..)	3,85	FA Finanzen, Berechnung ZDE
ZDE (=Einrichtungen)		60,15	MIO Euro
Sonderfall	Sanitäterausbildung freiwillig (571,- Euro x 4.000 ZDL)	2,28	FA Finanzen, Berechnung ZDE
BM für Soziales	§ 44, Abs. 1, Ziff. 16, ASVG	42,2	Endbericht des FA Finanzen
BM f. Soziales		42,2	MIO Euro
9.625	Zivildienst Gesamt	151,83	MIO Euro im Jahr
Differenz zu Prä- senzdiener	Vergütung 65,10 Euro	7,5	FA Finanzen, Dr. Kraft/Mag. Temt
	Verpflegung 7,60 Euro	26,7	FA Finanzen, Dr. Kraft/Mag. Temt
Mehrkosten für	Zivildienner	34,2	MIO Euro
Gesamtwirtschaftliche Kosten d. Zivil- dienstes		186,03	MIO Euro im Jahr

Tabelle 2: Gesamtwirtschaftliche Kosten eines Zivildieners (2004)

Gesamtwirtschaftliche Kosten eines Zivildieners		
	monatlich	jährlich
Bml	€ 409	€ 4.904
Einrichtungen	€ 521	€ 6.249
BMSG	€ 365	€ 4.384
Kosten (Gedflüsse)	€ 1.295	€ 15.537
Sanitäterausbildung		€ 571

4.2.2.2 Bericht II

Minderheitenbericht zum FA Finanzen: Vorgelegt von der Johanniter Unfallhilfe und dem Österreichischen Roten Kreuz.

Minderheitsbericht im Fachausschuss für Finanzen der Zivildienstreformkommission

Die Johanniter Unfallhilfe und das Österreichische Rote Kreuz erlauben sich folgende Anmerkung zum Abschlussbericht des Fachausschusses Finanzen zu übermitteln und ersuchen den Vorsitzenden um Aufnahme der Erläuterungen in den Bericht:

Die unterfertigenden Vertreter erklären für ihre Einrichtungen, dass die Basis für die Kostenkalkulation im Ausschuss für Finanzen unrichtig ist. So wurde der Mehrbedarf an Zivildienern bei den Verkürzungsszenarien ohne jede Berücksichtigung von Ausbildung und Einschulungszeit errechnet. Dieser Zeitaufwand ist je nach Einsatz und Verwendung der Zivildienner bei den Kostenträgern unterschiedlich hoch. **Am höchsten wird der Zeitaufwand für Ausbildung und Einschulung bei den Rettungsorganisationen sein, bei denen bis zu 2,5 Monaten dafür anzusetzen ist.** Bei den übrigen Trägern im Sozialdienst, den Krankenhäusern und der übrigen wird dieser Aufwand mit durchschnittlich 2 Wochen anzusetzen sein. Für die Berechnung des Mehrbedarfs und der damit verbundenen Kosten an Zivildienern ist nicht von der Gesamtdauer des Zivildienstes auszugehen, sondern von der **effektiven Einsatzdauer** (=Nettoeinsatzzeit) nach Abzug der Ausbildungs- und Schulungsdauer.

Die nachstehende Tabelle zeigt den beträchtlichen Unterschied und die notwendige Korrektur auf, woraus sich bei einer Verkürzung des Zivildienstes auf 6 Monate ein erhöhter Bedarf an Zivildienner in der Höhe von 156 % ergibt. Dies steht im Vergleich zu den im Abschlussbericht des Fachausschuss Finanzen dargestellten 100 % Mehrbedarf bei einer Verkürzung auf 6 Monate.

Berechnung des Mehrbedarfs an Zivildienern													
	Brutto- dauer	Nettodauer				Brutto- dauer	Mehrbedarf Zivildienere				Summe ZD absolut	zu korrigierender arithmetischer Ansatz in %	korrigierter Mehrbedarf in Prozent
		Blaulicht	Soz.dienst	KHaus	andere		Rett.org.	Sozialdienst	KHaus	andere			
Anzahl Zivildienere		4.405	3.192	2.028	173		4.405	3.192	2.028	173	9.798		
Ausbildung		2,5	0,5	0,5	0,5		2,5	0,5	0,5	0,5			
Urlaub		0,5	0,5	0,5	0,5		0,5	0,5	0,5	0,5			
Krankenstand*													
	12	9	11	11	11	12	4.405	3.192	2.028	173	9.798	0%	0%
	11	8	10	10	10	11	4.956	3.511	2.231	190	10.888	9%	11%
	10	7	9	9	9	10	5.664	3.901	2.479	211	12.255	20%	25%
	9	6	8	8	8	9	6.608	4.389	2.789	238	14.023	33%	43%
	8	5	7	7	7	8	7.929	5.016	3.187	272	16.404	50%	67%
	7	4	6	6	6	7	9.911	5.852	3.718	317	19.798	71%	102%
	6	3	5	5	5	6	13.215	7.022	4.462	381	25.080	100%	156%

* zu vernachlässigen, da er sich linear mit der Dauer des Zivildienstes entwickelt

Wird die Berechnung des Mehrbedarfes ausschließlich für die Rettungsorganisationen (ohne Einbindung der anderen sozialen Einrichtungen und deren kürzeren Ausbildungszeit) durchgeführt, zeigt sich ein stark differenziertes Bild. Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht, dass Rettungsorganisationen bei einer Verkürzung des Zivildienstes auf 6 Monate einen Mehrbedarf an Zivildienern von 200 % aufweisen.

Berechnung des Mehrbedarfs an Zivildienern								
	Brutto- dauer	Nettodauer		Brutto- dauer	Mehrbedarf Zivildienere		zu korrigierender arithmetischer Ansatz in %	korrigierter Mehrbedarf in Prozent
		Blaulicht			Rett.org.	Summe ZD absolut		
Anzahl Zivildienere		4.405			4.405	4.405		
Ausbildung		2,5			2,5			
Urlaub		0,5			0,5			
Krankenstand*								
	12	9		12	4.405	4.405	0%	0%
	11	8		11	4.956	4.956	9%	13%
	10	7		10	5.664	5.664	20%	29%
	9	6		9	6.608	6.608	33%	50%
	8	5		8	7.929	7.929	50%	80%
	7	4		7	9.911	9.911	71%	125%
	6	3		6	13.215	13.215	100%	200%

* zu vernachlässigen, da er sich linear mit der Dauer des Zivildienstes ändert.

Die unterfertigen Einrichtungen ersuchen dringend darum, diese Korrektur des Zivildienerebedarfs und die zu aktualisierenden Kostenkalkulationen im Fachausschuss Finanzen bei der Beurteilung der Empfehlungen für die Reform des Zivildienstes zu berücksichtigen.

4.2.3 FA Gesellschaft und Arbeitsmarkt

4.2.3.1 Abgestimmter Bericht

Derzeit werden 9.798 (Sept. 2004) Zivildienstleistende eingesetzt. Das entspricht ungefähr 25 Prozent der tauglichen Wehrpflichtigen, wodurch der gemeldete Bedarf zu nahezu 100 Prozent befriedigt werden kann. Es bestehen 1.015 anerkannte Einrichtungen, welche 12.558 Zivildienstplätze zur Verfügung stellen. Von diesen Zivildienstleistenden sind 43 Prozent auf dem Gebiet des Rettungswesens, 19 Prozent auf dem Gebiet der Behindertenhilfe, 11 Prozent auf dem Gebiet der Sozialhilfe, 8 Prozent in Krankenanstalten und 7 Prozent in der Altenbetreuung tätig.¹

In gesellschaftspolitischer Hinsicht ist zu sagen, dass die Akzeptanz des Zivildienstes in der heutigen Gesellschaft von beiden Seiten, Zivildienstleistende sowie Gesellschaft, sehr hoch ist und diese Einrichtung auch in der Wirtschaft in Bezug auf die so genannte soziale Kompetenz geschätzt wird. Diese Einschätzung hat sich aber von der Intention als Wehrrersatzdienst weitgehend entfernt und ist daher zu einem – für viele offensichtlich unverzichtbaren Faktor – in der Gestaltung von vor allem Leistungen im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens geworden. Gleichzeitig ist das subjektive Ungerechtigkeitsempfinden der Zivildienstleistenden (Dauer, Anforderungen, Verpflegung, Pauschalvergütung) gegenüber den Wehrdienern sehr hoch. Der Zugang von männlichen jungen Staatsbürgern zu Tätigkeiten im Bereich der Sozial- und Gesundheitsberufe und der ehrenamtlichen Tätigkeit erfolgt auch durch den vorangegangenen Zivildienst.

Die Schulung und Verwendung im Zivildienst wird nach den gesetzlichen Grundlagen, wie Zivildienstgesetz aber auch unter Bedachtnahme anderer heranzuziehender Landes- und Bundesgesetze, vollzogen. Die Verwendungen im patientennahen Bereich machen daher vorweg eine entsprechende Schulung notwendig, die auf dem weiteren Bildungsweg nicht anrechenbar ist (ausgen. freiwillige Entscheidung zur Ausbildung zum Sanitäter gem. San-Ges). Für Aufgaben im Bereich der Katastrophenhilfe (verfassungsrechtliche Kompetenz der Länder) fehlt für viele die entsprechende Ausbildung, da der Grundausbildungslehrgang generell weggefallen ist, was mehrfach im Ausschuss kritisiert wurde.

¹ Bundesministerium für Inneres

ERGEBNISSE

Unabhängig von divergierenden Meinungen betreffend Wehrpflicht, diskutierte der Ausschuss die 2 Hauptszenarien „Zivildienst bei Verkürzung der Wehrpflicht“ und „Frage des Zivildienstes bei Abschaffung der Wehrpflicht“ im Auftrag der Zivildienstreformkommission.

Verkürzung

Ein Großteil der Mitglieder spricht sich für eine Verkürzung aus. Viele sprachen sich für eine Angleichung (Dauer, finanzielles) des Zivildienstes an den Präsenzdienst aus. Es soll die Möglichkeit bestehen diesen freiwillig bis zum Gesamtausmaß von max. 12 Monaten (bzw. max. 14 Monaten für Auslandsdienste) zu zumindest gleichen sozialrechtlichen und sonstigen Bedingungen wie den Pflichtdienst, zu verlängern. Als Gründe wurden insbesondere angeführt: demographische Entwicklung, Gerechtigkeit, hohe Opportunitätskosten auf Grund des durchschnittlich hohen Ausbildungsniveaus. Bezüglich der effektiven Dauer eines zukünftigen kürzeren Dienstes herrscht im Ausschuss Dissens. Diesbezüglich wurden mehrere Vorschläge eingebracht, aber trotz ausführlicher Diskussion der Varianten im Ausschuss konnte keine Einigung auf ein Szenario erzielt werden. Eine generelle Gleichstellung mit dem Wehrdienst ebenso wie eine unterschiedliche lange Dienstzeit, waren nicht konsensfähig.

Es besteht im Ausschuss Konsens, dass für alle Varianten des Zivildienstes Attraktivierungsmaßnahmen sinnvoll sind, insbes. gilt dies für die freiwillige Verlängerung. Dadurch könnten auch mehr junge Menschen für einen Verbleib als ehrenamtlich Tätige oder für den Berufsweg in Sozialbereichen gewonnen werden.

Abschaffung

Ein verpflichtendes Sozialjahr wird von der überwiegenden Mehrheit abgelehnt. Speziell bei der Abschaffung der Wehrpflicht und dem Wegfall des damit verbundenen Zivildienstes werden schon jetzt zu setzende Attraktivierungsmaßnahmen über die Zukunft eines freiwilligen Zivildienstes, eines Freiwilligen Sozialjahres, und des dementsprechenden Interesses und Zulaufes von jungen Menschen zu solchen Tätigkeiten entscheiden. In der Logik der Kürzung ist immer die Abschaffung mit zu denken, da dies in überwiegend allen anderen europäischen Ländern, die diesen Weg bereits gegangen sind, so erfolgte.

Allfällige Ausweitungen über den engeren Einsatzbereich (ökologischer, kultureller etc. Bereich) des heutigen Zivildienstes sind generell vom Ausschuss erwünscht. Es ist immer die Konkurrenz zu marktorientierten Berufsfeldern zu vermeiden und damit wettbewerbsrechtliche Probleme zu vermeiden. Gleichzeitig konkurrenziert eine solche „bezahlte“ Freiwilligentätigkeit

mit dem „echten (nahezu unbezahlten) Ehrenamt“, was von Teilen des Ausschusses abgelehnt wird. Zusätzlich zur Attraktivierung der freiwilligen Verlängerung muss auch die Motivierung der „echten Ehrenamtlichen“ durch geeignete Maßnahmen gewährleistet werden.

Auslandszivildienst

Für den Auslandszivildienst muss auf Grund seiner spezifischen Anforderungen (Integration an einer Einsatzstelle im Ausland, Einfinden in inhaltlich anspruchsvolle Tätigkeiten etc.) eine Verkürzung mit der Schaffung der Möglichkeit zu einer freiwilligen und angemessen finanzierten Verlängerung einhergehen. Ansonsten ist die Existenz des Auslandszivildienstes in Frage gestellt.

Rettungsorganisationen

Einschätzung der Lage durch die im FA vertretenen Rettungsorganisationen: Im Falle einer Verkürzung des Zivildienstes würden die Rettungsorganisationen auf Grund des Verhältnisses von Ausbildungsdauer zu effizienter Einsatz- und Verwendungsdauer die größten Belastungen/Nachteile davontragen. Ein effizienter Einsatz wäre im derzeitigen Umfang und derzeitiger Qualität so nicht mehr möglich.

Die Rettungsorganisationen sprechen sich auf Grund der Planbarkeit für eine Bekanntgabe der freiwilligen Verlängerung bereits vor Beginn der Zivildienstzeit aus. Aus diesem Grund sollte die Möglichkeit zur Zurückziehung der freiwilligen Meldung zur Verlängerung analog zum „Einjährig Freiwilligen“ beim Bundesheer, i.e. Zurückziehung innerhalb des ersten Monats, geregelt werden.

Weiters wird vor allem von den Rettungsorganisationen damit argumentiert, dass es im Falle einer Verkürzung zu einer notwendigen Steigerung der Anzahl der Zivildienstleistenden kommen muss, um den bestehenden Bedarf zu decken. Die durch eine Verkürzung der Zivildienstdauer samt notwendiger bzw. möglicher freiwilliger Verlängerung entstehenden Kosten könnten unmöglich von den Trägerorganisationen getragen werden. Die Politik sollte bei ihrer Entscheidung berücksichtigen, dass die auftretenden Mehrkosten nicht den Zivildienstträgern, aber auch nicht den Zivildienern angelastet werden.

VERKÜRZUNG des Zivildienstes

Ökonomische Auswirkungen

Die Entwicklung der unselbständig Beschäftigten zeigt deutlich, dass der Bereich der Gesundheits- und Sozialberufe ein zentraler Wachstumssektor am österreichischen Arbeitsmarkt darstellt. Im Zeitraum von 1998 bis 2003 ist die Zahl der Beschäftigten in der Wirtschaftsklasse „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ um mehr als 18,9% gestiegen, die Gesamtbeschäftigung in Österreich ist im selben Zeitraum um 2,3% gestiegen²⁶. Dabei steht, nach Einschätzung des Institutes für Bildungsforschung und Wirtschaft, dieses Arbeitsmarktsegment erst am Anfang eines Expansionstrends, der sowohl demografische Ursachen hat als auch einen gesellschaftlichen Wertewandel widerspiegelt.

Laut AMS würde sich bei einer Verkürzung des Zivildienstes von 12 auf z.B. 9 Monate die Arbeitslosigkeit vorübergehend um ca. 300 Personen (gesamt ca. 1400 Personen) erhöhen. Bei einer Verkürzung des Zivildienstes von 12 auf z.B. 6 Monate würde sich die Arbeitslosigkeit kurzfristig um ca. 600 Personen (gesamt ca. 1700 Personen) erhöhen (Wechsel von Zivildienst in Arbeitslosigkeit).²⁷ In jeder Variante handelt es sich um einen (zeitlichen) Einmaleffekt, d.h. nach einer bestimmten zeitlichen Dauer wird sich die Arbeitslosigkeit wieder auf ihrem vorherigen Niveau einpendeln. Insgesamt ist somit durch die Verkürzung des Zivildienstes keine signifikante Erhöhung der Arbeitslosigkeit zu erwarten.

Eine Verkürzung des Zivildienstes von 12 auf z.B. 9 Monate bedeutet gleichzeitig eine langfristige Erhöhung des Arbeitskräftepotentials um ca. +2.500 Personen. Bei einer Verkürzung des Zivildienstes von 12 auf z.B. 6 Monate bedeutet gleichzeitig eine langfristige Erhöhung des Arbeitskräftepotentials um ca. +5.000 Personen. Der zu erwartende beschäftigungs- bzw. konjunkturpolitische Effekt ist dementsprechend gering einzuschätzen.

Allerdings sind lt. WIFO-Studie Pflichtdienste wegen den Opportunitätskosten volkswirtschaftlich unvernünftig, da die Individuen in der Zeit ihres Zivildienstes nicht Tätigkeiten nachgehen, die besser ihrer Qualifikation entsprächen und folglich mit einem entsprechend höheren Einkommen verbunden wären.

Bei einer Verkürzung des Zivildienstes ist im Bereich der Hilfstätigkeiten (überwiegendes Einsatzgebiet von Zivildienern) mit einem nicht quantifizierbaren Substitutionseffekt zu rech-

²⁶ Quelle: HV, AMS

²⁷ Angenommen wird ein gleich bleibender Jahresdurchschnittsbestand von Wehrrersatzdienern von ca. 9500

nen (abhängig vom Rationalisierungspotenzial der Träger, der Finanzierung sowie der Attraktivität der Sozialberufe). Aus virtuellen Jobs könnten somit reale Arbeitsplätze mit damit verbundenem Einkommen entstehen. Im Fall von begleitenden Maßnahmen im Rahmen der Verkürzung des Zivildienstes kann dieser für den Einzelnen überdies als Sprungbrett in die Berufsbereiche Gesundheit und Soziales dienen.

Insgesamt kommt die WIFO-Studie zum Schluss, dass der gesamtwirtschaftliche Nutzen der Abschaffung eines verpflichtenden Wehr- bzw. Zivildienstes die aus dem Systemwechsel anfallenden Kosten deutlich übertrifft.

Gesellschaftspolitische Auswirkungen

Bei einer Verkürzung des ZD ist politisch sicherzustellen dass die derzeitig erbrachten Leistungen aufrecht erhalten bleiben.

Nach Ansicht der im FA vertretenen Rettungsorganisationen, würde unter einer Verkürzung des Zivildienstes das Ansehen der Rettungsorganisationen leiden, wenn dadurch die ausgesprochenen Hilfeleistungen in und von den Trägerorganisationen auf Grund von Personal- oder Ausbildungsengpässen nicht mehr zufrieden stellend erfüllt werden könnten. Ein vollständiges Aussetzen ohne vorherige Rekrutierung von ausreichenden Freiwilligen oder marktkonform bezahlten Arbeitskräften würde vor allem in tendenziell unterversorgten Gebieten zu Problemen führen.

Es bleiben nach intensiven Diskussionen über die Verkürzungsszenarien folgende Verkürzungsvarianten stehen, da kein Konsens in für eine Variante gefunden wurde:

- 10+ 2 Monate
- 9+ (max) 3 Monate
- 8+ (max) 4 Monate
- 6+ (max) 6 Monate
- 6+ 3 Monate
- 0 Monate + zusätzliche Einführung eines Freiwilligendienstes
- (zusätzliche) Einführung eines Freiwilligendienstes neben dem Zivildienst

Besonderheiten des Auslandszivildienstes sind bzgl. der Dauer zu berücksichtigen.

ATTRAKTIVIERUNGSMABNAHMEN

Nach umfassender Diskussion im Fachausschuss wurde die hier angeführte Liste an geeigneten Attraktivierungsmaßnahmen erstellt.

Attraktivierungsmaßnahmen für den ZD in der jetzigen Form

- **Weiterbildung**
 - Bildungsurlaub proportional zur ZD-Dauer
 - Arbeitsplatzbeschreibung + Kompetenzbilanz
 - Möglichkeit ohne Semester(Zeit-)verlust Prüfungen abzulegen, ohne dafür Studiengebühren zahlen zu müssen (bzw. Refundierung derselben)
 - Gutscheine Fortbildungsmaßnahmen

- **Finanzielle Absicherung**
 - Gleichstellung der Grundvergütung mit Präsenzdienern
 - Anpassung des Verpflegungsanspruches an Heeresgebührengesetz
 - Kosten hat der Bund zu tragen
 - Im Auslandsdienst: Anpassung der Bezahlung an die örtlichen Lebensverhältnisse (Indexierung)

- **Sonstiges**
 - Informationskatalog, der über die Onlineinfo hinausgeht und auch das Verpflegungsentgelt ausweist (für den Fall, dass dieses nicht einheitlich geregelt wird)
 - Bewerbung des ZD
 - Erhöhung der Anzahl der Zuweisungstermine bei Gewährleistung der Wahl der Vertrauensmänner
 - Dezentrale Einstiegstage – Information über Rechte und Pflichten, Erste-Hilfe-Kurs (Ersthelferkurs), zivile/gewaltfreie Konfliktlösung, Wahl zur gesetzlichen Vertretung
 - Anerkennung des FSJ als Zivilersatzdienst bei Angleichung finanzieller und struktureller Rahmenbedingungen
 - Einbindung in das Team der Einrichtung, persönliche Begleitung, Zuweisung sinnvoller Aufgaben
 - Wohnkostenersatz für Lebensgemeinschaften und WG's für ZD + Präsenzdienner
 - Arbeitsrechtliche Gleichstellung (techn. AN Schutz) mit Präsenzdiennern
 - Abschaffung des ao ZD (Minderheitsmeinung dagegen: da Entfall der Katastrophenreserve für außergewöhnliches Ausmaß)

- gesetzliche Zivildienervertretung
- Recht auf Zuweisung
- Ausbau bestehender Schlichtungsstellen (ZD-Rat)
- Geblockter ZD mit Einverständnis aller Beteiligten und Betroffener
- Attraktivierungsmaßnahmen sollten auch für den Auslandsdienst gelten
- Anrechnung auf Praktika

Attraktivierungsmaßnahmen für allfällige freiwillige Verlängerung

- sozialrechtliche Stellung wie beim Pflichtdienst
- Anrechnung für Pensionsberechnung auf die berufliche Ausbildungszeit, Gleichstellung mit Pflichtdienst – Kosten hat der Bund zu tragen
- Es sollte auch finanzielle Anreize geben
- Freiwillige Verlängerung darf Pflichtdiener nicht diskriminieren

Systemwandel – Abschaffung der Wehrpflicht

- Vermittlung von Kompetenzen die der beruflichen Laufbahn/Ausbildung dienen können
- Begleitung und Betreuung zu Beginn und während eines Einsatzes im Rahmen des FSJ in Form von Seminaren (bedarfs- und verwendungsorientiert)
- Wiedereinstieg in voriges Dienstverhältnis nach dem Vorbild der Bildungskarenz
- Sozialversicherungsrechtliche Absicherung (kranken-, unfall-, arbeitslosen-, pensions-versichert)
- angemessene einheitliche finanzielle Abgeltung
- gesetzliche Regelung des freiwilligen Dienstes
- eine Anlaufstelle für Zuweisungen
- Bildungsurlaub
- Möglichkeit ohne Semester(Zeit-)verlust Prüfungen abzulegen, ohne dafür Studiengebühren zahlen zu müssen (bzw. Refundierung derselben)
- Gutscheine Fortbildungsmaßnahmen
- Pilotprojekte zum Ausbau zukünftiger freiwilliger sozialer Dienste (ableistbar innerhalb der EU und dem Ausland)
- Gleicher Zugang für Männer und Frauen
- Ableistung auch im Ausland möglich
- flexibler Zeitrahmen von 6 (Minstdauer) – 12 (Höchstdauer) Monaten bzw. 14 Monate beim Auslandszivildienst
- Attraktivierung bereits bestehender Freiwilligendienste

Es besteht Konsens im Fachausschuss, dass diese hier angeführten Punkte zur Attraktivierung des Wehersatzdienstes, Zivildienstes oder freiwilligen sozialen Jahres (im Kürzungsfall oder bei Abschaffung) dienen und dementsprechend auch vor und frühzeitig umgesetzt werden sollten.

4.2.4 FA Internationales

4.2.4.1 Abgestimmter Bericht

Fragebogenerhebung

In Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Griechenland, Italien (bis 2005), Litauen, Lettland (bis 2007), Österreich, Polen, Schweden, Slowakische Republik (bis 2006), Zypern und in der Tschechischen Republik (bis 2005) besteht allgemeine Wehrpflicht. In Belgien, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Malta, Niederlande, Portugal, Slowenien, Spanien und Ungarn wurde die Wehrpflicht ausgesetzt bzw. abgeschafft. Somit besteht ab 2007 nur noch in 10 Mitgliedstaaten der EU die allgemeine Wehrpflicht.

Die Gegenüberstellung von Wehrdienstdauer und Zivildienstdauer zeigt vier Möglichkeiten:

- Gleichstellung mit dem Heer (Dänemark, Deutschland, Italien)
- Geringfügig länger als das Heer (Slowakische Rep.)
- Ca. doppelt so lange wie das Heer (Griechenland, Finnland, Österreich, Polen)
- In Polen und Lettland ist die Zivildienstdauer für Akademiker stark reduziert

Eine detaillierte Aufstellung der Wehr- und Zivildienstdauer ist dem Kapitel III Themen- bzw. Ergebnisübersicht des Gesamtberichts des FA Internationales zu entnehmen. Die Anpassung von Wehr- und Zivildienstdauer war sowohl in Deutschland und Italien ein langwieriger Prozess (Deutschland: 1984-1990, 15/20 Monate; 2000, 10/13 Monate, ab September 2004: 9/9). Neben der Möglichkeit einen Wehrrersatzdienst zu leisten, kennen Griechenland und Ungarn den Dienst ohne Waffe im Heer. In Zypern gibt es die allgemeine Wehrpflicht aber keinen Wehrrersatzdienst.

Die Bezahlung der Zivildienstleistenden erfolgt in den meisten EU-Staaten analog zum Heer. Einige Staaten bezahlen den gesetzlichen Mindestlohn (z. B. Lettland). Die Zuständigkeiten für den Zivildienst reichen vom Verteidigungs- (Schweden) – über das Sozial- und Arbeitsministerium (Finnland) bis hin zum Amt des Premierministers (Italien). Freiwillige Verlängerung wurde nicht eingeführt, jedoch besteht die Möglichkeit für ein nachfolgendes fixes Dienstverhältnis in einigen Staaten.

Einen verpflichtenden Sozialdienst gibt es in keinem Staat der Europäischen Union. In den Niederlanden, Italien und Deutschland konnte beobachtet werden, dass diesbezügliche Überlegungen aus Grundrechts- und Menschenrechtsbedenken wieder fallen gelassen wurden.

Probleme mit Angeboten für Freiwilligendienste gab es in Belgien, da diese Möglichkeit von den Jugendlichen nicht angenommen wurde. In Italien besteht steigendes Interesse, konkrete Aussagen sind allerdings aufgrund der Abschaffung der Wehrpflicht 2005 noch nicht möglich. In Deutschland besteht seit Jahren eine ausgeprägte Kultur der freiwilligen Dienste.

Vergleich Italien – Deutschland

Sowohl in Deutschland als auch in Italien besteht derzeit noch die allgemeine Wehrpflicht. Die Dauer beträgt in Deutschland 9 Monate und in Italien 10 Monate. Anzumerken ist, dass die allgemeine Wehrpflicht in Italien mit 31. Dezember 2004 abgeschafft wird und durch ein Berufsheer ersetzt wird. Die Dauer des Zivildienstes wurde in beiden Ländern der Dauer des Wehrdienstes angeglichen. Dieser Angleichungsprozess erfolgte schrittweise jeweils ab 1990. In beiden Ländern besteht die Möglichkeit statt des Wehrdienstes einen Wehersatzdienst zu leisten. Als Gründe für diesen Wehersatzdienst werden in Deutschland religiöse und ethisch-moralische Gewissensgründe anerkannt; in Italien Gewissensgründe religiöser, ethischer und philosophischer Art.

In Deutschland besteht die Zivildienstpflicht bis zum 23. Lebensjahr (seit September 2004, davor bis zum 25. Lebensjahr). In Italien ist man bis zum 28. Lebensjahr zivildienstpflichtig. In Deutschland ist für die Abwicklung des Zivildienstes das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zuständig. Innerhalb des Bundesministeriums obliegt die Kompetenz bei der Unterbehörde, dem Bundesamt für Zivildienst in Köln und einem Bundesbeauftragten, der beim Bundesministerium angesiedelt ist. In Italien obliegen die Agenden des Zivildienstes dem Ministerpräsidenten und dem Minister für parlamentarische Angelegenheiten.

Die Möglichkeiten der Ersatzdienstleistung sind in Deutschland:

- Zivildienst
- Ehrenamtliche Tätigkeit
- Entwicklungshilfe
- Andere Dienste (vergleichbar mit dem Auslandsdienst in Österreich)
- Freiwilliges soziales Jahr
- Freiwilliges ökologisches Jahr

In Italien ist die Möglichkeit der Ersatzdienstleistung auf den Zivildienst beschränkt (bis 31.12.2004).

Das Zivildienstgesetz in Deutschland schreibt vor, dass Zivildienst im sozialen Bereich oder im Umweltbereich stattfinden und dabei dem Allgemeinwohl dienen soll. Die Tätigkeitsfelder sind der Powerpoint-Präsentation „Zivildienst - Deutschland und Italien, Status und Entwicklung“ im Punkt IV Arbeitsergebnisse zu entnehmen. Das deutsche Zivildienstgesetz verweist darauf, dass ausschließlich einfache Hilfstätigkeiten zu verrichten sind und diese arbeitsmarktneutral sein müssen.

Der Zivildienst ist in Italien in folgenden Tätigkeitsfeldern zu leisten: Sozialer Bereich, Gesundheitswesen, Kultureinrichtungen, Umweltschutz, Friedensgruppen und Zivilschutz. Die gesetzlichen Bestimmungen in Italien sehen vor, dass Zivildienstleistende hauptamtliches Personal der Einrichtungen nicht ersetzen dürfen. Nicht erlaubt sind Tätigkeiten, die ausschließlich in der Alleinverantwortung des Zivildienstleistenden liegen.

Die Rahmenbedingungen für Zivildienstleistende stellen sich in beiden Staaten sehr unterschiedlich dar. Folgende Leistungen werden gewährt:

Deutschland

Geld- und Sachbezüge

- Sold: € 7,41 – 8,95 pro Tag abhängig von der bereits geleisteten
- Dauer des Zivildienstes (bis zum 4. Dienstleistungsmonat:
- € 7,41; bis zum 7. Dienstleistungsmonat: € 8,18; ab dem 7. Dienstleistungsmonat: € 8,95)
- Verpflegung- bzw. Verpflegungsgeld für Tagesverpflegung:
- prinzipiell Naturalverpflegung; wenn dies nicht möglich ist, wird ein Betrag von höchstens € 7,20 gewährt.
- Arbeitskleidung bzw. Entschädigung für Abnutzung und etwaige Beschädigung eigener Bekleidung und Wäsche im Dienst: € 0,69 pro Tag
- Reinigung der Kleidung bzw. Entschädigung der Reinigung der Kleidung und Wäsche: € 0,49 täglich
- Fahrkosten für tägliche Pendelfahrten in tatsächlicher und notwendiger Höhe
- Reiskosten bei Dienstreisen
- Kostenlose Familienheimfahrten, Ermäßigungen bei privaten Fahrten der deutschen Bundesbahn

- Unterkunft bzw. Mietbeihilfe / Mietkostenübernahme bei eigener Wohnung
- Mobilitätzuschlag – Entlassungsgeld am Entlassungstag: Höchstbetrag bei voller Dienstzeit € 690,24
- Weihnachtsgeld im Dezember / am Entlassungstag: Höchstbetrag bei voller Dienstzeit € 172,56
- Kostenlose ärztliche / zahnärztliche Versorgung (Heilfürsorge)
- Altersversicherung (Kostenübernahme)
- Lebensversicherung (Kostenübernahme möglich)

Arbeitszeit

- Die Arbeitszeit richtet sich prinzipiell nach den Vorschriften, die an dem Arbeitsplatz für einen vergleichbaren Beschäftigten gelten. Die Mindestarbeitszeit wird seit 1. Oktober 2004 mit 40 Stunden pro Woche festgelegt. Die Höchstarbeitszeit liegt bei 60 Stunden.

Ausbildung

- Für alle Zivildienstsparten erfolgt eine gemeinsame Ausbildung in Zivildienstschulen.

Italien**Geld- und Sachbezüge**

- Tageslohn: € 3,15
- Der Zivildienstleistende hat das Recht auf Verpflegung, wenn der Dienstplan der Einrichtung eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden 12 Minuten ohne Unterbrechungen oder einer Mittagspause vorsieht. Diese wird in Form einer Naturalverpflegung gewährt.
- Kranken- und Unfallversicherung
- Dienstkleidung
- Reisekostenersatz
- Unterkunft
- Wohnkostenbeihilfe
- Familienunterhalt

Arbeitszeit

- Die Arbeitszeit beträgt in Italien 36 – 40 Stunden.

Ausbildung

- Die Zivildienstleistenden werden zu einer gemeinsamen Ausbildung aller Sparten zusammengezogen.

Eine freiwillige Verlängerungsmöglichkeit des Zivildienstes ist in beiden Staaten nicht vorgesehen. In Deutschland wurde diese Variante bereits geprüft (Bericht der Kommission, Impulse für die Zivilgesellschaft vom 15. Januar 2004). Eine Weiterverwendung ist ausschließlich nach arbeitsrechtlichen Bestimmungen möglich.

In Deutschland und in Italien wurde das Modell eines verpflichtenden Sozialdienstes nach Wegfall der allgemeinen Wehrpflicht geprüft. Aus verfassungs- und menschenrechtlichen Überlegungen wurde dieser Lösungsansatz verworfen.

In Deutschland werden derzeit Überlegungen betreffend den Wegfall der Wehrpflicht und des damit einhergehenden Wehersatzdienstes überlegt. Darunter fallen unter anderem das Modell eines generationenübergreifenden Freiwilligendienstes, Anreizsysteme für Freiwilligenarbeit oder Finanzierungsmodelle für Freiwilligendienste (Z.B. Stiftung für Freiwilligendienste). Eine wichtige Überlegung geht in die Richtung, wem Dienstleistungen von Non-Profit-Organisationen zugute kommen und wer ist für deren Finanzierung zuständig (Bund, Länder, Gemeinden, Sozialversicherungsträger).

Italien hat sich bereits seit März 2001 intensiv auf die Abschaffung der allgemeinen Wehrpflicht und somit des Wehersatzdienstes mit 31. Dezember 2004 vorbereitet. Mit dem Gesetz Nr. 64 vom 6. März 2001 wurde der freiwillige Zivildienst eingeführt. Dieser bietet Jugendlichen die Möglichkeit, ein Jahr ihres Lebens im In- oder Ausland in den Dienst von Kindern, Jugendlichen und älteren Menschen zu stellen oder sich für Tätigkeiten im Sozial-, Kultur- und Umweltbereich zu engagieren, was eine wertvolle Berufserfahrung darstellt (Servizio Civile Nazionale). Der freiwillige Zivildienst soll einerseits das Nationalbewusstsein des Italieners stärken und ihn andererseits an ein europäisches Bürgertum heranführen.

Bis zur Abschaffung des obligatorischen Militärdienstes ist der freiwillige Zivildienst allen jungen Männern, die für den Militärdienst als untauglich eingestuft worden sind und allen jungen

Frauen im Alter von 18 bis 26 Jahren zugänglich. Nach Abschaffung des obligatorischen Zivildienstes wird er für alle (Männer und Frauen) im Alter von 18 bis 28 Jahren zugänglich sein.

Den freiwilligen Zivildienst kann man nur bei jenen Organisationen leisten, die sich akkreditiert und ein Projekt aus den untenstehenden Sektoren (A-F) eingereicht haben, das daraufhin vom staatlichen Zivildienstamt (Servizio Civile Nazionale) genehmigt und in der Ausschreibung für freiwillige Zivildienstleistende veröffentlicht wurde.

Bereiche in denen der freiwillige Zivildienst geleistet werden kann:

- Sektor A: Beistand (z.B. Betreuung von Senioren, Minderjährigen, usw.)
- Sektor B: Zivilschutz (z.B. Eingriffe bei Umwelt-Notsituationen)
- Sektor C: Umweltschutz (z.B. Vorbeugung und Kontrolle der Wasserverschmutzung)
- Sektor D: Kunstschatze und Kulturgüter (z.B. Pflege und Bewahrung von Bibliotheken)
- Sektor E: Kulturerziehung und -förderung (z.B. Tutoring im Schulwesen)
- Sektor F: Zivildienst im Ausland (z.B. Peacekeeping-Einsatz, Ausbildung im Außenhandel)

Die „Zivildienstleistenden“ werden direkt von den Projektorganisationen ausgewählt und in Ranglisten eingetragen. Aufgrund der Ranglisten werden allfällige Ausfälle nachbesetzt. Die Kosten für den freiwilligen Zivildienst werden hauptsächlich vom Staat übernommen. So erhält jeder „Zivildienstleistende“ neben einer staatlichen Gesundheitsversicherung und der garantierten Anrechnung auf die Pensionsversicherung, pro Monat € 433, 82 (zusätzlich € 15,- täglich im Ausland). Die Projektorganisationen bezahlen die Kosten für Unterkunft und Verpflegung. Unterkunft und Verpflegung werden jedoch nicht von jeder Organisation als Naturalleistung gewährt, sondern werden von Fall zu Fall auch monetär abgegolten. (Verhandlungssache).

Die Projekte müssen einen wöchentlichen Stundenplan von mindestens 25 Stunden für die Tätigkeit der Freiwilligen vorsehen, das heißt 1.200 Stunden pro Jahr, zu denen noch 20 Tage entlohnte Freistellung hinzuzurechnen sind. Entscheidet sich die Projektorganisation für die jährliche Stundenmenge, so müssen die Freiwilligen pro Woche mindestens 12 Stunden lang fortlaufend beschäftigt werden. Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit richtet sich nach dem Arbeitsrecht (36 - 40 Stunden).

Laut dem Gesetz Nr. 64/2001 kann das Jahr des staatlichen Zivildienstes als Bildungsguthaben im Rahmen der Schul- oder Berufsausbildung bzw. als obligatorisches Berufs- oder Spe-

zialisierungspraktikum, das für die Erlangung der erforderlichen Abschlüsse für die Ausübung bestimmter Berufe vorgesehen ist, angerechnet werden. Auch die Universitäten können Bildungsguthaben anrechnen, die für die im Laufe des Zivildienstes geleisteten Ausbildungstätigkeiten ausgestellt werden. Überlegt wird derzeit die Einführung eines Bildungsschecks, der beispielsweise für die Bezahlung von Studiengebühren verwendet werden kann.

Entwicklung des freiwilligen Zivildienstes in Italien (Einwohnerzahl: 58 Mio.):

- 2001: 396 Zivildienstleistende
- 2002: 13000 Zivildienstleistende
- 2003: 27000 Zivildienstleistende
- 2004: 37000 Zivildienstleistende

(Gegenüberstellung: Im Jahr 2004 leisteten zusätzlich 50.000 Männer den obligatorischen Zivildienst)

Auslandsdienste

Auslandsdienste gemäß § 12 ZDG

Aus der Sicht verschiedener Trägerorganisationen ergeben sich im Zusammenhang mit der angestrebten Zivildienstreform folgende Fragen und Probleme:

- ***Politische Entscheidung***

Gedenkdienst, Friedensdienst und Sozialdienst erfüllen verschiedene gesellschafts- und/oder außenpolitische Funktionen, etwa im Zusammenhang mit der Verantwortung der Republik im Umgang mit der NS-Vergangenheit, oder der österreichischen Rolle bei der Förderung ziviler Konfliktbearbeitungsmöglichkeiten sowie sozialer Entwicklungen in europäischem und globalem Rahmen. Grundsätzlich ist eine politische Entscheidung notwendig, inwiefern diese Aufgaben in Zukunft notwendig und wichtig bleiben.

- ***Dauer***

Sollte es zu einer Verkürzung des Zivildienstes kommen, stellt sich auch die Frage nach einer Gleichstellung bzw. aliquoten Verkürzung des Zivilersatzdienstes gem. §12b. Zu berücksichtigen wären in diesem Fall allerdings die unterschiedlichen Formen und die zum Teil besonders differenzierte/anspruchsvolle Art der Tätigkeit dieser Ersatzdienste im Ausland. In diesem Sinne wäre die Option einer freiwilligen, abgestuften (und angemessen finanzierten) Verlängerung des Dienstes auf bis zu 14 Monate zu prüfen. Im Falle einer schrittweisen Abschaffung von Wehr- und Zivildienst könnte so ein Übergang zu einem freiwilligen Gedenkdienst, Friedensdienst oder Sozialdienst im Ausland geschaffen werden.

- ***Bezahlung und rechtliche Gleichstellung***

Da die Republik Österreich durch den Zivilersatzdienst bzw. Freiwilligendienst ein Zeichen setzen will, muss der Staat eine entsprechende Finanzierung zur Verfügung stellen. Dies bedeutet zum einen die finanziellen Zuwendungen an die Zivilersatzdienstleistenden/Freiwilligen den realen Lebenshaltungskosten der jeweiligen Einsatzstelle anzupassen, damit Grundbedürfnisse (Unterkunft, Verpflegung, Versicherung, Transport) gedeckt werden können. Ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen im sozialrechtlichen (z.B. Wohnkostenzuschüsse), arbeitsrechtlichen (z.B. Kündigungsschutz) oder universitären Bereich (z.B. Beurlaubung) sind zu erkennen und abzuschaffen. Ebenso wäre zu prüfen, die Trägerorganisationen für ihren finanziellen Aufwand durch Basissubventionen zu unterstützen.

- **Zivile Einsatzkräfte der EU und der Zivildienst in Österreich:**

Die Grundsatzdokumente der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (ESVP) gehen davon aus, dass EU-Operationen zur Friedenssicherung, Konfliktverhütung und zur Stärkung der internationalen Sicherheit auch auf zivile Mittel gestützt sein sollen. Im Zuge des Aufbaus militärischer Einsatzkapazitäten wurde auch die Bildung eines zivilen Einsatzkorps in der Stärke von 13.000 Personen zur Bewältigung von "humanitären Aufgaben, Katastrophenschutz, zur Konfliktverhütung und gemeinsamen Abrüstungsmaßnahmen" begonnen. Österreich hat hierfür bis dato 135 Fachleute v.a. aus den Bereichen Polizei und Justiz sowie 23 Zivilschutzteams angemeldet.

Die ZD-Reform kann Vorsorge leisten, mittelfristig eine Kerngruppe von Trägerorganisationen und Zivildienern dafür zu gewinnen, auch im Rahmen des Aufbaus einer zivilen Komponente der ESVP einen zwischen öffentlichen Stellen und NGOs koordinierten Beitrag Österreichs in diesem Bereich vorzubereiten. Zivildienere sind eine interessierte Zielgruppe zur Gewinnung von Kräften für zivile Auslandseinsätze. Hierfür reichen die im Zivildienst erworbenen Fähigkeiten nicht aus. Ihre Verwendung hängt von zusätzlicher beruflicher Qualifikation und Erfahrung nach dem Zivildienst ab. Dann könnte nach einer freiwilligen Meldung die Aufnahme in einen Pool von abrufbaren zivilen Einsatzkräften erfolgen. Im Rahmen einer außerordentlichen Dienstleistung (§ 21 ZDG) und auf Basis ihrer eigenen Berufsausbildung und -praxis (Sanitäter, Ärzte, Techniker, Mediatoren,...) könnten diese dann für zivile Einsätze der EU zur Verfügung stehen. Die Entsendungen selbst sind auf Basis des KSE-Gesetzes (§1 Z.1) zu gestalten. Das ÖSFK in Schlaining hat von EU und OSZE anerkannte Ausbildungsprogramme ausgearbeitet. Die Entlohnung von konkreten Auslandsdienstleistenden wäre als Beitrag Österreichs zur zivilen Komponente der ESVP zu gestalten.

4.3 Positionen

Sowohl auf der Entscheidungsebene (Präsidium, Vollversammlung), als auch auf der Sachebene (Fachausschüsse) war es jederzeit möglich seine Positionen schriftlich wie auch mündlich kundzutun. Von beiden Möglichkeiten wurde reger Gebrauch gemacht. Die Vielzahl an unterschiedlichen Meinungen spiegelt die Pluralität in der Zusammensetzung der Zivildienstreformkommission wider. Im Folgenden (Kap. 4.4) werden die Kernanliegen der Mitglieder der ZDRK genauer dargestellt. Eine Verkürzung des Zivildienstes wird prinzipiell von allen Mitgliedern der Zivildienstreformkommission begrüßt. Weiters fand auch die Kombination eines verpflichtenden Solidardienstes mit einer freiwilligen Verlängerungsmöglichkeit die Zustimmung der ZDRK. Das konkrete Ausmaß der Verkürzung und einer eventuellen Verlängerungsmöglichkeit wurde jedoch unterschiedlich beurteilt. Die Kombinationsvorschläge variierten von 6 Monaten Pflichtdienst und drei Monaten freiwilliger Verlängerungsmöglichkeit bis zu 10 Monaten Pflicht und 2 Monaten freiwillig.

Für die Zeit nach einem möglichen Ende der Wehrpflicht wird der zeitgerechte Einstieg in neue Formen eines sozialen Dienstes an der Gemeinschaft gefordert. Die Einführung eines verpflichtenden sozialen Jahres wurde mit überwiegender Mehrheit abgelehnt, da dies gegen die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) verstoßen würde. Einig war man sich bei einer frühzeitigen Förderung des freiwilligen sozialen Engagements, um die Folgen des Wegfalls des Zivildienstes zumindest abmildern zu können.

Basierend auf der Arbeit der Fachausschüsse, wurde eine Vielzahl an Attraktivierungsmaßnahmen besprochen. Die Vorschläge reichten von Veränderungen im finanziellen Bereich über eine Attraktivierung der ideellen (nicht-monetären) Aspekte des Zivildienstes bis hin zu zukünftigen Überlegungen nach einem möglichen Ende der Wehrpflicht. Es ist zu bemerken, dass insbesondere Fragen der Finanzierung nicht abschließend geklärt werden konnten und umstritten waren.

Die nachfolgenden „zentralen Diskussionspunkte“ (Kap. 4.4) stellen einen Abriss und eine Übersicht der unterschiedlichen Positionen dar.

4.4 Zentrale Diskussionspunkte

4.4.1 Unterschiedliche vs. gleiche Dauer Zivil- und Präsenzdienst

Die Dauer des Zivildienstes in Österreich beträgt seit 1. Jänner 1997 12 Monate. Dies wurde vom Gesetzgeber in einer Verfassungsbestimmung – und daher mit 2/3 Mehrheit – festgelegt (§ 2 Abs. 5 ZDG idF BGBl. Nr. 788/1996). Zuvor hatten die Zivildienstgesetz-Novelle 1991 (BGBl. Nr. 675) eine Verlängerung von 8 auf 10 Monate und die Zivildienstgesetz-Novelle 1994 (BGBl. Nr. 187) eine Verlängerung von 10 auf 11 Monate gebracht. Für die Verkürzung des Zivildienstes ist jedenfalls eine 2/3-Mehrheit im Nationalrat notwendig.

Unterschiedliche Positionen gab es hinsichtlich der unterschiedlichen Länge von Wehr- und Zivildienst.

- Die Befürworter einer identen Länge von Wehr- und Zivildienst sehen darin einen notwendigen Schritt zur Herstellung der Gleichheit zwischen Präsenz- und Zivildienst, von dessen Prinzip im Jahr 1991 abgegangen wurde. Die Zivildienstler leisten eine für die Gesellschaft ebenso wertvolle Aufgabe wie die Präsenzdienstler, so die Argumentation. Weiters wird angeführt, dass eine Entscheidung aus Gewissensgründen nicht zu einer unterschiedlichen Dauer von Präsenz- und Zivildienst führen sollte. Wehr- und Präsenzdienst sollten daher gleich lange dauern.
- Die Befürworter einer unterschiedlichen Länge von Wehr- und Zivildienst argumentieren dies mit der Notwendigkeit eines fairen Lastenausgleiches. Mit dem Zivildienst sind zwangsläufig – sachlich gerechtfertigte – Vorteile verbunden: So gibt es für Zivildienstler insbesondere keine Kasernierung, oftmals keine Uniformierung und kein eigenes Disziplinarrecht. Eine zeitliche Ungleichbehandlung ist verfassungsrechtlich nicht bedenklich und aus inhaltlichen Überlegungen gerechtfertigt. Hinsichtlich der Unterschiede zwischen Wehr- und Zivildienst ist zu bedenken, dass der Soldat in einem besonderen Treueverhältnis zum Staat und seinen Bürgern steht. Dies wird in der Angelobungsformel grundgelegt, und bedeutet in letzter Konsequenz den Einsatz des eigenen Lebens.

4.4.2 Hilfsdienste vs. qualifizierte Tätigkeiten

Unter anderem in Zusammenhang mit der Thematik der Vernetzung der Berufswelt mit dem Zivildienst setzte sich die Zivildienstreformkommission auch mit der Frage auseinander, ob der Zivildienst grundsätzlich nur Hilfsdienste gestattet.²⁸

Im Rahmen der Diskussionen über die Attraktivitätssteigerung des Zivildienstes wurde in der Zivildienstreformkommission auch der Frage nachgegangen, ob und inwieweit die Ausbildungen und Kompetenzen der Zivildienstler im Interesse der Organisationen und der Zivildienstler beim Einsatz berücksichtigt werden sollen. So ist es beim Bundesheer möglich, vorhandene Qualifikationen zielgerichtet auszuschöpfen.

- Für die Trägerorganisationen würde die Option, Zivildienstler gemäß ihrer Ausbildung und Kompetenz einzusetzen, eine optimale Nutzung bedeuten. Dies erfordert im Gegenzug eine Weiterentwicklung der fachgerechten Schulung, insbesondere die ausreichende psychologische Vorbereitung der Zivildienstler auf ihren Einsatz.
- Für die Zivildienstler würde dieses Modell die Möglichkeit stärken, gemäß den eigenen Qualifikationen und Kompetenzen eingesetzt zu werden, den Erhalt bzw. die Weiterentwicklung dieser Fähigkeiten bedeuten und die arbeitsmarktpolitischen Chancen nach Absolvierung des Zivildienstes verbessern. Beispielhaft wurde der Gesundheits- und Pflegebereich angeführt: Die Anrechenbarkeit von Tätigkeiten im Rahmen des Zivildienstes (z.B. als Praktika, wie sie in verschiedenen Lehrplänen vorgesehen sind) für Berufsausbildungen würde eine Attraktivitätssteigerung sowohl dieses Berufsbereichs wie auch des Zivildienstes bringen.

Generell ist im Sinn der Zivildienstler und der Trägerorganisationen die Möglichkeit eines Einsatzes, der den Kompetenzen bzw. der Ausbildung des Zivildienstlers entspricht, wünschenswert. Ob die Option einer freiwilligen Verlängerung des Zivildienstes wahrgenommen wird, hängt nicht zuletzt von der Attraktivität der Ausbildungsangebote und entsprechend qualifizierten Tätigkeiten ab, welche die Trägerorganisationen den Zivildienstlern bieten können.

²⁸ Umfassend wurde diese Diskussion in den Fachausschüssen geführt. Vgl. daher Kap. 4.2 und Kap. 6

4.4.3 Konsequenzen einer Verkürzung für Arbeitsmarkt und Gesellschaft

Die Zivildienstreformkommission beschäftigte sich neben den Veränderungen einer Zivildienst-Reform auf der Kostenseite auch ausführlich mit den zu erwartenden Veränderungen am Arbeitsmarkt und mit gesamtgesellschaftlichen Veränderungen.

Veränderungen am Arbeitsmarkt

Die Zivildienstreformkommission hält in Zusammenhang mit den arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen einer Verkürzung des Zivildienstes fest:

- Die Entwicklung der Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe ist von einer überdurchschnittlichen Wachstumsdynamik mit positiven Beschäftigungsmöglichkeiten gekennzeichnet. Durch begleitende Maßnahmen im Rahmen einer Verkürzung des Zivildienstes kann dieser als Sprungbrett in diese Bereiche dienen und als Katalysator für diesen Arbeitsmarkt der Zukunft fungieren. In diesem Zusammenhang wird auch eine weitere Attraktivierung der Pflegeberufe als sinnvoll erachtet. (Vgl. dazu auch die Analysen und Materialien des FA Gesellschaft und Arbeitsmarkt)
- Darüber hinaus steigern erworbene Fertigkeiten (v.a. soziale Kompetenzen) die Arbeitsmarktchancen von Zivildienern in nahezu allen Berufsbereichen.
- Durch die Verkürzung des Zivildienstes ist de facto keine Erhöhung der Arbeitslosigkeit zu erwarten. Im Rahmen eines Substitutionseffektes können zusätzliche Arbeitsplätze (und damit zusätzliches Einkommen) geschaffen werden. Grundsätzlich gilt für das Verhältnis zwischen Zivildienst und Gesamtarbeitsmarkt: In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit wird der Arbeitsmarkt entlastet, im Falle guter Konjunktur zieht der Zivildienst Arbeitskräfte ab.

•
Nach den der Zivildienstreformkommission zugänglichen Expertenmeinungen behindert die Ableistung des Zivildienstes die Arbeitskarriere meist nicht (sh. Tabellen Statuswechsel im Anhang). Bei den Rettungsorganisationen werden zahlreiche Zivildienere nach Absolvierung des Zivildienstes als hauptamtliche Mitarbeiter übernommen.

Veränderungen in der Gesellschaft

Neben den abschätzbaren arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen einer Verkürzung des Zivildienstes wurden auch die erwartbaren gesellschaftspolitischen Auswirkungen einer Verkürzung erörtert. In der Zivildienstreformkommission wurden folgende Bereiche diskutiert:

Bildungspolitische Auswirkungen: Während der Zivildienst den Zivildienstleistenden einerseits positiv zu bewertende „Schlüsselqualifikationen“ wie z.B. soziale Kompetenz vermittelt, kommt es andererseits vor, dass wegen der Ableistung des Zivildienstes (wie auch beim Präsenzdienst) Ausbildungen unterbrochen werden müssen. Weiters wurde u.a. von den Blaulichtorganisationen betont, dass Ausbildungszeit und Verwendungszeit, vor allem im Blaulichtbereich, in einem ausgewogenen Verhältnis stehen sollten.

Sozialpädagogische Auswirkungen: Die Arbeit mit Menschen, die auf Hilfe angewiesen sind, vermittelt die Probleme einer Gesellschaft und kann zu einer entsprechenden Sensibilisierung der jungen Menschen führen. Die Bereitschaft, freiwillige Dienste auch nach dem Ausscheiden aus dem Zivildienst zu übernehmen, könnte durch eine Verkürzung der Dauer des Zivildienstes aus Gründen der fehlenden Identifikation mit der Tätigkeit abnehmen. Diese Problematik wird vor allem in Zusammenhang mit den Blaulichtorganisationen ins Treffen geführt. Die Rekrutierung von Freiwilligen könnte somit schwieriger werden.

Öffentliche Meinung: Die Akzeptanz des Zivildienstes innerhalb der Gesellschaft wird als sehr hoch eingeschätzt, da dieser Aufgaben des Sozialstaates übernimmt und für eine Entlastung der Gesellschaft sorgt. Die Akzeptanz auch unter den Zivildienern ist sehr hoch. Im Bereich der Akzeptanz und der Auswirkungen des Zivildienstes auf den Stellenwert sozialer, kultureller, ökologischer Arbeit in der Gesellschaft ist im Fall einer Verkürzung des Zivildienstes keine eindeutige Veränderung prognostizierbar. Befürchtet wird jedoch vereinzelt, dass die Bedeutung des Dienstes an der Gesellschaft abnimmt und das persönliche Fortkommen wichtiger ist. Dem gegenüber steht die Position, dass dies nicht von der Dauer des Zivildienstes, sondern von der persönlichen Einstellung abhängt.

Einbindung von sozialen Einrichtungen in der Gesellschaft: Durch die positive soziale Tätigkeit, die Zivildienere für die Gesellschaft leisten, werden viele soziale Einrichtungen und Institutionen in das gesellschaftliche Leben integriert, da die Arbeit der Zivildienere diejenige der Trägerorganisationen widerspiegelt. Erwartet wird einerseits, dass die Verkürzung des Zivildienstes und die Verringerung des Personalstandes die gesellschaftliche Einbindung der Trägerorganisationen schwächen könnte. Auf der anderen Seite könnte die Funktion des Zivil-

dieners, als Vermittler zwischen Gesellschaft und sozialen Einrichtungen, durch einen freiwilligen Dienst aufgewertet werden.

Freiwilligenengagement: Bei Modellen zur Zukunft des Zivildienstes, die eine Freiwilligen-Option vorsehen, ist die Schaffung von Anreizen für freiwilliges Engagement geboten. Dies macht es möglich, künftig einen effektiven Sozialdienst sichern.

Qualität: Befürchtet wird, dass aufgrund kürzerer Ausbildungs- und Erfahrungszeiträume die derzeitige Qualität der erbrachten Leistung leiden könnte. Qualitätsstandards könnten mit der Zeit sinken. Diese Befürchtung wird jedoch nicht in Zusammenhang mit der Erbringung von Hilfsdiensten geäußert.

4.4.4 Kostenentwicklung bei einer Verkürzung des Zivildienstes

Die Kommission beschäftigte sich in einem dafür geschaffenen Fachausschuss ausführlich mit den finanziellen Konsequenzen der einzelnen Modelle und Verkürzungsszenarien. Die Zivildienstreformkommission stellt fest, dass jede Verkürzung des Zivildienstes auf der Kosten- oder auf der Leistungsseite ihren Niederschlag finden wird.

Aktuelle Kosten

Die derzeitigen, jährlichen Kosten des Zivildienstes betragen nach den Berechnungen der Kommission für:

	Kosten p.a.	Kosten pro ZDL+Jahr
Trägerorganisationen	MEUR 37,8	EUR 3.850,00
BMI	MEUR 41,9	EUR 4.280,00
Pensionsersatzzeiten (2004)	MEUR 42,2	EUR 4.300,00
Summe	MEUR 121,9	EUR 12.430,00

Berechnung des FA Finanzen, Vgl. Kap. 4.2.2.1 (des Gesamtberichtes FA Finanzen)

Mehrbedarf an Zivildienern durch Verkürzung

Je nach Verkürzung der Zivildienstzeit ist bei Aufrechterhaltung des gegenwärtigen Leistungsumfanges im Sinne einer gleich bleibenden Zahl der Zivildienere zu jedem Zeitpunkt eine Erhöhung der Zahl der Zivildienere erforderlich.

Nach den Berechnungen der Kommission ergibt sich folgender Mehrbedarf:

Eine Verkürzung der ZD-Dauer auf X Monate erhöht die Anzahl ZDL um				gesamt Anzahl zusätzliche ZDL	
				Grundlage (Sept. 2004)	
				9.798 ZDL	
				%	ZDL
	ZD-Dauer dzt.	12			
	Verkürzung auf	10	Monate	20	1.960
	Verkürzung auf	9	Monate	33	3.266
	Verkürzung auf	8	Monate	50	4.899
	Verkürzung auf	7	Monate	71	6.999
	Verkürzung auf	6	Monate	100	9.798

Berechnung des FA Finanzen, Vgl. Kap. 4.2.2.1 (des Gesamtberichtes FA Finanzen)

Von der Kommission kann nicht antizipiert werden, wie sich der Zustrom zum Zivildienst im Fall einer Verkürzung entwickeln wird. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung (die Geburtenrate bleibt 2005 bis 2015 gleich bzw. ist leicht rückläufig) und dem Bedarf des Bundesheeres von 30.000 Präsenzdienern bis 2010 ist der Spielraum für eine Steigerung der Zahl der Zivildienere jedoch begrenzt. (Vgl. auch Tabelle, Seite 64)

Geburts-jahr	Stellungs-jahr	Geburten (m.) ¹	Erfasste ²	Taugliche ³	Geburten (w.)	Geburten (ges.)	ZD-Erkl.	ZD-Pfl.
1972	1990	50.224	52.378	41.212	50.621	100.845	3.642	2.519
1973	1991	46.658	48.621	38.201	47.637	94.295	4.573	3.148
1974	1992	45.836	47.642	37.485	47.419	93.255	12.039	8.221
1975	1993	44.611	46.146	36.694	45.592	90.203	13.850	13.874
1976	1994	42.174	43.598	35.224	42.434	84.608	15.754	11.939
1977	1995	41.486	42.692	34.818	41.617	83.103	5.986	7.671
1978	1996	41.674	42.705	35.219	41.536	83.210	6.694	6.330
1979	1997	42.381	43.410	36.230	41.913	84.294	8.086	7.013
1980	1998	45.039	45.883	38.129	43.998	89.037	9.185	8.904
1981	1999	46.369	47.123	39.114	45.820	92.189	9.446	8.872
1982	2000	46.378	46.985	39.010	46.641	93.019	8.859	8.895
1983	2001	45.092	45.446	37.402	43.989	89.081	7.942	7.970
1984	2002	45.006	45.206	37.459	43.710	88.716	9.605	9.778
1985	2003	44.660	44.725	36.211	42.386	87.046	9.985	9.757
1986	2004	44.267	41.363	36.193	42.429	86.696	10.381	
1987	2005	43.924	41.246	36.091	42.218	86.142	10.781	
1988	2006	44.940	42.409	37.108	42.697	87.637	11.182	
1989	2007	44.698	42.387	37.089	43.254	87.952	11.583	
1990	2008	45.261	43.131	37.740	43.976	89.237	11.983	
1991	2009	46.192	44.232	38.703	46.024	92.216	12.384	
1992	2010	45.310	43.598	38.148	46.206	91.516	12.784	
1993	2011	44.429	42.956	37.586	46.460	90.889	13.185	
1994	2012	42.957	41.732	36.515	45.003	87.960	13.586	
1995	2013	41.256	40.270	35.237	43.250	84.506	13.986	
1996	2014	41.261	40.466	35.408	43.251	84.512	14.387	
1997	2015	39.066	38.495	33.683	41.103	80.169	14.787	

Daten vom BMLV, Abt. Personalmarketing, Mjr WALCHER, Tel. 5200-21921

Daten von Statistik-Austria, Fr. HÖFNER, Tel. 71 128-7275

Daten aus Dreijahresbericht, Zl. 94.031/115-IV/3/02, ergänzt bis 2003

¹ männliche österreichische Staatsbürger

² jene österreichischen Staatsbürger, die tatsächlich mit einer Grundbuchnummer versehen wurden

³ tatsächliche Taugliche

Kostenveränderung bei Trägerorganisationen

Um die Veränderungen der Kosten für Trägerorganisationen durch die Verkürzung bzw. einen allfälligen Wegfall des Zivildienstes erheben zu können, führte die Zivildienstreformkommission eine Erhebung unter Trägerorganisationen durch. Auch der FA Finanzen erhob die Kosten der Trägerorganisationen (die u.a. für die Verpflegung und Ausbildung aufkommen müssen).

Die zentralen Ergebnisse (Gesamtergebnisse siehe. Anhang, Kap. 6):

- Bei einem ersatzlosen Wegfall der Zivildienstleistenden geben 44% der befragten Träger (davon: 43% Nicht-Blaulichtorganisationen, 48% Blaulichtorganisationen) an, hauptamtliche Mitarbeiter beschäftigen zu müssen, um Leistungsumfang und Qualität aufrecht erhalten zu können (sh. Anhang, Kap. 6).
- Eine Verkürzung des Zivildienstes würde den laufenden Betrieb beeinträchtigen. Dies geben 72% der Träger (davon: 70% Nicht-Blaulichtorganisationen, 100% Blaulichtorganisationen) an (sh. Anhang, Kap. 6).
- Als weiteren Kostenfaktor für die Trägerorganisationen weist die Erhebung das freiwillige Engagement bzw. Nicht-Engagement von Zivildienern nach ihrem Zivildienst aus. Rund jede fünfte Trägerorganisation (18%, davon 12% Nicht-Blaulichtorganisationen, 92% Blaulichtorganisationen) gibt an, dass ehemalige Zivildienner sich im Anschluss an den Zivildienst freiwillig bei ihr engagieren. Im Fall eines Wegfalls des Zivildienstes entstehen dadurch für 13% der Träger (davon 8% Nicht-Blaulichtorganisationen, 81% Blaulichtorganisationen) Kosten (sh. Anhang, Kap. 6).

In den Diskussionen der Zivildienstreformkommission zeigte sich, dass vor allem von Seiten der Blaulichtorganisationen deutlich höhere Ausbildungskosten im Fall einer Verkürzung des Zivildienstes erwartet werden. Kostenerhöhungen werden in den Bereichen

- Schulung
- Verwaltung
- Kleidung
- Miete und Unterkunft

erwartet.

Bereits eine Verkürzung des Zivildienstes an sich könnte nach den Berechnungen der Kommission auf Basis der Angaben der Träger für die Bereiche Schulung, Bekleidung, Verwaltung, Miete und Unterkunft folgende finanzielle Auswirkungen haben:

Eine Verkürzung des Zivildienstes auf	Angaben nach Träger	Schulung und freiwillige Ausbildung von Rettungsorganisationen
10 Monate ergibt Kostenerhöhung von	EUR 1.310.000	EUR 1.110.000
9 Monate ergibt Kostenerhöhung von	EUR 1.970.000	EUR 1.670.000
8 Monate ergibt Kostenerhöhung von	EUR 2.620.000	EUR 2.220.000
7 Monate ergibt Kostenerhöhung von	EUR 3.280.000	EUR 2.780.000
6 Monate ergibt Kostenerhöhung von	EUR 3.940.000	EUR 3.330.000

Vgl. FA Finanzen, Kap. 4.2.2.1

Geäußert wurde die Befürchtung, dass in der Folge kleine Trägerorganisationen ihre Tätigkeit aufgeben müssten. Beides kann zu höheren Kosten für die öffentliche Hand führen.

Die Kosten der Zivildienstler für Trägerorganisationen wirken sich nach den Erkenntnissen der Zivildienstreformkommission auf die Nachfrage nach Zivildienstleistern aus: Verteuerungen (z.B. Verdoppelung des Verpflegungsgeldes) bewirkten in der Vergangenheit bei einzelnen Organisationen eine Reduktion der Zivildienstler-Zahlen. Zu erwarten ist daher bei einer Verkürzung des Zivildienstes, dass einzelne Trägerorganisationen Zivildienst-Stellen wegrationalisieren.

Nicht abschließend geklärt werden konnte die Frage, wie viele Zivildienstler durch Hauptamtliche ersetzt werden können, da dies von den spezifischen Rahmenbedingungen in den einzelnen Organisationen abhängt.

4.4.5 Freiwillige Verlängerung des Zivildienstes

In der Auseinandersetzung mit den einzelnen Verkürzungs-Szenarien, Modellen und ihren Auswirkungen wurde deutlich, dass eine alleinige Reduktion der Dauer des Zivildienstes von der Zivildienstreformkommission als unzureichend gesehen wird. Unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Erfordernisse und der Anforderungen der Trägerorganisationen ist zusätzlich zur Verkürzung des Zivildienstes ein Anreiz zur Stärkung des freiwilligen Engagements von Zivildienern im Anschluss an die Ableistung des Zivildienstes zu setzen und daher eine entsprechende Option auf eine freiwillige Verlängerung des Zivildienstes anzubieten.

Die in den vorliegenden Modellen vorgeschlagene und mehrheitlich befürwortete freiwillige Verlängerung des Zivildienstes wurde von der Zivildienstreformkommission unter Berücksichtigung der Interessen von Zivildienern und Trägern sowie aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive erörtert. Folgende kritische Faktoren wurden dabei erörtert:

- Eine freiwillige Verlängerung könnte die Planbarkeit für neu zuzuweisende Zivildienere, sowie für die Trägerorganisationen gefährden. Dies wäre vor allem dann problematisch, wenn man eine freiwillige Verlängerung erst zu einem fortgeschrittenen Zeitpunkt der Absolvierung des Zivildienstes zulässt. Nach Möglichkeit sollte daher aus Gründen der Planbarkeit für Träger und Arbeitgeber die konkrete Dauer des Zivildienstes schon vor Antritt bekannt gegeben werden.
- Zu verhindern ist, dass auf den Zivildienere indirekt Zwang zur Verlängerung ausgeübt wird.

Zu klären ist jedenfalls der arbeitsrechtliche Status der Zivildienere während der Verlängerung und ihre Bezahlung. Als eine Variante wurde dabei eine analoge Regelung wie für Zeitsoldaten vorgeschlagen. Weiters gab es Ideen, die bei einer freiwilligen Verlängerung Kollektivvertragsentlohnung vorsahen, oder eine zusätzliche Prämie für die Zeit der Verlängerung vorschlugen.

Nach juristischer Expertenmeinung kann die freiwillige Verlängerung des Zivildienstes sowohl als privatrechtliches Arbeits- als auch als öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis ausgestaltet werden, in der konkreten Ausgestaltung ist der Gesetzgeber, innerhalb der verfassungsrechtlichen Vorgaben, frei. Dabei ist zwischen zwei Varianten zu unterscheiden: zwischen einer Verlängerung, die auf einer Vereinbarung zwischen Zivildienere und Träger beruht und einem Antrag bei der Zivildienstverwaltung auf Verlängerung.

- Für den ersten Fall gilt: Personen, die den Zivildienst freiwillig verlängern, können sowohl zu einem „normalen“ Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des ABGB gemacht werden (v.a. wenn vom Gesetzgeber keine besonderen Regelungen für die freiwillige Verlängerung vorgesehen werden), es könnte aber auch ein eigener Arbeitnehmertyp gebildet werden.
- Für den zweiten Fall gilt: Es ist aus Sicht des Gesetzgebers sowohl ein „normales“ öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis mit dem freiwillig verlängernden Zivildienstler, aber auch ein Rechtsverhältnis „sui generis“, wie z.B. als Zeitsoldat beim Bundesheer, möglich.
- In der Zivildienstreformkommission besteht Einigkeit darüber, dass bei einer freiwilligen Verlängerung des Zivildienstes die sozialversicherungsrechtliche Absicherung - Arbeitslosen-, Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung – gegeben sein muss.

4.4.6 Liste möglicher Attraktivierungsmaßnahmen für den Zivildienst

Mit der Verkürzung des Zivildienstes wird sowohl der Reduzierung der Dauer des Wehrdienstes Rechnung getragen, als auch eine entscheidende Maßnahme zur Steigerung der Attraktivität des Zivildienstes gesetzt.

Im Rahmen der Arbeit der Zivildienstreformkommission wurden, sowohl auf der Entscheidungs- als auch auf der Sachebene zahlreiche weitere Vorschläge zur Steigerung der Attraktivität des Zivildienstes präsentiert bzw. entwickelt. Bei jeder der präsentierten Attraktivierungsmaßnahmen ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die Belastungen von Zivil- und Präsenzdienern in einem ausgewogenen Verhältnis stehen, dem Bundesheer ein geregeltes und berechenbares Potential an Präsenzdienern zu sichern ist und naturgemäß auf die Finanzierbarkeit geachtet wird.

Attraktivierung des Zivildienstes

Pauschalvergütung und Verpflegungsgeld

Die Grundvergütung für Zivildienstler könnte von derzeit 185,10 Euro wie für Präsenzdienstler auf 250,20 Euro pro Monat angehoben werden, wobei hier in einer gesamthaften Betrachtung die

Belastungen beider Dienste abgewogen werden muss.²⁹ Die Höhe des Verpflegungsgeldes ist derzeit von Träger zu Träger unterschiedlich gestaltet. Ein diesbezüglicher Konkretisierungsrahmen wäre wünschenswert, wobei aus Sicht der Kommission das diesbezügliche Urteil des Verfassungsgerichtshofes abzuwarten ist.

Mehrkosten der Maßnahmen:

Jede Erhöhung der Grundvergütung um einen Euro würde jährliche Mehrkosten von rund 120.000 Euro mit sich ziehen. Eine Anhebung der Grundvergütung von € 185,10 auf € 250,20 würde Mehrkosten von € 7.812.000/Jahr nach sich ziehen. (Annahme 10.000 ZDL/Jahr)

Das Verpflegsgeld beim Bundesheer beträgt € 3,4. Im Fall des befehlsgemäßen Verlassen des Garnisonsortes gebührt gemäß §15 Abs 2 des Heeresgebührengesetzes (HGG) das vierfache Tageskostgeldes in der Höhe von € 13,60.

Eine Erhöhung des Verpflegsgeldes um einen Euro brächte pro Jahr Mehrkosten von 3,65 Mio. Euro (Annahme 10.000 ZDL/Jahr). Hebt man das durchschnittliche Verpflegsgeld von € 6 auf € 13,60 an, käme es zu einer Kostenerhöhung von € 27.740.000 (Bei einer Erhöhung des Verpflegsgeldes von € 6 auf € 7,20 - wie in Deutschland - ergibt sich ein Mehrbetrag von + €4.380.000) (Annahme 10.000 ZDL/Jahr).

Arbeitsplatzbeschreibung und Kompetenzbilanz

Auf Basis einer Beschreibung der Aufgaben und Tätigkeiten, die vom Zivildienstler wahrgenommen werden, soll es eine individuelle Kompetenzbilanz geben. Damit sollen u.a. die am Arbeitsmarkt nachgefragten sozialen Kompetenzen dokumentiert werden können. Eine Kompetenzbilanz ist Grundlage für die Anrechnung des Zivildienstes auf Praktika. Der Zivildienst soll – je nach Fachbereich (z.B. Ausbildung zum Pflegehelfer) - auch auf die theoretische Ausbildung angerechnet werden können.

Beschwerdemöglichkeit

Hinsichtlich einer Beschwerdemöglichkeit wurde die Schaffung eines weisungsfreien Zivildienstbeauftragten für Beschwerden oder die Einrichtung einer parlamentarischen Kommission analog zum Bundesheer angedacht.

²⁹ Vgl. auch Bericht des FA Recht, Kap. 4.2.1.1

Interessensvertretung

Als mögliche Attraktivierungsmaßnahme wurde auch eine eigene Vertretung für Zivildienstleistende angedacht, wobei die entsprechenden Regelungen beim Bundesheer zu beachten sind.

Verbesserung der ideellen Rahmenbedingungen

Da auch nicht-monetäre Anreize (z.B. Art und Ort der Tätigkeit, Zeichen der Anerkennung auf Gemeindeebene) den Zivildienst attraktivieren, sollte an der Verbesserung dieser ideellen Rahmenbedingungen gearbeitet werden.

Das Freiwillige Soziale Jahr als Zivildienstersatz

Um auch dem Zivildienst einen Impuls in Richtung Freiwilligkeit zu geben, wurde die Anerkennung des Freiwilligen Sozialen Jahres als Zivildienstersatz als eine Möglichkeit gesehen.

Attraktivierung der freiwilligen Verlängerung

In Zusammenhang mit den vorgestellten Modellen zur Zivildienstreform, die eine optionale Verlängerung des Zivildienstes vorsehen, wurden von der Zivildienstreformkommission auch Maßnahmen erörtert, um die freiwillige Verlängerung des Zivildienstes möglichst attraktiv zu gestalten. Alle für den Bereich des Pflichtdienstes vorgeschlagenen Attraktivierungsmaßnahmen gelten ebenso für die Verlängerung des Zivildienstes.

Im Mittelpunkt der Diskussion standen zudem folgende Maßnahmen:

- die Gewährleistung der gleichen sozialrechtlichen Stellung wie beim Pflichtdienst
- ein höheres Entgelt als beim Pflichtdienst
- der gesicherte Wiedereinstieg in das vorige Dienstverhältnis analog dem Pflichtdienst, unter der Voraussetzung, dass dies dem Dienstgeber rechtzeitig bekannt gegeben wird
- Anrechnung für Pensionsberechnung auf die berufliche Ausbildungszeit bzw. Gleichstellung mit Pflichtdienst.

4.5 Trägerfragebogen

Dieses Kapitel enthält einen Auszug von Fragen und dazugehörigen Antworten aus jedem inhaltlichen Teil des Trägerfragebogens. Die gesamte Auswertung des an alle (1013, Stand Sept. 2004) ZD-Trägerorganisationen versendeten Fragebogens ist im Punkt »Detailergebnisse der Arbeitsebenen« (Kap. 6) ersichtlich. Der Rücklauf des Fragebogens lag bei 358 Stück (bzw. Organisationen).

Die Unterscheidung der Rückmeldung erfolgt für jede Frage, gruppiert nach

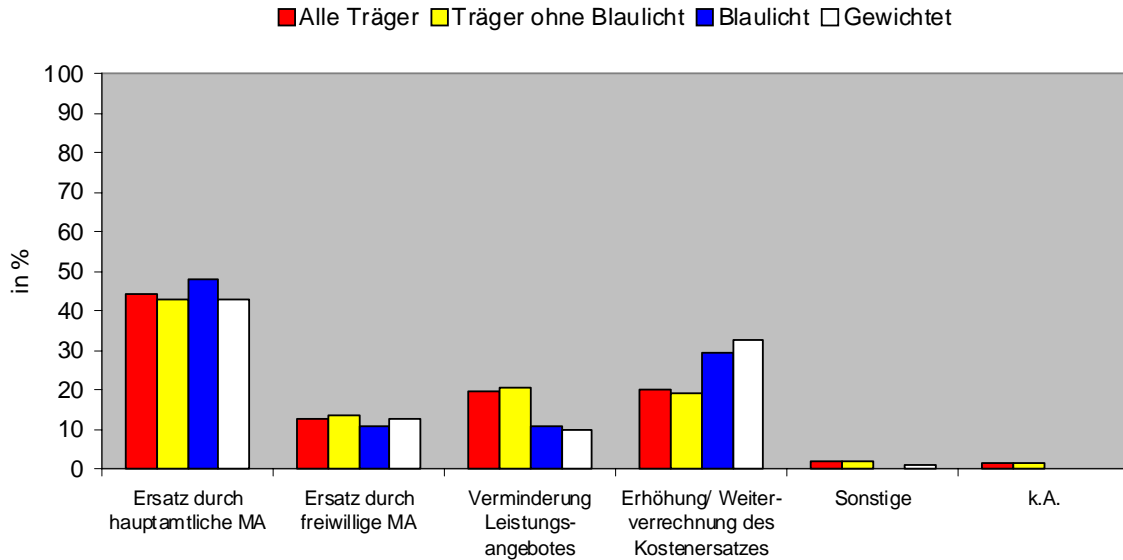
- Erhaltene Rückmeldungen aller Trägerorganisationen (358 Organisationen)
- Erhaltene Rückmeldungen aller Trägerorganisationen abzgl. der Blaulichtorganisationen
- Erhaltene Rückmeldungen der Blaulichtorganisationen (26 Organisationen)
- Erhaltene Rückmeldungen, gewichtet nach beschäftigten Zivildienern der jeweiligen Trägerorganisation (7480 beschäftigte Zivildienere in den 358 Organisationen, davon ca. 64% in den Blaulichtorganisationen)

Zu den Blaulichtorganisationen zählen Österreichisches Rotes Kreuz, ASBÖ, Landesfeuerwehrverband, Johanniter-Unfall-Hilfe, Österreichischer Bergrettungsdienst, Landesfeuerwehrschule sowie div. Landesverbände und Direktionen der aufgezählten Organisationen.

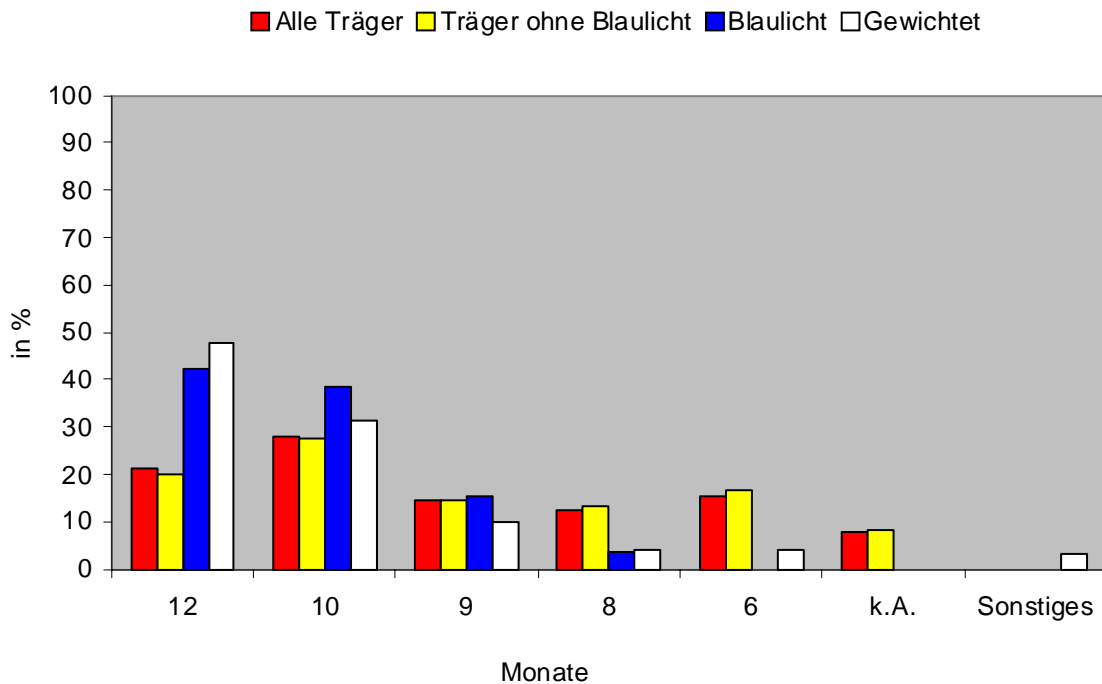
Bei einigen Fragen waren Mehrfachnennungen möglich bzw. wurde detaillierter nachgefragt (weitere Aufschlüsselungen).

Als einheitliche Darstellungsform werden in allen Fällen Säulen bzw. Balken verwendet, die Angabe der Rückmeldung erfolgt immer in Prozent und die Legende gestaltet sich für alle Graphiken farblich gleich.

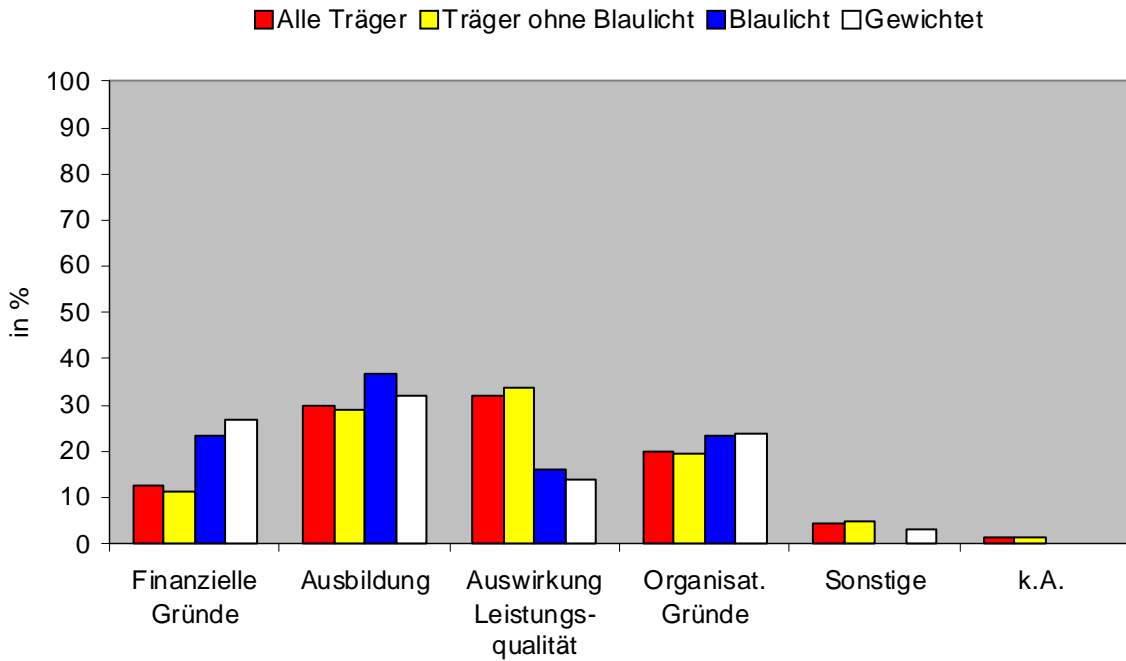
Welche Maßnahmen müsste Ihre Organisation bei ersatzlosem Wegfall der Zivildienstleistenden setzen, um Ihr Leistungsangebot in Qualität und Quantität uneingeschränkt Aufrecht erhalten zu können? (Mehrfachnennungen möglich)



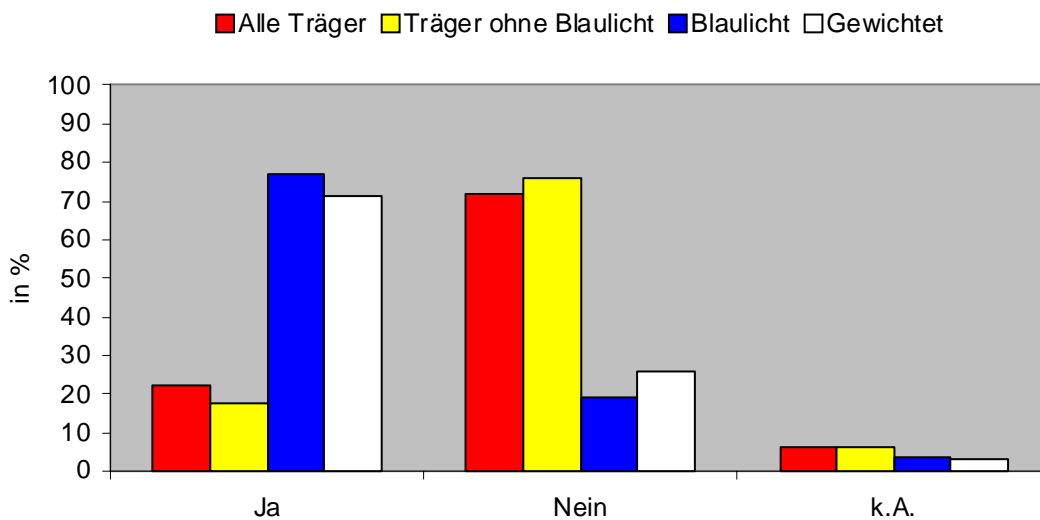
Bis zu welcher Dauer des ordentlichen Zivildienstes ist der Einsatz von Zivildienstleistenden für Sie vorstellbar?



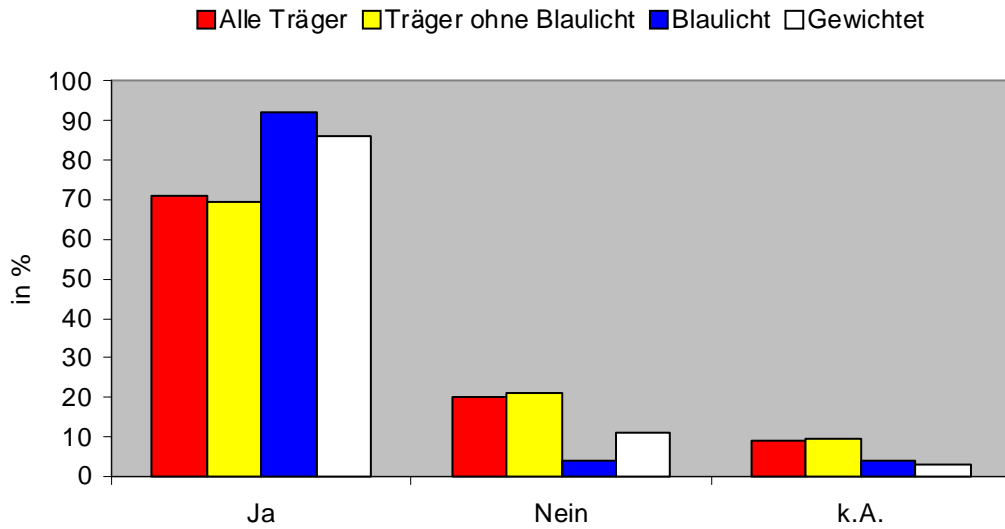
Geben Sie die Gründe an, warum die oben angeführte Dauer für den Rechtsträger nicht unterschritten werden soll? (Mehrfachnennungen möglich)



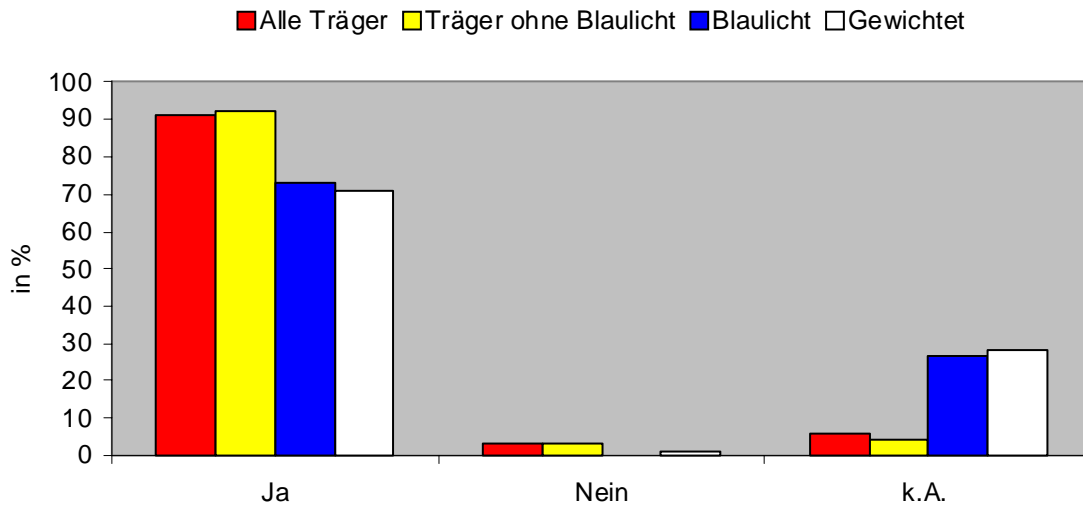
Wird die Ableistung des Zivildienstes in Ihrer Trägerorganisation auf die Berufsausbildung in Ihrer Branche angerechnet?



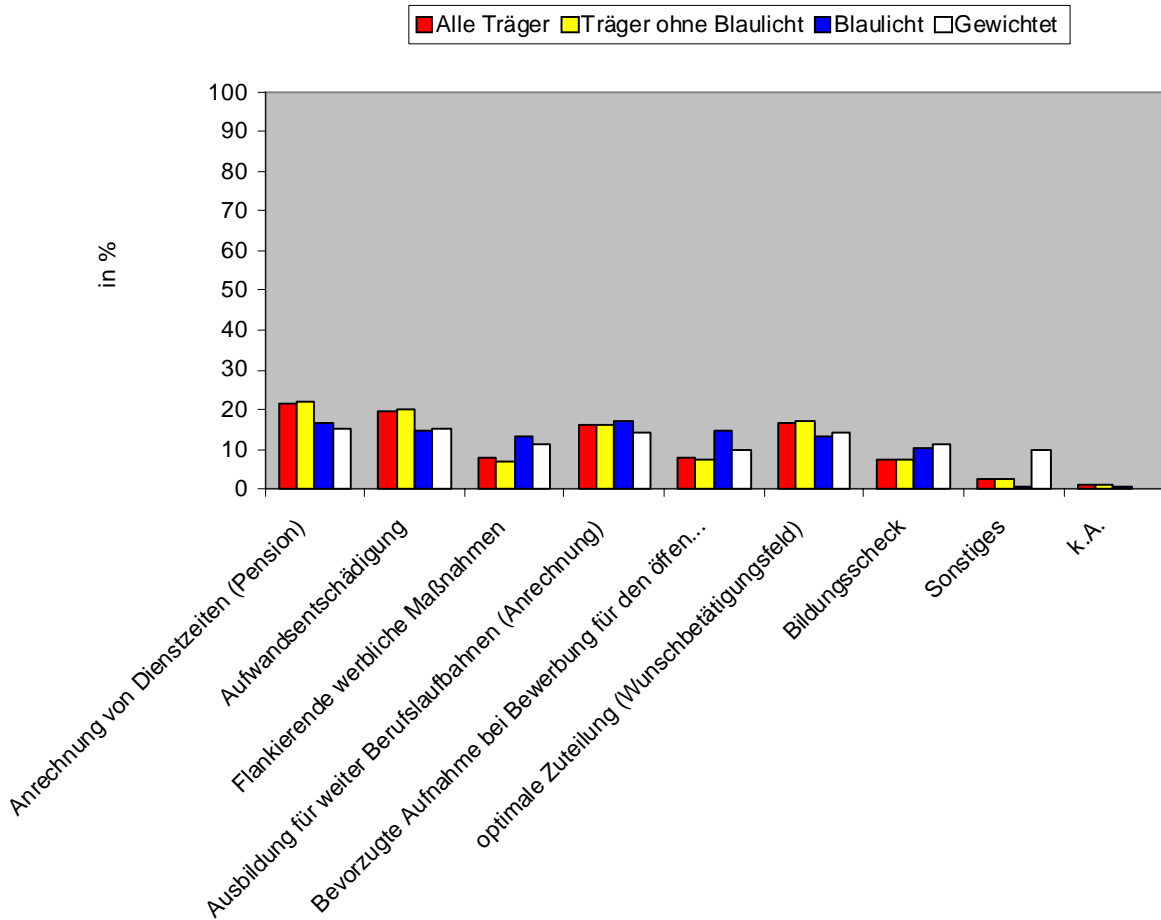
Können Sie sich vorstellen, dass die Ableistung eines Sozialdienstes auf die Berufsausbildung in Ihrer Branche – falls vorhanden – angerechnet wird?



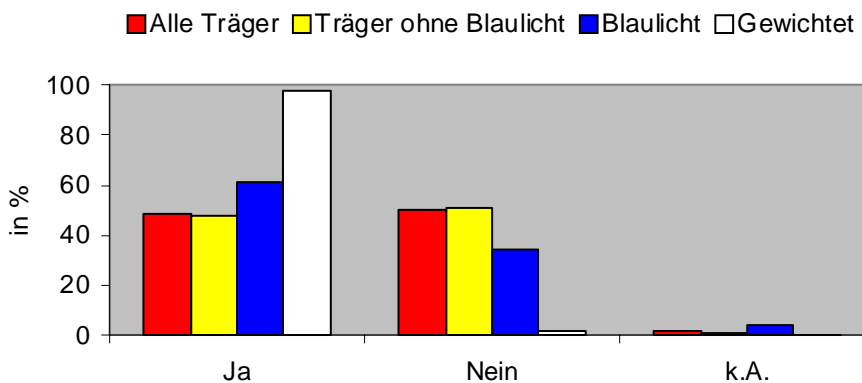
Können Sie sich vorstellen, dass für einen allfälligen freiwilligen Sozialdienst Männer und Frauen gleichermaßen herangezogen werden können?



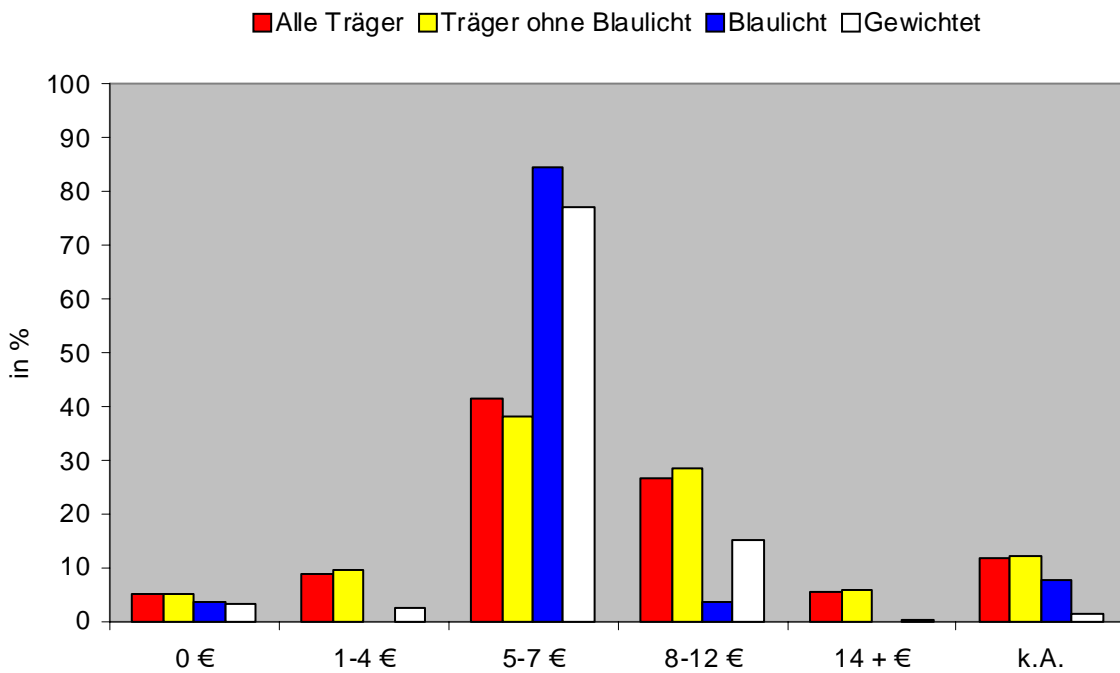
Durch welche Maßnahmen kann Ihrer Meinung nach sichergestellt werden, dass für einen freiwilligen Sozialdienst genügend Bewerber zur Verfügung stehen?



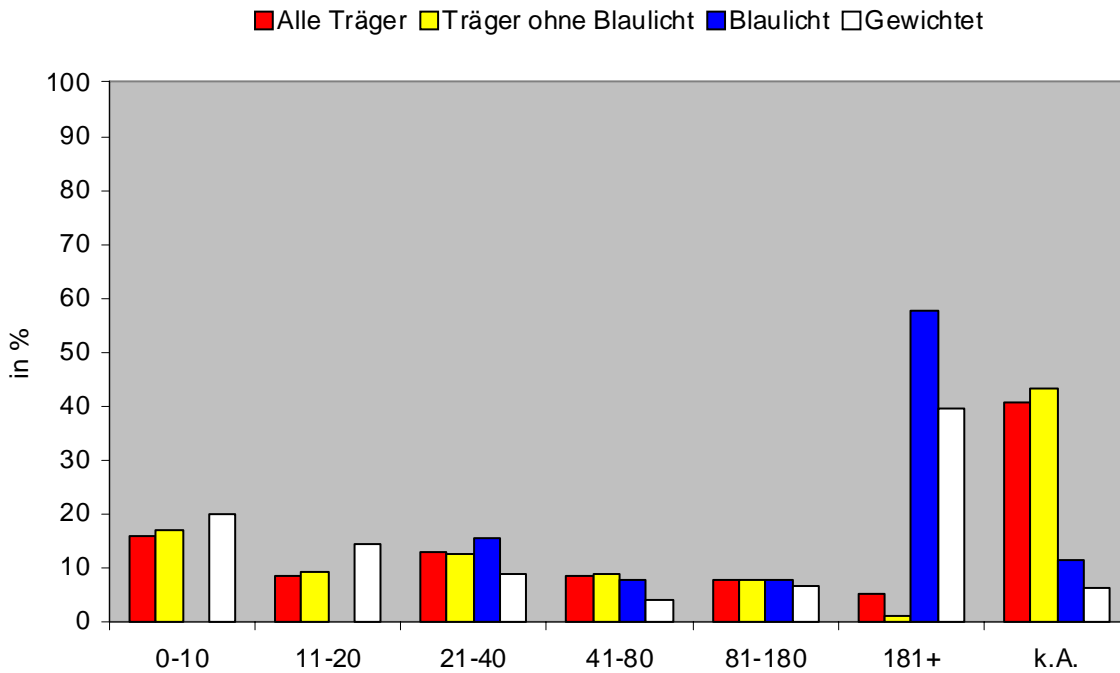
Werden in Ihrer Einrichtung Lehrlings- bzw. Berufsausbildungen durchgeführt?



Wie hoch ist das tägliche Verpflegungsgeld, das Sie an die Zivildienstleistende ausbezahlen?



Wie erfolgt die Ausbildung der Zivildienstleistenden in Ihrer Einrichtung? (nach h)



5 Empfehlungen der Kommission

5.1 Allgemeiner Rahmen

Die Kommission kommt trotz teilweise inhaltlich unterschiedlicher Detailmeinungen insgesamt zu dem Schluss, dass der Zivildienst in Österreich als überaus positiv und wichtig für die soziale Grundversorgung des Landes einzustufen ist und daher auch in Zukunft eine wichtige Rolle in sozial- und gesellschaftspolitischer Sicht spielen soll.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Bundesheerreformkommission kommt die Zivildienstreformkommission einstimmig zur Überzeugung, dass der Zivildienst grundsätzlich entsprechend zu verkürzen ist.

Die Kommission kommt auch grundsätzlich zu dem Schluss, dass der Zivildienst in jedem Fall zu attraktivieren ist und hat dafür auch eine Reihe von möglichen Maßnahmen entwickelt, die für die politischen Entscheidungsträger zur Auswahl stehen. Alle angestellten Überlegungen haben sich im Rahmen der Bundesverfassung zu bewegen. Aus dieser Sicht ist grundsätzlich jede Verkürzungs- bzw. Gestaltungsvariante mit der Bundesverfassung in Einklang zu bringen, wobei folgende Punkte aus rechtlicher Sicht zu beachten sind:

- Es ist sowohl für eine Verkürzung als auch für zu treffende Attraktivierungsmaßnahmen in Summe auf eine vergleichbare Belastung von Zivildienstleistenden und Wehrdienstpflichtigen zu achten. Das gilt für die Dauer und die Rahmenbedingungen in Summe.
- Kombinationen von verpflichtenden und freiwilligen Diensten sind aus rechtlicher Sicht ebenfalls grundsätzlich möglich.

Etliche der vorgeschlagenen Veränderungen – insbesondere die Verkürzung des Zivildienstes - bedürfen für die rechtliche Realisierung einer parlamentarischen 2/3 Mehrheit. Aufgrund der schwierigen bzw. teilweise divergierenden Datenlage war es der Kommission nicht möglich, alle Aspekte der nachfolgend dargestellten Empfehlungen finanziell ausreichend zu bewerten. Die gesammelten Daten³⁰ stellen in der Regel Bandbreiten dar bzw. wurden teilweise auch in der Kommission unterschiedlich ermittelt. Die von der Kommission vorgeschlagenen Schritte müssen sich letztendlich in einem finanziellen Rahmen bewegen, der dem angedachten zukünftigen Stellenwert des Zivildienstes entspricht.

³⁰ Vgl. Ergebnisse FA Finanzen

5.2 Empfehlung zur Verkürzung des ZD

Die Kommission konnte sich bei der Erarbeitung von Verkürzungsszenarien zunächst auf keine eindeutige Gesamtlösung einigen. Es wurde auf Basis der gemachten konkreten Verkürzungsvorschläge eine Bandbreite von möglichen Lösungsansätzen entwickelt, die dem Auftraggeber als Entscheidungsgrundlage dienen soll.

Diese Bandbreite basiert auf folgenden gemeinsamen Grundprinzipien:

- ***Eine Verkürzung des Zivildienstes ist bei Verkürzung des Wehrdienstes analog notwendig***
- ***Eine Kombination aus einer verpflichtenden Komponente und einer freiwilligen Verlängerung wird grundsätzlich empfohlen und bietet eine Vielzahl an Gestaltungsmöglichkeiten.***

Durch diese Kombination soll eine maximale Länge des Zivildienstes von 12 Monaten (Ausnahmen für div. Sonderformen wie Gedenk-, Auslands- und Friedensdienste sollten möglich sein) angestrebt werden.

Entsprechend den grundlegenden Rahmenbedingungen erfolgt eine Verkürzung des Zivildienstes nur im zeitlichen Zusammenhang mit der noch festzulegenden Verkürzung des Wehrdienstes. Hierbei müssen die Verkürzung des Zivildienstes und die Verkürzung des Wehrdienstes, wie auch im Fachausschuss Recht erarbeitet, in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

Bezüglich der möglichen Bandbreite gab es in der Kommission im Sinne der vorgeschlagenen Möglichkeiten ein weites Spektrum. Die Kombinationsvorschläge reichen von 6 Monate Pflicht und drei Monate freiwillig bis 10 Monate Pflicht und 2 Monate freiwillig.

Im Lichte der Diskussion in der ZDRK wird ein Phasenmodell vorgeschlagen. Für die erste Phase **schlägt die Kommission in zeitlicher Abstimmung mit der Heeresreform die Variante 9 Monate Zivildienst + 3 Monate freiwilliger Sozialdienst vor.**

Für diese Variante sprechen folgende Aspekte:

- ⇒ Internationale Vergleiche zeigen, dass sich die Dauer von Zivil- und Präsenzdienst langfristig annähern. Die internationalen Erfahrungen legen aber auch nahe, dass nur eine schrittweise Umstellung auf Freiwilligendienste zu guten Ergebnissen in Form einer substantiellen Anzahl an Freiwilligen führt. Dieser Umstand ist auch für Österreich vor dem Hintergrund der aufgrund der getätigten Prognosen insgesamt für Wehr- und Zivildienst zur Verfügung stehenden Personen wesentlich.
- ⇒ Möglichkeit der gleitenden und harmonischen Umstellung des Systems für die Beteiligten Angesichts des Bedarfs des Bundesheeres von 30.000 Präsenzdienern bis 2010 und Berechnungen, dass in diesem Zeitraum ca. 40.000 Personen für Wehr- und Zivildienst insgesamt zur Verfügung stehen werden, bedarf es in der ersten Phase großer Anstrengungen, die erforderliche Anzahl an Zivildienern und v.a. an Personen für den freiwilligen Sozialdienst zu gewinnen.
- ⇒ Es können, auch losgelöst vom Zivildienst, wichtige Erfahrungswerte im Bereich Freiwilligenarbeit gesammelt werden, die Kommission empfiehlt daher die rasche Initiierung bzw. Förderung von einschlägigen Pilotprojekten auf diesem Gebiet. Die gesammelten Erfahrungen dienen als Basis für den weiteren Ausbau der Freiwilligendienste auch über den Zivildienstbereich hinaus. Die Kommission empfiehlt die Anerkennung der bereits existierenden Projekte wie z.B. das freiwillige soziale Jahr als Zivildienst unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen.

Nach einer Einstiegsphase von 3 Jahren empfiehlt die Kommission die Erstellung eines Berichtes über die Auswirkungen des neuen Systems und die sich daraus ergebenden Möglichkeiten zur Weiterentwicklung des Zivildienstes.

5.3 Empfehlung bei Abschaffung der Wehrpflicht

Obwohl die Abschaffung der Wehrpflicht und damit eine Abschaffung des Zivildienstes als Wehrrersatzdienst nicht zur politischen Debatte steht, erörterte die Zivildienst-Reformkommission im Sinn einer alle theoretischen Optionen umfassenden Diskussion auch die vor diesem Hintergrund zu diskutierende Einführung eines freiwilligen oder verpflichtenden Sozialjahres.

Seitens der Kommission wird nur ein Sozialeinsatz in Form eines „Freiwilliges Jahres“ als Variante bei Abschaffung der Wehrpflicht angesehen.

Für die verschiedenen Möglichkeiten des freiwilligen Sozialdienstes stellt die zuvor dargestellte Kombinationsvariante aus Pflicht- und Freiwilligendienst ein ideales Entwicklungsfeld zur Sammlung von Erfahrungen für eine Weiterentwicklung dar, da es bislang wenig gesicherte Erkenntnisse bzw. auch noch keine langfristigen internationalen Erfahrungen bezüglich der Inanspruchnahme der freiwilligen Verlängerung gibt.

5.4 Attraktivierungsvorschläge

Die Kommission empfiehlt grundsätzlich, dass der Zivildienst mit geeigneten Maßnahmen zu attraktivieren ist und hat dafür eine umfangreiche Liste an Möglichkeiten, gegliedert nach unterschiedlichen Kriterien vorgeschlagen³¹. Aus dieser Liste kann der Auftraggeber unter Beachtung und Klärung der finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen und entsprechend seiner Grundorientierung die Attraktivierungsmaßnahmen auswählen.

Als wichtigen Schritt empfiehlt die Kommission unter gleichen Voraussetzungen auch gleichwertige, rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen für die Träger und die Zivildienstleistenden zu schaffen.

Bei den Attraktivierungsmaßnahmen soll zwischen verpflichtendem Dienst und freiwilligem Dienst (was kann ich einem Interessierten als Zusatznutzen anbieten?) unterschieden werden. Die Kommission empfiehlt die zwei Schwerpunkte „finanzielle Attraktivierung“ und „ideelle Attraktivierung“ als wesentliche Pfeiler zu betrachten.

Die Basis für finanzielle Anreize stellen die Grundvergütung und die Verpflegung dar. Es ist dabei grundsätzlich ein gleiches Attraktivitätsniveau zwischen Zivil- und Präsenzdienst anzustreben, z.B. bei der Grundvergütung, die derzeit 256 Euro beträgt, wobei aber die Summe aller Rahmenbedingungen zwischen den beiden Diensten zu beachten ist.

Die Kommission empfiehlt die Erarbeitung einer bei allen Trägerorganisationen einheitlichen Verpflegungssituation für alle Zivildienstler unter Berücksichtigung der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes.

Als wichtige ideelle Anreize werden die Schaffung geeigneter ideeller Rahmenbedingungen, Schulungsnachweise für Tätigkeiten (Kompetenzbilanz) und Anerkennung von Praktika sowie geeignete Instrumente zur Wahrnehmung der Interessen der Zivildienstleistenden angesehen. Bezüglich der Attraktivierungen für die freiwillige Verlängerung verweist die Kommission auf die in den Fachausschüssen dafür genannten Maßnahmen.

³¹ vgl. Kapitel Kapitel 4.4.6. – Liste möglicher Attraktivierungsmaßnahmen für den Zivildienst

5.5 Stärkung der Freiwilligenarbeit

Die Zivildienstreformkommission befürwortet die Stärkung der Freiwilligenarbeit durch geeignete Anreizsysteme. Die Herausforderungen zur Stärkung des freiwilligen Engagements sind in direktem Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung und dem aktuellen Status an freiwilligem Engagement zu sehen.

Nach den vorliegenden Studien werden im Jahr 2010 in Österreich die geburtenstarken Jahrgänge in Pension gehen. Auch die Zahl der hilfsbedürftigen Menschen wird weiter zunehmen. Um den erhöhten sozialen Leistungsbedarf der Zukunft bewältigen zu können, ist die Aktivierung aller bürgergesellschaftlichen Potentiale erforderlich.

Die Zivildienstreformkommission stellt daher abschließend fest, dass die österreichische Freiwilligenpolitik ein wesentliches Handlungsfeld der künftigen Sozialpolitik darstellen muss. Die Öffnung des Zivildienstes auf Basis der Freiwilligkeit für Frauen ist eine wichtige Option dafür. Der freiwillige Dienst an der Gemeinschaft ist ein zunehmend wichtiger Faktor für die soziale Qualität unserer Gesellschaft und ein ausdifferenziertes und nachhaltig wirksames Sozialsystem.

Gefragt ist zur Bewältigung der Herausforderungen im Sozialbereich ein partnerschaftliches und solidarisches Miteinander von Staat, NPOs und Bürgerinnen und Bürgern. Der Zivildienst bleibt nach Auffassung der Kommission auch künftig ein unverzichtbarer Leistungsträger dieser Partnerschaft im Interesse des Gemeinwohls.

5.6 Minderheitenbericht

Unterstützer des Minderheitenberichts sind folgende Institutionen:

SPÖ

Volkshilfe Österreich

Österreichischer Städtebund

LH-Konferenz (Wien)

ASBÖ

Grüne

Plattform für Zivildienstler

Kath. Jugend Österreich

Verein Gedenkdienst

Bundesschülervertretung

Sozialistische Jugend Österreich

Österreichische Hochschülerschaft

1. Einleitung

Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf der engagierten Vorarbeit der Mitglieder der Zivildienstreformkommission, der Fachausschüsse Recht, Internationales und Gesellschaftliche Auswirkungen und Arbeitsmarkt. Die dort vertretenen Expertinnen und Experten haben in den Monaten Oktober bis Dezember 2004 wichtige Vorarbeiten für die politischen Empfehlungen geleistet. In den kritischen Fragen der Dauer des Zivildienstes und des Entgeltes für die Zivildienstler beruhen die Ausführungen auf den politisch übereinstimmenden Ansichten der oben genannten Organisationen.

Im Zivildienstgesetz finden sich eine Reihe von Verfassungsbestimmungen, die auch die Vorschläge und Gegenstände dieses Berichtes betreffen. Insbesondere die Frage der Zivildienstdauer muss spätestens nach einer Verkürzung des Wehrdienstes angepasst werden. Eine Hundertprozent längere Dauer des Zivildienstes gegenüber dem Wehrdienst wäre verfassungswidrig. Unter anderem dieser Sachverhalt lässt erwarten, dass die hier festgehaltenen Positionen für den Gesetzgeber bei den Verhandlungen zum Zivildienstgesetz einen entscheidenden Einflussfaktor bilden werden.

2. Empfehlung zur Verkürzung des Zivildienstes

Die Gegenüberstellung von Wehrdienstdauer und Zivildienstdauer zeigt vier Möglichkeiten:

- Gleichstellung mit dem Heer (Dänemark, Deutschland, Italien)
- Geringfügig längerer Dienst als im Heer (Slowakische Rep.)
- Ca. doppelt so lange wie das Heer (Griechenland, Finnland, Österreich, Polen)
- In Polen und Lettland ist die Zivildienstdauer für Akademiker stark reduziert

Die Dauer des Zivildienstes hat sich in Österreich mehrfach verlängert. Zivildienst und Wehrdienst hatten ursprünglich die gleiche Länge. Von 1975 bis 1991 betrug der Dienst acht Monate. 1991 wurde mit Abschaffung der Gewissensprüfung der Zivildienst grundsätzlich von acht auf zehn Monate verlängert. 1994 wurde der Zivildienst (um ein weiteres Monat) auf 11 Monate verlängert. 1997 wurde die Dauer auf 12 Monate im Verfassungsrang festgesetzt.

Aus rechtlicher Sicht kann jede der überlegten Verkürzungen des Zivildienstes mit der österreichischen Bundesverfassung in Einklang gebracht werden, wobei diese Feststellung jedoch ganz wesentlich davon abhängt, wie die Wehrpflicht (Inhalt und Dauer) gestaltet ist. Wesentlich ist die vergleichbare Belastung von Zivildienstleitenden und Wehrdienstpflichtigen. Wie der Verfassungsgerichtshof in seinem Beschluss vom 9. März 2000 (B 1883/99) ausführt, ist aus Art 9a B-VG nicht abzuleiten, dass der Gesetzgeber zu einer Gleichstellung in jeder Hinsicht verpflichtet wäre. Die Belastung und Besoldung von Wehrdienstpflichtigen und Zivildienern muss einander so weit wie möglich entsprechen. In diesem Lichte ist es dem Gesetzgeber auch nicht versagt die Dauer in selber Länge festzusetzen, wenn dies von der Belastung vergleichbar ist.

Um die Dauer des Zivildienstes zu ändern, wird im Parlament jedenfalls eine Verfassungsmehrheit zu suchen sein, da die Dauer – wie viele andere Bestimmungen des Zivildienstgesetzes auch – eine Verfassungsbestimmung ist. (§ 2 Abs 5 ZDG; der gesamte § 2 steht in Verfassungsrang). Die Verkürzung der Dauer des Zivildienstes ist keinesfalls eine rein rechtliche Frage. Die Problematik, die Trägerorganisationen durch die Verkürzung der Zivildienstdauer erwachsen können, wurde ausführlich erörtert.

Die Kommission schlägt vor, eine Anpassung der Dauer des Zivildienstes an den Wehrdienst vorzunehmen. Aus organisatorischen Gründen kann die Verkürzung des Zivildienstes schrittweise erfolgen. Mit Verkürzung des Wehrdienstes auf 6 Monate (2006/2007) wird der Zivildienst auf 9 Monate verkürzt (bei gleichzeitiger Einführung einer freiwillig zu wählenden Verlängerungsmöglichkeit). In einem zweiten, legislativ festgeschriebenen Schritt (2008/2009) wird die Dauer des verpflichtenden Zivildienstes an die Dauer des Wehrdienstes angeglichen: 6 Monate (bei gleichzeitiger Möglichkeit zur freiwilligen Verlängerung um 3 weitere Monate).

Mit diesem Lösungsvorschlag wird die Möglichkeit einer freiwilligen Entscheidung für eine längere Zivildienstdauer als die verpflichtende vorgesehen. Diese Entscheidung muss vor Antritt des Zivildienstes gefallen sein, da die freiwillige Verlängerung an Zivildienststellen gebunden ist, die – etwa aufgrund des Sanitätsgesetzes - eine Ausbildung von 2,5 Monaten erfordern. Es wird vorgeschlagen, diese Ausbildung und die damit verbundenen Kosten vom Bund durchführen zu lassen, da es sich dabei um Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Sanitätsausbildung) bzw. eine zusätzliche Ausbildung handelt.

Für den Auslandszivildienst muss auf Grund seiner spezifischen Anforderungen (Integration an einer Einsatzstelle im Ausland, Einfinden in inhaltlich anspruchsvolle Tätigkeiten etc.) eine Verkürzung mit der Möglichkeit einer freiwilligen und angemessen finanzierten Verlängerung verbunden werden. Ein Zivilersatzdienst im *Ausland kann nicht weniger als 12 Monate dauern, wenn die verschiedene gesellschafts- bzw. außenpolitischen Funktionen dieses Ersatzdienstes gesichert bleiben sollen.*

Freiwillige Verlängerungsmöglichkeit im Zivildienst

Rechtlich gibt es mehrere Gestaltungsmöglichkeiten, die dem Gesetzgeber offen stehen:

1. Die Normierung eines Sonderarbeitsrechts (inkl. Sozialversicherungsrechtlicher Absicherung), das im Hinblick auf den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz sachlich (etwa: unter Vermeidung der Schaffung neuer prekärer Beschäftigungsverhältnisse) zu rechtfertigen wäre, oder ganz „normales“ Arbeitsrecht.
2. Möglichkeit der Verlängerung in Anlehnung der Ausgestaltung beim Zeitsoldaten.
3. Der Zivildienstler muss aus Gründen der Planbarkeit für Träger wie Arbeitgeber und des arbeitsrechtlichen Schutzes die Bereitschaft zur Verlängerung vor Antritt des Zivildienstes bekannt geben.

3. Empfehlung bei Abschaffung der Wehrpflicht

In Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Griechenland, Italien (bis 2005), Litauen, Lettland (bis 2007), Österreich, Polen, Schweden, Slowakische Republik (bis 2006), Zypern und in der Tschechischen Republik (bis 2005) besteht allgemeine Wehrpflicht.

In Belgien, Frankreich, Großbritannien, Irland, Luxemburg, Malta, Niederlande, Portugal, Slowenien, Spanien und Ungarn wurde die Wehrpflicht ausgesetzt bzw. abgeschafft.

Somit besteht ab 2007 in 10 Mitgliedstaaten der EU die allgemeine Wehrpflicht.

Bei der Abschaffung der Wehrpflicht und dem Wegfall des damit verbundenen Zivildienstes werden schon jetzt zu setzende Attraktivierungsmaßnahmen über die Zukunft eines freiwilligen Zivildienstes, eines Freiwilligen Sozialjahres, und des dementsprechenden Interesses und Zulaufes von jungen Menschen zu solchen Tätigkeiten entscheiden. Nach umfassender Diskussion in den Fachausschüssen und der Vollversammlung der Zivildienstreformkommission wurden folgende geeignete Attraktivierungsmaßnahmen vorgeschlagen.

Als mögliche Anreize für einen Freiwilligendienst nach Abschaffung der Wehrpflicht werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen und ins Auge gefasst:

- Vermittlung von Kompetenzen die der beruflichen Laufbahn/Ausbildung dienen können
- Begleitung und Betreuung zu Beginn und während eines Einsatzes im Rahmen eines Freiwilligen Sozialdienstes in Form von Seminaren (bedarfs- und verwendungsorientiert)
- Wiedereinstieg in voriges Dienstverhältnis nach dem Vorbild der Bildungskarenz
- Sozialversicherungsrechtliche Absicherung (kranken-, unfall-, arbeitslosen-, pensions-versichert)
- angemessene einheitliche finanzielle Abgeltung
- gesetzliche Regelung des freiwilligen Dienstes
- eine Anlaufstelle für Zuweisungen
- Bildungsurlaub
- Möglichkeit ohne Semester(Zeit-)verlust Prüfungen abzulegen, ohne dafür Studiengebühren zahlen zu müssen (bzw. Refundierung derselben)
- Pilotprojekte zum Ausbau zukünftiger freiwilliger sozialer Dienste (ableistbar innerhalb der EU und dem Ausland)
- Gleicher Zugang für Männer und Frauen
- Ableistung auch im Ausland möglich
- flexibler Zeitrahmen von 6 (Minstdauer) – 12 (Höchstdauer) Monaten bzw. 14 Monate beim Auslandszivildienst
- Attraktivierung bereits bestehender Freiwilligendienste

Es besteht Konsens, dass diese hier angeführten Punkte zur Attraktivierung des Wehersatzdienstes, Zivildienstes oder freiwilligen Sozialdienstes (im Kürzungsfall oder bei Abschaffung der Wehrpflicht) dienen und dementsprechend auch umgesetzt werden sollten.

Ein verpflichtendes Sozialjahr wird von der überwiegenden Mehrheit abgelehnt. Ein verpflichtender Sozialdienst wäre bei geltenden völkerrechtlichen und verfassungsrechtlichen Normen mehr als bedenklich.

Eine Ausbildung und Anrechnung für Sozialberufe, Mediation, auch als Beitrag zur zivilen Komponente der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik der EU wäre nach Abschaffung der Wehrpflicht im Rahmen eines zivilen Friedensdienstes zu erproben. Im Hinblick auf zukünftige Verpflichtungen auf europäischer Ebene sind diese Überlegungen bereits zum jetzigen Zeitpunkt anzustellen und vorzubereiten.

4. Attraktivierungsmaßnahmen

Die Bezahlung der Zivildienstleistenden erfolgt in den meisten EU-Staaten analog zum Heer. Einige Staaten bezahlen den gesetzlichen Mindestlohn (z. B. Lettland).

Finanzielle Abgeltungen:

Eine Anhebung der finanziellen Entgelte der Zivildienstleistenden (Pauschalvergütung, Verpflegungsentgelt, Energiezuschuss und Wohnkostenbeihilfe³²) entspricht auch einer absoluten Priorität der Mehrheit der Zivildienstreformkommission. Eine Verbesserung in all diesen Bereichen kann einfachgesetzlich umgesetzt werden und wäre sicher zur Attraktivierung geeignet. Die Formulierung des Zivildienstgesetzes, dass Zivildienstler „angemessen verpflegt“ werden (§ 28 Abs 1 ZDG) ist auf Grund ihrer Unbestimmtheit problematisch und hat zu einer Vielzahl von Verfahren geführt. Die Höhe des Verpflegungsentgelts ist derzeit von Träger zu Träger höchst unterschiedlich gestaltet. Eine Konkretisierung der Höhe durch Gesetz- oder Verordnungsgeber erachtet die ZDRK jedenfalls für wünschenswert.

Der VfGH hat mit seiner Entscheidung vom Herbst 2004³³ die Zuständigkeit des BM.I in dieser Frage neuerlich festgestellt. Hinsichtlich der Höhe hat der VfGH bereits in einem früheren Erkenntnis klar zu erkennen gegeben, was aus seiner Sicht ein Bezugspunkt wäre:

„Da das Tageskostgeld (seit 1. April 2002) 3,4 beträgt (§1 der Verordnung des Bundesministers für Landesverteidigung über das Tageskostgeld, BGBl. II Nr. 126/2002), ergibt sich als Höhe des gemäß §15 Abs2 erster Satz HGG 2001 gebührenden Aufwendersatzes ein Betrag von

³² Rechtsanspruch auf Wohnkostenbeihilfe auch für Präsenz- und Zivildienstleistende in Wohngemeinschaften

³³ VfGH-Erkenntnis vom 15.10.04/GZ G 36/04, V20/04

13,6. Auch dieser Betrag kann zur Interpretation des Begriffes „angemessen“ (verpflegt werden) im Bereich des Zivildienstes herangezogen werden.“³⁴

Die Kommission empfiehlt, die in dieser Sache anhängigen a.o. Beschwerden entsprechend der künftigen Ausgestaltung des Verpflegungsgeldes zu erledigen. Ein weiterer Unterschied zwischen Wehr- und Zivildienst liegt bei dem monatlichen Entgelt vor, das für die Grundwehrgeldnehmer 250,2 Euro und für ZDL lediglich 185 Euro beträgt.

Auf Basis dieser Erkenntnisse und Überlegungen und nicht zuletzt, da sich daraus eine Verwaltungsvereinfachung ergibt, wird eine Vereinheitlichung von Pauschalvergütung und Verpflegungsentgelt vorgeschlagen, die dzt. mit 658 Euro festzusetzen ist.

Das Zivildienstgeld an das Bm.I (§28(2)) ist für die Trägerorganisationen einheitlich festzusetzen.

Gesetzliche Interessensvertretung:

Die ZDRK spricht sich für die Einrichtung einer bundesweiten gesetzlichen Vertretung der Zivildienstleistenden aus. Die Abgeltung der finanziellen Aufwendungen, die einer effizienten Interessensvertretung naturgemäß entstehen (Büroräumlichkeiten, Büromaterial, Personalkosten, usw.) muss sichergestellt werden.

Rechtsinstitut für Beschwerden:

Die Ausgestaltung als weisungsfreies Organ und/oder einer parlamentarischen Kommission (abgesehen von den bereits derzeit bestehenden Möglichkeiten der behördlichen Überwachung, die in den meisten Fällen ein sehr effizientes Instrument darstellt) ist denkbar. Ein Ausbau der Beschwerdemöglichkeiten stellt jedenfalls eine Attraktivierung des Zivildienstes dar. Die vorgeschlagenen Varianten hierfür sind:

1. Schaffung einer gemeinsamen Beschwerdekommision (Ausbau der BH-Beschwerdekommision, die auf parlamentarischer Ebene angesiedelt ist) ohne Entscheidungskompetenz, jedoch mit politischer Legitimation (verfassungsrechtliche Absicherung erforderlich) mit Vorschaltung einer „Mediationsebene“.

³⁴ VfGH-Erkenntnis vom 29.06.2002 G275/01

2. Beschwerdekommision als Art. 133 Z 4 B-VG Behörde (Hier ist jedoch die restriktive Judikatur des VfGH zur Zulässigkeit der Einrichtung solcher Behörden zu beachten, siehe VfSlg.15886/2000.) 3. Ausbau bestehender Schlichtungsstellen (ZD-Rat).

Freiwillig soziales Jahr als Zivildienst:

Das freiwillig soziale Jahr möge als Zivilersatzdienst, bei Angleichung finanzieller und struktureller Rahmenbedingungen f.d. FSJ, anerkannt werden.

Sinnhafte Tätigkeiten und bessere ideelle Rahmenbedingungen im Zivildienst:

Hierin ist insbesondere eine Ausweitung der Aufgabengebiete auf Friedens- und Versöhnungsarbeit und eine Verbesserung der Rahmenbedingungen des Zivildienstes im Allgemeinen zu sehen.

Dezentrale Einstiegstage:

Die Möglichkeit in bestimmten Bereichen seine Fähigkeiten und Fertigkeiten im Rahmen des Zivildienstes zu erweitern (ergänzen), ist sicher geeignet, um den Zivildienst zu attraktivieren: Dabei bieten sich Rechte&Pflichten des ZDL, Konfliktlösung, Allg. Zivilschutz, Erste Hilfe, Vorträge der Sozialpartner und Bml als Lehrinhalte solcher sinnvoller Einführungstage für die ZDL an; diese Maßnahme ist nicht unbedingt als Attraktivierung zu sehen, sondern als grundsätzliche Verbesserung des status quo. Die Schulungs- und Ausbildungszeit soll in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer des Zivildienstes stehen. Sie dient auch der Wahl der gesetzlichen Vertretung.

Supervision

Begleitung der ZDL durch Supervision in jenen Fällen, in denen sie bei ihrer Tätigkeit besonderen Belastungen ausgesetzt sind.

Aufschub, Zuweisung:

Größtmögliche Gestaltungs- und Wahlfreiheit hinsichtlich der Berücksichtigung der Zuweisungswünsche der ZDL wobei gleichzeitig die Planbarkeit für die Träger gegeben sein soll. Erhöhung der Anzahl der Zuweisungstermine bei Gewährleistung der Wahl der Vertrauensmänner.

Wechsel ZD-Präsenzdienst, Unterbrechung:

Wechsel: Die Bestimmungen im WehrG und ZDG sollten aneinander angepasst werden. Die Planungssicherheit für Trägerorganisationen und Bundesheer muss jedenfalls sichergestellt sein.

Vereinheitlichung des Zivildienstgeldes für Trägerorganisationen:

Ein einheitliches Zivildienstgeld für alle Trägerorganisationen könnte eine Attraktivierungsmaßnahme sein.

Rechtsbereinigung:

Neufassung des ZDG,- einfaches und für den Normunterworfenen verständliches Gesetz mit einer Überprüfung der Erforderlichkeit der Vielzahl an Verfassungsbestimmungen wäre anzustreben.

Im Auslandsdienst:

Anpassung der Bezahlung an die örtlichen Lebensverhältnisse (Indexierung). Aufnahme der Attraktivierungsmaßnahmen auch für den Auslandsdienst.

Weitere Ideen:

- Informationskatalog, der über die Onlineinfo hinausgeht und auch das Verpflegungsentgelt ausweist (für den Fall, dass dieses nicht einheitlich geregelt wird)
- Bewerbung des ZD
- Einbindung in das Team der Einrichtung, persönliche Begleitung, Zuweisung sinnvoller Aufgaben
- Wohnkostenersatz für Lebensgemeinschaften und WG's für ZD + Präsenzdienner
- Arbeitsrechtliche Gleichstellung (techn. AN Schutz) mit Präsenzdiennern
- Möglichkeit ohne Semester(Zeit-)verlust Prüfungen abzulegen, ohne dafür Studiengebühren zahlen zu müssen (bzw. Refundierung derselben).
- Die Kosten hat der Bund zu tragen.

Attraktivierungsmaßnahmen für allfällige freiwillige Verlängerung

Anerkennung von Ausbildungen im Zivildienst:

Als besonders wichtige Attraktivierungsmaßnahme wird von der ZDRK auch die Einführung eines Nachweises der durch den Zivildienst erworbenen möglichen **Ausbildungen** (Sanitäter, etc.), Kenntnisse und Tätigkeiten gesehen. Die Möglichkeit der Anrechnung bestimmter Ausbildungen für nachfolgende Berufsausbildungen wurde eingehend erörtert. Diese Komponente wird bei der freiwilligen Verlängerung des Zivildienstes eine nicht unwesentliche Rolle spielen. Es könnte überlegt werden, allfällige für Sozialberufe anrechenbare Ausbildungen jenen Zivildiennern anzubieten, die den Zivildienst freiwillig verlängern. In diesem Zusammenhang steht

auch die Möglichkeit für jeden Zivildienstler nach Abschluss der Tätigkeit eine Kompetenzbilanz zu geben.

Freiwillige Verlängerung darf Pflichtdiener nicht diskriminieren. Es sollte auch finanzielle Anreize geben. Es ist eine Abgeltung des freiwilligen Zivildienstes, etwa entsprechend dem BAGS-Kollektivvertrag, vorzusehen (näheres: s. „Freiwillige Verlängerungsmöglichkeiten“). Jedenfalls ist darauf Bedacht zu nehmen, dass keine Konkurrenzsituationen gegenüber dem regulären Arbeitsmarkt entstehen.

Befreiung von den Studiengebühren

Weitere Ideen:

Planbarkeit für ZDL, Träger und Arbeitgebern

Basismodul in Gesundheits- und Sozialberufen.

Anrechnung auf Praktika

Geblockter ZD mit Einverständnis aller Beteiligten und Betroffener

Arbeitsrechtliche Gleichstellung (Arbeitnehmerschutz) mit Präsenzdienern

5. Stärkung der Freiwilligenarbeit und der Ehrenamtlichkeit

Zusätzlich zur Attraktivierung des bestehenden Zivildienstes, der Einführung einer freiwilligen Verlängerungsmöglichkeit für Zivildienstler sowie des Aufbaues von Freiwilligendiensten bzw. Stärkung des bestehenden Freiwilligen Sozialen Jahres und des Freiwilligen Ökologischen Jahres sind die Möglichkeiten einer ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Mitarbeit bei NPO's zu verbessern. In vielen Bereichen, z.B. Rettungswesen, Feuerwehr, Kinder- und Jugendarbeit, Bewährungshilfe,... sind ehrenamtliche bzw. freiwillige MitarbeiterInnen unverzichtbar.

Das Sozialministerium schätzt, dass die Summe aller freiwilligen Aktivitäten und Leistungen in Österreich, wenn man sie bezahlen müsste, einen Produktionswert von annähernd 6 Milliarden Euro ausmachen würde. Zum Internationalen Jahr der Freiwilligen 2001 wurde am 5. Juni 2002 im Rahmen einer parlamentarischen Enquete das „Freiwilligen Manifest 2001“ vorgestellt mit dem Ziel, die strukturellen Rahmenbedingungen für Ehrenamtlichkeit und freiwilligem Engagement in Österreich zu verbessern. In Expertenarbeitskreisen wurden zu folgenden Themenbereichen zahlreiche Empfehlungen erarbeitet:

- Freiwilligkeit braucht Anerkennung
- Freiwilligkeit braucht Ausbildung
- Freiwilligkeit braucht gesetzliche Grundlagen

- Freiwilligkeit braucht Kooperationen
- Freiwilligkeit braucht Plattformen
- Freiwilligkeit braucht Unterstützung
- Freiwilligkeit braucht Öffentlichkeit

Die Zivildienst-Reformkommission verweist hier auf die jeweiligen Berichte dieser Expertenarbeitskreise.

Die Zivildienst-Reformkommission befürwortet die Stärkung der Freiwilligenarbeit und der Ehrenamtlichkeit durch geeignete Anreizsysteme gerade auch mit Blick auf die Verkürzung des Zivildienstes und eine eventuelle künftige Aussetzung der allg. Wehrpflicht.

Die Herausforderungen zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements sind darüber hinaus in direktem Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung und dem aktuellen Status an ehrenamtlichem Engagement zu sehen. Nach den vorliegenden Studien werden in Österreich ab dem Jahr 2010 die geburtenstarken Jahrgänge in Pension gehen. Auch die Zahl der hilfsbedürftigen Menschen wird weiter zunehmen. Um den erhöhten sozialen Leistungsbedarf der Zukunft bewältigen zu können, ist die Aktivierung der bürger- und zivilgesellschaftlichen Potentiale erforderlich. Der Staat muss seine Verantwortung hier insofern wahrnehmen, als er für die geeigneten strukturellen Rahmenbedingungen sorgt.

Die Zivildienst-Reformkommission stellt daher abschließend fest, dass die österreichische Freiwilligenpolitik ein wesentliches Handlungsfeld der künftigen (Sozial)politik darstellen muss. Der freiwillige und ehrenamtliche Dienst an der Gemeinschaft ist ein zunehmend wichtiger Faktor für die soziale Qualität unserer Gesellschaft und ein ausdifferenziertes und nachhaltig wirksames Sozialsystem.

Gefragt ist zur Bewältigung der Herausforderungen im Sozialbereich ein partnerschaftliches und solidarisches Miteinander von BürgerInnen, NPO's, Wirtschaft und Staat. Derzeit ist der Zivildienst nach Auffassung der Kommission ein unverzichtbarer Teil dieser Partnerschaft im Interesse des Gemeinwohles.