

Entwicklungsperspektiven des Zivildienstes im Sozialsystem: Verkürzung, Freiwilligendienste, Hauptamtliche¹

Michael G. Kraft/ Peter Steyrer

Einleitung und Überblick

In Österreich ist im Zuge der Heeresreform auch über begleitende Änderungen im Zivildienst beraten worden. Zivildienstler gelten als wichtige Stütze der Sozialwirtschaft. Eine Analyse der mit dem Zivildienst in Zusammenhang stehenden Finanzierungsströme verspricht daher interessante Aufschlüsse für die Reformdiskussion und ihre Auswirkungen auf die Sozialwirtschaft.

Derzeit werden in Österreich 9.798 (Sept. 2004) Zivildienstleistende eingesetzt. Das entspricht ungefähr 25 Prozent der tauglichen Wehrpflichtigen, wodurch der gemeldete Bedarf zu nahezu 100 Prozent befriedigt werden kann. Es bestehen 1.015 anerkannte Einrichtungen, welche 12.558 Zivildienstplätze zur Verfügung stellen. Von diesen Zivildienstleistenden sind 43 Prozent auf dem Gebiet des Rettungswesens, 19 Prozent auf dem Gebiet der Behindertenhilfe, 11 Prozent auf dem Gebiet der Sozialhilfe, 8 Prozent in Krankenanstalten und 7 Prozent in der Altenbetreuung tätig. Im Jahr 2003 waren im Bereich der Gesundheits- und Sozialberufe, der einen zentralen Wachstumssektor darstellt, 165.757 unselbstständig Beschäftigte tätig.² Daraus ist ersichtlich, dass die Bedeutung des Zivildienstes im Sozialsektor oft überschätzt wird, wenngleich in gewissen Sparten des Sozialwesens Zivildienstleistende keinen unerheblichen Anteil der Arbeitskräfte ausmachen. In gesellschaftspolitischer Hinsicht ist zu sagen, dass die Akzeptanz des Zivildienstes heute sehr hoch ist. Diese Einschätzung hat sich aber von der Intention als Wehrrersatzdienst weitgehend entfernt und ist daher für viele zu einem unverzichtbaren Faktor in der Gestaltung von Leistungen im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens geworden.

Aufgrund des rechtlichen Status des Zivildienstes als Wehrrersatzdienst kommt der ökonomischen Betrachtung des Systems Zivildienst keine überlegene Stellung zu. Dennoch ist eine Analyse der finanziellen Ströme des Zivildienstsystems hilfreich, um bei der Entscheidung zur Reform des Wehrrersatzdienstes auch den ökonomischen Gesichtspunkt hervorzuheben und unterschiedliche Alternativen monetär zu bewerten.

Zum status quo des österreichischen Zivildienstsystems

Die Umsetzung der allgemeinen Wehrpflicht ist eine hoheitliche Aufgabe, für die der Bund die Verantwortung trägt. Die Kosten für den Zivildienst werden im Gegensatz zu jenen des Wehrrdienstes nicht umfassend vom Bund getragen, sondern in einem beträchtlichen Umfang von den Dienststellen selbst, den Sozialversicherungsträgern bzw. in der Form von Opportunitätskosten von den Zivildienstleistenden (ZDL).

Die wechselseitigen finanziellen Entlastungseffekte für den Bund, aber auch für die Trägerorganisationen und andere Kostenträger sind im Falle der Abschaffung der Wehrpflicht nicht eindeutig zu beziffern und vor dem Hintergrund der Mischfinanzierung des Zivildienstes unterschiedlich zu bewerten. Es besteht folglich die Gefahr, dass im Falle einer perspektivischen Betrachtungsweise aus der Sicht der einzelnen Akteure (Trägerorganisationen, Bund, Zivildienstler, etc.) die Gesamtkosten des Systems Zivildienst verzerrt dargestellt werden. Hier kann eine gesamtwirtschaftliche Betrachtung Klarheit schaffen.

Der Entlastungseffekt für den Bund besteht darin, dass er – anders als beim Wehrdienst – nicht die gesamten Kosten des Zivildienstes trägt. Der Bestimmung in § 28 (2) Zivildienstgesetz (ZDG) folgend, sind die Trägerorganisationen verpflichtet, dem Bund eine monatliche Vergütung idH von 218 Euro pro Zivildienstler zu leisten. Die Vergütungen werden jedoch nur von Rechtsträgern nicht begünstigter Einrichtungen geleistet. Der Bund wird dadurch in Höhe jener Kosten, welche die Dienststellen übernehmen, »entlastet« (2003: 5,099 Mio. Euro).³ Dabei muss allerdings auch berücksichtigt werden, dass die »Arbeitskraft« der Zivildienstleistenden nicht dem Bund, sondern Dritten zur Verfügung steht.

Ungleichbehandlung der Trägerorganisationen

Der Entlastungseffekt für die Träger besteht darin, dass sie nur einen Teil der Kosten für Zivildienstleistende übernehmen. Bestimmte Einrichtungen wie beispielsweise Rettungsorganisationen sind § 28 (3) ZDG zu Folge von der monatlichen Vergütung idH von 218 Euro überhaupt befreit. Für sie erwachsen für die Arbeitskraft Zivildienstler folglich überaus geringe Kosten.⁴ Darüber hinaus erhalten begünstigte Träger jene Kosten, die § 28 (4) ZDG zu Folge je Zivildienstleistenden und Monat durch das Bundesministerium für Inneres (BmI) rückvergütet werden:

- Das sind für Blaulichtorganisationen und Katastrophenhilfe 436 Euro pro Monat,
- und für »Träger in der Sozial- und Behindertenhilfe, in der Alten- und Krankenbetreuung, bei der Betreuung von Drogenabhängigen, von Vertriebenen, Asylwerbern und Flüchtlingen 218 Euro pro Monat.«⁵

Insgesamt hat im Budgetjahr 2003 das BmI hierfür 27,6 Mio. ⁶ Euro ausgegeben. Darüber hinaus werden die Träger in Höhe der Kosten, die der Bund für Familienunterhalt, Wohnkosten, und Fahrtkosten⁷ übernimmt (2003: 41,1 Mio. Euro), entlastet.⁸ Außerdem haben zahlreiche Trägerorganisationen einen nachhaltigen Nutzen durch fortgesetztes freiwilliges Engagement ehemaliger ZDL. Dies wird insbesondere bei den Blaulichtorganisationen schlagend, von denen 92 Prozent dieses freiwillige Engagement angeben, während die anderen Trägerorganisationen das nur zu 12 Prozent tun.⁹

Der Entlastungseffekt für die Pensionsversicherungsträger besteht in den Versicherungsbeiträgen, die der Bund für Zivildienstleistende, die in Pension gehen werden, ansetzt (42,2 Mio. Euro).¹⁰ Dabei handelt es sich um kalkulierte Kosten für die Bedeckung von in Zukunft anfallenden (wenn die ersten ehemaligen ZDL in Pension gehen) Beiträgen zur Pensionsversicherung.

Auf die Trägerorganisationen hat das BmI mit der ZDG-Novelle 2001 die Kosten für die Schulung bzw. Ausbildung (diese wird allerdings von den Gebietskörper-

schaften auf Länderebene subventioniert), die Verpflegung, die Bekleidung und die monatliche Pauschalvergütung abgewälzt. Die verbleibenden Kosten des Zivildienstes (37,8 Mio. Euro) refinanzieren die Trägerorganisationen überwiegend über Leistungsentgelte, die sie für ihre – mit Hilfe der Zivildienstleistenden – erbrachten Leistungen erhalten.¹¹

Ungleiches Verpflegungsentgelt und geringe Pauschalvergütung für Zivildienstler

Mit der ZDG-Novelle 2001 wurde die Zuständigkeit der Trägerorganisationen festgelegt, darüber zu bestimmen, dass Zivildienstler »angemessen verpflegt« (§ 28 (1) ZDG) werden. Diese Reformierung des Verpflegensystems hat sich nicht bewährt. Während der Verpflegungsersatz für Wehrpflichtige laut Heeresgebührengesetz (HGG) bei 13,60 Euro pro Tag liegt, hat ein Großteil der Trägerorganisationen die Auslegung des Terminus »angemessen« dazu genutzt, um bei den Zivildienstleistenden Einsparungen vorzunehmen. Das geringe Verpflegungsgeld (zwischen 4 und 12 Euro pro Tag) hat bei vielen Zivildienstleistenden zu einer Überwälzung der Lebenshaltungskosten auf die Familien, in Härtefällen sogar zur Überschuldung der Betroffenen geführt. Insbesondere aufgrund dieser heterogenen Regelung des Verpflegungsgeldes konnten weitere Kosten auf die direkt Betroffenen abgewälzt werden.¹² Wie die Befragung der Zivildienstler ergab, »stellt das derzeitige Zivildienstsystem eine Grundversorgung der ZDL nicht sicher und lagert einen Großteil der finanziellen Kosten auf die ZDL selbst oder deren Eltern aus.«¹³ Der Verfassungsgerichtshof (VfGH) hat mit einer Entscheidung diese Ungleichbehandlung und die »Aushungerung« der Zivildienstler als auch die Zuständigkeit des BmI in dieser Frage festgestellt.¹⁴ Hinsichtlich der Höhe des täglichen Verpflegungsgeldes hat der VfGH bereits in einem früheren Erkenntnis klar zu erkennen gegeben, was aus seiner Sicht ein Bezugspunkt wäre:

»Da das Tageskostgeld (seit 1. April 2002) 3,4 Euro beträgt (§1 der Verordnung des Bundesministers für Landesverteidigung über das Tageskostgeld, BGBl. II Nr. 126/2002), ergibt sich als Höhe des gemäß §15 Abs 2 erster Satz HGG 2001 gebührenden Aufwandsersatzes ein Betrag von 13,6 Euro. Auch dieser Betrag kann zur Interpretation des Begriffes »angemessen« im Bereich des Zivildienstes herangezogen werden.«¹⁵

Tabelle 1: »Wie hoch ist das tägliche Verpflegungsgeld, das Sie an die ZDL ausbezahlen?«

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

Quelle: Fragebogenauswertung der Trägerorganisationen, Frage 27.¹⁶

Eine weitere Ungleichheit zwischen Wehr- und Zivildienst, deren Bereinigung finanzielle Auswirkungen auf das Budget des BmI hätte, liegt auch bei der monatlichen Pauschalvergütung vor, die im Jahr 2004 für die Grundwehrdiener 250 Euro und für ZDL lediglich 185 Euro betrug. Aufgrund dieser finanziellen Ungleichbehandlung zeigen Kraft/ Temt (2004), dass

»der Zivildienst ein ›individuelles finanzielles Abenteuer‹ ist, denn 58,3% der ZDL müssen, um ihr Auslangen zu finden, persönliche Ersparnisse aufbrauchen, oder von den Eltern finanziell unterstützt werden (55,3%), während des Zivildienstes einer nebenberuflichen Beschäftigung nachgehen (24,1%) oder sogar einen Kredit aufnehmen (7,5%). Bei den über 21-jährigen springt oft die Freundin/Frau als ›Finanzier‹ ein (17,2%). Dies weist deutlich daraufhin, dass die Kosten des Zivildienstes externalisiert werden, und der Staat diese finanzielle Belastung auf die ZDL bzw. deren Eltern oder FreundIn/Frau abwälzt.«¹⁷

Dadurch wird die Gewissensfrage zur Entscheidung zwischen Präsenz- und Zivildienst letztlich *ad absurdum* geführt und weitgehend auf ökonomische Überlegungen reduziert. Allerdings drängt sich durch die unterschiedliche finanzielle Ausgestaltung der beiden Systeme auch die Frage nach den verteilungspolitischen Effekten des Wehr- und Zivildienstes auf. Nicht nur aufgrund der niedrigeren finanziellen Zuwendungen, sondern ebenso wegen der zeitlichen Längerstellung des Zivildienstes, wird von den Zivildienern eine weitaus höhere Steuerlast als von den Wehrdienern abverlangt. Das oftmals angeführte Argument, dass diese zeitliche Differenz notwendig sei, um das Angebot an Wehrdienern gegenüber den Zivildienern aufrecht zu erhalten, scheint aufgrund der Erkenntnisse der Bundesheerreformkommission, die eine Reduzierung der Wehrdiener mit Ende des Assistenzzeinsatzes an den Grenzen vorsieht, entkräftet. Von den Zivildienern wird eine Naturalsteuer im gegenwärtigen System eingehoben, die zu einem beträchtlichen Ausmaß eine Subvention bestimmter Bereiche des Sozialsystems darstellt. Gegenüber dem achtmonatigen Wehrdienst erhalten die Zivildieners während ihrer zwölf Monate auch in absoluten Zahlen weniger Geld. Außerdem leisten die 9.798 Zivildieners aufgrund des vier Monate längeren Zwangsdienstes jährlich auch rund 6,79 Millionen Arbeitsstunden mehr.

Die scheinbare »Billigkeit« des Arbeitsfaktors Zivildienst

Die methodisch einseitige Schwerpunktsetzung auf die finanzielle Situation der Trägerorganisationen in der Zivildienstreformkommission (ZDRK) führt zu einer verzerrten Darstellung des Zivildienstsystems in Österreich. Insbesondere die Berechnungen aus der Sicht der Trägerorganisationen weisen eine scheinbare »Billigkeit« des Zivildienstes aus. Der subventionierte »Preis« der Trägerorganisationen wie beispielsweise dem Österreichischen Roten Kreuz von 93,45 Euro pro Monat/ZDL verdeckt die wahren Kosten des Zivildienstes.¹⁸ Deshalb findet sich untenstehend eine gesamtwirtschaftliche Würdigung der realen Geldflüsse im System Zivildienst.

Zieht man die vom Fachausschuss Finanzen der ZDRK errechneten Kosten der einzelnen Träger heran, wobei es hier zu einer Gegenrechnung der Subventionsströme kommt, so ergeben sich Kosten aufgrund der realen und im Falle der Pensionsansparungen fiktiven Geldflüsse von derzeit 12.430 Euro pro ZDL pro Jahr oder 1036 Euro pro ZDL/Monat.¹⁹ Vergleicht man diesen finanziellen Aufwand mit dem ver-

Tabelle 2: Kosten des Zivildienstes nach Institutionen

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

Quelle: Endbericht der ZDRK 2005, S. 829

gleichbaren Kollektivvertrag BAGS (Berufsvereinigung der Arbeitgeber für Gesundheits- und Sozialberufe; – Verwendungsgruppe 3, Stufe 1, Behindertenhelfer) von monatlich 1.246,60 Euro, so zeigt sich, dass die tatsächlichen Kosten des Zivildienstes – unberücksichtigt der Lohnnebenkosten – denen von hauptamtlich Beschäftigten nahe kommen. Berücksichtigt man darüber hinaus, dass laut der Tobiassen-Studie²⁰ »zwei Vollzeitbeschäftigte drei Zivildienstleistende ersetzen« können, verringert sich der Unterschied noch weiter. Ein Zivildienstleistender würde demzufolge bei Umrechnung des Substitutionsfaktors auf einen hauptamtlichen Beschäftigten Gesamtkosten von mindestens 1.554 Euro monatlich verursachen. Zieht man außerdem den Beitrag der Zivildienstler zur Finanzierung des gegenwärtigen Zivildienstsystems heran und erweitert man die Berechnungen um makroökonomische Betrachtungen, insbesondere die Effekte der wegfallenden Opportunitätskosten auf das Staatsbudget, so erscheint das System vom ökonomischen Gesichtspunkt wenig effizient (siehe auch Biffl, 2003).

Verkürzung des Zivildienstes

Die Dauer des Zivildienstes hat sich in Österreich mehrfach verlängert. Zivildienst und Wehrdienst hatten ursprünglich die gleiche Länge. Er bestand von 1975 bis 1991 als Achtmonatedienst. Bereits in dieser Zeit wurden Blaulichtorganisationen die Hälfte aller Zivildienstleistenden zugewiesen (2004: ca. 40 Prozent). 1991 wurde mit Abschaffung der Gewissensprüfung der Zivildienst von acht auf zehn Monate verlängert.²¹ Gleichzeitig wurde der Wehrdienst auf sieben Monate verkürzt. 1994 nahm man eine Verlängerung des Zivildienstes um ein weiteres Monat auf elf Monate vor.²² Angesichts anhängiger Verfassungsgerichtshofbeschwerden und der Gefahr, den Gleichheitsgrundsatz der österreichischen Bundesverfassung zu brechen, wurde 1997 der Zivildienst neuerlich verlängert. Nun wurde die Dauer explizit mit »zwölf Monaten« als Verfassungsbestimmung im ZDG angegeben und immunisiert.²³

Während der Zivildienst in anderen europäischen Ländern ab 1990 mit der allgemeinen Wehrpflicht abgeschafft²⁴ oder verkürzt²⁵ wurde und in der Mehrheit der Mitgliedsstaaten der EU inzwischen gleiche Länge zwischen Wehr- und Zivildienst herrscht, wurde er in Österreich seither um 50 Prozent verlängert (zu den unterschiedlichen internationalen Ausgestaltungen des Zivildienstes siehe: Endbericht der ZDRK, 2005, Abschlussbericht Fachausschuss Internationales, S. 93ff).

Für beinahe die Hälfte der Trägerorganisationen ist eine Dauer unter zehn Monaten nicht vorstellbar.²⁶ Interessant ist, dass nur 13 Prozent aller Träger, die geant-

wortet haben, finanzielle Gründe für diese Vorstellung einer um 66 Prozent längeren Dauer des Zivildienstes gegenüber dem Wehrdienst ab 2006 anführen. Bei mehr als 80 Prozent der Träger sind es organisatorische Gründe oder solche der Ausbildung bzw. der Leistungsqualität.²⁷ In diesem Lichte scheinen die finanziellen Auswirkungen einer Verkürzung des Zivildienstes vor allem ein Problem einer unbürokratischen und flexiblen, mit den Trägerorganisationen abgestimmten Zuweisungspraxis zu sein. Diese ist durch die gesetzlichen Voraussetzungen bereits heute möglich. Für die Zivildienstleistenden wären Zuweisungstermine in einem Abstand von 2, 3 oder 6 Monaten, insbesondere in Hinblick auf ihre Lebensplanung, die kostengünstigste Variante. Die kurzfristigen betriebswirtschaftlichen Überlegungen der Trägerorganisationen greifen allerdings in einem weiteren Sinne zu kurz. Stellt eine Verkürzung der Zivildienstdauer eine Reduktion der Naturalsteuer junger Männer im Sozialbereich dar, so erscheint gerade aufgrund der zu erwartenden zukünftigen demographischen Entwicklungen eine Reform des Sozialwesens unabdingbar. Eine stufenweise Reduktion der Zivildienstzeit würde es den Trägerorganisationen erlauben, das gegenwärtige System schrittweise umzubauen. Die Beibehaltung des *status quo* wäre strukturkonservierend und wird eine spätere Umstellung umso kostspieliger machen.

Szenario Abschaffung der Wehrpflicht – Kosten des Zivildienstersatzes

Bei Abschaffung der Allgemeinen Wehrpflicht und der damit einhergehenden Umstellung des Zivildienstes auf einen Freiwilligendienst, oder auch beim Ersatz der ZDL durch hauptamtlich Beschäftigte, träten vordergründig beim Bund und den Einrichtungen Einsparungen dadurch ein, dass die durch den Zivildienst veranlassten Ausgaben/Aufwendungen entfielen. Dem stünden eine Vielzahl von dann notwendi-

Tabelle 3: »Wie hoch schätzen Sie die Kosten für die Maßnahmen: Ersatz durch Hauptamtliche, durch Freiwillige, Verminderung des Leistungsangebotes, Erhöhung der Weiterverrechnung des Kostenersatzes, Sonstiges?«

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

Fragebogenauswertung der Trägerorganisationen, Frage 5.²⁹

gen Ausgleichsmaßnahmen und direkten wie indirekten Konsequenzen gegenüber, welche die Einsparungen minimieren, aufzehren oder letztlich sogar übertreffen könnten. Ihr Ausmaß ist aber nicht zuverlässig einzuschätzen. Im Hinblick auf den Ersatz der ZDL durch hauptamtlich Beschäftigte oder durch freiwillige MitarbeiterInnen wurden die von den Trägerorganisationen selbst geschätzten Mehrkosten bei Wegfall des Zivildienstes mit durchschnittlich 25 Prozent angegeben.²⁸

Die Mehrheit der Träger hat angegeben, dass Zivildienstler bei Wegfall der Wehrpflicht durch hauptamtliche MitarbeiterInnen ersetzt werden müssten.³⁰ Unter dieser Priorität der Orientierung der Träger auf Ersatz durch Hauptamtliche, muss auch diese Kostenschätzung der befragten Träger in Betracht gezogen werden. Zieht man das Ergebnis der Tobiassen-Studie³¹ ins Kalkül, die davon ausgeht, dass »zwei Vollzeitbeschäftigte drei Zivildienstleistende ersetzen« können, so könnte damit die von den Trägern geschätzte Kostensteigerung durch das erhöhte Leistungsniveau professioneller Arbeitskräfte aufgewogen werden.

Jedenfalls kann festgestellt werden, dass die Abschaffung der Wehrpflicht den Freiwilligendienst aus der hoheitlichen Kernaufgabe des Staates entließe und die Verwaltung, Organisation und der Einsatz der Freiwilligen rationeller und praxisnäher erfolgen könnte. Ebenso kann dann vom System des Lastenausgleiches gegenüber dem Präsenzdienst abgegangen und zu einem rationelleren System (z.B. einheitlicher Lohn) von Angebot und Nachfrage übergegangen werden. Denn das gegenwärtige System eines Zwangsdienstes begründet aus volkswirtschaftlicher Sicht Ineffizienzen und führt wegen des Einsatzes der »billigen« Arbeitskraft Zivildienstler zu Preisverzerrungen im Bereich der Sozialberufe. »Der gesamtwirtschaftliche Nutzen aus der Reform wird daher Kosten, die im Gefolge der Umstellung der Systeme auftreten können, deutlich übertreffen«, schließt Gudrun Biffi ihre Studie zur Frage der Wehrpflichtabschaffung und Auswirkungen auf Zivildienst und Sozialsystem.³² Daraus ist ersichtlich, dass der Zivildienst weder eine unabkömmliche Stütze des Sozialsystems ist, noch stellt er eine gesamtwirtschaftlich besonders effiziente Bereitstellung sozialer Dienste dar, wie von Trägerorganisationen oft angeführt wird.

Anmerkungen

- 1 Dieser Text beruht auf den Erkenntnissen des »Berichtes der Kommission Impulse für die Zivilgesellschaft«, Berlin vom 15.01.2004: »Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst in Deutschland« (siehe S. 33f). Aufgrund der vergleichbaren Entwicklung der Zivildienstdebatte in den beiden Ländern erscheint es gerechtfertigt, die Erkenntnisse der deutschen Kommission auf die Situation in Österreich mit den spezifischen Daten hier zu verknüpfen. Der hier vorliegende Artikel stellt die Weiterentwicklung eines Minderheitenberichtes zu den Kernaussagen des Fachausschusses Finanzen der österreichischen Zivildienstreformkommission 2004/05 von den VertreterInnen der Grünen, der Katholischen Jugend Österreichs, der Österreichischen Gewerkschaftsjugend und der Plattform für Zivildienstler dar.
- 2 Positionspapier des Arbeitsmarktservice Österreich, Nov. 2004, In: Endbericht der ZDRK, 2005, S. 221.
- 3 Bundesministerium für Finanzen Bundesvoranschlag 2005, Teilheft Kap. 11 Inneres, Wien 2004; Budgeterfolg 2003, Einnahmen des BmI nach § 28, S. 65.
- 4 Die Berechnungen des FA Finanzen zeigen, dass beispielsweise dem Österreichischen Roten Kreuz (ÖRK) direkte Kosten nach Abzug der vom BmI gewährten Subventionen von monatlich 93,45 Euro pro Zivildienstleistenden erwachsen (vgl. Endbericht der ZDRK, 2005, S. 949).

- 5 ZDG § 28 (4) Z 2.
- 6 Bundesministerium für Finanzen Bundesvoranschlag 2005, Teilheft Kap. 11 Inneres, Wien 2004; Ausgaben des BmI nach § 28 (4), S. 31.
- 7 Bundesministerium für Finanzen Bundesvoranschlag 2005, Teilheft Kap. 11 Inneres, Wien 2004; Ausgaben des BmI. Entspricht einem Segment der angeführten Gesamtaufwendung des BmI, S. 5.
- 8 ebd.: Gesamtausgaben des BmI für den Zivildienst: Zusammengesetzt aus Kostenersatz an Träger insbesondere nach §28 ZDG, Wohnkostenbeihilfe, Familienunterhalt und Fahrtkostenersatz an Zivildienstler, S. 31.
- 9 Siehe Fragebogenauswertung der Trägerorganisationen, Frage 4, In: Endbericht der ZDRK, 2005, S. 1346.
- 10 Angaben laut BmSG, In: Endbericht der ZDRK, 2005, S. 829.
- 11 Entsprechend der Angaben der Träger aufgrund der Erhebung durch den Fachausschuss Finanzen. In: Endbericht der ZDRK, 2005, S. 829.
- 12 Die Studie von Kraft/ Temt »Befragung der Zivildienstler zu ihrer Situation und Einstellung zur Freiwilligen Verlängerung« zeigt sehr deutlich, dass »jene ZDL, deren tägliches Pflegegeld unter 11 Euro liegt, in 77,6% Prozent der Fälle als nicht ausreichend empfunden, während hingegen von jenen ZDL, die mehr als 11 Euro Pflegegeld ausbezahlt bekommen, es von 64,3% als ausreichend empfunden wird.« Hier ergibt sich ein klarer Anknüpfungspunkt zu den bis 2000 ausbezahlten 155 Schilling (11,26 Euro) Pflegegeld. In: Endbericht der ZDRK, 2005, S. 595 f.
- 13 ebd.: »Befragung der Zivildienstler zu ihrer Situation und Einstellung zur Freiwilligen Verlängerung«, S. 596.
- 14 VfGH-Erkenntnis vom 15.10.04/ GZ G36/04, V20/04.
- 15 VfGH-Erkenntnis vom 29.06.2002 G275/01.
- 16 Endbericht der ZDRK, 2005, S. 1372.
- 17 Kraft/ Temt »Befragung der Zivildienstler zu ihrer Situation und Einstellung zur Freiwilligen Verlängerung«. In: Endbericht der ZDRK, 2005, S. 596.
- 18 ebd.: S. 949.
- 19 Bei dieser Berechnung kommt es zu einer gegenseitigen Aufrechnung der Subventionen, die sich aus § 28 (2) und (3) ZDG ergeben. Über die Einnahmen in der Form von Kostenersatz kann das BmI jedoch nicht frei verfügen.
- 20 Tobiassen geht in einer Studie im Auftrag der dt. Kommission davon aus, dass zwei Hauptamtliche drei ZDL ersetzen. Tobiassen (1999). »Die Kostenfrage im Sozialwesen bei Wegfall des Zivildienstes« S. 4.
- 21 ZDG-Novelle 1991, BGBl Nr. 675.
- 22 ZDG-Novelle 1994, BGBl. Nr. 187.
- 23 § 2 Abs. 5 ZDG idF BGBl. Nr. 788/1996.
- 24 »In Belgien, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Malta, Niederlande, Portugal, Slowenien, Spanien und Ungarn wurde die Wehrpflicht ausgesetzt bzw. abgeschafft. Somit besteht ab 2007 nur noch in 10 Mitgliedstaaten der EU die allgemeine Wehrpflicht.« (Endbericht der ZDRK, 2005, S. 97).
- 25 Eine Gleichstellung mit dem Heer erfolgte in Dänemark, Deutschland und Italien.
- 26 Siehe Fragebogenauswertung der Trägerorganisationen, Frage 6, In: Endbericht der ZDRK, 2005, S. 1349.
- 27 ebd. in Beantwortung der Frage 7, S. 1350.
- 28 ebd. in Beantwortung der Frage 5, S. 1348.
- 29 ebd., S. 1348.
- 30 ebd. in Beantwortung der Frage 2, S. 1345.
- 31 Tobiassen (1999). »Die Kostenfrage im Sozialwesen bei Wegfall des Zivildienstes« S. 4.
- 32 Biff, Gudrun (2003). »Implikationen eines Freiwilligenheeres für den österreichischen Arbeitsmarkt«, In: Monatsberichte des WIFO 1/2003, S. 60.

Aktuelle Debatte:
Das Verhältnis von EU und Türkei