

## **Gesetzentwurf**

### **des Bundesrates**

## **Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes**

### **A. Zielsetzung**

Junge Menschen, die sich um eine Einstellung im öffentlichen Dienst bewerben, werden infolge der Ableistung des Wehr- oder Zivildienstes im Vergleich zu anderen Bewerbern vielfach benachteiligt. Insbesondere Lehramtskandidaten können in vielen Fällen nachweisen, daß sie mit der von ihnen erzielten Note und der vorhandenen Fächerkombination ohne die wehr- oder zivildienstbedingte Verzögerung noch problemlos in den Schuldienst übernommen worden wären.

Der Abbau dieser Benachteiligungen stellt einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Wehrgerechtigkeit dar.

### **B. Lösung**

§ 11 a des Arbeitsplatzschutzgesetzes wird dahin gehend ergänzt, daß unter bestimmten Voraussetzungen Benachteiligungen für Bewerber zum öffentlichen Dienst, die Wehr- oder Zivildienst geleistet haben, abgebaut werden.

### **C. Alternativen**

keine

### **D. Kosten**

keine

Bundesrepublik Deutschland  
Der Bundeskanzler  
14 (23) — 372 35 — Ar 6/83

Bonn, den 14. Oktober 1983

An den Herrn  
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Abs. 3 des Grundgesetzes den vom Bundesrat in seiner 525. Sitzung am 15. Juli 1983 beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes mit Begründung (Anlage 1) und Vorblatt.

Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist der Bundesminister der Verteidigung.

Die Auffassung der Bundesregierung zu dem Gesetzentwurf ist in der als Anlage 2 beigefügten Stellungnahme dargelegt.

**Kohl**

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes**

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1**

§ 11 a des Gesetzes über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. April 1980 (BGBl. I S. 425) wird wie folgt geändert:

1. Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1
2. Folgender Absatz 2 wird angefügt:  
„(2) Haben sich die Anforderungen an die fachliche Eignung für die Einstellung in den öffentlichen Dienst für Wehrpflichtige im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 während der wehrdienstbedingten Verzögerung ihrer Bewerbung um Einstellung erhöht, so ist der Grad ihrer fachli-

chen Eignung nach den Anforderungen zu prüfen, die zu einem Zeitpunkt bestanden haben, zu dem sie sich ohne den Grundwehrdienst hätten bewerben können. Führt die Prüfung zu dem Ergebnis, daß ein Wehrpflichtiger ohne diese Verzögerung eingestellt worden wäre, kann er vor Bewerbern ohne Grundwehrdienst eingestellt werden. Die Zahl der Stellen, die Wehrpflichtigen in einem Einstellungstermin vorbehalten werden kann, bestimmt sich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der Bewerber mit wehrdienstbedingter Verzögerung zu denjenigen, bei denen eine solche nicht vorliegt; Bruchteile von Stellen sind zugunsten der Wehrpflichtigen aufzurunden.“

**Artikel 2**

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1983 in Kraft.

## Begründung

Junge Menschen, die sich um eine Einstellung im öffentlichen Dienst bewerben, werden infolge der Ableistung des Wehr- oder Zivildienstes im Vergleich zu anderen Bewerbern vielfach benachteiligt. Insbesondere Lehramtskandidaten können in vielen Fällen nachweisen, daß sie mit der von ihnen erzielten Note und der vorhandenen Fächerkombination ohne die Wehr- oder zivildienstbedingte Verzögerung noch problemlos in den Schuldienst übernommen worden wären.

So kann es durchaus sein, daß ein Bewerber für das Lehramt an Gymnasien mit der Fächerkombination Mathematik/Physik und der Note 2,6 im zweiten Staatsexamen heute nicht mehr eingestellt werden kann, vor eineinhalb Jahren aber ohne Schwierigkeiten übernommen worden wäre. Hätte er also keinen Wehr- oder Zivildienst abgeleistet, wäre seine Ausbildung eineinhalb Jahre vorher abgeschlossen gewesen, und er hätte einen sicheren Platz als Lehrer an einem Gymnasium erhalten können.

§ 11a des Arbeitsplatzschutzgesetzes, der diesen Sachverhalt anspricht, hat folgenden Wortlaut:

„Bewirbt sich ein Soldat oder entlassener Soldat bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Grundwehrdienstes um Einstellung in den öffentlichen Dienst, so hat er Vorrang vor gesetzlich nicht bevorrechtigten Bewerbern gleicher Eignung. Das gleiche gilt für Wehrpflichtige, die im Anschluß an den Grundwehrdienst eine für den künftigen Beruf im öffentlichen Dienst vorgeschriebene, über die allgemeinbildende Schulbildung hinausgehende Ausbildung ohne unzulässige Überschreitung der Regelzeit durchlaufen, wenn sie sich innerhalb von sechs Monaten nach Abschluß dieser Ausbildung um Einstellung bewerben.“

Als 1971 Satz 1 dieser Bestimmung formuliert und 1977 Satz 2 hinzugefügt wurde, war diese Benachteiligung durch die Ableistung von Wehr- oder Zivildienst so noch nicht zu sehen. Damals reichte es aus, die verbrachten Zeiten im Wehr- oder Zivildienst bei der planmäßigen Anstellung anzurechnen, so daß die Zeitverzögerung wieder voll ausgeglichen wurde. Im Gegensatz dazu geht es heute entscheidend um die Frage, ob der Bewerber, der Wehr- oder Zivildienst geleistet hat, überhaupt noch eingestellt werden kann.

Der Abbau dieser Benachteiligung stellt einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Wehrgerechtigkeit dar.

## Zu Artikel 1

Die vorgesehene Regelung eröffnet die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen Bewerber für den öffentlichen Dienst nach Ableistung von Wehr- oder Zivildienst bevorzugt einzustellen. Sie ist mit dem Leistungsgrundsatz, nach dem bei der Auswahl der Bewerber um die Besetzung freier Stellen im öffentlichen Dienst derjenige auszuwählen ist, der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Anforderungen der zu übertragenden Stelle am besten gerecht wird, vereinbar; die Bewerber erbringen eine Examensnote, die — wenn auch zeitversetzt — den besonderen Qualifikationsmerkmalen für eine Übernahme in den öffentlichen Dienst entspricht. Diese Leistungsbewertung weicht zwar von dem Grundsatz ab, daß an sich derjenige auszuwählen ist, der aktuell den Anforderungen am besten entspricht; da die Betroffenen die gleiche Leistung aber allein aufgrund ihres Wehrdienstes erst später erbringen konnten, ist diese Abweichung verfassungsgemäß.

Die Regelung dient auch der Verwirklichung des Grundsatzes der Wehrgerechtigkeit.

Die Regelung trägt den Belangen der übrigen Bewerber, insbesondere durch die vorgesehene Quotenregelung, angemessen Rechnung.

Da jede im Arbeitsplatzschutzgesetz geregelte Änderung bzw. Begünstigung aufgrund des § 78 des Zivildienstgesetzes auch für anerkannte Kriegsdienstverweigerer Anwendung findet, ist eine ausdrückliche Gleichstellung für diesen Personenkreis in diesem Gesetz nicht erforderlich.

## Zu Artikel 2

Im Hinblick auf die bestehenden Benachteiligungen für Bewerber zum öffentlichen Dienst nach Ableistung von Grundwehrdienst bzw. Zivildienst ist es erforderlich, daß die Neuregelung kurzfristig — möglichst bereits vor dem nächsten Einstellungs-termin in den Bundesländern — in Kraft tritt.

## **Stellungnahme der Bundesregierung**

Die Bundesregierung begrüßt den vom Bundesrat eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes (BR-Drucksache 199/83).

Er dient der Wehrgerechtigkeit.

Die soziale Zielsetzung des Gesetzentwurfs und die geringe Zahl der Betroffenen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bewerber für den öffentlichen Dienst lassen die Modifizierung des Leistungsgrundsatzes im Sinne von Artikel 33 Abs. 2 GG im vorgesehenen Umfang verfassungsrechtlich vertretbar erscheinen.





