



Bundesministerium für Inneres  
Sektion III - Recht  
Herrengasse 7  
1014 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER  
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
T 01 501 65  
www.arbeiterkammer.at  
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel <b>501 65</b> Fax <b>501 65</b>	Datum
BMI-	BAK/Stg/gr	Susanne	DW 2635 DW 42635	21.5.2013
LR1345/000		Gittenberger		
1-III/1/2013				

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Zivildienstgesetz 1986, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz und das Freiwilligengesetz geändert werden (ZDG-Novelle 2013)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung der geplanten Novelle zum Zivildienstgesetz (ZDG), Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) und Freiwilligengesetz (FreiwG), und erlaubt sich folgendes anzumerken:

Hauptziele des Entwurfes sind nach den Erläuterungen die Attraktivierung des Zivildienstes, Verwaltungsvereinfachungen und Verwaltungsverbesserungen sowie die Aufnahme des „Rettungswesens“ in das FreiwG als Bereich für eine geeignete Einsatzstelle.

Diese Ziele sollen durch Maßnahmen insbesondere wie die Gewährung eines Ausbildungsbeitrages, den Einsatz von Zivildienstleistenden entsprechend ihrer Qualifikationen, flexiblere Zuweisungsmöglichkeiten, Schaffung der Möglichkeit die zulässige Höchstzahl an Plätzen überschreiten zu können, Hereinbringung von Übergewässen durch das Heerespersonalamt im Widerrufsfall, Anrechnung einer zwölfmonatigen Tätigkeit nach dem FreiwG auf den Zivildienst und Novellierung des FreiwG durch Aufnahme des „Rettungswesens“ als Bereich für eine geeignete Einsatzstelle, erreicht werden.

Seitens der BAK wird der geplante **Entwurf grundsätzlich begrüßt**.

Von der BAK wird allerdings **die Öffnung des Freiwilligen Jahres für den Rettungsdienst** als problematisch angesehen, bevor der erste Bericht nach § 4 iVm § 8 Abs 4 Z 4 (Garantie der Arbeitsmarktneutralität) FreiwG, der eine Evaluierung der Arbeitsplatzsituation in den Einrichtungen, die bisher das Freiwillige Sozialjahr angeboten haben, vorsieht, erstellt wurde,

der geeignet ist, die Sorge, dass die Implementierung von Freiwilligem Sozialen Engagement Lohn- oder Arbeitsplatzreduktionsdruck bzw Arbeitsintensitätszuwachs für die in den Einrichtungen bestehenden Arbeitsverhältnisse bringen kann, zu zerstreuen.

Grundsätzlich merkt die BAK an, dass Maßnahmen, die das Interesse von Männern an den Sozial- und Gesundheitsberufen wecken sollen, positiv zu bewerten sind. Kommt es dadurch in diesen Berufsfeldern zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis, kann erwartet werden, dass zukünftig auch das Lohnniveau in diesen Branchen steigen wird. Der Zivildienst kann eine solche wirksame Maßnahme sein.

Gleichzeitig hält die BAK aber fest, dass der Zivildienst eine lebende öffentliche Subvention an die Rechtsträger bzw Zivildiensteinrichtungen darstellt, die ansonsten durch die öffentlichen Haushalte kompensiert werden müsste. Damit steht der Zivildienst prinzipiell in Konkurrenz zur bezahlten Erwerbsarbeit, die überwiegend von Frauen geleistet wird. Soll das im Entwurf vorgesehene Prinzip der Arbeitsmarktnutralität konsequent angewandt werden, müssen die öffentlichen Haushalte genügend Mittel zur Verfügung stellen, damit die unbezahlte Arbeit an funktionierende Einheiten, wie Trägerorganisationen, mit bezahlten Arbeitskräften übertragen werden kann. Bezahlte Arbeit darf jedenfalls nicht durch „unbezahlte“ Zivildienstleistende unter Druck kommen.

Zu den einzelnen Bestimmungen der Novelle wird angemerkt:

**Zu Artikel 1 des Entwurfes (Änderung des Zivildienstgesetzes 1986 - ZDG):**

**Zu Z 1 (§ 4 Abs 1 Z 1), Z 11 (§ 38 Abs 1 Z 3) und Z 15 (§ 39 Abs 1 Z 3 und 4):**

Nach den geplanten Änderungen sollen künftig Zivildienstleistende bei Vorliegen einer Berufsberechtigung in einem Dienstleistungsgebiet des ZDG und bei Einvernehmen zwischen dem Rechtsträger und dem Zivildienstpflichtigen, qualifiziert eingesetzt werden können. Bei einem qualifizierten Einsatz soll auch ein geeigneter Vorgesetzter zu bestimmen sein, der für die angemessene, insbesondere fachliche Aufsicht und Beschäftigung Sorge zu tragen hat. Die Art der Tätigkeit, der Nachweis über die Berufsberechtigung sowie das erforderliche Einvernehmen mit dem Zivildienstpflichtigen sind vom Rechtsträger in einer schriftlichen Vereinbarung festzuhalten und der Zivildienstserviceagentur zu übermitteln. In den Erläuterungen wird darauf hingewiesen, dass die Arbeitsmarktnutralität dadurch gewahrt sein soll, dass der ordentliche Zivildienst nach neun Monaten endet und es für Zivildiensteinrichtungen nicht planbar ist, ob fachlich einschlägig qualifizierte Zivildienstpflichtige zugewiesen werden.

Der Vorschlag, dass bei Vorliegen einer Berufsberechtigung des Zivildienstpflichtigen auch ein qualifizierter Einsatz zulässig sein soll, wird zwar seitens der BAK als wesentlicher Fortschritt erachtet, kann aber nicht uneingeschränkt begrüßt werden. Grundsätzlich wird positiv gesehen, dass Berufsqualifikationen auch tatsächlich ausgeübt werden und der Zivildienst keine neunmonatige Abwesenheit von einem Beruf darstellt, die eventuell mit einem Qualifikationsverlust verbunden sein könnte. Ebenso wichtig stellt sich der mögliche Erwerb von Praxiszeiten für eine weitere Qualifizierung dar.

Nach Ansicht der BAK muss aber besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, dass durch den qualifizierten Einsatz von Zivildienstleistenden, wie in § 8 Abs 6 ZDG festgelegt, weder bestehende (kollektivvertragliche entlohnte) Arbeitsplätze gefährdet werden, noch Arbeit Suchenden das Finden entsprechender Arbeitsplätze erschwert wird. Es sollte daher nach Ansicht der BAK mittels begleitender Evaluierung die Umsetzung dieser gesetzlichen Regelung untersucht und analysiert werden. Vorrangig wäre dabei zu prüfen, ob nicht, wie oben angeführt, bestehende Arbeitsplätze gefährdet werden bzw Arbeit Suchenden das Finden entsprechender Arbeitsplätze erschwert wird, daher muss anhand dieser Evaluierung auch der wahre wirtschaftliche Zweck des Einsatzes der Arbeitskraft Zivildienstleistender ermittelt werden.

Besonderes Augenmerk wäre im Zuge der Evaluierung konkret darauf zu richten, ob ein Austausch von (teilzeit)beschäftigten Arbeitnehmer/innen gegen Zivildienstleistende (vor allem in Bereichen mit einem ohnehin schon niedrigen Lohnniveau) stattfindet. Konkurrenzierungen im Bereich des Niedriglohnssektors wie etwa in der Kinderbetreuung mit Zivildienstleistenden sollten im Interesse der dort Beschäftigten möglichst ausgeschlossen werden. Reguläre Arbeitsplätze dürfen keinesfalls durch Zivildienstplätze ersetzt werden. Die Anzahl der Zivildienstplätze muss jedenfalls in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der in der betreffenden Zivildienst Einrichtung beschäftigten Arbeitnehmer/innen stehen.

Die BAK weist auch darauf hin, dass jedenfalls die fachliche Aufsicht eines Vorgesetzten sichergestellt werden muss. Es müssen daher bei den jeweiligen Zivildienst Einrichtungen entsprechende Kapazitäten vorhanden sein; darauf wäre nach Ansicht der BAK auch im Anerkennungsverfahren durch den Landeshauptmann zu achten. Seitens der Zivildienstserviceagentur wäre diese Voraussetzung auch vor Erlassung eines entsprechenden Zuweisungsbescheides zu prüfen und es sollte den Zivildienst Einrichtungen bei Zuweisung eines qualifizierten Zivildienstpflichtigen klar dargelegt werden, dass der Vorgesetzte fachlich verantwortlich ist und der Zivildienstleistende keinesfalls ohne Aufsicht beschäftigt werden darf.

#### **Zu Z 2 (§ 4 Abs 1 Z 2) und Z 5 (§ 8 Abs 3):**

Die vorgeschlagenen Änderungen sehen vor, dass Zivildienstpflichtige, die aus bestimmten Gründen noch eine „Restdienstzeit“ ableisten müssen, einer Einrichtung im Rahmen einer kurzfristigen Überschreitung der maximalen Platzanzahl zugewiesen werden können. Die Anzahl bereits anerkannter Zivildienstplätze darf dabei um höchstens zwei Plätze für die Dauer von maximal zwei Monaten überschritten werden.

Grundsätzlich sieht es die BAK als sinnvoll an, Zivildienstpflichtigen nach Unterbrechung des Zivildienstes eine rasche Zuweisung für die restliche Dienstzeit zu ermöglichen. Wie bereits in den Erläuterungen ausgeführt, ist es aber auch für diese „Überschreitungsplätze“ erforderlich, dass die Kriterien für die Anerkennung jedenfalls ident mit jenen für die Anerkennung von regulären Zivildienstplätzen sind, um sicherzustellen, dass die betreffende Einrichtung alle Voraussetzungen für die Zuweisung der Zivildienstpflichtigen erfüllt.

Die BAK weist allerdings darauf hin, dass die Festlegung der Obergrenze für die restliche Dienstzeit mit maximal zwei Monaten knapp bemessen ist, da insbesondere eine befristete Befreiung nach § 13 ZDG oder eine Entlassung aus gesundheitlichen Gründen nach § 19a ZDG während der gesamten Zeit des Zivildienstes erfolgen kann. Die BAK sieht es daher als erforderlich an, Zivildienstpflichtige, auch wenn die Restdienstzeit zwei Monate übersteigt, möglichst rasch wieder zuzuweisen; dies sollte auch in den Erläuterungen entsprechend festgehalten werden.

#### **Zu Z 3 (§ 4 Abs 4 Z 4):**

Nach § 4 ZDG ist der Zivildienst in Einrichtungen zu leisten, die auf Antrag ihres Rechtsträgers vom Landeshauptmann als Träger des Zivildienstes anerkannt sind. Die Bestimmung sieht in ihrem Abs 4 vor, unter welchen Umständen die Anerkennung vom Landeshauptmann zu widerrufen ist.

Mit der vorliegenden Novelle wird insofern ein weiterer Widerrufsgrund eingeführt, als ein Widerrufsverfahren auch dann einzuleiten ist, wenn die Einrichtung wiederholt arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen nicht eingehalten hat. In den Erläuterungen wird diesbezüglich näher ausgeführt, dass hierbei insbesondere Verstöße gegen § 7i Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), gegen arbeitszeitrechtliche Bestimmungen, gegen das Mutterschutzgesetz (MSchG) oder das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), aber auch Verstöße gegen kollektivvertragliche oder sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen zu verstehen sind.

Auch wenn die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften grundsätzlich eine Selbstverständlichkeit darstellen sollte, wird durch die nunmehrige Widerrufsmöglichkeit jedenfalls ein zusätzlicher „Anreiz“ an der Einhaltung der diesbezüglichen Bestimmungen für die entsprechenden Einrichtungen geschaffen, was nicht nur den Zivildienstleistenden, sondern auch, um ein durch Nichteinhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschriften mögliches „Dumping“ hintanzuhalten, den übrigen, bei den Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer/innen zu Gute kommt.

Die BAK begrüßt daher ausdrücklich, dass die Nichteinhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen als zusätzlicher Grund für einen Widerruf der Anerkennung als Zivildienst Einrichtung normiert werden soll.

Die BAK gibt aber zu bedenken, dass der Landeshauptmann erst von Verstößen erfahren muss, um den vorgesehenen Widerruf der Anerkennung einleiten zu können. Da aber Zivildienstleistende keine Arbeitnehmer sind, kann nicht erwartet werden, dass sie sich wegen arbeitsrechtlicher Verstöße beschweren. Soll diese positive Bestimmung tatsächlich wirksam werden, müssen die zuständigen Behörden (Landeshauptmann und Bezirksverwaltungsbehörden als Überwachungsbehörden) einen geregelten Informationsfluss zu den gesetzlichen und freiwilligen Interessensvertretungen der Arbeitnehmer/innen bzw zu den Arbeitsgerichten herstellen, um die notwendigen Auskünfte zu erhalten. Der Entwurf lässt offen, wie dies in der Praxis erfolgen soll. Auch aus datenschutzrechtlichen Gründen schlägt die BAK daher vor, den Entwurf um entsprechende Informationspflichten bzw –rechte zu ergänzen.

**Zu Z 4 (§ 8 Abs 2):**

Mit der vorgeschlagenen Änderung soll die Genehmigung des Zuweisungsbescheides durch die Zivildienstserviceagentur bis zu drei Werktagen vor dem Tag des vorgesehenen Dienstantritts zulässig werden. Im Hinblick darauf, dass dies nur mit Zustimmung des Zivildienstpflichtigen möglich sein soll, wird eine Verkürzung der ursprünglichen Frist von sechs bzw zwei Wochen seitens der BAK grundsätzlich positiv gesehen.

Die BAK merkt dazu aber an, dass für Zivildienstpflichtige, die sich in einem aufrechten Arbeitsverhältnis befinden, die Regelungen des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes (APSG) gelten, die unter anderem eine Mitteilungspflicht des Zivildienstpflichtigen über die Zustellung des Zuweisungsbescheides gegenüber dem Arbeitgeber enthalten. Durch eine mögliche Verkürzung der Frist bis zu drei Werktagen vor dem Tag des Dienstantritts für die Genehmigung des Zuweisungsbescheides als internen Behördenakt, würde die anschließende Zustellung des Zuweisungsbescheides mit Zustellnachweis unmittelbar vor Antritt des Zivildienstes erfolgen; dies könnte Zivildienstpflichtige gegenüber ihrem Arbeitgeber in eine Zwangslage bringen und vermehrt zu Problemen und Konflikten mit Arbeitgebern führen.

Die BAK schlägt daher auch hier eine Evaluierung vor, im Rahmen derer seitens der Zivildienstserviceagentur die gegenständlichen Fälle gesammelt und auf die angesprochene Problematik hin geprüft werden sollen. Sollte eine Häufung problematischer Fälle für im Arbeitsverhältnis stehende Zivildienstpflichtige auftreten, müsste die betreffende Regelung überdacht werden.

**Zu Z 5 (§ 8 Abs 3), Z 13 (§ 38a) und Z 15 (§ 39 Abs 1 Z 4) sowie zu Artikel 2 des Entwurfes (Änderung des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes):**

Die BAK begrüßt die vorgeschlagenen Regelungen über die Gewährung eines Ausbildungsbeitrages als Anreizsystem, dass Rechtsträger von Einrichtungen, im Einvernehmen mit dem jeweiligen Zivildienstpflichtigen, diesem eine Ausbildung in einem Dienstleistungsgebiet des ZDG selbst anbieten oder durch eine andere Ausbildungseinrichtung ermöglichen können. Ebenso wird seitens der BAK begrüßt, dass es sich hier um anerkannte Ausbildungen handeln muss, die durch Gesetz, Verordnung oder § 15a B-VG-Vereinbarungen geregelt sind und dass diese Ausbildungen auch vom Bundesminister für Inneres im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und dem Bundesminister für Gesundheit durch Verordnung als in Frage kommende Ausbildungen bestimmt und näher definiert werden sollen. Dies sieht die BAK als erforderlich an, da jedenfalls die Einhaltung eines entsprechend geregelten Ausbildungsplanes gewährleistet werden muss, um diese Mittel effizient und dem Zweck entsprechend einzusetzen. Die BAK schlägt aber vor, alle Rechtsträger bzw Zivildienstleistungen gleich zu behandeln und diesen Ausbildungsbeitrag auch allen Rechtsträgern zukommen zu lassen.

Die Möglichkeit, bei erfolgreicher Absolvierung einer entsprechenden Ausbildung einen Ausbildungsbeitrag bis zu maximal 70 % der Ausbildungskosten (höchstens jedoch € 1.700,-)

erhalten zu können, dürfte einen zusätzlichen Anreiz für Zivildiensteinrichtungen schaffen, im Einvernehmen mit dem Zivildienstleistenden entsprechende Ausbildungen anzubieten. Dadurch besteht auch die Möglichkeit, dass Zivildienstleistende während ihres Zivildienstes Ausbildungen, die sie auch am Arbeitsmarkt verwenden können, absolvieren können.

Nach Ansicht der BAK muss aber ausgeschlossen werden, dass Zivildiensteinrichtungen oder deren Rechtsträger Vereinbarungen über die Rückerstattung von Ausbildungskosten mit den Zivildienstleistenden abschließen, so wie dies im Bereich privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse in den letzten Jahren in immer stärkerem Ausmaß stattfindet. Eine Rückerstattung könnte hier beispielsweise sowohl den den Ausbildungsbeitrag übersteigenden Teil der Ausbildungskosten als auch die Kosten einer fehlgeschlagenen Ausbildung betreffen. Die BAK fordert daher, dass in § 38a des Entwurfes eine Formulierung dahingehend aufgenommen wird, dass Vereinbarungen zwischen Zivildiensteinrichtungen bzw deren Rechtsträgern und Zivildienstleistenden bzw Zivildienstpflichtigen über die Rückerstattung von Ausbildungskosten nicht zulässig und daher nichtig sind.

Es wird seitens der BAK auch als notwendig angesehen, die Regelung des § 38a des Entwurfes, wie auch in den Erläuterungen ausgeführt, vor Ablauf der im Entwurf vorgesehenen Befristung mit 31.12.2017 einer Evaluierung zu unterziehen, um gegebenenfalls eine Neubewertung zu ermöglichen.

Hinsichtlich der Nachweisbarkeit der Ausbildung für den Zivildienstleistenden im nachfolgenden Berufsleben schlägt die BAK vor, den Nachweis über die erfolgreiche Absolvierung einer Ausbildung (zB Bestätigung, Zeugnis) auch an den Zivildienstleistenden auszuhändigen.

Die BAK hält noch fest, dass die zur Verfügung gestellten Geldmittel zur Erlangung von Ausbildungen für Zivildienstleistende eine zusätzliche Chance darstellen, um einen weiteren oder einen besseren Berufseinstieg zu erlangen bzw sich Ausbildungsinhalte auf spätere Ausbildungen anrechnen zu lassen. Frauen leisten in der Regel im Laufe ihres Lebens jedoch einen viel höheren Anteil an der unbezahlten gesellschaftlichen Arbeit als Männer. Daher sollen auch ihre Erwerbschancen gestärkt werden. Die BAK regt daher an, seitens des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ebenfalls zusätzliche Mittel der Arbeitsmarktförderung für den Berufseinstieg junger Frauen einzusetzen.

#### **Zu Z 6 (§ 12c):**

Nach § 12 c des Entwurfes soll die Teilnahme an einem durchgehend zwölf Monate dauernden Freiwilligen Sozialjahr, Freiwilligen Umweltschutzjahr, Gedenkdienst oder Friedens- und Sozialdienst im Ausland nach dem FreiWG auf den ordentlichen Zivildienst angerechnet werden. Diese geplante Gleichstellung mit den Zivildienstpflichtigen, die einen durchgehend mindestens zwölfmonatigen Auslandsdienst nach § 12b ZDG leisten, wird seitens der BAK positiv gesehen.

#### **Zu Z 7 (§ 15 Abs 2 Z 3) und Z 8 (§ 23c Abs 2 Z 2):**

Seitens der BAK wird die Verlängerung der für das Nichteinrechnungsverfahren maßgebenden Frist in § 15 Abs 2 Z 3 ZDG von drei auf sieben Tage und die Erhöhung der in § 23c Abs 2 Z 2 ZDG geregelten allgemeinen Vorlagefrist für Krankmeldungen auf sieben Tage begrüßt.

Weiters erlaubt sich die BAK darauf hinzuweisen, dass in den Erläuterungen zu Z 8 im dritten Absatz, erster Satz, auf § 23 Abs 2 Z 2 verwiesen wird, dieser Verweis sollte sich auf § 23c Abs 2 Z 2 beziehen.

#### **Zu Z 9 (§ 28a Abs 2):**

Die BAK begrüßt die Klarstellung, dass im Falle eines Verstoßes des Rechtsträgers gegen seine Verpflichtungen nach § 28 Abs 1 ZDG, die Aushilfe des Bundes zukünftig alle in dieser Bestimmung genannten Leistungen, insbesondere auch die Leistungen nach der Verpflegungsverordnung, umfassen soll.

#### **Zu Z 12 (§ 38 Abs 3):**

Nach der geplanten Regelung des § 38 Abs 3 des Entwurfes sollen Zivildienstleistende angemessen und nach Maßgabe ihrer Einschulungen, Aus- und Fortbildungen möglichst hochwertig beschäftigt werden. Dieser Vorschlag einer möglichst hochwertigen Beschäftigung, um eine möglichst sinnvolle Gestaltung des Zivildienstes zu gewährleisten, wird seitens der BAK grundsätzlich als positiv gesehen, kann aber auch nicht uneingeschränkt begrüßt werden.

Es muss auch hier, wie bei einem qualifizierten Einsatz von Zivildienstleistenden, besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, dass entsprechend der Festlegung des § 8 Abs 6 ZDG bestehende Arbeitsplätze nicht gefährdet werden und Arbeit Suchenden das Finden entsprechender Arbeitsplätze nicht erschwert wird.

Nach Ansicht der BAK sollte daher auch hier eine begleitende Evaluierung erfolgen, bei der die Umsetzung dieser gesetzlichen Regelung untersucht und analysiert wird; die BAK verweist hierzu auf die Ausführungen zu Z 1 des Entwurfes.

Ausdrücklich hält die BAK fest, dass auch bei der geplanten möglichst hochwertigen Beschäftigung, ebenso wie beim qualifizierten Einsatz von Zivildienstleistenden jedenfalls die fachlichen Aufsicht eines/einer Vorgesetzten sichergestellt werden muss; ebenso muss auch hier den Zivildiensteinrichtungen seitens der Zivildienstserviceagentur klar dargelegt werden, dass der Vorgesetzte fachlich verantwortlich ist und der Zivildienstleistende keinesfalls ohne Aufsicht beschäftigt werden darf.

#### **Zu Z 16 (§ 39 Abs 4):**

Die Einschränkung der Meldepflicht des Vorgesetzten der Zivildiensteinrichtung an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde hinsichtlich der krankheitsbedingten Abwesenheiten

von Zivildienstleistenden auf solche, bei denen begründete Zweifel an der krankheitsbedingten Dienstverhinderung bestehen, wird seitens der BAK begrüßt.

#### **Zu Z 18 (§ 41):**

Im Hinblick darauf, dass für Zivildienstleistende zukünftig Ausbildungen angeboten werden sollen und Zivildienstleistende qualifiziert eingesetzt bzw. möglichst hochwertig beschäftigt werden sollen, sieht es die BAK nur als konsequent an, diese erworbenen Ausbildungen, Kenntnisse, Fähigkeiten, durchgeführten Einschulungen, Aus- und Fortbildungen sowie die praktische Verwendung entsprechend in einer Kompetenzbilanz abzubilden, um den Zivildienstpflichtigen für das folgende Berufsleben auch einen adäquaten Nachweis zur Verfügung zu stellen. Seitens der BAK wird daher die vorgeschlagene Regelung über eine erweiterte Kompetenzbilanz ausdrücklich begrüßt, ebenso wird die Verordnungsermächtigung für den Bundesminister für Inneres hinsichtlich einer einheitlichen Ausgestaltung der Kompetenzbilanz als sinnvoll erachtet. Die BAK empfiehlt hinsichtlich der Ausgestaltung der Kompetenzbilanz die „Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens“ zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang ist vor allem darauf zu achten, dass die Kompetenzbilanzen die erworbenen Ausbildungen, Kenntnisse und Fähigkeiten Lernergebnis orientiert beschreiben („Out-Come-Orientierung“).

Im Hinblick darauf, dass die Zeiträume der einschlägigen Berufserfahrung auch Anerkennung bei späteren Arbeitsverhältnissen finden sollen, wäre nach Ansicht der BAK die Formulierung des § 41 des Entwurfes noch insofern zu ergänzen, als dass die Beschreibung der erfolgten praktischen Verwendung in der Kompetenzbilanz nicht nur geeignet sein muss, eine Anrechnung im Rahmen weiterer Ausbildungen in den Berufen der Gebiete des § 3 Abs 2 ZDG zu ermöglichen, sondern auch eine Anrechnung für nachfolgende Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Berufs- bzw. Dienstjahre, die nach den einschlägigen Kollektivverträgen für die Einstufung relevant sind. Die BAK ersucht daher, eine entsprechende Formulierung in § 41 des Entwurfes aufzunehmen.

#### **Zu Artikel 3 des Entwurfes (Änderung des Freiwilligengesetzes):**

In § 9 Abs 1 FreiwG werden die Bereiche, wie zB Sozial- und Behindertenhilfe, für Einsatzstellen geregelt, in denen ein Freiwilliges Sozialjahr absolviert werden kann. Diese Bereiche sollen nun um das Rettungswesen erweitert werden. In den Erläuterungen wird dies damit begründet, dass die Rettungsdienste in zunehmendem Maß Leistungen im Bereich der sozialen Dienste erbringen und sich auch durch einen hohen Anteil an freiwillig engagierten Personen auszeichnen. Daher soll die Möglichkeit eröffnet werden, ein Freiwilliges Sozialjahr auch in diesem Bereich absolvieren zu können, wobei eine Befristung bis 31.12.2017 vorgesehen wird.

Die BAK hegt – wie auch schon in den Stellungnahmen zum FreiwG bekannt gegeben – grundsätzlich Zweifel, dass die Ermöglichung von freiwilligem Engagement neben Arbeitsverhältnissen völlig arbeitsneutral erfolgen kann. Aus diesem Grund hat sich die BAK für eine ehebaldige Evaluierung ausgesprochen, um die Wirkungen des Freiwilligen Sozialen

Engagements auf die Arbeitsverhältnisse in den anbietenden Einrichtungen erkennen und daraus die entsprechenden sozialpolitischen Schlüsse ziehen zu können. Gerade im Bereich des Rettungsdienstes hat es besonders schwierige Kollektivvertragsverhandlungen gegeben, die 2010 in einem positiven Ergebnis, nämlich einem ÖRK-Kollektivvertrag mündeten. Bevor die Sorge, dass dieses von den Gewerkschaften schwer erkämpfte Ergebnis durch die Implementierung von Freiwilligem Sozialen Engagement im Rettungsdienst neuerlich unter Druck gerät und unter Umständen korrekt bezahlte Arbeitsplätze verloren gehen, ausgeräumt ist, sieht die BAK eine Ausweitung des Freiwilligen Sozialen Dienstes auf den Rettungsdienst als problematisch an. Die Erweiterung der Bereiche für das Freiwillige Sozialjahr um den Rettungsdienst wird daher vor dem Vorliegen eines entsprechenden Evaluierungsberichtes seitens der BAK abgelehnt.

Zum ZDG erlaubt sich die BAK auf folgendes hinzuweisen:

Nach § 19a Abs 2 ZDG gelten Zivildienstleistende, die durchgehend länger als 18 Tage aus gesundheitlichen Gründen dienstunfähig sind, mit Ablauf des 18. Tages der Dienstunfähigkeit als vorzeitig aus dem Zivildienst entlassen. Zivildienstleistende sind oft nicht über diese Ex lege-Endigung informiert und wissen auch nicht, dass sie bereits erhaltene Bezüge für den Zeitraum nach der vorzeitigen Entlassung (restliche Tage des Monats) sowohl an die Zivildienststeinrichtung (zB Pauschalvergütung) als auch an die Zivildienstserviceagentur (zB Familienunterhalt) rückzuerstatten haben. Um die daraus resultierende Rechtsunsicherheit und Streitfälle zu vermeiden hält es die BAK für erforderlich, dass Zivildienstpflichtige bei Zuweisung durch die Zivildienstserviceagentur und bei Dienstantritt durch die Zivildienststeinrichtung auf diese Problematik hingewiesen werden.

Seitens der BAK werden auch noch weitere Attraktivierungsmaßnahmen für den Zivildienst angeregt:

Zum einen ist hier die Erhöhung der Vergütung zu nennen. Diesbezüglich sieht die vorliegende Novelle leider keine Änderung vor. Zivildienstleistende erhalten weiterhin € 301,40 pro Monat, obwohl zum Teil 50 bis 60 Stunden pro Woche gearbeitet werden müssen. Dabei ist auch nicht ausgeschlossen, dass Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienste zu absolvieren sind. Um die Attraktivität des Zivildienstes zu steigern, wäre die Anhebung der finanziellen Entgelte ein probates Mittel.

Außerdem wird seitens der BAK die Verkürzung des Zivildienstes und damit die Harmonisierung der Dauer mit der des Grundwehrdienstes angeregt. Die Dauer des Zivildienstes wurde mehrfach verlängert. Beginnend 1975 betrug der Zivildienst acht Monate und hatte ursprünglich auch die gleiche Länge wie der Wehrdienst. Mit der Novelle 1991 wurde der Zivildienst auf zehn Monate verlängert. Drei Jahre später erfolgte neuerlich eine Verlängerung um ein weiteres Monat. 1997 wurde die Dauer mit zwölf Monaten verfassungsrechtlich verankert. Seither wird versucht, die Dauer wieder zu verkürzen. So wurde nach der Verkürzung des Wehrdienstes 2004 auf sechs Monate, auch die Dauer des Zivildienstes adäquat angepasst und damit auf neun Monate verringert. Es gelang die erste schrittweise Reduzierung des

Zivildienstes; mit einer neuerlichen Verminderung auf sechs Monate wäre wieder die Ausgangslage und damit eine Gleichstellung mit dem Wehrdienst erreicht.

Abschließend merkt die BAK an, dass Zivildienstleistende lediglich das Recht auf zwei Wochen Dienstfreistellung/Urlaub haben. Arbeitnehmer/innen gebühren hingegen an Urlaub pro Monat ca zwei Arbeitstage (bei einer 5-Tage-Woche) bzw 2,5 Werktage (bei einer 6-Tage-Woche). Es wird daher seitens der BAK vorgeschlagen, arbeitsrechtlich auch hier eine Gleichschaltung stattfinden zu lassen. Mit den skizzierten Änderungen sind weitere wichtige Schritte zur Verbesserung der Situation von Zivildienstleistenden möglich. Somit wäre auch in Zukunft die Attraktivität für fast 14.000 Zivildienstleistende und rund 1.200 anerkannte Einrichtungen gesichert.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung der ausgeführten Anmerkungen, Vorschläge und Anregungen.

Rudi Kaske  
Präsident  
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner  
iV des Direktors  
F.d.R.d.A.