



Positionen

Thomas K. Bauer
Christoph M. Schmidt

Wehrpflicht und Zivildienst a.D.

Warum das Ende der Zwangsverpflichtung
ein Gewinn für die Gesellschaft ist



#39 vom 2. November 2010

Impressum

Vorstand des RWI

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt (Präsident)

Prof. Dr. Thomas K. Bauer (Vizepräsident)

Prof. Dr. Wim Kösters

Verwaltungsrat

Dr. Eberhard Heinke (Vorsitzender);

Dr. Henning Osthues-Albrecht; Dr. Rolf Pohlig; Reinhold Schulte
(stellv. Vorsitzende);

Manfred Breuer; Oliver Burkhard; Dr. Hans Georg Fabritius;
Hans Jürgen Kerkhoff; Dr. Thomas Köster; Dr. Wilhelm Koll;
Prof. Dr. Walter Krämer; Dr. Thomas A. Lange; Reinhard Schulz;
Hermann Rappen; Dr.-Ing. Sandra Scheermesser

Forschungsbeirat

Prof. Michael C. Burda, Ph.D.; Prof. David Card, Ph.D.; Prof. Dr. Clemens Fuest;
Prof. Dr. Justus Haucap; Prof. Dr. Walter Krämer; Prof. Dr. Michael Lechner;
Prof. Dr. Till Requate; Prof. Nina Smith, Ph.D.

Ehrenmitglieder des RWI

Heinrich Frommknecht; Prof. Dr. Paul Klemmer †; Dr. Dietmar Kuhnt

RWI Positionen

Herausgeber:

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
Hohenzollernstraße 1-3, 45128 Essen, Tel. 0201 - 8149-0

Alle Rechte vorbehalten. Essen 2010

Schriftleitung:

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt

Redaktion:

Nils aus dem Moore,

Tel.: 030-2021598-15, nils.ausdemmoore@rwi-essen.de

Konzeption und Gestaltung:

Julica Marie Bracht, Daniela Schwindt, Benedict Zinke

Die RWI Positionen im Internet: www.rwi-essen.de/positionen



Positionen

Thomas K. Bauer, Christoph M. Schmidt

Wehrpflicht und Zivildienst a.D.

**Warum das Ende der Zwangsverpflichtung
ein Gewinn für die Gesellschaft ist**

#39 vom 2. November 2010

ISBN 978-3-86788-237-8

Thomas K. Bauer

Vizepräsident des RWI in Essen, Professor für Empirische Wirtschaftsforschung an der Ruhr-Universität Bochum, Research Fellow des Centre for Economic Policy Research (CEPR) in London, des Center for Comparative Immigration Studies (CCIS) in San Diego, Kalifornien, und des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn



Christoph M. Schmidt

Präsident des RWI in Essen, Professor für Wirtschaftspolitik und angewandte Ökonometrie an der Ruhr-Universität Bochum, Mitglied des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Research Fellow des Centre for Economic Policy Research (CEPR) in London und des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn

Wehrpflicht und Zivildienst a.D.

Zusammenfassung¹

Die von der Bundesregierung von neun auf sechs Monate verkürzte Wehr- und Zivildienstzeit hat insbesondere bei den Sozial- und Wohlfahrtsverbänden zu einem kollektiven Aufschrei geführt. Mit dieser Verkürzung seien die Zivildienstleistenden nicht mehr sinnvoll einzusetzen, die Betreuungssituation der Kranken- und Pflegebedürftigen würde sich drastisch verschlechtern, den Hilfsbedürftigen sei ein häufiger Wechsel der Betreuer nicht zuzumuten, die Kranken- und Pflegekosten würden ansteigen – insgesamt drohe das Kranken- und Pflegesystem zusammenzubrechen. Die mittlerweile entwickelten Pläne zur Aussetzung (im Endeffekt gleichbedeutend mit der völligen Abschaffung) des Wehr- und Zivildienstes werden ebenfalls äußerst kontrovers diskutiert, da sie erst recht dem Sozialabbau Vorschub leisten würden.

Die faktische Abschaffung des Wehr- und Zivildienstes ist jedoch der völlig richtige Weg. Die ökonomischen Argumente dafür sind ebenso vielfältig wie überzeugend. So ist es zum einen nicht sinnvoll, mit dem Wehrdienst eine Konstruktion zu perpetuieren, die ursprünglich einem völlig anderen Zweck, der Verteidigungsfähigkeit der jungen deutschen Demokratie in der Zeit des Kalten Krieges, diene, im Zeitverlauf aber im Schwerpunkt zu einer Subventionierung der Wohlfahrtsverbände mutiert ist. Zum anderen übersehen die Befürworter einer Wehr- bzw. Zivildienstpflicht offenbar die hohen direkten Kosten, die den Dienstleistenden in Form entgangener Lebensleistung aufgebürdet werden. Besonders problematisch ist in diesem Zusammenhang, dass diese Last systematisch mit dem sozialen Hintergrund des Elternhauses zu variieren scheint: Wer aus einem besser gestellten Elternhaus kommt, kann sich der Einberufung offenbar eher entziehen, als Dienstpflichtige aus schlechter gestellten Elternhäusern. Das Gebot der Fairness wird durch die bestehende Regelung daher stark verletzt. Überlegungen zu den indirekten Effekten über Anpassungsprozesse am Markt legen schließlich nahe, dass durch die Abschaffung der Dienstpflicht sowohl niedrig qualifizierte Arbeitnehmer als auch die Empfänger sozialer Dienstleistungen langfristig erheblich profitieren dürften.

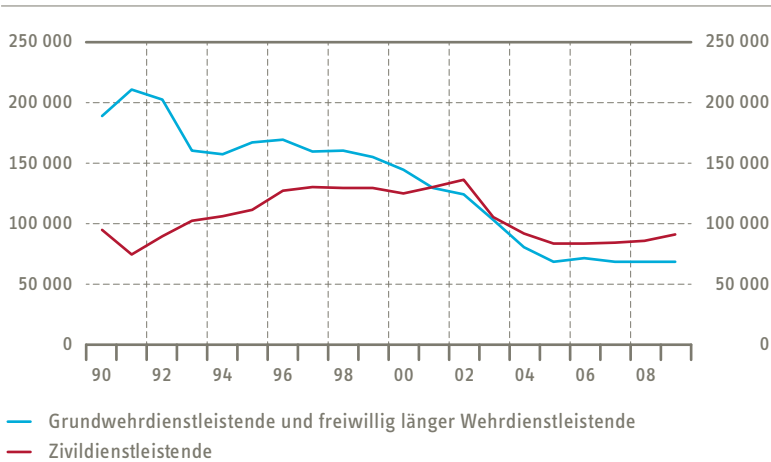
Auslaufmodell Wehrdienst

Die öffentlichen Diskussionen über Verkürzung, Aussetzung oder Abschaffung drehen sich offensichtlich nur zum geringsten Teil um die Folgen für die Wehrfähigkeit der Bundesrepublik. In der Tat geht es beim Wehrdienst schon lange nicht mehr vorwiegend um die Sicherstellung der Verteidigungsfähigkeit Deutschlands

¹ Die Autoren danken Rainer Kambeck, Nils aus dem Moore und Joachim Schmidt für wertvolle Hinweise und Anregungen. – Ein Gastbeitrag auf Basis dieser RWI Position ist am 30. Oktober 2010 unter dem Titel „Erzwungener Verzicht“ in Heft 44 der WirtschaftsWoche erschienen.

Position #39 vom 2. November 2010

Schaubild 1
Einberufungen zum Wehr- und Zivildienst
1990 bis 2009



Quelle: Angaben des Bundesamts für Zivildienst und der Bundeswehr.

bei einem militärischen Angriff und den Einsatz von Streitkräften bei Katastrophen. Vielmehr dürfte die Erhaltung des Zivildienstes seit geraumer Zeit der wichtigste Grund für das Festhalten am Wehrdienst gewesen sein. So ist die ursprüngliche Intention des Zivildienstes als Ausnahmeregelung für diejenigen, die aus Gewissensgründen nicht an der Waffe dienen wollen, mittlerweile völlig in den Hintergrund gerückt. Schaubild 1 zeigt, wie sich bei den jungen Männern, die zwischen 1990 und 2007 zum Wehr- bzw. Zivildienst einberufen wurden, das Verhältnis von Wehr- zu Zivildienstleistenden grundlegend verändert hat: Während 1990 noch auf jeden Zivildienstleistenden zwei Wehrdienstleistende kamen, waren es im Jahr 2009 nur noch 0,75.

Diese Entwicklung reflektiert vor allem die veränderte Rolle der Bundeswehr in der aktuellen geopolitischen Lage. Nach dem Zusammenbruch des Ostblocks und dem damit verbundenen Ende des Kalten Kriegs ist die primäre militärische Bedrohung weggefallen, die ursprünglich zur Wiedereinführung der Wehrpflicht in der Bundesrepublik Deutschland geführt hatte. Es dürfte zudem unstrittig sein, dass die veränderte Rolle der Bundeswehr als mobile Einsatztruppe bei der Friedenssicherung in internationalen Krisengebieten oder bei der Hilfe im Katastrophenfall professionellere Strukturen erfordert, als es eine Armee von Wehrpflichtigen

Wehrpflicht und Zivildienst a.D.

jemals gewährleisten könnte. Diese Diskrepanz zwischen verändertem Auftrag und historisch gewachsener Struktur hat sich über die Jahre hinweg immer mehr vergrößert, ist aber jetzt in den Mittelpunkt der Diskussion geraten.

Das sich die Institution der Wehrpflicht so lange gehalten hat, lässt sich aus ökonomischer Sicht durchaus erklären. So legt die ökonomische Theorie der Bürokratie nahe, dass beim Fortfallen der ursprünglichen Existenzberechtigung von Institutionen oft die Tendenz besteht, eine neue Begründung für diese Existenz nachzuschieben.² Allerdings lautet die klare Schlussfolgerung der Ökonomik, dass man nachgeschobenen Rechtfertigungen äußerst kritisch gegenüberstehen muss.

Direkte Effekte – die Kosten der Dienstpflicht überwiegen

Im Zentrum der Debatte sollte der von der geplanten Verkürzung der Wehr- und Zivildienstzeit direkt betroffene Teil der Bevölkerung stehen, also die potentiellen Wehr- und Zivildienstleistenden. Für die Verpflichtung jüngerer Männer zu einer Form des gesellschaftlichen Dienstes sprechen zunächst erzieherische Gründe. Einige Argumente, die man in dieser Hinsicht ins Feld führen könnte, betreffen – in unterschiedlicher Gewichtung – das Erlernen einer gewissen Einordnung in gesellschaftliche Abläufe und Organisationen mit Blick auf eine Verbesserung der Teamleistung, das Schärfen von Verantwortungsgefühl und das Einüben klarer Kommunikation oder etwa die Bereicherung um Einblicke in soziale Notlagen, wie im Falle eines Einsatzes bei der Rehabilitierung von Drogenabhängigen.

Dass es diese positiven Effekte durchaus geben kann, wird durch in der Presse veröffentlichte selektive Zitate von Zivildienstleistenden gestützt, die von ihren (Lern-)Erfahrungen berichten. Allerdings hätten sie diese Erfahrungen genauso gut auf freiwilliger Basis, etwa durch ein Praktikum oder durch ein Soziales Jahr erwerben können. Solche Erfahrungen und Qualifikationen werden nicht zuletzt in immer stärkerem Maße auf dem Arbeitsmarkt honoriert, so dass junge Männer sie in großem Umfang freiwillig nachfragen dürften, um besser auf diese Anforderungen vorbereitet zu sein. Teilweise dürfte es zudem möglich sein, solche Erfahrungen in die Schulzeit zu verlegen. Eine Variante dieser Argumentation zu den vermeintlichen positiven Effekten der Dienstpflicht bezieht sich vor allem auf den Wehrdienst und betont die langfristigen Vorzüge des Aufbaus von Netzwerken – im Sinne der Frage „Haben Sie gedient?“ – für die eigene Berufsentwicklung. Dieser Effekt dürfte jedoch in den vergangenen Jahrzehnten deutlich an Bedeutung verloren haben und kann nicht als Rechtfertigung eines staatlichen Zwangs akzeptiert werden.

² Ein besonders notorisches Beispiel ist die EU-Agrarpolitik, deren offizielle Rechtfertigung von dem mittlerweile vollzogenen wirtschaftlichen Strukturwandel hin zur Unterstützung der Landschaftspflege verändert wurde.

Position #39 vom 2. November 2010

Den vermeintlichen Vorzügen der Dienstpflicht stehen erhebliche Kosten gegenüber. Schließlich können die Dienstverpflichtenden während ihrer Dienstzeit nicht ihren Talenten und Neigungen entsprechend in Ausbildung investieren oder ihre Kompetenzen am Markt anbieten. Diese Diskrepanz zwischen individuell sinnvoller Zeitverwendung und den Dienstpflichten ist umso größer, je mehr die vergleichsweise kurze Dienstzeit und die geringen Kosten der Arbeitskräfte den Wohlfahrtsverbänden nahelegen, Zivildienstleistende überwiegend mit einfachen Tätigkeiten zu betrauen und nicht in ihre Ausbildung zu investieren. Die dadurch verursachten Einkommensverluste können von den Betroffenen in späteren Lebensphasen nur dann wieder aufgeholt werden, wenn die oben ausgesprochenen positiven Erfahrungen sehr stark wirken.

Indirekte Effekte – die implizite Einkommenssteuer der Wehr- und Zivildienstleistenden

Für den Zivildienst sind im Bundeshaushalt für das Jahr 2010 Ausgaben in Höhe von ca. 600 Mill. Euro vorgesehen (Bundesfinanzministerium, 2010). Diese Ausgaben beziffern aber längst nicht die gesamten gesellschaftlichen Kosten des Zivildienstes. Aufgrund der verpflichtenden Natur des Dienstes fallen zusätzlich erhebliche „indirekte“ Kosten für die Zivildienstleistenden selbst an. Diejenigen, die nicht aus gesundheitlichen Gründen ausgemustert und letztlich zum Wehr- und Zivildienst einberufen werden, werden effektiv mit einer impliziten Steuer belegt. Diese implizite Steuer entspricht der Differenz zwischen dem Sold eines Wehr- und Zivildienstleistenden und dem potenziellen Einkommen, das auf dem regulären Arbeitsmarkt hätte erzielt werden können. Diese in keiner offiziellen Statistik erfasste Steuer verstößt gegen grundlegende Besteuerungsprinzipien, insbesondere gegen das Prinzip der Allgemeinheit, nach dem grundsätzlich alle Bürger (entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit) zur Finanzierung von Staatsleistungen heranzuziehen sind (z.B. Schleicher, 1996, und Trabold et al., 2006). Für die durch die Pflicht zu Wehr- oder Zivildienst verursachte implizite Steuerbelastung gibt es keine Rechtfertigung, insbesondere dann nicht, wenn eine solche Sonderbelastung innerhalb der Gruppe junger Männer auch noch nach intransparenten, uneinheitlich angewendeten Kriterien unfair auferlegt wird.

Anhand einer einfachen Rechnung kann die Höhe der impliziten Steuer zumindest grob abgeschätzt werden. Unterstellt man die derzeit gültige Besoldung für Wehr- und Zivildienstleistende und berücksichtigt das Pflegegeld, die Entschädigung für die Abnutzung und Reinigung eigener Kleidung, den maximalen monatlichen Mobilitätszuschlag sowie das Entlassungs- und Weihnachtsgeld, so erhalten Wehr- und Zivildienstleistenden für die 9 Monate Dienstzeit eine Entlohn-

Wehrpflicht und Zivildienst a.D.

nung von insgesamt ca. 6040 Euro.³ Nach der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts erhielten Vollzeitbeschäftigte im Alter von unter 25 Jahren durchschnittlich einen Bruttomonatsverdienst von ca. 1900 Euro, bzw. 17100 Euro für neun Monate. Daraus ergibt sich im Durchschnitt für Wehr- und Zivildienstleistende eine implizite Einkommensteuer von 11060 Euro für 9 Monate. Geht man von jahresdurchschnittlich 50000 Zivildienstleistenden im Bereich der Kranken- und Pflegedienstleistungen aus, subventionieren diese Zivildienstleistenden durch den erzwungenen Gehaltsverzicht den Kranken- und Pflegebereich mit jährlich 737 Mill. Euro aus der eigenen Tasche.

Diese Rechnung berücksichtigt nicht einmal, dass der Wehr- und Zivildienst für die Betroffenen mit weiteren indirekten Kosten verbunden ist. Zwischen dem Abschluss der Schul- oder Berufsausbildung und dem Beginn der Tätigkeit als Wehr- oder Zivildienstleistender vergeht üblicherweise einige Zeit. In dieser Zeit ist es für die Betroffenen nahezu unmöglich, einer Beschäftigung nachzugehen, denn potenzielle Arbeitgeber sehen in der Regel angesichts der anstehenden Einberufung von einer Anstellung ab. Neben den Einkommenseinbußen werden den jungen Männern damit auch erste Chancen genommen, bereits Berufserfahrung zu sammeln.

Weil weder die Zivildienststellen noch die Bundeswehr einen Anreiz haben, die Dienstleistenden entsprechend ihrer Fähigkeiten einzusetzen, kann der Wehr- und Zivildienst auch mit einem Verlust von Humankapital einhergehen, der sich nach der Dienstzeit negativ auf den Lohn auswirken kann. Andererseits erwerben die Wehr- und Zivildienstleistenden während ihrer Tätigkeit Fähigkeiten, die potenziell einen positiven Einfluss auf den Lohn haben können. Eine Saldierung dieser gegenläufigen Effekte ist nahezu unmöglich und wurde bisher nur für einzelne Zielgrößen versucht.⁴

Ein äußerst wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang ist Fairness. Die Verpflichtungen zum Dienst kann – wenn überhaupt – nur dann gerechtfertigt werden, wenn die Mehrheit eines Jahrgangs betroffen ist. Mittlerweile werden aber nicht nur erhebliche Teile der Geburtsjahrgänge weder zum Wehrdienst noch zum Zivildienst eingezogen. Darüber hinaus scheinen auch eher die Kinder weniger betuchter bzw. weniger gut ausgebildeter Eltern zum Dienst herangezogen werden. Diese soziale Schieflage wird durch eine entsprechende Auszählung des Sozio-Ökonomischen Panels (GSOEP) bestätigt. Hierzu wurde für alle Männer, die

³ Berechnet nach Angaben des Bundesamts für Zivildienst, <http://www.zivildienst.de>, abgefragt am 11.11.2009.

⁴ Siehe hierzu bspw. Bauer et al. (2009), die die Lohneffekte des Wehrdienstes analysieren, sowie Lau et al. (2004), die die Kosten der Wehrpflicht in einem dynamischen Kontext untersuchen.

Position #39 vom 2. November 2010

zur erstmaligen Befragung im Rahmen des GSOEP im Zeitraum von 1984 bis 2007 nicht älter als 18 Jahre alt waren, das durchschnittliche Äquivalenznettoeinkommen⁵ im Alter von 16 bis 18 Jahren berechnet. Ein Vergleich dieser Einkommen zwischen Männern, die Wehr- oder Zivildienst geleistet haben, und denjenigen, die offensichtlich ausgemustert wurden, zeigt, dass letztere in Haushalten mit einem signifikant höheren Einkommen aufgewachsen sind. So hatten diejenigen Männer, die ausgemustert wurden, im Alter von 16 bis 18 Jahren durchschnittlich ein um 13% höheres Äquivalenzeinkommen als junge Männer, die zum Dienst herangezogen wurden.

Verdrängung auf dem Arbeitsmarkt

Begreift man den Zivildienst aus ökonomischer Perspektive als eine indirekte Subvention für den Kranken- und Pflegedienst, dann ist die entrüstete Reaktion der Sozial- und Wohlfahrtsverbände wenig überraschend. Nach Angaben des Bundesamts für Zivildienst arbeiteten zum September 2010 von den 58.094 Zivildienstleistenden knapp 71% für einen von sechs Spitzenverbänden (Arbeiterwohlfahrt, Deutscher Caritasverband, Deutsches Rotes Kreuz, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Diakonisches Werk, Deutsche Krankenhausgesellschaft). Mit 67% übten über zwei Drittel der Zivildienstleistenden Tätigkeiten in der Pflegehilfe, im Betreuungsdienst, im Krankentransport, im Rettungsdienst, in der individuellen Schwerstbehindertenbetreuung oder bei mobilen sozialen Hilfsdiensten aus.⁶ Diesem Sektor werden also derzeit jedes Jahr zwangsweise eine nicht unerhebliche Anzahl von Arbeitskräften zugewiesen, deren Kosten zum großen Teil vom Bund übernommen werden.

Den monetären Kosten des Zivildienstes steht im Kranken- und Pflegebereich keine Wertschöpfung in entsprechender Höhe gegenüber. Vielmehr entsteht – netto – ein volkswirtschaftlicher Verlust, da die Zivildienstleistenden nicht entsprechend ihren spezifischen Fähigkeiten eingesetzt werden. Auch dieser volkswirtschaftliche Verlust lässt sich anhand einer einfachen Rechnung zumindest grob abschätzen. Nach der Verdienststrukturerhebung hatten 20- bis 24-jährige vollzeitbeschäftigte Helfer in der Krankenpflege im Jahr 2006 ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt von ca. 1070 Euro. Geht man davon aus, dass dieser Verdienst die Wertschöpfung der Zivildienstleistenden und der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von unter 25-Jährigen in Höhe von 1900 Euro die Wertschöpfung

⁵ Hierzu wurde das durchschnittliche Nettoeinkommen des Haushalts einer betrachteten Person durch die Wurzel der Anzahl der Haushaltsmitglieder geteilt, um Personen aus Haushalten unterschiedlicher Größe vergleichbar zu machen (Atkinson et al., 1995).

⁶ Angaben des Bundesamts für Zivildienst, <http://www.zivildienst.de>, abgefragt am 20.09.11.2010.

Wehrpflicht und Zivildienst a.D.

in einer alternativen Tätigkeit gut annähern, ergibt sich für die neunmonatige Dienstzeit jedes Zivildienstleistenden im Durchschnitt ein volkswirtschaftlicher Verlust von nahezu 7500 Euro.

Nach dem Grundsatz der Arbeitsmarktneutralität des Zivildienstes dürfen Zivildienstleistende nur ergänzende Tätigkeiten ausüben, reguläre Arbeitsplätze dürfen nicht ersetzt werden. Nun legen die Äußerungen der Wohlfahrtsverbände im Umfeld der Verkürzung der Dienstzeiten die Vermutung nahe, dass in der Praxis gegen diese ausdrückliche Vorgabe verstoßen wird. In dem Ausmaß, in dem Zivildienstleistende tatsächlich mit regulär Beschäftigten im Kranken- und Pflegebereich konkurrieren, ergeben sich aber für letztere negative Lohneffekte. Mit anderen Worten: Ein regulär beschäftigter Fahrer eines Krankenwagens oder Helfer in der Krankenpflege könnte einen höheren Lohn erzielen, wenn es den Zivildienst nicht gäbe.

Doch selbst wenn im Zivildienst überwiegend keine ergänzenden Tätigkeiten ausgeübt werden, wäre der Zusammenbruch des Kranken- und Pflegesystems dann wirklich ein realistisches Szenario? Wohl kaum, denn im Jahr 2007 waren in Krankenhäusern, Pflegeheimen und Reha-Kliniken knapp 2 Mill. Personen beschäftigt, lediglich ein Anteil von 2,5% der Beschäftigten sind Zivildienstleistende. Darüber hinaus üben sie zumeist schnell erlernbare, einfache Tätigkeiten aus. Aus dem derzeitigen Bestand von über 3 Mill. Arbeitslosen sollte man, wenn auch zu höheren Kosten für die Wohlfahrtsverbände, ausreichend viele geeignete und interessierte Personen finden können, um die Zivildienstleistenden zu ersetzen. Natürlich mag es für die Dienststellen attraktiv sein, mit kurzfristig verfügbaren, vergleichsweise leicht anzulernenden Mitarbeitern zu operieren, mit denen es keine langfristigen Probleme geben kann. Eine gute Rechtfertigung für die Blockade des Arbeitsmarkts durch eine Dienstverpflichtung von jungen Menschen ist das aber nicht. Darüber hinaus könnte man daran denken, verstärkt Personen einzusetzen, die ein freiwilliges soziales Jahr absolvieren wollen. In diesem Bereich liegt die Anzahl der Bewerber weit über den zur Verfügung stehenden Stellen.

Wandel auf dem Pflegemarkt

Müssen wir im Zuge der Verkürzung der Dienstzeit oder der Aussetzung oder Abschaffung des Wehr- und damit des Zivildienstes mit einem Anstieg der Preise für Kranken- und Pflegedienstleistungen rechnen? Auch dies muss bezweifelt werden. Wenn die Zivildienstleistenden durch reguläre Arbeitskräfte ersetzt werden müssten, würden zwar die Lohnkosten in diesem Bereich steigen. Da diese regulären Arbeitskräfte jedoch wahrscheinlich sehr viel länger in einer bestimmten Tätigkeit eingesetzt werden könnten, würden Einarbeitung und Ausbildung häufig wechselnder Arbeitskräfte entfallen und die damit verbundenen Kosten

Position #39 vom 2. November 2010

könnten eingespart werden. Darüber hinaus muss man davon ausgehen, dass Zivildienstleistende nicht effizient eingesetzt werden. Aufgrund ihrer geringen Kosten besteht für die Kranken- und Pflegedienste nur ein geringer Anreiz, diese entsprechend ihren spezifischen Fähigkeiten einzusetzen. Zudem verringern die geringen Kosten auch die Anreize der Kranken- und Pflegedienste in neue technologische Hilfsmittel oder effiziente Organisationsformen zu investieren. Im Zweifel wird eben der neue Krankentransporter mit elektronischer Hebebühne nicht angeschafft – man hat ja billige Zivildienstleistende, die den Hilfebedürftigen in und aus dem Transporter heben können.

Müssten die Kranken- und Pflegedienste für die von den Zivildienstleistenden ausgeübten Tätigkeiten hingegen den üblichen Marktlohn zahlen, dann hätten sie einen Anreiz, diese Arbeitskräfte effizient einzusetzen und vermehrt in neue Technologien und effizientere Organisationsabläufe zu investieren. Ähnliche Argumente können für die Bundeswehr angeführt werden, die ebenfalls nur einen geringen Anreiz hat, die Wehrdienstleistenden entsprechend ihren Fähigkeiten einzusetzen und tendenziell zu wenig in die Ausrüstung der Soldaten investiert. Nicht zu vernachlässigen ist zudem das Argument, dass die Wehr- und Zivildienstleistenden aufgrund der geringen Entlohnung und des Zwangscharakters ihrer Tätigkeit einen geringen Anreiz haben, ihr volles Leistungspotential einzusetzen oder mit den ihnen zur Verfügung gestellten Materialien sorgsam umzugehen.

Zu den allokativ verzerrenden Effekten der gesetzlichen Verpflichtung zum Dienst gehört ferner, dass die Empfänger der Dienstleistungen, die von den Zivildienstleistenden erbracht werden, bei funktionierendem Wettbewerb ohne Zwangsdienst unter vielen Anbietern von Sozial- und Pflegeleistungen auswählen könnten. Neben den freien Wohlfahrtsverbänden würden vor allem auch private, gewinnorientierte Unternehmen mit einem qualitativ hochwertigen und kostengünstigen Angebot auf diesen Markt drängen.

Eine Abschaffung des Zivildienstes muss daher nicht eine Erhöhung der Preise für Krankheits- und Pflegedienstleistungen zur Folge haben. Im Prinzip kann eine Abschaffung sogar mit sinkenden Preisen bei gleicher Qualität verbunden sein, wenn dadurch die beschriebenen Ineffizienzen vermieden werden. Wie hoch diese Effizienzreserven tatsächlich ausfallen, lässt sich jedoch kaum oder nur mit einer sehr hohen Unsicherheit bestimmen. Für die Bundeswehr zeigen empirische Studien, dass die mit einem Wechsel von der Wehrpflicht- zur Berufsarmee verbundenen Effizienzgewinne zu Personaleinsparungen von 20% bis 50% führen könnten (siehe Trabold et al. 2006, und die darin zitierte Literatur).

Wehrpflicht und Zivildienst a.D.

Fazit

Aus ökonomischer Sicht gibt es keine stichhaltigen Gründe für die Aufrechterhaltung des Wehr- und Zivildienstes.

Der Zwangsdienst ist mit einer nicht unerheblichen impliziten Steuer für die Wehr- und Zivildienstleistenden in Form von Einkommenseinbußen verbunden, die allen steuerlichen Grundsätzen widerspricht. Darüber hinaus werden zusätzliche Kosten für die Wehr- und Zivildienstleistenden verursacht, weil sie nicht entsprechend ihren Talenten und Stärken eingesetzt werden. Ferner verringert der für die Wohlfahrtsverbände kostengünstige Einsatz von Zivildienstleistenden die Anreize, Material auf dem neuesten technologischen Stand einzusetzen und auf effiziente Organisationen und Prozessabläufe zu achten.

Diese Argumente sprechen dafür, den Wehr- und Zivildienst abzuschaffen und stattdessen auf eine Berufsarmee zu setzen sowie junge Erwachsene zu unterstützen, sich im Rahmen eines freiwilligen sozialen Jahres für die Gesellschaft zu engagieren. Jedoch muss der Staat auch hier Forderungen der Wohlfahrtsverbände widerstehen, das freiwillige Jahr verstärkt finanziell zu fördern und damit den Kranken- und Pflegesektor weiterhin zu subventionieren. Es liegt an den Wohlfahrtsverbänden selbst, Tätigkeiten im Rahmen eines freiwilligen sozialen Jahres so auszugestalten, dass sie für junge Erwachsene attraktiv sind.

Literatur

Atkinson, A., L. Rainwater and T.M. Smeeding (1995), Income Distribution in OECD Countries. Evidence from the Luxembourg Income Study. *Social Policy Studies* 18. OECD, Paris.

Bauer, Th.K., St. Bender, A.R. Paloyo and Ch.M. Schmidt (2009), Evaluating the Labor Market Effects of Compulsory Military Service – A Regression Discontinuity Approach. *Ruhr Economic Papers* 141, RWI, Essen.

Bundesministerium der Finanzen (Hrsg.) (2010), Übersichten zum Bundeshaushaltsplan 2010. Internet: www.bundesfinanzministerium.de/bundeshaushalt2010/pdf/vsp_3.pdf.

Lau, M.I., P. Poutvaara and A. Wagener (2004), Dynamic Costs of the Draft. *German Economic Review* 5: 381–406.

Schleicher, M. (1996): *Die Ökonomie der Wehrpflicht. Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Grundsätze der Besteuerung*. Lang, Frankfurt a. M.

Trabold, H., Th. Schneider und Ph. Vogel (2006), Wehrpflicht statt Berufsarmee: Eine Alternative wider die ökonomische Vernunft. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 7(1): 127–142.

Wehrpflicht und Zivildienst a.D.



rheinisch-westfälisches institut
für wirtschaftsforschung

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.
Hohenzollernstraße 1-3
45128 Essen

Büro Berlin
Hessische Straße 10
10115 Berlin

Das RWI ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft.

Zuletzt erschienene Positionen des RWI

- #38 Ein gesundheitspolitisches Reformprogramm
- #37 Die Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung
- #36 Erneuerbare Energien – Kosteneffizienz muss über weiteren Ausbau entscheiden
- #35 AKW-Laufzeiten: Versteigern statt Verschenken!
- #34 Keine Steuererhöhungen!
- #33 Wohlstand durch Leistung
- #32 Eine Reformagenda für Deutschland
- #31 Du sollst nicht zocken
- #30 Quo vadis, Ökonomik?
- #29 Einkommensteuer senken, Pendlerpauschale abschaffen
- #28 Senkt die Einkommensteuer jetzt!
- #27 Ursachen der Finanzmarktkrise: Wer hat versagt?

Die RWI Positionen im Internet: www.rwi-essen.de/positionen