

Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Vorwort

Bei der Durchführung des Wehrpflichtgesetzes greifen die Wehrersatzbehörden (in der Regel die Kreiswehrrersatzämter) nicht nur in die persönlichen Verhältnisse der Wehrpflichtigen ein. Auch das berufliche Umfeld kann durch eine Einberufung zum Grundwehrdienst oder einer der anderen Wehrdienstarten betroffen sein. Die Kreiswehrrersatzämter sind seit jeher mit den sich aus diesem Spannungsfeld ergebenden Problemen konfrontiert.

Die dabei gewonnenen Erfahrungen haben gezeigt, dass viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht ausreichend über den Umfang der im Interesse der Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland notwendigen Maßnahmen und über deren mögliche Auswirkungen auch auf ihre Betriebe informiert sind. Gleiches gilt andererseits auch hinsichtlich der Möglichkeiten, eigene Interessen gegenüber denjenigen der Bundeswehr, zumindest für eine bestimmte Zeit, durchzusetzen.

Viele der dabei zutage tretenden Probleme lassen sich jedoch vermeiden oder auf ein Mindestmaß reduzieren, wenn sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber frühzeitig auf die Einberufung eines Mitarbeiters zum Wehrdienst einstellen kann.

Die Bundeswehr bemüht sich, alle mit einer Einberufung zum Wehrdienst in Verbindung stehenden Maßnahmen auch für die betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber besser durchschaubar und planbar zu machen. Sie stößt jedoch regelmäßig dort an ihre Grenze, wo ihr die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber des einzuberufenden Wehrpflichtigen nicht bekannt ist. Die Mitwirkung des wehrpflichtigen Arbeitnehmers ist deshalb unabdingbar und sollte zwischen ihm und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber einvernehmlich geregelt sein

Unabhängig davon ist eine verbesserte gegenseitige Information wesentliche Voraussetzung für die bestmögliche Überbrückung der wehrdienstbedingten Abwesenheit eines Arbeitnehmers.

Die vorliegende Broschüre soll einen Beitrag in diesem Sinne leisten.

I Einleitung

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist von der Wehrpflicht nahezu ebenso betroffen wie ihr oder sein Arbeitnehmer. Deshalb muss sie oder er sich auf den zeitweiligen Ausfall eines Arbeitnehmers einstellen, wenn dieser als Wehrpflichtiger zum Grundwehrdienst, zum freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst, zu Wehrübungen oder zu besonderen Auslandsverwendungen einberufen wird.

Hierzu dienen die folgenden Hinweise.

II GRUNDWEHRDIENST

1. Erfassung

Das Wehrpflichtgesetz sieht vor, dass die Wehrerfassung bereits nach Vollendung des 17. Lebensjahres erfolgt. Die Erfassungsbehörde (Einwohnermeldebehörde) übermittelt dem Kreiswehrrersatzamt bestimmte Daten, die für das weitere Handeln der Wehrrersatzbehörden erforderlich sind. Diese Daten bilden mit weiteren, von den Kreiswehrrersatzämtern selbst erhobenen, die Grundlage für die Ladung zur möglichst einberufungsnahen Musterung.

2. Musterung

Im Rahmen der Musterung entscheidet das Kreiswehrrersatzamt, ob der Wehrpflichtige für den Wehrdienst zur Verfügung steht oder nicht. Es stellt auf Grund einer ärztlichen Begutachtung fest, ob der Gemusterte den Anforderungen des Wehrdienstes gesundheitlich gewachsen ist, und prüft auch, ob bei ihm *persönliche* Gründe vorliegen, die seine Einberufung zum Wehrdienst auf Dauer oder vorübergehend ausschließen.

Jeder Wehrpflichtige wird bereits im Ladungsschreiben zur Musterung darauf hingewiesen, dass er seine Arbeitgeberin/ seinen Arbeitgeber in die Planung des von ihm gewünschten abschnittsweisen Grundwehrdienstes einbezieht (weiteres siehe unter Überschrift „Einberufung“).

Nach dem Ergebnis der ärztlichen Untersuchung wird einer der folgenden Tauglichkeitsgrade festgesetzt:

- wehrdienstfähig
- vorübergehend nicht wehrdienstfähig
- nicht wehrdienstfähig

Wer vorübergehend nicht wehrdienstfähig ist, wird für eine bestimmte Zeit nicht zum Wehrdienst oder Zivildienst herangezogen. Nach deren Ablauf wird er noch einmal untersucht. Dabei kann sich sein Tauglichkeitsgrad ändern.

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

3. Eignungsuntersuchung und Eignungsfeststellung (EUF)

Die Wehrpflichtigen werden vor ihrer Einberufung soweit erforderlich und notwendig mit Hilfe psychologischer Testverfahren auf ihre Eignung für Verwendungen in den Streitkräften untersucht. Ziel ist, die Voraussetzungen für eine Einberufung nach dem Grundsatz „Der richtige Mann an den richtigen Platz“ zu schaffen. Bei der Eignungsfeststellung werden auch Verwendungswünsche des Wehrpflichtigen berücksichtigt.

4. Wehrüberwachung

Mit der Erfassung kommen auf den jungen Wehrpflichtigen Melde- und Genehmigungspflichten gegenüber dem Kreiswehersatzamt zu. Sie sollen sicherstellen, dass die Wehersatzbehörden die Wehrpflichtigen jederzeit erreichen können.

Eine wichtige Pflicht wird jungen Männern aber bereits schon ab Vollendung des 17. Lebensjahres auferlegt. Sie benötigen eine Genehmigung des Kreiswehersatzamtes, wenn sie Deutschland für länger als drei Monate verlassen wollen, z.B. weil ihre Arbeitgeberin bzw. ihr Arbeitgeber sie für eine Tätigkeit im Ausland vorgesehen haben. Die Genehmigung ist zu beantragen, bevor Deutschland verlassen wird. Sie wird Wehrpflichtigen, die den Grundwehrdienst bereits absolviert haben (Reservisten), in der Regel erteilt. Ungedienten Wehrpflichtigen, die zur Ableistung des Grundwehrdienstes herantreten, wird sie in der Regel erteilt werden, wenn und so lange sie nicht für eine Einberufung zum Grundwehrdienst herantreten, weil sie beispielsweise aus persönlichen Gründen vom Wehrdienst zurückgestellt sind.

Je nach erlangtem Dienstgrad scheidet ein Wehrpflichtiger mit Ablauf des Jahres, in dem er das 32., 45. oder 60. Lebensjahr vollendet, aus der Wehrüberwachung aus. Danach entfallen für ihn diese und die eingangs genannten Pflichten.

5. Einberufung

Einberufungen zum Grundwehrdienst erfolgen überwiegend zum Quartalsbeginn, also zum 1. Januar, 1. April, 1. Juli und 1. Oktober jeden Jahres. Zu anderen Terminen, den so genannten Zwischeneinberufungsterminen, wird außerdem Bedarf an Grundwehrdienstleistenden bei der Marine gedeckt.

Die Wehrpflichtigen werden einberufen

- entweder zum 9 Monate dauernden Grundwehrdienst,
- oder zum 9 Monate dauernden Grundwehrdienst mit anschließendem freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst, wenn sie dies gewünscht haben und dafür geeignet sind. Freiwilliger zu-

sätzlicher Wehrdienst kann von einem bis zu 14 Monate dauern. Er ist an die Bereitschaft des Wehrpflichtigen geknüpft, an besonderen Auslandsverwendungen (z.B. SFOR oder KFOR im ehemaligen Jugoslawien) teilzunehmen.

- Eine weitere Variante ist der sogenannte abschnittsweise Grundwehrdienst aus Bedarfsgründen, zu dem ein Wehrpflichtiger nur einberufen werden kann, wenn er dies ausdrücklich gewünscht hat. Ob der Grundwehrdienst zusammenhängend oder abschnittsweise geleistet wird, hängt allerdings nicht nur von dem Wunsch des Wehrpflichtigen, sondern auch von dem Bedarf der Streitkräfte ab. Stellen für den abschnittweisen Grundwehrdienst stehen innerhalb der Streitkräfte nur in begrenztem Umfang zur Verfügung. Wird ein Wehrpflichtiger wunschgemäß zum abschnittweisen Grundwehrdienst herangezogen, dauert der erste Abschnitt sechs Monate; die restliche Zeit wird grundsätzlich in zwei je 1 ½ Monate dauernden Abschnitten abgeleistet, wobei diese bereits im Einberufungsbescheid zum ersten Abschnitt festgelegt werden.

Durch diese Form der Wehrdienstleistung sollen keine zusätzlichen Konflikte mit dem Ausbildungsbetrieb oder der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber/Dienstherrn eines Wehrpflichtigen entstehen.

Eine Koppelung von abschnittweisem Grundwehrdienst und betrieblicher bzw. Beamtenausbildung kommt deshalb grundsätzlich nicht in Betracht. Wegen der erst mit Vollendung des 18. Lebensjahres beginnenden Wehrpflicht könnte es sich bei Wehrpflichtigen mit entsprechendem Wunsch zumeist nur um solche mit Hochschul- oder Fachhochschulreife handeln.

Interessenkonflikte zwischen Wehrpflichtigen und ihren Arbeitgeberinnen/ Arbeitgebern/Dienstherrn, die durch eine Einberufung zum abschnittweisen Grundwehrdienst möglich sind, können nur durch rechtzeitigen Informationsaustausch ausgeschlossen werden. Die Einberufung muss zwischen dem Wehrpflichtigen und seiner Arbeitgeberin/ seinem Arbeitgeber/Dienstherrn abgestimmt sein. Aus diesem Grund erhalten alle Wehrpflichtigen, die sich für den abschnittweisen Grundwehrdienst entscheiden wollen, eine spezielle Information und eine Ausfertigung der entsprechenden Erklärung zur Vorlage bei der Arbeitgeberin/ beim Arbeitgeber/Dienstherrn. Wenn gleichwohl im Einzelfall Interessenkonflikte entstehen, kann die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber/ der Dienstherr noch immer ein Unabkömmlichstellungsverfahren (nach § 13 WPflG) in die Wege leiten.

- Einberufungswünsche sind an das Kreiswehrrersatzamt zu richten. Sie versprechen insbesondere dann Erfolg, wenn sie dem Amt frühzeitig vorgetragen werden und der gewünschten Verwendung keine musterungsärztlichen Verwendungsausschlüsse entgegen stehen. Gelegenheit, Einberufungswünsche zu äußern, besteht unmittelbar nach der Musterung und der darauf folgenden psychologischen Eignungsuntersuchung. Einberufungszusagen können nur für bereits zur Besetzung vorliegende Stellen erteilt werden. Die Stellen für Grundwehrdienstleistende werden den Kreiswehrrersatzämtern in der Mehrzahl rund 5 Monate vor dem jeweiligen Einberufungstermin zugewiesen. Stellen, die einen freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst ermöglichen, liegen den Kreiswehrrersatzämtern, weil sie schwieriger zu besetzen sind, schon rund 9 Monate vor den Einberufungsterminen vor.

6. Auswirkungen des Einberufungsbescheides

- Der Wehrpflichtige erfährt durch den Einberufungsbescheid, wann und bei welchem Truppteil er den Dienst anzutreten hat. Ihm wird ferner mitgeteilt, ob der Grundwehrdienst in Abschnitten oder zusammenhängend / zusammenhängend mit anschließendem freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst zu leisten ist. Bei gleichzeitiger Einberufung zum freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst ist im Einberufungsbescheid die Gesamtdauer des ab dem angegebenen Dienstantrittstermin zu leistenden Wehrdienstes angegeben.
- Jeder Arbeitnehmer/Beamte hat seiner Arbeitgeberin/Arbeitgeber/Dienstherrn unverzüglich von der Einberufung zu unterrichten.
- Rechtsbehelfe (Widersprüche) und Rechtsmittel (Klagen vor dem Verwaltungsgericht) haben keine aufschiebende Wirkung. Der Dienst ist anzutreten, solange kein anders lautender Bescheid ergangen ist.

7. Zeitpunkt der Einberufung

Allgemeine Heranziehungsgrenze ist die Vollendung des 23. Lebensjahres; der Dienstantrittstermin muss grundsätzlich vor diesem Zeitpunkt liegen. Bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres ist insbesondere der Wehrpflichtige heranziehbar, der wegen einer Zurückstellung vom Wehrdienst nicht vor Vollendung des 25. Lebensjahres herangezogen werden konnte. In Ausnahmefällen kann die Heranziehungsgrenze bei der Vollendung des 32. Lebensjahres liegen.

Die für den Wehrdienst verfügbaren Wehrpflichtigen werden zur Ableistung des 9-monatigen Grundwehrdienstes nach folgenden Grundsätzen einberufen:

a) Einberufungsgrundsatz „Jung vor Alt (im Sinne der Heranziehbarkeit)“

Der Grundwehrdienst soll nach dem Willen des Gesetzgebers in möglichst jungen Jahren geleistet werden. Die Wehrpflichtigen werden deshalb im Rahmen des Bedarfs der Streitkräfte möglichst unmittelbar

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

einberufen. „Jung“ ist in diesem Zusammenhang so zu verstehen, dass eine Einberufung unmittelbar nach Ablauf einer Zurückstellung erfolgt. „Alt“ heißt, dass zwischen dem Ende einer Zurückstellung und der Einberufung ein größerer Zeitraum verstrichen ist, z.B. weil dem Kreiswehrrersatzamt keine geeignete Stelle für diesen Wehrpflichtigen zur Verfügung stand. Ein „junger“ Wehrpflichtiger in diesem Sinne kann also durchaus lebensälter sein als ein „alter“.

b) Abiturienten/Fachoberschulabsolventen

Abiturienten/Fachoberschulabsolventen ohne nachgewiesenen Ausbildungsplatz oder ohne Studienplatz können sowohl im Schulabschlussjahr als auch zu Dienst Eintrittsterminen im darauf folgenden Jahr einberufen werden.

Diejenigen Wehrpflichtigen, die einen mit beruflichen Ausbildungsplatz nachweisen können, werden vom erstmöglichen Einberufungstermin nach Abschluss der beruflichen Ausbildung bis zur gesetzlichen Heranziehungsgrenze einberufen.

Wehrpflichtige, die mit Studienabsichten bzw. mit nachgewiesenem Studienplatz sollen, sofern es der Bedarf zulässt, im Schulabschlussjahr einberufen werden.

Abiturienten/Fachoberschulabsolventen die nicht zu einem im Schulabschlussjahr liegenden Termin einberufen werden, sind für den Wehrdienst verfügbar, solange der Einberufung keine Wehrdienstausnahme/kein Einberufungshindernis entgegensteht. Einberufungen aus einem laufenden Semester heraus werden nach Möglichkeit vermieden.

c) Befristete Arbeitsverhältnisse

Die Einberufung zum Grundwehrdienst aus einem befristeten Arbeitsverhältnis bedeutet für den Wehrpflichtigen grundsätzlich ebenso wenig eine besondere Härte im Sinne der Zurückstellungsbestimmungen im Wehrpflichtgesetz wie die Einberufung aus einem nicht befristeten, sondern auf unbestimmte Zeit angelegten Arbeitsverhältnis. Eine Zurückstellung vom Wehrdienst ist deshalb nicht möglich. Die Schutzbestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes (ArbPlSchG) gelten nicht nur für unbefristete, sondern auch für befristete Arbeitsverhältnisse. Gemäß § 1 Abs. 4 ArbPlSchG wird ein befristetes Arbeitsverhältnis durch die Einberufung zum Grundwehrdienst allerdings nicht verlängert.

Der Ausbildungsbetrieb darf die Übernahme eines 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 ArbPlSchG).

d) Arbeitslosigkeit vor dem Grundwehrdienst

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

e) Arbeitslosigkeit nach dem Grundwehrdienst

Ergibt sich für einen Arbeitnehmer, der eine Berufsausbildung abgeschlossen hat, nach dem Grundwehrdienst Arbeitslosigkeit, bestimmen sich die Leistungen nach dem Arbeitsförderungs-

gesetz (AFG) bei einem zwischen Abschluss der Berufsausbildung und Dienstantritt liegenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich nach dem Arbeitsentgelt, das aus diesem Arbeitsverhältnis bezogen wurde; dabei kommt es auf die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses nicht an (§ 112 Abs. 5 Ziff. 9 AFG).

Wehrpflichtige, die unmittelbar nach Abschluss ihrer beruflichen Ausbildung Grundwehrdienst leisten, erhalten auch bei anschließender Arbeitslosigkeit - vereinfacht dargestellt - die Leistungen nach dem AFG nicht unter Zugrundelegung der Ausbildungsvergütung, sondern (§ 112 Abs. 7 AFG)

- unter Berücksichtigung des Gehaltes/Lohnes nach den maßgeblichen tariflichen Regelungen
- andernfalls (wenn tarifliche Regelungen nicht vorhanden) nach dem ortsüblichen Arbeitsentgelt (für Berufsanfänger) unter Berücksichtigung der Lage auf dem Arbeitsmarkt.

8. Freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst (FWD)

Die Streitkräfte sind wegen der Besonderheiten ihrer Auslandseinsätze auf länger dienende Soldaten angewiesen. Bei diesem Teil der Streitkräfte ist freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst im Status eines Grundwehrdienstleistenden von einem bis zu 14 Monaten unmittelbar im Anschluss an den Grundwehrdienst möglich. Damit soll nicht nur der dort verstärkt bestehende Bedarf an Mannschaftsdienstgraden gedeckt, sondern auch gewährleistet werden, dass Wehrpflichtige nicht von wesentlichen Aufgaben der Streitkräfte ausgeschlossen sind. Mit seinen zusätzlichen finanziellen Anreizen bietet der freiwillige zusätzliche Wehrdienst den Wehrpflichtigen darüber hinaus mehr Flexibilität beim Übergang in Beruf oder Ausbildung.

Zum freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst im Anschluss an den Grundwehrdienst kann sich auch ein bereits dienender Wehrpflichtiger noch verpflichten, als Soldat im abschnittswisen Grundwehrdienst jedoch nur während des ersten Abschnittes und, wenn er sich auch bereit erklärt, den Grundwehrdienst ungeteilt zu leisten. Er kann auch den Antrag stellen, den freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst zu verlängern. Ob diesem Antrag stattgegeben wird, entscheidet der Truppenteil, dem der Wehrpflichtige angehört. In jedem Fall muss der Wehrpflichtige seine Bereitschaft erklären, an besonderen Auslandsverwendungen (Auslandseinsätzen der Reaktionskräfte) teilzunehmen.

Bei dienenden Wehrpflichtigen in ruhenden Arbeitsverhältnissen, die eine Verlängerung ihrer Wehrdienstzeit beantragt haben und von den Streitkräften benötigt werden, ist die Beteiligung der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers/ der Dienstbehörde vorgeschrieben. Die Durchführungsbestimmungen sehen vor

- die Unterrichtung der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers/ der Dienstbehörde durch das Kreiswehrrersatzamt, wenn der Wehrpflichtige das Einvernehmen mit seinem Arbeitgeber nicht schon von sich aus nachweist.
- die Zustimmung der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers/ der Dienstbehörde wenn der Antrag auf Verlängerung des Wehrdienstes weniger als 3 Monate vor dem Ende der Dienstzeit bei der

Truppe eingegangen ist; wird diese Zustimmung nicht erteilt, kann die Wehrdienstverlängerung nicht genehmigt werden.

Die Verpflichtung des Wehrpflichtigen, seine Arbeitgeberin/ seinen Arbeitgeber zu gegebener Zeit über die tatsächlich erfolgte Dienstzeitverlängerung zu unterrichten, bleibt unberührt.

III Der Wehrpflichtige als Reservist / die Gediente als Reservistin

1. Allgemeines

Auch unter den veränderten Rahmenbedingungen behalten unsere Reservisten und Reservistinnen ihre herausragende Bedeutung für die Einsatz- und Bündnisfähigkeit unseres Landes.

Reservisten sind und bleiben - wenn auch in geringerer Anzahl - ein notwendiger, integraler und gleichwertiger Bestandteil der Streitkräfte. Sie werden bei Einsätzen der Bundeswehr im In- und Ausland benötigt. Einsätze der Bundeswehr zur internationalen Konfliktverhütung und Krisenbewältigung können – je nach Mandat – ein breites Spektrum an Aufgaben umfassen, welches von zum Selbstschutz bewaffneten Beobachtermissionen bis hin zu friedens erzwingenden Kampfeinsätzen reicht; die umfangreiche Beteiligung von Reservisten und Reservistinnen daran ist sichtbarer Ausdruck ihrer besonderen Bedeutung für die Bundeswehr. Dabei werden besonders ihre zivilberuflichen Qualifikationen zur Erfüllung der für sie vorgesehenen Aufgaben genutzt. Sie übernehmen im Einsatz die gleichen Aufgaben wie die aktiven Soldaten und Soldatinnen.

Das Potenzial der Reservisten und Reservistinnen ist konsequent zur Ergänzung der Fähigkeiten der aktiven Truppe zu nutzen. Damit tragen sie auch zur Reduzierung der Einsatzbelastung der Truppe bei. Sie werden im Regelfall im Rahmen der Truppenteile eingesetzt, in denen sie beordert sind.

Reservisten und Reservistinnen sind Mittler zwischen Bundeswehr und zivilem Teil der Gesellschaft. Sie tragen zur Erhaltung der Wehrmotivation bei und vertiefen das Bewusstsein für sicherheitspolitische Zusammenhänge. Daher benötigt die Bundeswehr Reservisten und Reservistinnen, die sich unabhängig von Beorderung und Wehrdienstleistung hierfür engagieren.

2. Wehrübungen / Übungen

„Wehrübungen“ für Wehrpflichtige (Reservisten) bzw. „Übungen“ für nicht wehrpflichtige Reservistinnen sind Bestandteil der allgemeinen Wehrpflicht nach dem Wehrpflichtgesetz bzw. Dienstpflicht nach dem Soldatengesetz.

Die Einsatzbereitschaft teil- und nichtaktiver Truppenteile der Streitkräfte wird durch regelmäßige Wehrübungen/Übungen erhalten und verbessert. Bei Wehrübungen wird zwischen Einzel-

Wehrübungen und Truppenwehrrübungen unterschieden. Der Schwerpunkt der Wehrrübungsstätigkeit bzw. Übungsstätigkeit bei den Einzelwehrrübungen bzw. Übungen des Führungs-, Funktions- und Spezialpersonals. Dieses Personal muss seine Kenntnisse und Fertigkeiten in regelmäßigen Wehrrübungen bzw. Übungen erhalten und vertiefen.

Einzelwehrrübungen bzw. Übungen haben den Zweck, Reservisten und Reservistinnen im Rahmen eines Ausbildungsabschnittes oder eines Lehrgangs gezielt aus-, fort- und weiterzubilden, auf einen Einsatz vorzubereiten oder einen unabweisbaren personellen Bedarf der Truppe vorübergehend zu decken.

Truppenwehrrübungen werden hauptsächlich als Rahmenübungen für ausgewähltes Führungs- und Funktionspersonal von teil- und nichtaktiven Truppenteilen durchgeführt. Sie unterstreichen die Bereitschaft zur Auftrags Erfüllung und sind für das Leistungsvermögen von Truppenteilen unverzichtbar. Wehrrübungen mit Volltruppe können zur Vorbereitung auf Einsätze der Streitkräfte im Frieden vorgesehen werden. Dies schließt das Üben der Einberufungsorganisation, des Herstellens der Einsatzbereitschaft, die Einweisung und Weiterbildung des Personals, das Zusammenwirken von Teileinheiten, Einheiten, Verbänden und Großverbänden – auch mit den zuständigen zivilen Stellen bei Hilfeleistungen im Inland sowie dem Schutz Deutschlands und seiner Bürgerinnen und Bürger im Frieden – sowie Einsatzübungen der Truppe ein.

Zur Vorbereitung auf Einsätze der Streitkräfte im Frieden werden jährlich **Kurzwehrrübungen** vorgesehen..

Die Heranziehung zu Wehrrübungen bzw. Übungen im Frieden erfolgt unter Wahrung einer Schutzfrist von zwölf Monaten nach Beendigung des aktiven Wehrrdienstes oder einer Pflichtwehrrübung, sofern der Reservist oder die Reservistin nicht darauf verzichtet.

Der Reservist bzw. die Reservistin kann Wehrrübungen bzw. Übungen freiwillig leisten und Bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

3. Verlegung des Wehrrübungs- /Übungszeitraumes

Eine Verlegung des Wehrrübungs- /Übungszeitraumes für den einzelnen Reservisten /die einzelne Reservistin ist bei Truppenwehrrübungen im Regelfall ausgeschlossen. Anderenfalls würde der Zweck des Vorhabens - das Zusammenwirken der Angehörigen des Truppenteils im Teileinheits- bzw. Einheitsrahmen - verfehlt.

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

Reservisten/Reservistinnen werden frühestens 12 Monate nach der Entlassung aus dem aktiven Dienst einberufen (Schutzfrist). Zwischen zwei Wehrrübungen/Übungen soll ein zeitlicher Abstand von 12 Monaten eingehalten werden.

Bei der Einberufung zu Kurzwehrrübungen bis zu drei Tagen Dauer und Wehrrübungen/Übungen in Krisenzeiten gelten diese Fristen nicht.

4. Einberufungs- /Heranziehungsverfahren und Fristen

In der Regel geht dem Wehrpflichtigen/Dienstpflichtigen spätestens 3 Monate vor Beginn der Wehrrübung/Übung der Einberufungsbescheid/Dienstleistungsbescheid zu. Mindestens 4 Wochen vorher muss er zugestellt sein.

Angestrebt wird, den Reservisten/Reservistinnen 12 Monate im Voraus über eine anstehende Wehrrübung/Übung zu informieren.

Liegt die letzte Wehrdienstleistung länger als 2 Jahre zurück, dann muss der Reservist/die Reservistin vor der Einberufung/Heranziehung formell angehört werden. Dies geschieht im Regelfall 6 Monate vor dem geplanten Wehrrübungs-/Übungstermin. Die Anhörung soll ebenfalls 12 Monate vor Beginn der Wehrrübung erfolgen.

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

5. Information der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers

Gleichzeitig mit dem Anhörungsschreiben wird der Reservist / die Reservistinaufgefordert, seine/ihre Arbeitgeberin bzw. seinen/ihren Arbeitgeber über die bevorstehende Wehrrübung/Übung zu informieren. Frühestens zu diesem Zeitpunkt, spätestens aber, wenn der Reservist/die Reservistin seiner/ihrer Arbeitgeberin bzw. seinem/ihrer Arbeitgeber den Einberufungs-/Dienstleistungsbescheid vorlegt, erfährt der Betrieb von der Wehrrübung/Übung.

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

Den Arbeitgeberinnen/ Arbeitgebern wird empfohlen, sich über die eventuelle Beorderung ihrer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen als Reservist/Reservistin zu informieren.

Da die fachlichen Anforderungen bei der Einplanung als Reservist/Reservistin in vielen Bereichen eine zivilberufliche Entsprechung haben können, ist es für die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber durchaus von Interesse zu erfahren, in welcher Fachbereich der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bei der Bundeswehr verwendet wird.

6. Erkrankung

Erkrankt ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin vor einer Wehrübung/Übung, so hat er/sie dies außer der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber frühzeitig auch dem Kreiswehrrersatzamt unter Angabe der Art und Dauer der Erkrankung mitzuteilen.

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

7. Soldatenverhältnis

Das Dienstverhältnis als Soldat beginnt für den Reservisten/die Reservistin spätestens mit dem Tag des im Einberufungs-/Dienstleistungsbescheid genannten Dienstantrittstags, selbst wenn er/sie Rechtsmittel eingelegt hat, über die noch nicht entschieden ist.

IV Arbeitgeberin/ Arbeitgeber und Wehrübung

1. Allgemeines

Außer dem Wehrpflichtigen sind durch die Wehrgesetzgebung auch der Arbeitgeberin/ 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 (hinsichtlich eines befristeten Arbeitsverhältnisses siehe Abschnitt „II Grundwehrdienst - 7. Zeitpunkt der Einberufung - c) Befristete Arbeitsverhältnisse“, 1. Absatz, letzter Satz). Damit entfallen für diese Zeit die wesentlichen Pflichten, also vornehmlich von Seiten des Arbeitnehmers die Verpflichtung zur Arbeitsleistung und von Seiten der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers der privaten Wirtschaft die Verpflichtung zur Zahlung von Arbeitsentgelt.
- Einem Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst hat die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber während einer Wehrübung Arbeitsentgelt wie bei einem Erholungsurlaub zu zahlen. Zum Arbeitsentgelt gehören nicht besondere Zuwendungen, die mit Rücksicht auf den Erholungsurlaub gewährt werden.
- 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. Aus Anlass des Wehrdienstes darf die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.

- 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 „VIII Unabkömmlichstellung“).

2. Lohn- und Lohnnebenkosten

Kosten der Lohnfortzahlung, Kranken- und Sozialversicherungsbeiträge entstehen dem privaten Unternehmen bei Wehrübungen von Mitarbeitern nicht. Das Arbeitsverhältnis ruht. Für diesen Zeitraum sind keine Zahlungen zu leisten. Hier kommen für die Sicherung des Lebensbedarfs des Wehrpflichtigen und seiner Familienangehörigen Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsge-

setz (USG) in Betracht. Mit der Einberufung zu einer Wehrübung oder zum Wehrdienst in einer besonderen Auslandsverwendung erhalten die Arbeitnehmer die notwendigen Unterlagen, um ihre gesetzlich gesicherten Ansprüche geltend machen zu können. Sie sind also für die Beantragung selbst verantwortlich.

Wird ein Arbeitnehmer zu einer Wehrübung von nicht länger als drei Tagen einberufen, so ist er während des Wehrdienstes unter Weitergewährung des Arbeitsentgelts von der Arbeitsleistung freigestellt. Der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber wird auf Antrag das gewährte Arbeitsentgelt sowie die hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile von Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Bundesanstalt für Arbeit erstattet, wenn die ausfallende Arbeitszeit 2 Stunden am Tag überschreitet. Das gilt nicht für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst.

Ist ein Arbeitnehmer am Tag nach der Beendigung eines auf einer Dienstpflicht beruhenden Dienstverhältnisses nach dem Wehrpflichtgesetz wegen einer Gesundheitsstörung arbeitsunfähig, so werden der privaten Arbeitgeberin/ 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 entfallenen 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 Versorgungs- ämter zu richten. Auskünfte über deren Adressen erteilen die Kommunalverwaltungen.

3. Urlaub

Die Arbeitgeberin/ 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 Arbeitneh-

mer den ihm zustehenden Urlaub vor seiner Einberufung nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber den Resturlaub nach dem Wehrdienst im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

4. Mitwirkungspflichten der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers

Die Antragsformulare auf Unterhaltssicherungsleistungen, die dem Einberufungsbescheid beigelegt sind, sollten unverzüglich ausgefüllt und abgesandt werden. Die Arbeitgeberin/ 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.

5. Unterrichtung der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer

Die Arbeitgeberin/ der Arbeitnehmer hat den Einberufungsbescheid unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen.

Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, erfolgt die Information verzögert oder erst unmittelbar vor der Wehrübung, verhält sich der Arbeitnehmer u.U. betriebsschädigend. Der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber ist es in einem solchen Falle möglich, arbeitsrechtlich gebotene Disziplinarmaßnahmen 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 seine Arbeitgeberin/ seinen Arbeitgeber über den jeweiligen Verfahrensstand unverzüglich zu informieren.

V Wehrüberwachung von 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 mob-beordert ist, ggf. 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 (Rd.-Nr. 12).

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.

VI Besondere Auslandsverwendung von Reservisten

1. Allgemeines

An Einsätzen der Bundeswehr zur Unterstützung von Maßnahmen der Vereinten Nationen können Reservisten gemäß § 6 a Wehrpflichtgesetz und nicht oder nicht mehr wehrpflichtige frühere Berufssoldaten oder Soldaten auf Zeit, also auch frühere Soldatinnen gemäß §§ 51 bzw. 51 a, 54 Soldatengesetz auf Grund freiwilliger Verpflichtung teilnehmen. Für die Teilnahme ist eine Dauer von bis zu sieben Monaten vorgesehen.

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

Die Zustimmung ist auf der von der Arbeitgeberin/ vom Arbeitgeber vorzulegenden Verpflichtungserklärung durch Unterschrift der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers zu bestätigen.

2. Arbeitsplatzschutz

Für die Dauer einer besonderen Auslandsverwendung (§ 6a des Wehrpflichtgesetzes) gilt das ArbPISchG grundsätzlich gleichermaßen wie bei einer Wehrübung.

3. Unterhaltssicherung

Arbeitnehmer der privaten Wirtschaft haben - im Rahmen von Höchstgrenzen - Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung nach dem USG.

Für Angehörige des öffentlichen Dienstes (Beamte/Arbeitnehmer) findet für die gesamte Zeit der besonderen Auslandsverwendung (§ 6a des Wehrpflichtgesetzes) das ArbPISchG Anwendung mit der Folge, dass die Bezüge vom der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber/ der Dienstbehörde weitergezahlt werden.

4. Sozialversicherung

Für die Dauer der Verwendung werden Kranken-, 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 (siehe unter IX)

VII Wehrdienstausnahmen

1. Befreiung

Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine gänzliche Befreiung vom Wehrdienst möglich. Im Wesentlichen trifft das auf Wehrpflichtige zu,

- deren zwei Geschwister einen Dienst nach dem Wehrpflichtgesetz, dem Zivildienstgesetz, nach dem Gesetz zur Förderung eines Freiwilligen Sozialen Jahres, nach dem Gesetz zur Förderung eines Freiwilligen Ökologischen Jahres oder Wehrdienst von höchstens zwei Jahren Dauer als Soldatin auf Zeit oder Soldat auf Zeit geleistet haben,
- die verheiratet sind,
- die die elterliche Sorge gemeinsam oder als Alleinerziehende ausüben oder
- die eingetragene Lebenspartner sind.

Die Befreiung ist beim zuständigen Kreiswehrrersatzamt zu beantragen.

2. Zurückstellung

Im Gegensatz zur Befreiung ist die Zurückstellung vom Wehrdienst grundsätzlich zeitlich befristet. Von Interesse im Wirtschaftsleben sind die Zurückstellungen aus beruflichen und betrieblichen Gründen.

a) berufliche Gründe

Der Gesetzgeber räumt jedem Wehrpflichtigen die Möglichkeit ein, vor dem Wehrdienst eine berufliche oder Beamtenausbildung zu absolvieren. Auf die erreichte Schulbildung kommt es dabei nicht an. Wehrpflichtige, bei denen die Einberufung eine bereits begonnene Berufsausbildung unterbrechen oder die Aufnahme einer rechtsverbindlich zugesagten oder vertraglich zugesicherten Berufsausbildung verhindern würde, können für die Dauer der Berufsausbildung auf Antrag vom Wehrdienst zurückgestellt werden.

Wehrpflichtige, die sich in einem sonstigen Ausbildungsabschnitt befinden (z.B. Vorbereitungslehrgang auf die Meisterprüfung) können nur dann vom Wehrdienst zurückgestellt werden, wenn

dieser Ausbildungsabschnitt zum Zeitpunkt der Einberufung bereits zu einem Drittel absolviert ist.

b) betriebliche Gründe

Bei nachgewiesener Unentbehrlichkeit für die Erhaltung und Fortführung eines **eigenen** oder **elterlichen** Betriebes, kann ebenfalls eine zeitlich befristete Zurückstellung vom Wehrdienst ausgesprochen werden. Voraussetzung ist, dass 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, der nicht existenzgefährdend ist, muss dagegen hingenommen werden. Kann der Betrieb während des Wehrdienstes ganz oder teilweise stillgelegt werden, ohne dass dadurch seine Existenz gefährdet ist, und ist eine Wiederaufnahme nach Abschluss des Wehrdienstes möglich, so kann eine Zurückstellung nicht ausgesprochen werden.

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

3. Verfahren und Fristen

Anträge auf Zurückstellung vom Grundwehrdienst, die sich auf Gründe stützen, die zum Zeitpunkt der Musterung bereits vorliegen, müssen spätestens bis zur Musterung beim Kreiswehersatzamt gestellt werden. Ist diese Antragsfrist versäumt, können diese Gründe nicht mehr zu einer Zurückstellung führen. Eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand ist grundsätzlich nicht möglich.

Kommt ein Wehrpflichtiger nach Erhalt eines Einberufungsbescheides (Grundwehrdienst oder 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 muss binnen zwei Wochen nach Erhalt des Einberufungsbescheides beim zuständigen Kreiswehersatzamt eingegangen sein.

Wird diese Frist überschritten, so kann der Widerspruch schon aus formalen Gründen als unzulässig abgewiesen werden.

Nach Einlegung des Widerspruchs überprüft das Kreiswehersatzamt nochmals seine Entscheidung. Liegt nach den dargelegten Gründen eine besondere Härte vor, so hebt das Amt den Be-

scheid 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.

4. Auskunftsstellen der Wehrrersatzbehörden

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 örtlich zuständigen Kreiswehrrersatzämtern die „Informations- und Auskunftsstellen in Wehrpflichtangelegenheiten“ bei den Wehrbereichsverwaltungen und ihren Außenstellen (Adressen siehe Anhang 1).

VIII Unabkömmlichstellung (Uk-Stellung)

1. Allgemeines

Auch für die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber können durch die Einberufung eines Mitarbeiters zum Wehrdienst erhebliche Probleme entstehen, insbesondere dann, wenn der Wehrpflichtige an seinem Arbeitsplatz unentbehrlich ist.

Mit der Möglichkeit der Unabkömmlich-(Uk-)Stellung wird dem Umstand Rechnung getragen, dass 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 für die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber 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 im öffentlichen Interesse 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 Aufgaben gefährden oder unzumutbar beeinträchtigen würde.

Bei der Abwägung innerhalb des Uk-Verfahrens müssen strenge Maßstäbe angelegt werden. Die Benennung eines wehrpflichtigen Mitarbeiters zur Uk-Stellung ist von der Arbeitgeberin/ 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.

2. Verfahren

Da eine Uk-Stellung im öffentlichen Interesse liegen muss, kann sie die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber nicht selbst beantragen, sondern lediglich bei der vorschlagsberechtigten Behörde anregen. Diese Behörde ist in der Regel die Gemeinde- oder Kreisverwaltung, in deren Zuständigkeitsbereich der Betrieb seinen Sitz hat. Diese Behörde prüft die Anregung darauf, ob ein öffentliches Interesse an der Uk-Stellung des Wehrpflichtigen gegeben ist. Dabei stützt sie sich auf gutachtliche Stellungnahmen z.B. der Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer oder der Arbeitsverwaltung. Hält sie das Anliegen des Betriebes für nicht begründet, so teilt sie dies dem Unternehmen mit.

Hält die vorschlagsberechtigte Behörde das Anliegen für begründet, so bringt sie einen 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 die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber unterrichtet. Das Uk-Verfahren ist ein behördeninternes Verfahren. Die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber hat gegen die abschließende Entscheidung keine rechtlichen Möglichkeiten. Die vorschlagsberechtigten Behörden können bei ablehnenden Entscheidungen einen Ausschuss zum Ausgleich von Meinungsverschiedenheiten anrufen. Dieser entscheidet abschließend. Dem Ausschuss gehören neben dem Leiter des Kreiswehrrersatzamtes je ein Vertreter der von der Landesregierung benannten Stelle sowie der Arbeitsverwaltung an. Damit ist sichergestellt, dass die Belange der Arbeitgeberseite angemessen berücksichtigt werden.

3. Zeitpunkt

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

Kann über die Uk-Stellung 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 ggf. erst nach Dienstantritt uk-gestellt, ist seine vorzeitige Entlassung aus dem Wehrdienstverhältnis durch die Truppe vorzunehmen.

4. Dauer

Unabkömmlichstellungen gelten in der Regel nur für einen begrenzten Zeitraum. Sie soll dem Betrieb Gelegenheit geben, sich auf die wehrdienstbedingte Abwesenheit des Mitarbeiters einzustellen und sich ggfs. um Einstellung einer auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ersatzkraft zu bemühen.

Wird eine Uk-Stellung für länger als ein 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.

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

5. Folgen einer UK-Stellung

Während der Dauer der Uk-Stellung unterliegt der Wehrpflichtige weiterhin den Wehrüberwachungsbestimmungen. Er hat sich demgemäss ggf. beim Kreiswehrrersatzamt vorzustellen oder sich gesundheitlich überprüfen zu lassen.

Für die ausfallende Arbeitszeit hat die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber nach dem ArbPISchG das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen. Fahrkosten und notwendige Auslagen werden dagegen vom Kreiswehrrersatzamt erstattet.

Kündigt der Arbeitnehmer oder wird er betrieblich umgesetzt, hat die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber dies dem Kreiswehrrersatzamt mitzuteilen.

6. Wehrübung und Uk-Stellung

Für die Arbeitgeberin/ 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 aus dem Betrieb herausgelöst werden soll.

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

Für Wehrübungen in Friedenszeiten bedeutet dies:

Der Ausbildungserfolg einer sog. Mobilmachungs-Einheit 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 Arbeitnehmer ersetzt werden kann.

In solchen Fällen ist eine Uk-Stellung möglich.

Umsatzeinbußen, erhöhte Kosten und sonstige Schwierigkeiten reichen hingegen zur Begründung für eine UK-Stellung nicht aus.

Für die Entscheidung, ob eine Uk-Stellung angeregt werden soll, ist auch die Frage bedeutsam, wer den Einberufenen in sonstigen Abwesenheitsfällen, z.B. bei Krankheit oder Urlaub vertritt. Je größer der Betrieb ist und je allgemeiner die Qualifikation des Mitarbeiters, desto eher wird man von der Arbeitgeberin/ 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, Neueinstellung oder Umverteilung der Arbeitsgebiete die befristete Lücke zu schließen.

Die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber muss sich demnach überlegen, ob die Zeit bis zum Wehrübungsbeginn zur Umdisposition ausreicht, und ob genügend finanzielle und personelle Mittel zur Verfügung stehen, um den zeitlich befristeten Personalentzug aufzufangen?

Insgesamt muss demnach im Rahmen des Uk-Verfahrens festgestellt werden, dass es sich bei dem Wehrpflichtigen um eine unentbehrliche Führungs- und Schlüsselkraft des Betriebes handelt, und dass durch seine Heranziehung zum Wehrdienst eine unzumutbare Beeinträchtigung des Betriebes eintreten würde.

Uk-Stellungen werden in der Regel auf die Zeit einer Wehrübung befristet.

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

Ein einklagbares Recht der betroffenen Arbeitgeberin/ des betroffenen Arbeitgebers auf Uk-Stellung gibt es nicht.

IX Soziale Sicherung

1. Arbeitsplatzschutz

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

Hierzu hat das ArbPISchG grundsätzliche Regelungen getroffen, um so weit wie rechtlich möglich zu verhindern, dass dem Arbeitnehmer aus der Ableistung des Wehrdienstes berufliche und betriebliche Nachteile entstehen. Bei Teilnahme an einer besonderen Auslandsverwendung gelten die Vorschriften über Pflichtwehrübungen entsprechend.

Das Arbeitsverhältnis ruht während des Wehrdienstes; es wird durch die Einberufung nicht gelöst (§ 1 ArbPISchG). Hinsichtlich eines befristeten Arbeitsverhältnisses siehe Abschnitt „II Grundwehrdienst - 7. Zeitpunkt der Einberufung - c) Befristete Arbeitsverhältnisse“, 1. Absatz, letzter Satz.

Eine Kündigung aus Anlass des Wehrdienstes ist grundsätzlich ausgeschlossen (§ 2 ArbPISchG). Ausnahmen gelten z. B. für ledige Arbeitnehmer in Kleinbetrieben. Diese Wehrpflichtigen haben bei Einberufung zum Grundwehrdienst einen eingeschränkten Kündigungsschutz.

Nimmt der Arbeitnehmer im Anschluss an den Grundwehrdienst oder im Anschluss an eine Wehrübung in seinem bisherigen Betrieb die Arbeit wieder auf, wird die Zeit des Grundwehrdienstes oder der Wehrübung auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit angerechnet.

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

Weitere Informationen über die Regelungen des ArbPISchG erteilen die „Informations- und Auskunftsstellen in Wehrpflichtangelegenheiten“ bei den Wehrbereichsverwaltungen (siehe Anhang 1).

2. Unterhaltssicherung

a) während des Grundwehrdienstes

Für die zur Erfüllung der Wehrpflicht einberufenen Wehrpflichtigen und ihre Familienangehörigen kommen nach dem USG Leistungen zur Sicherung ihres Lebensbedarfs (Unterhaltssicherung) in Betracht.

Die Ehefrau und die Kinder des Wehrpflichtigen erhalten monatliche Unterhaltsleistungen.

Für den Wehrpflichtigen selbst kommen Leistungen zur Sicherung seines eigenen Wohnbedarfs, für den Ersatz von Beiträgen für bestimmte private Versicherungen und bei Selbständigen Leistungen zur Sicherung der privaten Existenz in Betracht.

Zur Festsetzung dieser Leistungen wird regelmäßig das im Jahr vor der Einberufung durchschnittlich erzielte Einkommen des Wehrpflichtigen benötigt. Hierzu wird den jeweiligen Arbeitgeberinnen / Arbeitgebern durch die mit der Durchführung des USG beauftragten Landesbehörden (Unterhaltssicherungsbehörden) ein entsprechendes Formular zugeleitet.

Die Auskunftspflicht der Arbeitgeberinnen / Arbeitgeber ergibt sich aus dem USG (§ 20 Abs. 2 USG).

b) bei Wehrübungen

Für die Zeit der Wehrübung kommen für den wehrübenden Reservisten neben dem Wehrsold u.a. Leistungen nach dem USG in Betracht. Bei Teilnahme an einer besonderen Auslandsverwendung gelten die Vorschriften für Wehrübungen entsprechend.

Arbeitnehmern der privaten Wirtschaft, deren Arbeitsverhältnis nach dem ArbPISchG während der Wehrübung ruht, wird das entfallende Nettoeinkommen wie im Falle eines Erholungsurlaubs (allerdings ohne besondere Zuwendungen, die mit Rücksicht auf den Erholungsurlaub gewährt werden) im Rahmen von Höchstgrenzen ersetzt.

Zur Mitwirkung der Arbeitgeberinnen/ des Arbeitgebers vergleiche Abschnitt IV – 4.

Wehrübungen von nicht länger als drei Tagen

Wird ein Arbeitnehmer zu einer Wehrübung von nicht länger als drei Tagen einberufen, so ist er während des Wehrdienstes unter Weitergewährung des Arbeitsentgelts von der Arbeitsleistung freigestellt (§ 11 Abs. 1 ArbPISchG). Das weitergewährte Arbeitsentgelt sowie die hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile von Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Bundesanstalt für Arbeit werden vom Bund auf Antrag erstattet, wenn die ausfallende Arbeitszeit zwei Stunden am Tag überschreitet (§ 11 Abs. 2 ArbPISchG). Entsprechende Anträge sind innerhalb von 6 Mona-

ten nach Beendigung der Wehrübung bei der für den Sitz des Betriebes zuständigen Wehrbereichsverwaltung (Anschriften siehe Anhang) zu stellen. Die dazu erforderlichen Antragsformulare können bei der Wehrbereichsverwaltung - Dezernat I 3 - angefordert werden.

c) Antragsverfahren

Die Leistungen zur Unterhaltssicherung werden nur auf Antrag gewährt.

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 der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber auszuhändigen, denn dieser muss das entfallende Einkommen bescheinigen (vgl. Abschnitt IV 4.).

Antrag und Bescheinigung legt der Wehrpflichtige dann der Unterhaltssicherungsbehörde vor.

Der Antrag sollte spätestens drei Wochen vor Antritt des Wehrdienstes gestellt werden, damit die zustehenden Leistungen noch vor Beginn des Wehrdienstes überwiesen werden können.

3. Sozialversicherung

Während des Grundwehrdienstes und bei Wehrübungen von mehr als drei 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 drei Tage dauert, leisten Arbeitgeberin/ Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre Beitragsanteile im üblichen Umfang weiter. Die entrichteten Beiträge werden 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. Beiträge zu einer privaten Pflegeversicherung zugunsten Wehrpflichtiger, für die keine Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung entrichtet werden, werden beim Grundwehrdienst nach dem USG erstattet.

Bei einer Wehrübung von nicht länger als drei Tagen leisten Arbeitgeberin/ Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre Beiträge weiter. Der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber wird der entrichtete Beitrag auf Antrag nach Beendigung der Wehrübung von der Bundeswehr erstattet.

c) Rentenversicherung

Grundsätzlich besteht für Wehrpflichtige während des Grundwehrdienstes und für alle Reservisten, die länger als drei 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.

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

d) Arbeitslosenversicherung

Nach dem Arbeitsförderungsgesetz werden Wehrpflichtige versichert, die unmittelbar vor Dienstantritt (Grundwehrdienst) bzw. Übungsantritt (Wehrübung mit einer Dauer von mehr als drei Tagen) eine die Beitragspflicht begründende Beschäftigung ausgeübt haben 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 allgemein bildenden Schule in den letzten zwei Monaten vor Beginn des Dienstes beendet oder ein Studium an einer Hochschule in den letzten zwei Monaten vor Beginn des Dienstes unterbrochen haben.

Die Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit zahlt der Bund.

4. Zusätzliche Altersversorgung

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

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

5. Wehrdienstbeschädigung

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

Die Regelungen des ArbPISchG und des USG 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 der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber mit Auskünften zur sozialen Absicherung des Wehrdienstleistenden bei einer über das Ende des Wehrdienstes hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit zur Verfügung.

Erstattung von fortgezahltem Arbeitsentgelt an die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber

Ist ein Arbeitnehmer am Tag nach der Beendigung eines auf einer Dienstpflicht beruhenden Dienstverhältnisses nach dem Wehrpflichtgesetz wegen einer Gesundheitsstörung arbeitsunfähig, so werden der privaten Arbeitgeberin/ 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, von der Arbeitgeberin/ 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 der §§ 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 zwei Jahre festgesetzt worden ist.

Die Erstattung ist auf den Zeitraum beschränkt, für den die Arbeitgeberin/ 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 Verdienstaufalls, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, verlangen zu können, so kann die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber Erstattung nur gegen Abtretung dieses Anspruchs im Umfang der Leistungspflicht verlangen.

Die Aufwendungen der Arbeitgeberinnen/ 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 vier Jahren seit dem Ende des Jahres der Beendigung des Dienstverhältnisses.

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

X Zivildienst

Als Arbeitgeberin/ 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.

Die Zivildienstzeit ist um einen Monat länger als die Grundwehrdienstzeit, nach geltendem Recht beträgt sie insgesamt 9 Monate.

Für anerkannte Kriegsdienstverweigerer 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.