

## Stellungnahme zur Novelle des Zivildienstgesetzes

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Bundesgesetz, mit dem das Zivildienstgesetz 1986 geändert wird.

Zivildienstler sind für uns eine wichtige Unterstützung in der Begleitung von Menschen mit Behinderungen. Viele von ihnen entscheiden sich anschließend für eine Ausbildung im Sozialbereich, für eine Anstellung bei der Lebenshilfe oder für eine ehrenamtliche Tätigkeit. Sie sind für die Gesellschaft und das Sozialwesen sehr bedeutend.

Grundsätzlich begrüßen wir es ausdrücklich, dass der Zivildienst attraktiver gestaltet und die Qualität der Dienstleistung und der gemeinsamen Standards der Träger erhöht werden soll. Auch verbesserte Ausbildungsmaßnahmen sehen wir grundsätzlich als sinnvoll im Sinne des Gemeinwohlauftrages der mit dem Zivildienst verbunden ist.

Dies wird allerdings nicht durch neuen und zusätzlichen administrativen Aufwand geschehen. Aufgrund des dramatischen Rückgangs von Zivildienstleistenden im Jahr 2018, u.a. aufgrund der demografischen Entwicklung, sehen wir **die angedachten Maßnahmen nicht weitreichend genug bzw. kontraproduktiv**.

Wie den Medien zu entnehmen war, ist die Anzahl an „untauglichen“ Stellungspflichtigen noch nie so hoch gewesen. Wir denken, dass man hier Maßnahmen treffen müsste. Ein Großteil dieser jungen Männer könnte durchaus den Zivildienst absolvieren. Das heißt, dass die Untauglichkeitskriterien zumindest für Zivildienstwillige dringend neu geregelt werden sollten.

### Zur Verbesserung der Steuerungs- und Aufsichtsfunktion des Bundes

Hier stellt sich die Frage, inwieweit in die Zuteilung von Zivildienstleistenden eingegriffen werden soll. So ist das Interesse an Plätzen regional sehr verschieden. Sollten wir nun extern vorgeschrieben bekommen, einige Plätze an bestimmten Orten vergeben zu müssen, wäre es schwer bis unmöglich, diese zu besetzen. Hier wäre eine Konkretisierung der geplanten Steuerungsfunktion bzw. einer Einspruchsmöglichkeit unsererseits im Vorfeld wünschenswert.

Die heutigen Einsatzstellen für Zivildienstleistende haben einen ganz unterschiedlichen Charakter und könnten deshalb auch unterschiedlich bewertet und honoriert werden. Beispielsweise könnte es eine besondere Anerkennung für jene Zivildienstleistenden geben, die unmittelbar in der Begleitung von Menschen tätig sind. Ihr Dienst könnte kürzer sein oder besser honoriert werden. Allerdings müssten hier gesetzliche Vorkehrungen getroffen werden, die stärker als bisher eigenständiges Arbeiten mit Menschen mit Behinderungen oder analoge Tätigkeiten möglich machen.

## **Ausbildungsmodule für Zivildienstleistende**

Die vorgeschlagenen **Ausbildungsmodule für Zivildienstleistende** sehen wir skeptisch: Einerseits ist es grundsätzlich sinnvoll, in standardisierte Grundausbildungen zu investieren. Allerdings bringen auf Grund des heterogenen Personenkreises (stark unterschiedliche Vorbildungen und Interessen) die vorgeschlagenen Maßnahmen aus unserer Sicht keine Wertsteigerung des Zivildienstes mit sich.

Allgemeine Staatsbürgerschaftskunde wird sowohl an Gymnasien als auch an den Berufsschulen unterrichtet und scheinen uns als soziale Dienstleister nicht zielführend zu sein, da unsere Arbeit nicht im allgemein-pädagogischen Feld sondern im Bereich soziale Dienstleistungen liegt.

Ausbildungsmodule für Zivildienstleistende sollten einen unmittelbaren und klaren Nutzen für den einzelnen Zivildienstleistenden bringen. Nur dadurch könnte der Zivildienst an Attraktivität gewinnen (Erste Hilfe Kurs, Führerschein, Fahrsicherheitstraining, pflegerische Ausbildungen wie z.B. UBV (Unterstützung bei der Basisversorgung)). Zumal beim Bundesheer solche attraktive Ausbildungen durchaus angeboten werden.

Wir schlagen daher vor, unter Einbeziehung der Trägerorganisationen ein Modulsystem zu entwickeln, das praxisnahe und individuell anpassbare Ausbildungen anbietet. Nicht für alle wäre beispielsweise eine UBV-Aufschulung sinnvoll, aber für jemanden, der etwa im Wohnbereich eingesetzt wird und der später in dem Bereich Behindertenbegleitung haupt- oder ehrenamtlich arbeiten möchte, wäre dies sehr sinnvoll und setzte eine deutliche Qualitätsverbesserung des Zivildienstes. Staatsbürgerkunde könnte eines der Module im Angebot sein, wenn dies der ZISA bzw. dem Träger sinnvoll erscheinen. Die Kosten für attraktive Ausbildungsmodule sollten vom Bund oder der ZISA übernommen werden.

## **Ausbildungsmodul für Vorgesetzte**

Die **Einführung eines computerunterstützten Ausbildungsmoduls für Vorgesetzte** könnte grundsätzlich sinnvoll im Sinne einer standardisierten Grundkenntnis für Vorgesetzte sein. In der vorgeschlagenen Form führt sie allerdings zu einem erheblichen Aufwand bei den Einsatzstellen. Durch laufende neue gesetzliche Regelungen werden unsere Standorte immer mehr durch Vorschriften und Bürokratie belastet. Wenn wir bedenken, dass es in einem Bundesland alleine bis zu 60 Standorte geben kann, so ist leicht zu errechnen wie hoch der zusätzliche Bedarf an Personalzeit dafür ist, vor allem, wenn dies alle drei Jahre wiederholt werden sollte.

Die Inhalte betreffend die Rechte und Pflichten des Zivildienstpflichtigen, des Rechtsträgers sowie des Vorgesetzten werden in unserem Unternehmen jedem Vorgesetzten bereits bei Dienstbeginn im Zuge der arbeitsrechtlichen Einführung zur Kenntnis gebracht. LeiterInnen werden bereits jetzt kontinuierlich zu Themen der Mitarbeiterführung geschult. Hier sind wir eher skeptisch ob die Maßnahmen zu einer essentiellen Verbesserung des Zivildienstes führen können.

## **Dienstunfähigkeit**

Eine **vorzeitige Entlassung ab insgesamt 21 Kalendertagen Dienstunfähigkeit** aus gesundheitlichen Gründen würde zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand führen, weil ständig mitgerechnet werden muss.

Es gibt immer wieder rückwirkende Krankmeldungen, obwohl es diese eigentlich nicht geben sollte. Krankmeldung bei Halbtagen und einzelnen Tagen müssen ärztlich bestätigt werden. Vergütungen sind zurückzufordern, weil die Auszahlung zu diesem Zeitpunkt bereits erfolgt ist. Bsp.: Krankmeldung bis 11.9.; Auszahlung bis 30.9. ist bereits erfolgt, bis die Krankmeldung (mit dem Stundennachweis) in der Personalverrechnung angekommen ist.

Die Anzahl der Austritte von Zivildienstleistenden erhöht sich durch diese Maßnahme, die interne Ausbildung war zumindest teilweise umsonst. Und eine Nachbesetzung der ausgeschiedenen Zivildienstleistenden ist in den seltensten Fällen möglich, weil die Zuweisung eines Zivildieners immer an fix definierte Turnusse gebunden ist. Folglich ist eine direkte Nachbesetzung meistens nicht möglich, der Zivildieners fehlt, es entsteht eine Lücke. Daher empfehlen wir eine Beibehaltung § 19a ZDG in der bisherigen Form.

5. November 2018

Mag. Albert Brandstätter  
Generalsekretär