

Informationen für Arbeitgeber

Vorwort

Bei der Durchführung des Wehrpflichtgesetzes greifen die Wehrrersatzbehörden nicht nur in die persönlichen Verhältnisse der Wehrpflichtigen ein. Auch das private und berufliche Umfeld wird durch deren Einberufung zum Grundwehrdienst oder anderen Wehrdienstleistungen erheblich betroffen.

Die Kreiswehrrersatzämter sind allerdings bemüht, die sich aus diesem Spannungsfeld ergebenden Probleme zu lösen. Die dabei gewonnenen Erfahrungen haben gezeigt, daß viele Arbeitgeber nur unzureichend über die Notwendigkeit und den Umfang der im Interesse der äußeren Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland trotz der Änderung der sicherheitspolitischen Lage auch künftig zu tragenden Lasten, aber auch über die Möglichkeiten, ihre Interessen zu wahren, unterrichtet sind.

Viele Schwierigkeiten lassen sich vermeiden oder können gelöst werden, wenn der Arbeitgeber in die Lage versetzt wird, sich frühzeitig auf die Einberufung seines Mitarbeiters zum Wehrdienst einzustellen.

Die Bundeswehr bemüht sich bei allen Maßnahmen, Verfahren und Regelungen für die Einberufung zu einem Wehrdienst darum, diese auch für den Bereich der Arbeitgeber besser durchschaubar und planbar zu machen. Aus diesem Grund ist eine gegenseitige Information erforderlich.

Einen Beitrag dazu stellt die vorliegende Broschüre dar, an deren Erarbeitung erfahrene Praktiker des Wehrrersatzwesens beteiligt waren. Auch der Arbeitgeber ist von der Wehrpflicht seines Arbeitnehmers betroffen:

- Der Betrieb muß sich auf den Ausfall des Wehrpflichtigen einstellen. Der Arbeitnehmer steht dem Betrieb im Falle der Einberufung zum Grundwehrdienst, zum freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst, zu Wehrübungen oder zu besonderen Auslandsverwendungen nicht zur Verfügung. Der Arbeitsplatz des Mitarbeiters ist während und nach der Wehrdienstzeit weitgehend geschützt.
- Einige wenige Male wird der Arbeitnehmer für einen Tag oder den Teil eines Tages seinen Arbeitsplatz verlassen müssen, beispielsweise anlässlich der Musterung oder der Eignungsuntersuchung und -feststellung, vereinzelt auch für die Erfassung. Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz verpflichtet, ihn für diese Zeit von der Arbeit freizustellen, aber dennoch für die ausgefallene Arbeitszeit Lohn oder Gehalt weiterzuzahlen. (§ 14 Abs. 1 des Arbeitsplatzschutzgesetzes). Das jeweils zuständige Kreiswehrrersatzamt wird daher versuchen, diese Ausfallzeiten auf das notwendige Minimum zu beschränken. In Absprache mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände wurde die Weiterzahlungspflicht des Arbeitsentgeltes durch den Arbeitgeber auf bis zu 2 Kalendertage je Einzelfall festgesetzt.
- Er hat Mitwirkungspflichten in Versicherungs-, Renten- und sonstigen Versorgungsangelegenheiten seines Arbeitnehmers.

Grundwehrdienst

ERFASSUNG

Die Wehrerfassung der jungen Deutschen findet bereits nach Vollendung des 17. Lebensjahres statt. Die Erfassungsbehörde (Einwohnermeldebehörde) übermittelt dem Kreiswehrrersatzamt nach der Erfassung bestimmte Daten, die für das weitere Handeln der Wehrrersatzbehörden erforderlich sind. Diese Daten bilden mit weiteren, von den Kreiswehrrersatzämtern selbst erhobenen Daten insbesondere die Grundlage für die Ladungen zur - einberufungsnahen - Musterung.

MUSTERUNG

Ziel der Musterung ist, festzustellen, ob und in wieweit der Wehrpflichtige für die speziellen Anforderungen des Wehrdienstes aus gesundheitlicher Sicht geeignet ist. Dies erfolgt im Rahmen der musterungsärztlichen Untersuchung im Ärztlichen Dienst des Kreiswehrrersatzamtes.

Vorher wird auf Antrag geprüft, ob Wehrdienstausnahmen vorliegen, die die Einberufung zum Wehrdienst auf Dauer oder vorübergehend ausschließen. Nach dem Ergebnis dieser Ärztlichen Untersuchung wird einer der folgenden Tauglichkeits- und Verwendungsgrade festgelegt:

- wehrdienstfähig - ohne Einschränkung ="T1",
- mit Einschränkung der Verwendungsfähigkeit für bestimmte Tätigkeiten ="T2",
- mit Einschränkung der Verwendungsfähigkeit in der Grundausbildung und für bestimmte Tätigkeiten ="T3",
- mit Einschränkung der Verwendungsfähigkeit für bestimmte Tätigkeiten des Grundwehrdienstes unter Freistellung von der Grundausbildung ="T7",
- vorübergehend nicht wehrdienstfähig ="T4",
- - nicht wehrdienstfähig ="T5".

Wer bei der Musterung vorübergehend nicht wehrdienstfähig ist, wird aus gesundheitlichen Gründen befristet vom Wehrdienst zurückgestellt und nach Ablauf der Zurückstellung erneut gemustert.

Wer nicht wehrdienstfähig ist, braucht keinen Wehrdienst oder Zivildienst zu leisten.

EIGNUNGSUNTERSUCHUNG

Die Wehrpflichtigen werden im Rahmen ihrer Musterung vor ihrer Einberufung soweit erforderlich und notwendig mit Hilfe psychologischer Testverfahren auf ihre Eignung für bestimmte militärische Verwendungen in den Streitkräften untersucht. Ziel ist, die Voraussetzungen für eine Einplanung nach dem Grundsatz "Der richtige Mann an den richtigen Platz" zu schaffen. Die Eignungsuntersuchung ist auch der richtige Zeitpunkt, um Verwendungswünsche zu äußern.

Die Wehrpflichtigen werden ferner nach ihrer Bereitschaft zur Teilnahme an besonderen Auslandsverwendungen (Auslandseinsätzen der Krisenreaktionskräfte außerhalb des NATO-Gebiets) und ihrer Bereitschaft, freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst zu leisten, befragt.

WEHRÜBERWACHUNG

Nach der Erfassung hat der Wehrpflichtige gegenüber dem Kreiswehrrersatzamt Pflichten, insbesondere Meldepflichten.

Schon vorher, nämlich ab Vollendung des 17. Lebensjahres, benötigt er eine Genehmigung des Kreiswehrrersatzamtes, wenn er die Bundesrepublik Deutschland für länger als 3 Monate verlassen will, also auch, wenn sein Arbeitgeber ihn im Ausland einsetzen will. Die Genehmigung ist zu beantragen, bevor die Bundesrepublik Deutschland verlassen wird. Sie wird gedienten Wehrpflichtigen (Reservisten) in der Regel erteilt, Ungedienten für den Wehrdienst verfügbaren Wehrpflichtigen, wird sie in der Regel nicht erteilt werden können, weil einberufungsnah gemustert wird und die für den Wehrdienst verfügbaren Wehrpflichtigen zur Deckung des Bedarfs der Bundeswehr an Grundwehrdienstleistenden benötigt werden. Andernfalls wird die Genehmigung grundsätzlich nur für den Zeitraum erteilt, in dem der Wehrpflichtige zur Einberufung nicht heransteht. Darüber hinaus kann sie grundsätzlich nur erteilt werden, wenn die Versagung für den Wehrpflichtigen eine besondere Härte bedeuten würde. Der ungediente Wehrpflichtige scheidet mit Ablauf des Jahres, in dem er das 32. Lebensjahr vollendet, aus der Wehrüberwachung aus. Danach entfallen für ihn diese Pflichten.

EINBERUFUNG

Die Einberufungstermine bei Heer und Luftwaffe sind seit 1996 auf einen Zweimonatsrhythmus umgestellt. Die Einberufungen erfolgen dementsprechend grundsätzlich zum Januar, März, Mai, Juli, September und November jeden Jahres. Einberufungen zur Marine erfolgen weiterhin im Quartalsrhythmus zum Januar, April, Juli und Oktober.

Die Wehrpflichtigen werden einberufen

- entweder zum 10 Monate dauernden Grundwehrdienst mit der sich daran anschließenden, 2 Monate dauernden Verfügungsbereitschaft, die jedoch nur dann zu leisten ist, wenn das Bundesministerium der Verteidigung dies anordnet,
 - oder zum 10 Monate dauernden Grundwehrdienst und unmittelbar anschließenden freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst, wenn die von ihnen gewünschte Verlängerung des Grundwehrdienstes unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Eignung und des Bedarfs der Truppe zum vorgesehenen Einberufungstermin möglich ist. Verfügungsbereitschaft schließt sich an den freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst nicht an. Freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst kann nur in vollen Monaten (mindestens 2 und höchstens 13 Monate) geleistet werden. Er kann außerdem grundsätzlich nur geleistet werden, wenn der Wehrpflichtige zuvor seine Bereitschaft erklärt hat, an eventuellen besonderen Auslandsverwendungen (Auslandseinsätzen der Krisenreaktionskräfte außerhalb des NATO-Gebiets) teilzunehmen. Einberufungswünsche sind an das Kreiswehersatzamt zu richten. Sie sind insbesondere dann erfolgversprechend, wenn sie dem Amt frühzeitig vorgetragen werden. Gelegenheit dazu besteht unmittelbar nach der Musterung, insbesondere aber auch bei der darauffolgenden psychologischen Eignungsuntersuchung und -feststellung, bei der unter Berücksichtigung der vom Musterungsarzt festgelegten Verwendungsausschlüsse (nach dem Grundsatz "Der richtige Mann an den richtigen Platz") Verwendungsmöglichkeiten festgelegt werden. Einberufungszusagen können nur für bereits zur Besetzung vorliegende Stellen erteilt werden. Die Stellen für Grundwehrdienstleistende werden den Kreiswehersatzämtern etwa ein Jahr vor dem jeweiligen Einberufungstermin zugewiesen.
-

AUSWIRKUNGEN

- Der Wehrpflichtige erfährt, wann und bei welchem Truppenteil er den Dienst anzutreten hat. Er erfährt ferner, ob sich an den Grundwehrdienst die zweimonatige Verfügungsbereitschaft oder der von ihm gewünschte freiwillige zusätzliche Wehrdienst anschließt. Bei gleichzeitiger Einberufung zum freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst ist die Gesamtdauer des ab dem angegebenen Diensteintrittstermins zu leistenden Wehrdienstes angegeben.
- Der Arbeitnehmer hat seinen Arbeitgeber unverzüglich von der Einberufung zu unterrichten.
- Widerspruch und Klage gegen den Einberufungsbescheid haben keine aufschiebende Wirkung. Der Dienst ist anzutreten, solange kein anderslautender Bescheid der Wehersatzbehörde oder Beschluß des Verwaltungsgerichtes im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes ergangen ist.

WANN WIRD EINBERUFEN?

Allgemeine Heranziehungsgrenze ist die Vollendung des 25. Lebensjahres; der Diensteintrittstermin muß damit grundsätzlich vor der Heranziehungsgrenze liegen. Bis zur Vollendung des 28. Lebensjahres sind insbesondere die Wehrpflichtigen heranziehbar, die wegen einer Zurückstellung vom Wehrdienst nicht vor Vollendung des 25. Lebensjahres herangezogen werden konnten. In Ausnahmefällen liegt die Heranziehungsgrenze bei der Vollendung des 32. Lebensjahres.

Aufgrund einer administrativen Regelung werden verheiratete Väter und Väter mit Sorgerecht nicht zum Grundwehrdienst einberufen; sie erhalten auf Antrag einen Bescheid, in dem ihnen dies ohne Befristung zugesagt wird.

Die übrigen für den Wehrdienst verfügbaren Wehrpflichtigen werden zur Ableistung des zehnmonatigen Grundwehrdienstes nach folgenden Grundsätzen einberufen:

1. Einberufungsgrundsatz "jung vor alt"

Der Grundwehrdienst soll nach dem Willen des Gesetzgebers in möglichst jungen Jahren geleistet werden. Die Wehrpflichtigen werden deshalb möglichst unmittelbar

- nach Abschluß einer ersten Berufsausbildung,
- bzw. nach Erlangung der Hochschul- / Fachhochschulreife

einberufen.

Voraussetzung ist natürlich Wehrdienstfähigkeit vorübergehende Wehrdienstuntauglichkeit wirkt sich zwangsläufig negativ auf das Einberufungsalter aus. Jung im Sinne dieses Grundsatzes ist auch der Wehrpflichtige bei dem eine Zurückstellung ausläuft.

2. Abiturienten/Fachoberschulabsolventen

Abiturienten / Fachoberschulabsolventen werden grundsätzlich im Schulabschlußjahr einberufen. Sie können auch aus einer begonnenen Ausbildung heraus einberufen werden. Ein Zurückstellungsgrund besteht nämlich erst dann, wenn die Ausbildung bereits zu mindestens einem Drittel der Regelausbildung (weitgehende Förderung) absolviert ist.

Aus diesem Grund ist mit den Arbeitgeberverbänden abgesprochen worden, daß Ausbildungsverträge nur für die Zeit nach dem Wehrdienst vereinbart werden sollen oder mit solchen Wehrpflichtigen, die nicht zum Wehrdienst herangezogen werden. Sie erhalten bei der Musterung eine Bescheinigung über das Musterungsergebnis, die zur Vorlage beim Ausbildungsbetrieb bestimmt ist. In aller Regel wissen die Schulabgänger spätestens zum Jahresende vor dem Jahr der Schulentlassung, ob sie Wehrdienst leisten müssen. Zu diesem Zeitpunkt ist die Musterung der Abiturienten / Fachoberschulabsolventen weitgehend abgeschlossen.

Eine vertraglich vereinbarte Ausbildung, die aus Gründen des Wehrdienstes nicht angetreten werden kann oder unterbrochen werden muß; steht unter dem Schutz des Arbeitsplatzschutzgesetzes. Der Auszubildende ist verpflichtet, die Ausbildung unmittelbar nach Beendigung des Wehrdienstes aufzunehmen oder fortzusetzen.

Wehrpflichtige, die eine betriebliche Ausbildung für die Zeit nach dem Wehrdienst vereinbart haben oder erklären, daß sie dies beabsichtigen, werden grundsätzlich zum Juli oder September (Marine: Oktober) so einberufen, daß sie die Ausbildung ohne Zeitverzögerung nach ihrer Entlassung aus dem Wehrdienst aufnehmen können. Einige Bundesländer haben den Schulabschluß ohne Rücksicht auf den Wehrdienst und die Möglichkeit der Schulabgänger, ihre Ausbildung im unmittelbaren Anschluß daran aufzunehmen, in den Juli hineinverlegt. In Einzelfällen kann dies zu Verzögerungen führen. Die Kreiswehrrersatzämter sind bei rechtzeitigem Hinweis bemüht, Lösungen zu finden.

3. Arbeitsverhältnisse auf Zeit

Die Unterbrechung eines Zeitarbeitsverhältnisses durch den Grundwehrdienst bedeutet für den Wehrpflichtigen grundsätzlich ebensowenig eine besondere Härte im Sinne der Zurückstellungsbestimmungen im Wehrpflichtgesetz wie die Unterbrechung eines nicht befristeten, sondern auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses. Eine Zurückstellung vom Wehrdienst ist deshalb nicht möglich. Die Schutzbestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes gelten nicht nur für unbefristete, sondern auch für befristete Arbeitsverhältnisse, und zwar unabhängig davon, mit welcher Absicht diese vereinbart worden sind.

Gemäß § 1 Abs. 4 des Arbeitsplatzschutzgesetzes wird ein befristetes Arbeitsverhältnis durch die Einberufung zum Grundwehrdienst nicht verlängert.

Der Ausbildungsbetrieb darf die Übernahme des Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht aus Anlaß des Wehrdienstes ablehnen. Ist streitig, ob er dies doch getan hat, so trifft ihn die Beweislast (§ 2 Abs. 5 i.V.m. § 2 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsplatzschutzgesetzes).

Wehrpflichtigen, denen zur Beschäftigungssicherung im unmittelbaren Anschluß an die erste berufliche Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb ein höchstens zwölfmonatiger Zeitarbeitsvertrag geboten wird, wird das Kreiswehersatzamt jedoch im Rahmen des Einberufungsermessens den dafür erforderlichen Aufschub des Wehrdienstes gewähren, wenn genügend andere Wehrpflichtige mit ausreichender Eignung zur Verfügung stehen. Die Wehrpflichtigen müssen dazu rechtzeitig, also ungefähr 4 Monate vor dem voraussichtlichen Ausbildungsende, einen entsprechenden Antrag stellen. Nach Zustellung des Einberufungsbescheides besteht diese Möglichkeit in aller Regel nicht mehr.

4. Vorteile der Einberufungspraxis für die Beteiligten

Die Einberufungspraxis nach dem Grundsatz "Grundwehrdienst möglichst unmittelbar nach der gesetzlich geschützten Ausbildung", die seit jeher dem Willen des Gesetzgebers entspricht, hat für alle Beteiligten erhebliche Vorteile:

- Die Bundeswehr erhält jüngere und damit leistungsfähigere Rekruten; sie muß nicht mit so hohen Ausfällen rechnen wie bei der Einberufung lebensälterer Wehrpflichtiger.
- Arbeitgeber und Wehrpflichtige haben nach dem Grundwehrdienst die Möglichkeit, den beruflichen Werdegang zu planen, ohne daß eine zeitlich nicht bestimmbare Unterbrechung durch
- den Grundwehrdienst diese Planungen stören oder gar beeinträchtigen würde.

Deshalb geht die Bundeswehr auch weiterhin davon aus, daß diese Verfahrensweise insbesondere auch den Interessen der Arbeitgeber entspricht. Diese hatten früher oftmals beklagt, daß Berufsanfänger oft dann aus dem Berufsleben herausgerissen würden, wenn sie sich gerade eingearbeitet hätten.

5. Arbeitslose

Arbeitslosigkeit wird dem Kreiswehrrersatzamt nur bekannt, wenn der Wehrpflichtige sein Kreiswehrrersatzamt darüber informiert. Arbeitslose Wehrpflichtige werden auf Wunsch zum nächstmöglichen Einberufungstermin einberufen.

6. Empfehlungen und Hinweise

6.1 Unentbehrlichkeit im eigenen oder elterlichen Betrieb kann eine Zurückstellung vom Wehrdienst begründen.

6.2 Unentbehrlichkeit für eine andere Tätigkeit kann grundsätzlich nur im Rahmen des gesetzlich geregelten Unabkömmlichstellungsverfahrens bewertet werden. Betriebsinhaber, die selbst von einer Einberufung betroffen sind, können gegenüber der zuständigen Behörde ihre Unabkömmlichstellung anregen, wenn ihr Verbleib am Arbeitsplatz im überwiegenden öffentlichen Interesse liegt (z.B. wegen Gefährdung von Arbeitsplätzen).

6.3 Arbeitgebern, insbesondere Inhabern von Kleinbetrieben, bietet sich außerdem die Möglichkeit, beim Kreiswehrrersatzamt auf einen für den Betrieb günstigen Einberufungstermin hinzuwirken. Wenn das Einvernehmen mit dem betroffenen wehrpflichtigen Mitarbeiter nachgewiesen wird und die örtliche Bedarfsdeckungssituation es zuläßt, wird das Kreiswehrrersatzamt bemüht sein, die Terminvorstellungen zu erfüllen; der Wehrpflichtige erhält gegebenenfalls auf Wunsch einen Einberufungsbescheid zu einem entsprechend später liegenden Einberufungstermin.

FREIWILLIGERWEHRDIENST

Insbesondere die Krisenreaktionskräfte (KRK), sind auf mindestens 12 Monate dienende Soldaten angewiesen. Den Wehrpflichtigen wird deshalb die Möglichkeit eröffnet, über den 10 Monate dauernden Grundwehrdienst hinaus freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst von 2 bis 13 Monaten zu leisten. Damit soll nicht nur der dort bestehende Bedarf an Mannschaften gedeckt, sondern auch gewährleistet werden, daß Wehrpflichtige nicht von wesentlichen Aufgaben der Streitkräfte ausgeschlossen sind. Darüber hinaus bietet der freiwillige zusätzliche Wehrdienst mit seinen finanziellen Anreizen den Wehrpflichtigen mehr Flexibilität beim Übergang in Beruf oder Ausbildung.

Auch bei den Hauptverteidigungskräften (HVK) kann freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst geleistet werden. Auch dafür ist in der Regel Bereitschaft zur Teilnahme an besonderen Auslandsverwendungen - Auslandseinsätzen der KRK außerhalb des NATO-Gebiets - zu erklären. Ob dort freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst geleistet werden kann, entscheidet sich häufig allerdings erst während des Grundwehrdienstes.

Zum freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst im Anschluß an den Grundwehrdienst kann sich also auch der dienende Wehrpflichtige noch verpflichten. Er kann auch den Antrag stellen, den freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst zu verlängern. Ob eine Neufestsetzung der Dienstzeit durch Änderungsbescheid zum Einberufungsbescheid erfolgt, bleibt immer von der persönlichen Eignung und dem Bedarf der Truppe abhängig.

Bei dienenden Wehrpflichtigen in ruhenden Arbeitsverhältnissen, die eine Verlängerung ihres Wehrdienstes beantragt haben und von den Streitkräften benötigt werden, ist die Beteiligung des Arbeitgebers / der Dienstbehörde vorgeschrieben. Die administrativen Durchführungsbestimmungen sehen die Unterrichtung des Arbeitgebers / der Dienstbehörde durch das Kreiswehrrersatzamt vor, wenn der Wehrpflichtige das Einvernehmen mit seinem Arbeitgeber nicht schon von sich aus nachweist.

Ist der Antrag auf Verlängerung des Wehrdienstes weniger als 3 Monate vor dem Ende der Dienstzeit bei der Truppe eingegangen, muß der Arbeitgeber / die Dienstbehörde zustimmen; wird die Zustimmung nicht erteilt, wird die Wehrdienstverlängerung nicht genehmigt.

Die Verpflichtung des Wehrpflichtigen, seinen Arbeitgeber über die Dienstzeitverlängerung (Änderungsbescheid zum Einberufungsbescheid) zu unterrichten, bleibt unberührt.

Der Wehrpflichtige als Reservist

Auch unter den veränderten sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen behalten unsere Reservisten ihre hervorragende Bedeutung für die Verteidigungs- und Bündnisfähigkeit unseres Landes.

Reservisten sind und bleiben ein notwendiger, integraler und gleichwertiger Bestandteil der Streitkräfte. Sie übernehmen im Einsatz die gleichen Aufgaben wie ihre aktiven Kameraden. Zusätzlich zu den "aktiven" Soldaten werden insgesamt gleichviel Reservisten benötigt, um in einem Verteidigungsfall die auf die Streitkräfte zukommenden Aufgaben erfüllen zu können.

Hauptaufgabe der Reservisten bleibt auch in Zukunft, einen wesentlichen Beitrag zur Aufwuchsfähigkeit und Einsatzbereitschaft der mobilmachungsabhängigen Hauptverteidigungskräfte in Frieden, Krise und Krieg und damit zur Landesverteidigung zu leisten. Jedoch wird die Bundeswehr auch beim Einsatz von Krisenreaktionskräften im erweiterten Aufgabenspektrum der Bundeswehr auf Reservisten zurückgreifen. In Kambodscha, in Somalia und im ehemaligen Jugoslawien hat sich erwiesen, wie unentbehrlich Reservisten in besonderen Spezialfunktionen für die Vorbereitung und Durchführung von Einsätzen im Ausland sind.

Allerdings werden wegen der Besonderheit des Auftrages und der hohen Anforderungen in den Krisenreaktionskräften nur solche Reservisten zu diesen Einsätzen herangezogen, die sich freiwillig hierfür melden und geeignet sind.

WEHRÜBUNGEN

Neben dem Grundwehrdienst sind Wehrübungen Bestandteil der allgemeinen Wehrpflicht.

Es ist das erklärte Ziel der Bundesregierung, diese im Interesse unserer Sicherheit unvermeidbare Inanspruchnahme der Arbeitgeber gering zu halten und gleichmäßig zu verteilen und so ein Höchstmaß an Wehrgerechtigkeit herzustellen.

Gleichwohl können Übungshäufigkeit und Übungsdauer nicht für alle Reservisten absolut gleich sein. Der militärische Auftrag der jeweiligen Einheit und die vorgesehene Verwendung des Reservisten können eine unterschiedliche Inanspruchnahme zur Folge haben. Die bei der Bundeswehr erreichte höhere Qualifikation, die oft ihre zivilberufliche Entsprechung hat, kann zu häufigeren Einberufungen führen.

ARTEN VON WEHRÜBUNGEN

Im Frieden gibt es folgende Arten von Wehrübungen:

- **Truppenwehrübungen Form 1**

Hier üben geschlossene Truppenteile - in der Regel die Einheit (Kompanie / Batterie) - in ihrer Verteidigungsgliederung. Geübt werden soll auch die Vorbereitung der Krisenausbildung. Die beorderten Reservisten werden im Rahmen einer gemeinschaftlichen Ausbildung in ihre Aufgaben eingewiesen oder darin fortgebildet.

Form 1 wird in Verbindung mit Form 2 durchgeführt.

Dauer: bis zu 12 Tagen

- **Truppenwehrübungen Form 2**

Dies sind Übungen, in denen vorwiegend Führungs- und einsatzwichtiges Funktionspersonal übt.

Dauer: bis zu 12 Tagen

- **Truppenwehrrübungen Form 3**

Sie dienen der Überprüfung des Alarmierungsverfahrens, der personellen Mobilmachungsvorbereitung und des Zeitbedarfs für die Herstellung der Einsatzbereitschaft. Sie werden aufgrund der sicherheitspolitischen Lage künftig nur in wenigen Fällen durchgeführt.

Dauer: bis zu maximal 3 Tagen

- **Einzelwehrrübungen**

Sie bezwecken die Aus- und Fortbildung des einzelnen Reservisten. Dies kann auch in Form eines Lehrganges geschehen. Sie werden in der Regel in terminlicher Abstimmung mit dem Betroffenen durchgeführt und machen ca. die Hälfte aller Wehrrübungen aus.

Dauer: 2 bis 4 Wochen

Darüber hinaus kann der Reservist im Rahmen verfügbarer Wehrrübungstage freiwillig Wehrrübungen leisten.

- **Kurzwehrrübungen** (bis zu 3 Tagen Dauer)

Sie dienen u.a. der Vor- bzw. Nachbereitung von Truppenwehrrübungen (Form 1), der Heranziehung von Führungs- und Funktionspersonal oder der Einweisung in bestimmte Aufgaben der Mobilmachungsverwendung.

VERLEGUNG

Eine Verlegung des Wehrrübungszeitraumes für den einzelnen Reservisten ist bei Truppenwehrrübungen ausgeschlossen. Anderenfalls würde der Zweck der Übung - das Zusammenwirken der Angehörigen des Übungstruppenteils untereinander und im Teileinheits- bzw. Einheitsrahmen zu üben bzw. die Vorbereitung der Krisenausbildung zu üben - verfehlt.

Bei Einzelwehrrübungen sind in beiderseitigem Einverständnis (Truppe - Reservist) Terminverlegungen möglich. Das Kreiswehrrersatzamt prüft dies auf entsprechenden Antrag hin.

EINBERUFUNG UND FRISTEN

Reservisten werden frühestens 12 Monate nach der Entlassung aus dem "aktiven" Dienst einberufen (Schutzfrist). Zwischen 2 Wehrübungen soll ein zeitlicher Abstand von 12 Monaten eingehalten werden. Bei der Einberufung zu Truppenwehrübungen Form 3, Kurzwehrübungen bis zu 3 Tagen Dauer und Wehrübungen in Krisenzeiten gelten diese Fristen nicht.

In der Regel geht dem Wehrpflichtigen spätestens 3 Monate vor Beginn der Wehrübung der Einberufungsbescheid zu. Mindestens 4 Wochen vorher muß er zugestellt sein.

Angestrebt wird, den Reservisten 12 Monate im voraus über eine anstehende Wehrübung zu informieren.

Liegt die letzte Wehrdienstleistung länger als 2 Jahre zurück, dann muß der Reservist vor der Einberufung gehört werden (sogenannte Anhörung). Dies geschieht in der Regel 6 Monate vor dem geplanten Wehrübungstermin. Die Anhörung soll ebenfalls 12 Monate vor Beginn der Wehrübung erfolgen.

In dem Anhörungsschreiben wird der Reservist über die anstehende Wehrübung unterrichtet und gebeten, eventuelle Einwände gegen die Einberufung innerhalb bestimmter Fristen geltend zu machen.

Bei der Einberufung zu Truppenwehrübungen Form 3 gibt es keine Zustellungsfristen und keine vorherige Anhörung.

ARBEITGEBER INFORMIEREN

Gleichzeitig mit dem Anhörungsschreiben wird der Wehrpflichtige gebeten, seinen Arbeitgeber über die bevorstehende Wehrübung zu informieren. Frühestens zu diesem Zeitpunkt, spätestens aber, wenn der Wehrpflichtige seinem Arbeitgeber den Einberufungsbescheid vorlegt, erfährt der Betrieb von der Wehrübung.

Das Unternehmen kann sich somit frühzeitig auf die zu erwartenden und damit planbaren Umstände einrichten.

Den Arbeitgebern wird im übrigen empfohlen, sich über die eventuelle Mobilmachungsbeorderung für den Verteidigungsfall ihrer Arbeitnehmer zu informieren, auch deshalb, weil insbesondere dieser Personenkreis zur Ableistung von Wehrübungen herangezogen wird.

Da die fachlichen Anforderungen bei der Mobilmachungseinplanung in vielen Bereichen ihre zivilberufliche Entsprechung haben, kann es für den Arbeitgeber durchaus von Interesse sein, zu erfahren, in welchem Bereich der Arbeitnehmer bei der Bundeswehr eingesetzt wird.

ERKRANKUNG

Erkrankt ein Arbeitnehmer vor einer Wehrübung, so hat er dies außer dem Arbeitgeber frühzeitig auch dem Kreiswehersatzamt unter Angabe der Art und Dauer der Erkrankung mitzuteilen.

Das Kreiswehersatzamt entscheidet unter Beteiligung des Ärztlichen Dienstes, ob die Einberufung zur Wehrübung aufgehoben oder gegebenenfalls eine erneute Untersuchung erforderlich wird.

Wird die Einberufung zur Wehrübung wegen der Erkrankung des Arbeitnehmers aufgehoben, ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet.

SOLDATENVERHÄLTNIS

Das Dienstverhältnis als Soldat beginnt für den Reservisten spätestens mit dem Gestellungszeitpunkt gemäß Einberufungsbescheid, selbst wenn er Rechtsmittel eingelegt hat, über die noch nicht entschieden ist.

Arbeitgeber und Wehrübung

Außer dem Wehrpflichtigen sind auch dem Arbeitgeber Rechte und Pflichten zugewiesen worden.

Das Rechtsverhältnis ist durch folgende Grundsätze geprägt, die auch im Falle der Einberufung zu einer Wehrübung sowie bei Teilnahme an einer besonderen Auslandsverwendung Anwendung finden:

- Während des Wehrdienstes ruht ein bestehendes Arbeitsverhältnis. Damit entfallen für diese Zeit die wesentlichen Pflichten, also vornehmlich von seiten des Arbeitnehmers die Verpflichtung zur Arbeitsleistung und von seiten des Arbeitgebers die Verpflichtung zur Zahlung von Arbeitsentgelt.
- Angehörigen des öffentlichen Dienstes (Beamten und Arbeitnehmern) werden jedoch die Bezüge vom Dienstherrn / Arbeitgeber für die Zeit der Wehrübung - bei freiwilligen Wehrübungen im Kalenderjahr aber nicht länger als 6 Wochen - nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz weitergewährt.
- Aus Anlaß des Wehrdienstes darf einem Arbeitnehmer nicht gekündigt werden. Generell dürfen einem Arbeitnehmer durch den Wehrdienst, also auch durch das Ableisten einer Wehrübung oder durch die Teilnahme an einer besonderen Auslandsverwendung, in betrieblicher wie beruflicher Hinsicht keine Nachteile entstehen.
- Erscheint durch die Einberufung des Wehrpflichtigen zur Wehrübung die Existenz des Betriebes gefährdet, so kann dieser Wehrpflichtige auf Antrag vom Wehrdienst "unabkömmlich" gestellt werden (siehe hierzu Kapitel Unabkömmlichstellung).

U R L A U B

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für ein Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Wehrdienst leistet, um ein Zwölftel kürzen. Dem Arbeitnehmer ist der ihm zustehende Erholungsurlaub auf Verlangen vor Beginn des Wehrdienstes zu gewähren. Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub vor seiner Einberufung nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach dem Wehrdienst im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren (§ 4 ArbplSchG).

LOHN - UND LOHNNEBENKOSTEN

Kosten der Lohnfortzahlung, Kranken- und Sozialversicherungsbeiträge entstehen dem Unternehmen bei Wehrübungen von Mitarbeitern nicht. Das Arbeitsverhältnis ruht. Für diesen Zeitraum sind - außer im öffentlichen Dienst - keine Zahlungen zu leisten.

Nur im Falle von Wehrübungen, die nicht länger als 3 Tage dauern, zahlt der Arbeitgeber Gehälter, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge weiter, bekommt diese Aufwendungen jedoch auf Antrag zurückerstattet.

Ist ein Arbeitnehmer am Tag nach der Beendigung eines auf einer Dienstpflicht beruhenden Dienstverhältnisses nach dem Wehrpflichtgesetz wegen einer Gesundheitsstörung arbeitsunfähig, so werden dem privaten Arbeitgeber, der auf Grund eines bereits vor dem Beginn des Dienstverhältnisses bestehenden Arbeitsverhältnisses zur Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall verpflichtet ist, das fortgezahlte Arbeitsentgelt, die darauf anfallenden Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesanstalt für Arbeit sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erstattet, wenn die Gesundheitsstörung durch eine Wehrdienstbeschädigung verursacht worden ist. Entsprechende Anträge sind an die zuständigen Versorgungsämter zu richten. Auskünfte über deren Adressen erteilen die Kommunalverwaltungen.

MITWIRKUNGSPFLICHT

Die Antragsformulare auf Unterhaltssicherungsleistungen, die dem Einberufungsbescheid beigelegt sind, sollten unverzüglich ausgefüllt und abgesandt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle dafür notwendigen Auskünfte, Bescheinigungen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Er bestätigt die Angaben des Antragstellers mit Stempel und Unterschrift.

MITTEILUNGSPFLICHT

Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten die für den Arbeitgeber bestimmte 3. Ausfertigung des Einberufungsbescheides unverzüglich vorzulegen.

Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, erfolgt die Information verzögert oder erst unmittelbar vor der Wehrübung, verhält sich der Arbeitnehmer u.U. betriebsschädigend. Dem Arbeitgeber ist es in einem solchen Falle möglich, arbeitsrechtlich gebotene Maßnahmen einzuleiten. Entsteht dem Unternehmen nachweislich ein Schaden, kann der Arbeitgeber gegebenenfalls Schadensersatzansprüche geltend machen.

Es ist jedoch nicht möglich, dem Arbeitnehmer die Teilnahme an der Wehrübung zu versagen, wenn er nicht oder erst kurz vor der Wehrübung seiner Informationspflicht nachgekommen ist.

Legt der Arbeitnehmer gegen die Einberufung zur Wehrübung Widerspruch ein oder beantragt er eine Zurückstellung, hat er seinen Arbeitgeber über den jeweiligen Verfahrensstand unverzüglich zu informieren.

Wehrüberwachung Reservisten

Der Reservist unterliegt der Wehrüberwachung als

- Mannschaftsdienstgrad bis zum Ablauf des Jahres, in dem er das 32. Lebensjahr vollendet,
- Unteroffizier bis zum Ablauf des Jahres, in dem der das 45. Lebensjahr vollendet,
- Offizier bis zum Ablauf des Jahres, in dem er das 60. Lebensjahr vollendet.

Über diese Altersgrenze hinaus bleibt er in Wehrüberwachung, solange er noch mobilmachungsbeordert ist, gegebenenfalls bis zum Ende der Wehrpflicht.

Zur Begrenzung der Beordnungsdauer sind Richtwerte eingeführt worden.

Mannschaften werden in der Regel 4 Jahre beordert, Unteroffiziere 7 und Offiziere 10 Jahre. Müssen diese Zeiten aus Gründen anders nicht zu deckenden Bedarfs überschritten werden, so bedingt dies keine über die Grenzen der Inanspruchnahme hinausgehende Wehrübungstätigkeit.

Die Wehrpflicht endet im Frieden für Mannschaftsdienstgrade mit Ablauf des Jahres, in dem sie das 45., für Unteroffiziere und Offiziere, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden.

Besondere Auslandsverwendung

An Einsätzen der Bundeswehr zur Unterstützung von Maßnahmen der Vereinten Nationen können Reservisten gemäß § 6a des Wehrpflichtgesetzes und nicht oder nicht mehr wehrpflichtige frühere Berufssoldaten oder Soldaten auf Zeit, also auch frühere Soldatinnen gemäß §§ 51 bzw. 51a, 54 des Soldatengesetzes aufgrund freiwilliger Verpflichtungsteilnehmen. Für die Teilnahme ist eine Dauer von bis zu 7 Monaten vorgesehen.

Die Tauglichkeitsgrade 1 - 3 und die Dienstposten bezogene Verwendungsfähigkeit sind für eine Auslandsverwendung erforderlich.

Sofern die Dauer der Auslandsverwendung 3 Monate übersteigt oder bis zum Dienstantritt weniger als 2 Monate zur Unterrichtung des Arbeitgebers verbleiben, bedarf es der Zustimmung des Arbeitgebers.

Die Zustimmung ist auf der vom Arbeitnehmer vorzulegenden Verpflichtungserklärung durch Unterschrift des Arbeitgebers zu bestätigen.

ARBEITSPLATZSCHUTZ

Für die Dauer einer besonderen Auslandsverwendung besteht für alle Beschäftigten, die in einem unbefristeten Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen, Arbeitsplatzschutz nach Maßgabe des Arbeitsplatzschutzgesetzes.

UNTERHALTSSICHERUNG

Angehörigen des öffentlichen Dienstes (Beamten/Arbeitnehmern) werden die Bezüge vom Dienstherrn / Arbeitgeber für die gesamte Zeit der besonderen Auslandsverwendung nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz weitergezahlt. Arbeitnehmer der privaten Wirtschaft haben im Rahmen von Höchstgrenzen Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung nach dem Unterhaltssicherungsgesetz.

SOZIALVERSICHERUNG

Für die Dauer der Verwendung werden Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung einschließlich des Arbeitgeberanteils von der Bundeswehr weitergezahlt, sofern die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Die entsprechenden Antragsformulare erhalten Arbeitnehmer der privaten Wirtschaft mit den Einberufungsunterlagen.

Unabkömmlichstellung

Auch für den Arbeitgeber können im Falle seiner Einberufung oder der eines Mitarbeiters zum Wehrdienst erhebliche Probleme entstehen, insbesondere dann, wenn er selbst oder sein Mitarbeiter am Arbeitsplatz unentbehrlich ist.

Mit der Möglichkeit der Uk-Stellung wird dem Umstand Rechnung getragen, daß in Friedens- wie in Spannungszeiten das öffentliche Interesse am Wehrdienst eines Wehrpflichtigen mitunter geringer eingestuft werden kann als das öffentliche Interesse daran, den Wehrpflichtigen an seinem Arbeitsplatz zu belassen.

Im Frieden können Wehrpflichtige wegen ihrer ausgeübten Berufstätigkeit uk-gestellt werden, wenn

- die Heranziehung zum Wehrdienst die Fortführung des Betriebes gefährden würde,
- oder
- durch die Heranziehung zum Wehrdienst die Fortführung des Betriebes so erschwert werden würde, daß eine unzumutbare Beeinträchtigung des Betriebes oder wegen der Auswirkung auf andere eine nicht unwesentliche Störung des Wirtschaftslebens eintreten würde,
- oder
- die Fortführung einer bestimmten Tätigkeit durch sie dringend notwendig erscheint.

Auch die im öffentlichen Dienst des Bundes, eines Landes, auf Gemeindeebene oder bei sonstigen Einrichtungen des öffentlichen Rechts stehenden Wehrpflichtigen können in Friedenszeiten uk-gestellt werden, wenn die Heranziehung zum Wehrdienst die Fortführung der öffentlichen Aufgabe gefährdet oder unzumutbar beeinträchtigt würde. (Nähere Einzelheiten sind zu entnehmen aus den "Allgemeinen Verwaltungsvorschriften über die Grundsätze, die dem Ausgleich des personellen Kräftebedarfs zugrunde zu legen sind" vom 31.01.1964, die abgedruckt sind im Bundesanzeiger 1964 Nr.25.).

Bei der Bewertung und der Abwägung des Uk-Verfahrens werden strenge Maßstäbe angelegt. Die Benennung eines wehrpflichtigen Mitarbeiters zur Uk-Stellung ist vom Arbeitgeber eingehend zu begründen. Es soll erkennbar sein, warum ein öffentliches Interesse an der Weiterbeschäftigung des Wehrpflichtigen besteht, und warum die Vertretung durch Ersatzkräfte nicht möglich ist. Von besonderer Bedeutung sind dabei, die Tätigkeit des wehrpflichtigen Arbeitnehmers, die Dauer des personellen Engpasses, die Gesamtzahl der im Betrieb Beschäftigten, die Zahl der vergleichbar qualifizierten Mitarbeiter sowie alle Tatsachen, die eine Unentbehrlichkeit des Wehrpflichtigen verdeutlichen.

VERFAHREN

Da eine Uk-Stellung im öffentlichen Interesse liegen muß, kann sie der Arbeitgeber nicht selbst beantragen, sondern lediglich bei der vorschlagsberechtigten Behörde anregen. Gleiches gilt für den selbständig tätigen Wehrpflichtigen, wobei hier allerdings das Verfahren auf Zurückstellung aus persönlichen Gründen vorrangig ist. Das behördliche Vorschlagsrecht ist mit der "Verordnung über die Zuständigkeit und das Verfahren bei der Uk-Stellung vom 24.07.1962" (BGBl. I S. 524) geregelt.

Die Bundesländer haben darüber hinaus vorschlagsberechtigten Behörden eigenständig und abschließend im Verordnungswege bestimmt.

Ein eigenes Vorschlagsrecht ist den Kirchen und Religionsgemeinschaften eingeräumt.

In aller Regel ist vorschlagsberechtigte Verwaltungsbehörde der für den Tätigkeitsort des Wehrpflichtigen örtlich zuständige Landkreis bzw. die kreisfreie Stadt.

Diese Behörde prüft die Anregung darauf, ob ein öffentliches Interesse an der Uk-Stellung des Wehrpflichtigen gegeben ist, in der Regel unter Einbeziehung gutachtlicher Stellungnahmen, z.B. der Industrie- und Handelskammer oder der Arbeitsverwaltung. Hält sie das Anliegen des Betriebes für nicht begründet, so teilt sie dies dem Unternehmen mit.

Hält sie das Anliegen für begründet, so bringt sie ihrerseits den Uk-Vorschlag bei dem für den Wehrpflichtigen örtlich zuständigen Kreiswehrrersatzamt ein. Dieses entscheidet über den Vorschlag und teilt die Entscheidung der vorschlagsberechtigten Behörde mit, die ihrerseits den Arbeitgeber unterrichtet. Das Uk-Verfahren ist ein behördeninternes Verfahren. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Wehrpflichtige haben gegen die abschließende Entscheidung keine Rechtsbehelfsmöglichkeiten. Lediglich den vorschlagsberechtigten Behörden ist die Möglichkeit eingeräumt, bei ablehnenden Entscheidungen einen Ausschuß zum Ausgleich von Meinungsverschiedenheiten anzurufen.

ZEITPUNKT

Der Arbeitgeber sollte so früh wie möglich - aber erst nach abgeschlossenem Musterungsverfahren - die Uk-Stellung seines Arbeitnehmers bei der vorschlagsberechtigten Behörde anregen.

Kann über den Uk-Vorschlag nicht mehr rechtzeitig vor dem Dienstantrittstermin zum Grundwehrdienst entschieden werden, muß der Vollzug des Einberufungsbescheides vom Kreiswehrrersatzamt bis zur endgültigen Entscheidung über die Uk-Stellung ausgesetzt werden.

Gleiches gilt grundsätzlich auch bei der Einberufung eines Wehrpflichtigen zu einer Wehrübung. Die Kreiswehrrersatzämter sind jedoch bemüht, nach Möglichkeit vor Dienstantritt über den Vorschlag zu entscheiden.

Wird der Wehrpflichtige gegebenenfalls erst nach Dienstantritt uk-gestellt, ist seine vorzeitige Entlassung aus dem Wehrdienstverhältnis durch die Truppe vorzunehmen.

DAUER

Uk-Stellungen können für begrenzte und/oder unbegrenzte Zeit ausgesprochen werden.

Wird eine Uk-Stellung für länger als 1 Jahr ausgesprochen, so sind in der Entscheidung Fristen zu bestimmen, innerhalb derer die Fortdauer der Voraussetzungen für die Uk-Stellung von der vorschlagsberechtigten Behörde nachzuweisen ist.

WEGFALL

Fallen die Voraussetzungen für die Uk-Stellung weg, muß der Arbeitgeber dies dem Kreiswehrrersatzamt mitteilen. Die Uk-Stellung wird dann aufgehoben.

RECHTLICHE KONSEQUENZEN

Während der Dauer der Uk-Stellung unterliegt der Wehrpflichtige weiterhin den Wehrüberwachungsbestimmungen. Er hat sich dem-gemäß gegebenenfalls beim Kreiswehrrersatzamt vorzustellen oder sich gesundheitlich überprüfen zu lassen. Für die ausfallende Arbeitszeit hat der Arbeitgeber nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz das Arbeitsentgelt weiterzubezahlen. Fahrtkosten und notwendige Auslagen werden dagegen vom Kreiswehrrersatzamt erstattet. Kündigt der Arbeitnehmer oder wird er betrieblich umgesetzt, hat der Arbeitgeber dies dem Kreiswehrrersatzamt mitzuteilen.

WEHRÜBUNG UND UK-STELLUNG

Für den Arbeitgeber sind die Fälle von besonderem Interesse, bei denen ein qualifizierter Mitarbeiter, der an seinem Arbeitsplatz unentbehrlich ist, durch die Einberufung zu einer Wehrübung vorübergehend aus dem Betrieb herausgelöst werden soll.

Hier stehen sich das öffentliche Interesse am Wehrdienst eines Wehrpflichtigen und gegebenenfalls das öffentliche Interesse an seiner weiteren zivilen Beschäftigung gegenüber.

Für Wehrübungen in Friedenszeiten bedeutet dies:

Der Ausbildungserfolg einer Mobilmachungseinheit erfordert gerade wegen der insgesamt gesenkten Wehrübungstätigkeit, daß sie in den wenigen Fällen gemeinsamen Übens möglichst geschlossen durchgeführt werden können.

Diesem öffentlichen Interesse kann aber der Umstand entgegenstehen, daß die Heranziehung des Wehrpflichtigen die Fortführung des Betriebes gefährden würde, weil er an seinem Arbeitsplatz auf keinen Fall entbehrt oder durch andere Kräfte ersetzt werden kann.

In diesem Fall ist eine Uk-Stellung möglich.

Dagegen muß der Betrieb Umsatzeinbußen, erhöhte Kosten und sonstige Schwierigkeiten hinnehmen.

Im Rahmen eines Uk-Verfahrens muß festgestellt werden, daß es sich bei dem Wehrpflichtigen um eine unentbehrliche Führungs- und Schlüsselkraft des Betriebes handelt, die nicht anderweitig ersetzt werden kann und daß durch die Heranziehung des Wehrpflichtigen die Fortführung des Betriebes so erschwert würde, daß eine unzumutbare Beeinträchtigung des Betriebes eintritt.

Das gilt auch für den Fall, daß durch die Wehrübung eine wesentliche Störung des Wirtschaftslebens eintritt.

Ein einklagbares Recht des betroffenen Reservisten oder seines Arbeitgebers auf Uk-Stellung gibt es nicht.

Für die Entscheidung, ob eine Uk-Stellung angeregt werden soll, ist insbesondere die folgende Frage bedeutsam:

Wer vertritt den Einberufenen sonst, z.B. bei Krankheit oder Urlaub?

Je größer also der Betrieb ist und je allgemeiner die Qualifikation des Mitarbeiters, desto eher wird man vom Arbeitgeber erwarten, daß er den vorübergehenden Ausfall des Wehrpflichtigen durch eine entsprechende Betriebs- oder Personalplanung auffängt; auch wenn dies Kosten verursacht. So wird vom Unternehmer erwartet, durch Umbesetzung oder Umverteilung der Arbeitsgebiete die befristete Lücke zu schließen. Die entscheidende Frage lautet hier also:

Reicht die Zeit zur Umdisposition aus, und stehen genügend finanzielle und personelle Mittel zur Verfügung, um den zeitlich befristeten Personalentzug für das eigene oder für andere Unternehmen aufzufangen?

Uk-Stellungen werden auf die Zeit einer Wehrübung befristet.

Zumeist ist damit die Anregung an den Arbeitgeber verbunden, in dieser Frist geeignete personelle Maßnahmen zu treffen, damit der Reservist in Zukunft für eine Wehrübung zur Verfügung stehen kann.

Zurückstellung

Ein Wehrpflichtiger kann wegen persönlicher Gründe auf Antrag vom Grundwehrdienst oder von einer Wehrübung zurückgestellt werden, wenn die Heranziehung zum Wehrdienst für ihn wegen persönlicher, häuslicher, wirtschaftlicher oder beruflicher Gründe eine besondere Härte bedeuten würde.

Eine solche besondere Härte liegt nach der Rechtsprechung nur vor, wenn die regelmäßig bei jedem Wehrpflichtigen durch die Einberufung entstehende Belastung in Umfang und Intensität erheblich überschritten wird, so daß die Beeinträchtigung für den Betroffenen über das in den Durchschnittsfällen übliche und zu erwartende Maß weit hinausgeht.

Mit dem Wirtschaftsleben hängen vor allem zwei Zurückstellungsgründe zusammen:

- Zum einen wenden Wehrpflichtige häufig ihre Unentbehrlichkeit für die Erhaltung und Fortführung eines eigenen oder elterlichen landwirtschaftlichen oder Gewerbebetriebes ein.

Eigener Betrieb kann auch der Betrieb sein, dessen Miteigentümer der Wehrpflichtige ist. Kein eigener bzw. elterlicher Betrieb ist der Betrieb der Großeltern, eines Onkels, einer Tante oder der Ehefrau des Wehrpflichtigen.

Unentbehrlichkeit ist immer dann gegeben, wenn der wehrdienstbedingte vorübergehende Arbeitsausfall des Wehrpflichtigen zu einer Existenzgefährdung des Betriebes führen würde.

Dies ist nur dann der Fall, wenn ein Ausgleich auch durch innerbetriebliche Maßnahmen, etwa durch Umsetzung oder Neueinstellung von Arbeitskräften oder Neuverteilung von Arbeitsgebieten, in wirtschaftlich zumutbarer Weise nicht geschaffen werden kann. Ein wirtschaftlicher Rückgang ist hinzunehmen.

- Zum anderen kann ein Wehrpflichtiger auch wegen einer Ausbildung zurückgestellt werden.

So ist z.B. eine ohne Hochschul- oder Fachhochschulreife begonnene erste Berufsausbildung vom Tage ihrer Aufnahme an geschützt.

Ferner sind alle Ausbildungsabschnitte geschützt, die bereits weitgehend gefördert sind. Weitgehend gefördert ist ein Ausbildungsabschnitt nach der Rechtsprechung dann, wenn er im Hinblick auf den nächstmöglichen Einberufungstermin bereits zu mindestens einem Drittel durchlaufen ist.

Zurückstellungen werden nur befristet ausgesprochen. Nach Ablauf der Zurückstellungsfrist steht der Wehrpflichtige für den Wehrdienst zur Verfügung.

Im Einzelfall kann er über das 28. Lebensjahr hinaus vom Grundwehrdienst nur zurückgestellt werden, wenn seine Belastungen als unzumutbar zu bewerten sind.

Durch die befristete Zurückstellung wegen Unentbehrlichkeit im eigenen oder elterlichen Betrieb erhalten der zurückgestellte Wehrpflichtige und der Betrieb die Möglichkeit, sich auf die spätere Einberufung einzurichten.

VERFAHREN UND FRISTEN

Anträge auf Zurückstellung vom Grundwehrdienst müssen spätestens bis zur Musterung beim Kreiswehersatzamt gestellt werden. Sofern nach der Musterung neue Gründe für eine Zurückstellung entstehen, müssen diese innerhalb von 3 Monaten vorgetragen werden. Ist diese Antragsfrist versäumt, so ist eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand ("Heilung" der Fristversäumnis) nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Hat der Wehrpflichtige jedoch bereits seinen Einberufungsbescheid erhalten, kann er seine Gründe nur noch innerhalb der Rechtsbehelfsfrist von 2 Wochen im Wege des Widerspruchs beim Kreiswehersatzamt geltend machen.

Diese Fristen sind Ausschlußfristen und müssen deshalb unbedingt beachtet werden. Wird die Frist versäumt und ist auch kein Grund für eine "Wiedereinsetzung in den vorigen Stand" vorhanden, besteht kein Rechtsanspruch auf eine Zurückstellung vom Wehrdienst. Der Zurückstellungsantrag wird in diesen Fällen als unbegründet zurückgewiesen; eine formelle Zurückstellung vom Wehrdienst ist nicht mehr möglich.

Kommt ein Reservist nach Erhalt eines Einberufungsbescheides zu einer Wehrübung zu dem Ergebnis, daß ihn die Einberufung aus persönlichen Gründen besonders hart trifft, kann er Widerspruch gegen die Einberufung einlegen.

Ist er vor der Einberufung angehört worden, kann er bereits da seine Zurückstellung beantragen.

Der Widerspruch ist schriftlich, spätestens zwei Wochen nach Erhalt des Einberufungsbescheides, möglichst unter Beifügung aussagefähiger Unterlagen, beim zuständigen Kreiswehrrersatzamt einzulegen.

Wird diese Frist überschritten, so muß der Widerspruch schon aus formalen Gründen zurückgewiesen werden.

Nach Einlegung des Widerspruchs überprüft das Kreiswehrrersatzamt nochmals seine Entscheidung. Liegt nach den dargelegten Gründen eine besondere Härte vor, so hebt das Amt den Bescheid auf. Anderenfalls legt es den Widerspruch der Wehrbereichsverwaltung (WBV) zur Entscheidung vor.

Gegen die Entscheidung der WBV kann innerhalb eines Monats Klage beim Verwaltungsgericht erhoben werden.

Die Bescheide der WBV enthalten hierzu eine ausführliche Rechtsmittelbelehrung.

Der Widerspruch gegen den Einberufungsbescheid und die erhobene Klage haben keine aufschiebende Wirkung.

Solange kein anderer Bescheid ergangen ist, muß der Dienst angetreten werden, auch wenn über den Widerspruch noch nicht entschieden wurde.

Das Verwaltungsgericht kann aber auf Antrag die aufschiebende Wirkung der Klage oder des Widerspruchs gegen den Einberufungsbescheid anordnen.

Verheiratete Väter und Väter mit Sorgerecht werden weiterhin nicht zum Grundwehrdienst einberufen. Die frühere Nichtheranziehungsregelung für dritte und weitere Söhne einer Familie ist seit dem 29. Juni 1994 gesetzlicher Tatbestand für die Befreiung vom Wehrdienst; die vorher aufgrund der entsprechenden Nichtheranziehungsregelung ohne Befristung erteilten Zusagen bleiben davon unberührt.

Weitere Auskünfte in Angelegenheiten der Wehrpflicht, insbesondere auch zur Ausübung des Einberufungsermessens, zur Zurückstellung vom Wehrdienst und zur Unabkömmlichstellung für den Wehrdienst, erteilen außer den Auskunft- und Beratungszentren der örtlich zuständigen Kreiswehrrersatzämter die "Informations- und Auskunftsstellen in Wehrpflichtangelegenheiten" bei den Wehrbereichsverwaltungen.

Soziale Sicherung

ARBEITSPLATZSCHUTZ

Durch die Ableistung des Wehrdienstes (Grundwehrdienst oder Wehrübungen) wird auch das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer berührt.

Hierzu hat das Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbplSchG) grundsätzliche Regelungen getroffen, um zu verhindern, daß dem Arbeitnehmer aus der Ableistung des Wehrdienstes Nachteile entstehen. Bei Teilnahme an einer besonderen Auslandsverwendung gelten die Vorschriften über Pflichtwehrübungen entsprechend.

Das Arbeitsverhältnis wird durch die Einberufung nicht gelöst, es ruht. Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird jedoch nicht verlängert (§ 1 ArbplSchG).

Eine Kündigung aus Anlaß des Wehrdienstes ist ausgeschlossen (§ 2 ArbplSchG). Eine Ausnahme ist unter bestimmten Voraussetzungen nur bei Kleinbetrieben möglich (5 oder weniger Beschäftigte, § 2 Abs. 3 Satz 2 ArbplSchG). Ist streitig, ob eine Kündigung aus Anlaß des Wehrdienstes erfolgte, trifft die Beweislast den Arbeitgeber.

Nimmt der Arbeitnehmer im Anschluß an den Grundwehrdienst oder im Anschluß an eine Wehrübung in seinem bisherigen Betrieb die Arbeit wieder auf, so darf ihm aus der Abwesenheit, die durch den Wehrdienst veranlaßt war, in beruflicher und betrieblicher Hinsicht kein Nachteil entstehen (§ 6 Abs. 1 Satz 1 ArbplSchG).

Den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für ein Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, kann der Arbeitgeber um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat kürzen, den der Arbeitnehmer Wehrdienst leistet (§ 4 Abs 1 ArbplSchG).

Die Zeit des Grundwehrdienstes und der Wehrübungen wird auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit angerechnet.

Auf Probe- und Ausbildungszeiten wird die Zeit des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung nicht angerechnet (§ 6 Abs. 3 ArbplSchG).

Weitere Informationen über die Regelungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes erteilen die Kammern und Verbände sowie die Auskunfts- und Beratungszentren der Kreiswehrrersatzämter.

UNTERHALTSSICHERUNG

- **a. - während des Grundwehrdienstes**

Den zur Erfüllung der Wehrpflicht einberufenen Wehrpflichtigen und ihren Familienangehörigen stehen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz (USG) Leistungen zur Sicherung ihres Lebensbedarfs (Unterhalts-sicherung) zu.

So erhält z.B. ein Wehrpflichtiger, der bei Beginn des Wehrdienstes mindestens 12 Monate Inhaber eines Gewerbebetriebes oder Betriebes der Land- und Forstwirtschaft ist oder eine andere selbständige Tätigkeit ausübt, Wirtschaftsbeihilfe, um seinen Betrieb oder seine selbständige Tätigkeit als Erwerbsgrundlage für die Zeit nach dem Wehrdienst zu erhalten.

Betriebsinhaber ist ein Wehrpflichtiger, wenn er - als Eigentümer oder Pächter - die Verfügungsgewalt über den Betrieb hat. Beteiligungen an Kapitalgesellschaften begründen in der Regel keine Betriebsinhaberschaft.

Bei Fortführung des Betriebes erhält der Wehrpflichtige Ersatz der angemessenen Aufwendungen für Ersatzkräfte, die an seiner Stelle tätig werden, soweit diese Aufwendungen nicht aus den Geschäftsergebnissen gedeckt werden können.

Ruht der Betrieb oder die selbständige Tätigkeit während des Wehrdienstes, erhält der Wehrpflichtige Ersatz der Aufwendungen für die Miete der Berufsstätte sowie der sonstigen unabwendbaren Aufwendungen zur Sicherung der Fortführung des Betriebes oder der selbständigen Tätigkeit.

- Härteausgleich

Sofern sich in besonderen Fällen bei der Anwendung des USG Härten ergeben, „kann ein Härteausgleich in Betracht kommen.

Allgemeine Nachteile, d.h. solche, die für alle Wehrpflichtigen durch die Einberufung entstehen, begründen keine besondere Härte.

- **b. - bei Wehrübungen**

Für die Zeit der Wehrübung stehen dem wehrübenden Reservisten, sei er Arbeitnehmer oder Selbständiger, neben dem Wehrsold u.a. Leistungen des Bundes nach dem Unterhaltssicherungsgesetz zu. Bei Teilnahme an einer besonderen Auslandsverwendung gelten die Vorschriften für Wehrübungen entsprechend.

- **Verdienstaussfallentschädigung**

Arbeitnehmern der privaten Wirtschaft, deren Arbeitsverhältnis nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz während der Wehrübung ruht, wird das entfallende Nettoeinkommen ersetzt.

Die Verdienstaussfallentschädigung beträgt je Wehrdiensttag höchstens 360 DM für Verheiratete und 300 DM für Ledige.

Unterschreitet die Verdienstaussfallentschädigung die im Gesetz festgelegte Mindestleistung, wird diese gewährt. Diese Mindestleistung steht auch Wehrpflichtigen zu, die keinen Verdienstaussfall durch die Wehrübung haben (z.B. Studenten).

- **Wehrübungen bis zu 3 Tagen Dauer**

Wird ein Arbeitnehmer zu einer Wehrübung von nicht länger als 3 Tagen einberufen, so ist er nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz während des Wehrdienstes unter Weitergewährung des Arbeitsentgeltes von der Arbeitsleistung freigestellt.

Dem Arbeitgeber werden die Lohnkosten vom Bund erstattet, wenn die ausfallende Arbeitszeit zwei Stunden am Tag überschreitet. Entsprechende Anträge sind innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Wehrübung bei der für den Sitz des Betriebes zuständigen Wehrbereichsverwaltung zu stellen. Die dazu erforderlichen Antragsformulare können bei der Wehrbereichsverwaltung (Anschrift siehe Rückseite) angefordert werden.

- **c. - Antragsverfahren**

Die Leistungen zur Unterhaltssicherung werden nur auf Antrag gewährt. Das Antragsrecht erlischt 3 Monate nach Beendigung des auf Grund der Wehrpflicht geleisteten Wehrdienstes.

Der Antrag ist bei der Unterhaltssicherungsbehörde - Verwaltung der kreisfreien Stadt oder des Landkreises - zu stellen, in der/dem der Wehrpflichtige seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Der zur Wehrübung einberufene Wehrpflichtige erhält mit seinen Einberufungsunterlagen einen Antrag auf Verdienstausfallentschädigung bzw. Erstattung von Vertreterkosten; außerdem eine Anfrage über den entfallenden Arbeitsverdienst. Diese Anfrage ist unverzüglich dem Arbeitgeber auszuhändigen, denn dieser muß das entfallende Einkommen bescheinigen.

Antrag und Bescheinigung legt der Wehrpflichtige dann der Unterhaltssicherungsbehörde (siehe oben) vor. Der Antrag sollte spätestens 3 Wochen vor Antritt des Wehrdienstes gestellt werden, damit die zustehenden Leistungen noch vor Beginn des Wehrdienstes überwiesen werden können.

SOZIALVERSICHERUNG

Während des Grundwehrdienstes und bei Wehrübungen von mehr als 3 Tagen Dauer zahlt die Bundeswehr die Beiträge zur

- Krankenversicherung,
- Pflegeversicherung,
- Rentenversicherung und
- Arbeitslosenversicherung

weiter, sofern die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Die Bundeswehr übernimmt dabei auch die Arbeitgeberanteile.

- **a. - Krankenversicherung**

Der Wehrpflichtige hat Anspruch auf freie Heilfürsorge, die Bundeswehr versorgt ihn kostenlos durch die Truppenärzte.

Besteht vor der Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu Wehrübungen eine Pflicht- oder eine freiwillige Versicherung bei einer gesetzlichen Krankenversicherung, so bleibt die Mitgliedschaft aufrechterhalten. Der Anspruch auf Leistungen ruht mit Ausnahme der Familienversicherung.

Für die Zeit des Wehrdienstes werden die Beiträge vom Bund gezahlt.

Nur wenn die Wehrübung nicht länger als 3 Tage dauert, leisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre Beitragsanteile im üblichen Umfang weiter. Die entrichteten Beiträge werden dem Arbeitgeber dann auf Antrag nach Beendigung der Wehrübung von der Bundeswehr erstattet.

Die entsprechenden Antragsformulare erhält der Reservist mit seinen Einberufungsunterlagen.

- **b. - Pflegeversicherung**

Besteht vor der Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu Wehrübungen eine Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung, so bleibt die Mitgliedschaft aufrechterhalten. Für die Zeit des Wehrdienstes werden die Beiträge vom Bund gezahlt.

Bei einer Wehrübung von nicht länger als 3 Tagen leisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre Beiträge weiter. Dem Arbeitgeber wird der entrichtete Beitrag auf Antrag nach Beendigung der Wehrübung von der Bundeswehr erstattet.

Ist der Wehrpflichtige in einer privaten Pflegeversicherung versichert, werden ihm für die Dauer des Grundwehrdienstes, des freiwilligen zusätzlichen Wehrdienstes und des Wehrdienstes in der Verfügungsbereitschaft die Beiträge auf Antrag im Rahmen der Unterhaltssicherung erstattet. Während einer Wehrübung und einer besonderen Auslandsverwendung erhält der Wehrpflichtige Unterhaltssicherungsleistungen, die so bemessen sind, daß er in der Lage ist, daraus Beiträge zu einer privaten Pflegeversicherung zu entrichten.

- **c. - Rentenversicherung**

Grundsätzlich besteht für Wehrpflichtige während des Grundwehrdienstes und für alle Reservisten, die länger als 3 Tage eine Wehrübung ableisten, eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung; auch dann, wenn dies vor Beginn des Wehrdienstes nicht der Fall war, z.B. bei Schülern.

Dies gilt jedoch nicht für Wehrübende, die für die Zeit ihres Dienstes Arbeitsentgelt weitererhalten oder Leistungen für Selbständige nach § 13a des Unterhaltssicherungsgesetzes erhalten.

Die Rentenversicherungsbeiträge für die Zeit des Wehrdienstes zahlt die Bundeswehr, sie werden dem jeweiligen Versicherungsträger direkt überwiesen.

- **d. - Arbeitslosenversicherung**

Nach dem Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - werden Wehrpflichtige versichert, die unmittelbar vor Dienstantritt (Grundwehrdienst) bzw. Übungsantritt (Wehrübung mit einer Dauer von mehr als 3 Tagen) eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt oder eine solche Beschäftigung gesucht haben. Ausgenommen sind jedoch solche Einberufene, die ihrem Erscheinungsbild nach noch nicht Arbeitnehmer sind. Dazu rechnet das Gesetz alle diejenigen, die eine Ausbildung an einer allgemeinbildenden Schule in den letzten 2 Monaten vor Beginn des Dienstes beendet oder ein Studium an einer Hochschule in den letzten 2 Monaten vor Beginn des Dienstes unterbrochen haben.

Die Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit zahlt der Bund.

ZUSÄTZLICHE ALTERSVERSORGUNG

Während des Wehrdienstes sind vom Arbeitgeber für bestehende zusätzliche betriebliche oder überbetriebliche Alters- und Hinterbliebenenversicherungen die Beiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) weiter zu zahlen.

Nach Beendigung des Wehrdienstes werden diese Beiträge von der zuständigen Wehrbereichsverwaltung auf Antrag erstattet.

WEHRDIENSTBESCHÄDIGUNG

Sollte einem Wehrpflichtigen, ob Arbeitnehmer oder Selbständiger, durch den Wehrdienst ein gesundheitlicher Schaden entstehen (sogenannte Wehrdienstbeschädigung), so erhält er auf Antrag eine Versorgung nach den Bestimmungen des Soldatenversorgungsgesetzes.

Die Höhe der Leistungen richtet sich nach dem Bundesversorgungsgesetz.

Ist ein Arbeitnehmer am Tag nach der Beendigung eines auf einer Dienstpflicht beruhenden Dienstverhältnisses nach dem Wehrpflichtgesetz wegen einer Gesundheitsstörung arbeitsunfähig, so werden dem privaten Arbeitgeber, der auf Grund eines bereits vor dem Beginn des Dienstverhältnisses bestehenden Arbeitsverhältnisses zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall verpflichtet ist, das fortgezahlte Arbeitsentgelt, die darauf entfallenden, die von dem Arbeitgeber zu tragenden und abgeführten Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesanstalt für Arbeit sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erstattet, wenn die Gesundheitsstörung durch eine Schädigung im Sinne des §§ 80 bis 81a des Soldatenversorgungsgesetzes verursacht worden ist. Den in Satz 1 bezeichneten Dienstverhältnissen steht ein Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit gleich, für das die Dienstzeit zunächst auf sechs Monate oder endgültig auf insgesamt nicht mehr als 2 Jahre festgesetzt worden ist.

Die Erstattung ist auf den Zeitraum beschränkt, für den der Arbeitgeber zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall verpflichtet ist. Der Erstattungszeitraum endet schon früher, wenn die am Tage nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehende Arbeitsunfähigkeit entfällt oder nicht mehr durch die Folgen der Schädigung verursacht wird.

Ist dem Arbeitnehmer ein Anspruch erwachsen, auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Schädiger Ersatz wegen des Verdienstaufschlags, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, verlangen zu können, so kann der Arbeitgeber Erstattung nur gegen Abtretung dieses Anspruchs im Umfang der Leistungspflicht verlangen.

Die Aufwendungen der Arbeitgeber werden auf Antrag durch das für den Wohnort des Wehrdienstbeschädigten zuständige Versorgungsamt erstattet. Die Adresse des Versorgungsamtes kann bei der Gemeinde- oder Stadtverwaltung erfragt werden. Die Erstattung wird erst nach der Entscheidung über den Versorgungsanspruch geleistet. Der Anspruch auf die Erstattung verjährt mit Ablauf von 4 Jahren seit dem Ende des Jahres der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Auskunft und Beratung durch den Sozialdienst der Bundeswehr

Die Regelungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes und des Unterhaltssicherungsgesetzes sowie die kranken- und rentenversicherungsrechtlichen Vorschriften sind Gegenstand von Unterrichtungen, die der Sozialberater des Sozialdienstes der Bundeswehr innerhalb der Wehrdienstzeit durchführt.

Hierbei wird auf das Erfordernis der Antragstellung bei einer erlittenen Wehrdienstbeschädigung und auf die nach dem Soldatenversorgungs- / Bundesversorgungsgesetz möglichen Leistungen besonders hingewiesen.

Der Sozialberater steht auch dem Arbeitgeber mit Auskünften zur sozialen Absicherung des Wehrdienstleistenden bei einer über das Ende des Wehrdienstes hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit zur Verfügung.

Über die Einzelheiten der sozialen Sicherheit für Wehrpflichtige informieren die Broschüren, die den Wehrpflichtigen übersandt werden.

Berufsförderung

Die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung sowie die berufliche Eingliederung (Berufsförderung)

Die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung sowie die berufliche Eingliederung (Berufsförderung) der Soldaten auf Zeit ist Ihrer rechtlichen Natur nach Versorgungsleistung; sie ist in den §§ 3 ff. Soldatenversorgungsgesetz geregelt und hat zum Ziel, die nach Ablauf ihrer Verpflichtungszeit in das zivile Berufsleben zurückkehrenden Soldaten auf Zeit erfolgreich und dauerhaft einzugliedern und ihnen darüber hinaus nach Möglichkeit die Voraussetzungen für einen beruflichen und sozialen Aufstieg mit auf den Weg zu geben.

Die Berufsförderung für Grundwehrdienstleistende erfolgt nach besonderen Richtlinien.

DIENSTZEITBEGLEITENDE FÖRDERUNG

Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFDBw) bietet Soldaten auf Zeit und Grundwehrdienstleistenden nach Abschluß der Grundausbildung die Möglichkeit, außerhalb der Dienststunden an allgemeinberuflichen und fachberuflichen Bildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die Förderungsmaßnahmen werden sowohl in eigenen Einrichtungen der Bundeswehr, z.B. allgemeinberufliche Lehrgänge an den Bundeswehrfachschulen, als auch an zivilen Bildungseinrichtungen der Erwachsenenbildung, IHK-, HWK- oder Bildungswerke der Verbände und Arbeitnehmerorganisationen, durchgeführt.

Die Teilnahme ist entweder unendgeltlich oder wird bezuschußt.

BERUFSNAHE VERWENDUNG

Wird für die Zulassung zu einer weiterführenden Prüfung eine Berufspraxis nach abgeschlossener Berufsausbildung von mehr als 3 Jahren gefordert (z. B. Gesellenjahre für die Ablegung der Meisterprüfung in einem Handwerksberuf), ist gemäß § 13 Abs. 1 Arbeitsplatzschutzgesetz die Zeit des Wehrdienstes und der Wehrübungen - ohne Rücksicht auf die Art der Verwendung in der Bundeswehr - auf die 3 Jahre übersteigende Zeit voll anzurechnen.

Eine weitergehende Anrechnung (auf die Mindestpraxiszeit von 3 Jahren im zivilen Bereich) ist dann möglich, wenn der Soldat auf Zeit oder Grundwehrdienstleistende in der Bundeswehr "berufsnah" verwendet worden ist.

Welche militärischen Verwendungen als berufsnah und damit als anrechenbar gelten, bestimmt sich nach den mit dem Deutschen Handwerkerkammertag und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder der Bundesrepublik Deutschland erstellten Zuordnungslisten.

In allen übrigen Fällen wird die Anrechenbarkeit der militärfachlichen Ausbildung und Verwendung nach Lage des Einzelfalles vom BFDBw in Verbindung mit den zuständigen zivilen Stellen geprüft.

Die Nachweise werden durch den örtlich zuständigen BFDBw ausgestellt, der auch nähere Auskünfte erteilt.

BERUFLICHE QUALIFIKATION

Wehrpflichtige, die sich für mindestens 6 Jahre als Soldat auf Zeit verpflichten, haben in bestimmten militärischen Ausbildungs- und Verwendungsreihen die Möglichkeit, bereits während der Wehrdienstzeit Abschlußprüfungen in anerkannten Ausbildungsberufen abzulegen. Bei einer Verpflichtungszeit von mindestens 8 Jahren erhalten sie Gelegenheit zu Fortbildungsprüfungen wie z. B. der Meisterprüfung.

Wehrpflichtige mit Hochschul- oder Fachhochschulreife, die sich für eine Dauer von 12 Jahren als Soldat auf Zeit verpflichten, haben die Möglichkeit, an Fachhochschulen oder Universitäten der Bundeswehr ein Studium zu absolvieren und als Offiziere im Truppendienst eingesetzt zu werden ("Studienoffiziere").

Angeboten werden sowohl technische als auch nichttechnische Studiengänge (z. B. Maschinenbau, Luft- und Raumfahrttechnik, Wirtschafts- und Organisationswissenschaften).

FÖRDERUNG

Wer sich für die Dauer von mindestens 4 Jahren als Soldat auf Zeit verpflichtet, hat nach Dienstzeitende einen Anspruch auf Fachausbildung auf Kosten des Bundes, der je nach Verpflichtungszeit zeitlich wie finanziell gestaffelt ist (6 Monate bis zu 3 Jahren [Satz 12]).

Ab einer Verpflichtungszeit von 8 Jahren haben die Soldaten auf Zeit die Möglichkeit, bereits 15 bis 24 Monate vor Ablauf ihrer Wehrdienstzeit unter Freistellung vom militärischen Dienst an allgemeinberuflicher Weiterbildung an den Bundeswehrfachschulen teilzunehmen oder mit einer beruflichen Ausbildung, Umschulung oder Fortbildung an öffentlichen oder privaten Einrichtungen der Erwachsenenbildung zu beginnen.

EINGLIEDERUNG

Auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen dem Bundesminister der Verteidigung und dem Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit sind bei den 7 Wehrbereichsverwaltungen - Dezernat Berufsförderungsdienst - Stellenbörsen BFDBw / BA eingerichtet (Anschriften siehe Rückseite).

Diese Stellenbörsen führen mit Unterstützung der örtlichen Berufsförderungsdienste bei den Kreiswehrrersatzämtern arbeitssuchende Soldaten und personalsuchende Unternehmen möglichst rasch zusammen. Sie sind insoweit Ansprechstellen für Wirtschaft und Verwaltung.

Den Grundwehrdienstleistenden, die z. B. als Arbeitslose oder Schüler in die Bundeswehr eintreten oder sich beruflich verändern wollen, wird - entsprechend einer Vereinbarung mit der Bundesanstalt für Arbeit - durch Gewährung von Dienstbefreiung im Zusammenhang mit den Wochenendurlaubsfahrten Gelegenheit gegeben, sich durch rechtzeitige Inanspruchnahme der Berufs- bzw. Arbeitsberatung und Arbeitsvermittlung im Heimat-Arbeitsamt bzw. in dem für den künftigen Wohnsitz zuständigen Arbeitsamt auf die Rückkehr in das zivile Berufsleben vorzubereiten.

Zivildienst

Als Arbeitgeber können Sie es auch mit einem jungen Arbeitnehmer zu tun haben, der als anerkannter Kriegsdienstverweigerer seine Wehrpflicht durch die Ableistung des Zivildienstes erfüllt.

In diesem Fall finden grundsätzlich die vorstehenden Hinweise für die Wehrpflichtigen Anwendung, z.B. hinsichtlich der Musterung, der Abwesenheit vom Betrieb, des Arbeitsplatzschutzes, der sozialen Sicherung, der Unabkömmlichstellung.

Unterschiede finden sich bei der Dienstdauer. Der Zivildienst dauert derzeit 3 Monate länger als der Grundwehrdienst, nach geltendem Recht beträgt er insgesamt 13 Monate.

Dafür entfällt die Pflicht, Reserveübungen zu leisten.

Die Einberufung zum Zivildienst ist zu jedem Monatsersten möglich. Die Dienstleistung erfolgt nicht in Standorten, sondern in anerkannten Beschäftigungsstellen gemeinnütziger Organisationen.

Weitere Informationen erteilt das

Bundesamt für den Zivildienst

Sibille-Hartmann-Str. 2 - 8

50969 Köln

Tel. (0221) 36 73 - 0

Fax. (0221) 36 73 - 661