



Zivildienst als Chance!

Fachkongress: Zivildienst als Lerndienst gestalten.

29.-30. November 2006 · Maritim Stadthotel Hannover

Dokumentation

Eröffnungsrede

Bundesministerin Dr. Ursula von der Leyen

Plenum 1 · Gesprächsrunde

„Zivildienst als Chance!“

Impulsreferate:

Vorstellung der Themen der Arbeitsgruppen am 2. Kongresstag

Der Zivildienst als Lerndienst heute ...

... zwischen Wehersatzdienst und sozial-politischer Bedeutung

... und seine Funktion im demografischen Wandel

... und seine jugendpolitische Bedeutung

... und seine Mittlerfunktion für Freiwilligendienste und bürgerschaftliches Engagement

... und Nachwuchsgewinner für soziale Berufe

Plenum 2 · Gesprächsrunde

„Zivildienst als Lerndienst gestalten –
Was heißt das für die Praxis?“

Arbeitsgruppen 1 – 5

Thematische Auseinandersetzung mit den Impulsreferaten des Vortages

Ergebnispräsentation

Zusammenfassung der Arbeitsergebnisse

Ausblick

Dr. Jens Kreuter

Eröffnungsrede

Dr. Ursula von der Leyen, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



Sehr geehrter Herr Dr. Kreuter, Frau Roesgen, meine Herren Abgeordneten Dörflinger und Rix, sehr geehrter, lieber Herr Dr. Seiters, meine sehr verehrten Damen und Herren. Herr Schmidt, ich freue mich, Sie auch hier bei uns zu sehen.

Ich bin besonders glücklich, dass heute hier in Hannover dieser Kongress stattfindet, als Fachkongress „Zivildienst als Chance“. Die Überschrift, die über dem Kongress steht, ist „Zivildienst hat Zukunft“. Ich denke, das kann man ohne weiteres auch relativ wörtlich nehmen, denn Sie wissen, dass in den vergangenen Jahren dies nicht immer selbstverständlich war, dass der Zivildienst Zukunft hat. Wir haben aber jetzt, und Herr Dr. Kreuter hat es schon erwähnt, durch den Koalitionsvertrag und durch das klare Bekenntnis der beiden Regierungsparteien zur allgemeinen Wehrpflicht auch die Sicherheit, dass der Zivildienst eine Zukunft hat und ich denke, das tut auch schlicht und einfach gut, weil es damit auch uns Planungssicherheit gibt. Dieses eindeutige Bekenntnis zum Zivildienst ist dann auch eine Grundlage, die Ihnen vor allen Dingen auch die Arbeit leichter macht. Gerade auch, wenn wir die Verbände ansehen, die den Zivildienst tragen, ist es eine ganz wichtige Prognose für Sie auch zu wissen, dass gewissermaßen auch konsequent der Wille dahinter steht, den Zivildienst weiter aufrecht zu erhalten.

„Zivildienst als Lerndienst“ ist für viele sicher anfangs erstaunlich gewesen, diese Kombination zu sehen. Ich denke, wir sollten zunächst einmal den Blick zurückwerfen. Mir macht es immer wieder Spaß, mir selber auch vor Augen zu führen, was sich getan hat in diesen über 40 Jahren Zivildienst. Die hohe gesellschaftliche Akzeptanz, die der Zivildienst heute hat, ist ja keineswegs eine Selbstverständlichkeit gewesen. Ich erinnere selber auch noch Anfang der 80er Jahre, dass viele Zivildienstleistende eher als die Drückeberger galten. Das hatte sicherlich seinen Ursprung auch bei dem ersten Begriff, nämlich des Kriegsdienstverweigerers, der ja erst im Laufe der Zeit durch das Zivildienstgesetz dann verändert wurde auch zu dem Wort „Zivildienst“. Und wenn man heute das Wort in unserer Gesellschaft benutzt, dann hat es eigentlich einen ganz warmen, einen ganz liebevollen Klang, der Zivi und es hat vor allen Dingen eine ganz hohe gesellschaftliche Akzeptanz inzwischen.

Dies, meine Damen und Herren, ist auch das Ergebnis von der Arbeit, dem Einsatz von 2,5 Millionen jungen Männern, die diesen Zivildienst in den letzten 45 Jahren geleistet haben. Und ich denke, diese Zahl ist auch beeindruckend. Sie haben ihren Dienst geleistet, nämlich in Krankenhäusern, in Altenpflegeheimen, im Krankentransport, im Rettungsdienst, bei der Schwerstbehindertenbetreuung. Sie arbeiten aber eben auch in anderen Feldern, wie im Umweltschutz, in den Friedens- und Versöhnungsdiensten, bei der Begleitung Sterbender, in vielen anderen Bereichen. Und ich denke, sie sind gar nicht mehr wegzudenken in der eigenen Art, die Zivildienstleistende haben, am Anfang ihres jungen Lebens, wenn sie dann eingesetzt werden.

Hier sind heute viele aktive, aber auch ehemalige Zivildienstleistende und deshalb möchte ich Ihnen noch einmal sagen, was meine tiefe Überzeugung ist: Dank Ihrer Arbeit haben Sie die Menschen im Land überzeugt, dass sich Zivildienstleistende in der Tat nicht drücken, sondern dass sie viel leisten, dass sie bereit sind zu geben, dass sie Anerkennung verdienen, dass sie gebraucht werden, dass unsere Gesellschaft etwas



Plenum-Fotos: Bundesamt für den Zivildienst

davon hat und deshalb möchte ich einfach stellvertretend für diese große Zahl von 2,5 Millionen Zivildienstleistenden Ihnen hier heute danken.

Der Zivildienst ist ja etwas ganz besonderes. Es ist mit Sicherheit kein Beruf und als Pflichtdienst ist es auch mit Sicherheit anfangs nicht etwas, was man freiwillig tut. Das weiß jeder besser als ich - insbesondere, die ich weder den einen noch den anderen Dienst geleistet habe - dass der Anfang sicher für viele mühsam und mit ganz viel zwiespältigen Gefühlen begleitet gewesen ist. Aber es ist eben auch ein Dienst mit Menschen und am Menschen und diese jungen Zivildienstleistenden müssen sich ja am Anfang dann auch entscheiden dafür, dass sie dieses tun, sonst wären sie ja für den Wehrdienst gezogen worden. Also es ist eine ganz aktive Entscheidung in den Zivildienst auch hinein, nämlich dieses sich Einlassen für 9 Monate auf diese Arbeit, auf diese Menschen. Umgekehrt heißt das auch, dass die Menschen, die von Zivildienstleistenden umgeben sind, sich auch dann verlassen auf die Zivildienstleistenden. Sie wissen selbst, dass ein Zivi nicht ohne Weiteres sagen kann, ich habe keine Lust, ich mache nicht mehr weiter. Also der Zivildienst ist ein Pflichtdienst, aber dieser Pflichtdienst hat keinen Makel und das ist etwas, was seine Besonderheit und das Kostbare im Zivildienst ausmacht.

Noch mal, der Zivildienst hat in unserem Land viele Spuren hinterlassen. Für mich war neu als Ministerin zu lernen, dass das Berufsbild des Rettungsassistenten aus dem Zivildienst entstanden ist. Ich kenne es sehr gut als Ärztin. Es ist eine Selbstverständlichkeit für mich gewesen, immer damit umzugehen, aber ich habe jetzt erst als Ministerin gelernt, dass dieses Berufsbild eigentlich erst aus der Existenz vom Zivildienst oder Zivildienstleistenden und dann aus ihrer Arbeit heraus entwickelt worden ist. Allein 40% der Rettungsassistenten heute sind ehemalige Zivildienstleistende. Auch wenn wir daran denken wie ambulante Dienst leben, bundesweit errichtet und erweitert sind, dann ist der Zivildienstleistende darin gar nicht mehr wegzudenken.

Ein weiterer Punkt, der mir sehr wichtig ist: Die Zivildienstleistenden, noch mal die Zahl: 2,5 Millionen junge Männer im Laufe dieser Zeit, sind ja klassischer Weise in Berufen, die eigentlich als typisch weiblich gelten. Fürsorge, Pflege, soziales Engagement, das sind Berufe, die eigentlich sonst von Frauen ausgeübt werden und ich denke auch, die Selbstverständlichkeit, mit der Zivildienstleistende in diesen Berufen gesehen und erlebt werden, hat im Laufe der Zeit die Akzeptanz erhöht, dass diese Arbeit, diese Zuwendung, diese Fürsorge, diese sozialen Dienstleistungen selbstverständlich sein können für Männer. Diese Akzeptanz muss durchaus noch wachsen. Ich sage das ganz bewusst vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung. Ich will Ihnen, die Sie alle die Zahlen in der einen oder anderen Facette kennen,

noch einmal die europäischen Zahlen nennen: Wir haben zur Zeit 460 Millionen Menschen in Europa. Wir werden im Jahr 2050 „nur“ 10 Millionen weniger haben durch den demographischen Wandel. Aber das wird sich so vollziehen, dass bei den 15- bis 65-jährigen 50 Millionen weniger Menschen da sein werden, während die über 80-jährigen in der Anzahl sich verdreifachen werden. Und wenn man sich das vor Augen hält, wenn das der demographische Wandel ist, der allein durch die Lebensverlängerung unweigerlich auf uns zukommt, dann muss uns klar sein, dass wir diese Herausforderung nur bewältigen können, wenn sie nicht alleine auf den Schultern der Töchter lastet, sondern wir werden die Söhne in diesem Feld auch brauchen. Und um so wichtiger ist es, in der männlichen akzeptierten Rolle dieses „vielleicht weibliche Moment“ selbstverständlicher akzeptabel zu machen, denn – wie gesagt – dieses Land wird nicht sich um Kinder oder um die ältere Generationen kümmern können, wenn es nur Mütter und Töchter hat, es wird auch die Väter und die Söhne dringend brauchen.

Es freut mich, dass daraus selbstverständlich junge Männer dann in diese klassischen sozialen Berufe wechseln. Natürlich sind sie am Anfang ihrer Zeit sicherlich auch oft nicht einverstanden mit ihrer Rolle. Es gibt die nette Geschichte der älteren Dame, die ihren Zivil im mobilen sozialen Hilfsdienst zum ersten Mal empfängt und sieht und ihn mit der Frage konfrontiert: „Können Sie denn überhaupt richtig bügeln?“ Wahrscheinlich konnte der junge Mann oder kann der junge Mann das nicht, aber er kann es lernen. Und durch das Lernen, angeleitet durch die ältere Dame, kann er in Beziehung treten mit ihr. Und auch dies ist etwas unendlich Wichtiges im demographischen Wandel. Denn ich bin der Meinung, dass wir das Verschieben der Generationen im Verhältnis zueinander nur bewältigen werden, wenn es uns gelingt, gerade die Beziehungsfähigkeit zwischen den Generationen selbstverständlicher zu machen und zu intensivieren.

Meine Damen und Herren, mit den verschiedenen Bildern wollte ich sagen: die Zivildienstleistenden geben uns viel, d.h. sie sollten eigentlich auch etwas zurückbekommen. Und zwar mehr, als die Anerkennung, die sie sich systematisch im Laufe der Zeit erarbeitet und erworben haben. Die Zivildienstleistenden sind in der Regel 18 bis 20 Jahre alt. Junge Männer, die in ihrem Leben ihren Platz noch suchen. Das Gefühl am Anfang etwas Sinnvolles tun zu wollen, am Anfang ihres Lebens gebraucht zu werden, ist eine ganz, ganz starke Motivation für junge Menschen. Und genau deshalb sind wir heute hier. Nämlich unter dem Aspekt, dass wenn junge Menschen 9 kostbare Monate ihres Lebens für den Zivildienst geben, kann es uns doch nicht gleichgültig sein, im Gegenteil: es sollte uns ein Antrieb sein dafür zu sorgen, dass in diesen 9 Monaten auch möglichst sinnvoll die Zeit gefüllt ist.

„Zivildienst als Lerndienst“, was kann sich dahinter verbergen? Wir haben an den Zivildienstschulen und an den Lehrinstituten der Verbände Modellprojekte gestartet – Sie alle wissen das. Ein Ziel ist eine Begleitung der Zivildienstleistenden über die gesamte Zivildienstzeit zu gewährleisten. Ihnen die Möglichkeit zu geben, das, was sie täglich erleben, mit dem sie konfrontiert werden, auch die Ambivalenz der Gefühle, – Herr Dr. Kreuter erwähnte zu Recht, dass für den einen oder anderen Zivildienstleistenden im Dienst die Begegnung mit dem Tod überhaupt zum ersten Mal im Leben stattfindet – dass diese Erlebnisse und Eindrücke reflektiert werden können, dass sie Zeit haben innezuhalten, dass sie Zeit haben darüber zu reden. Denn nur aus der Reflektion selber erwächst ja erst im Laufe der Zeit dann auch das, was wir Erfahrung nennen. D. h., wenn man sich mit anderen austauschen kann, wenn man wahrnehmen kann, wie sie die Situation empfinden und vor allem, wenn man lernt, dass es anderen auch so geht. Wenn ich nur Themen wie Ekel, Abwehr oder Angst auch benenne, Gefühle, die diese jungen Zivildienstleistenden durchaus in ihrem Dienst haben können, deren sie sich aber nicht schämen müssen, sondern die selbstverständlich auch mit einhergehen. D. h., die Lehrgänge sollen so gestaltet sein, dass die Zivis kompetenter und stärker motiviert sind, und dann stärker motiviert in den Dienst zurückkehren, dass sie etwas mitnehmen, was eben über die Dienstzeit hinausragt.

Nach dem Ablauf der Modellphase und der anschließenden Evaluation der Modellprojekte werden wir dann über die zukünftige Lehrgangsstruktur entscheiden.

Darüber hinaus setzt sich der Zivildienst mit seinen Rahmenbedingungen auseinander und auch da haben wir einiges entrümpelt, weggeschafft, entbürokratisiert. Das sind jetzt trockene Dinge, aber wir versuchen einfach mal, wenn ich sie Ihnen schildere, sie in etwas bildlichere Formen zu bringen.

Allein die neuen Anerkennungsrichtlinien: als diese in Kraft gesetzt worden sind, so ist mir berichtet worden, sind auf einen Schlag 30 Aktenordner in unserem Ministerium überflüssig geworden.

Oder: Die neuen Einsatzfelder, die entwickelt worden sind für Zivildienstleistende: auch hier ist zu sagen, wenn sich Gesellschaft weiter entwickelt, wenn es neue Bedürfnisse gibt auf Feldern, die bisher nicht typische Zivildienstfelder waren, also in der Jugendarbeit oder in der Schule, dann lasst uns auch diese neuen Felder für

Zivildienstleistende erproben, dass sie dort auch ihre Aktivitäten hin entwickeln können.

Oder als drittes Beispiel die Verpflegungsgeldregelung, die wesentlich vereinfacht worden ist. Hier sind vier Seiten, die wir gehabt haben, auf immerhin 8 Sätze gekürzt worden. Ich glaube, das tut schlicht und einfach dem Zivildienst gut, wenn er etwas entstaubt und entrümpelt wird.

Meine Damen und Herren, dieser Prozess der Weiterentwicklung und Entbürokratisierung, der übrigens auch sinnbildlich natürlich dafür steht, den Zivildienst nicht im Status quo immer zuzuhalten, sondern zu sagen, weiterentwickeln, modernisieren, anpassen an das, was in der Welt draußen geschieht. Ich bin ganz entschlossen – so will ich es vielleicht formulieren – diesen Prozess der Weiterentwicklung, der Innovation im Zivildienst nicht bremsen zu lassen, ich sage es ganz bewusst hier auch durch die Vorgaben aus dem Haushaltsausschuss. Sie wissen alle, dass in den nächsten Monaten drei Zivildienstschulen benannt werden sollen, die geschlossen werden müssen. Natürlich sind im Bereich der Zivildienstschulen dadurch Verunsicherungen entstanden, das ist vollkommen verständlich. Es geht aber in erster Linie darum, Betten abzubauen, die jetzt schon als Überkapazitäten da sind, d.h. die jetzt schon nicht mehr genutzt werden. Und deshalb bleibe ich konsequent bei der Haltung und bei der inneren Einstellung, die ich Ihnen gewissermaßen als Versicherung mitgeben möchte, dass der Zivildienst ganz konsequent unseren Vereinbarungen im Koalitionsvertrag gemäß Zukunft hat. D.h. diese beiden Parallelen: einerseits Reduktion der Bettenkapazität auf das, was tatsächlich heute auch genutzt wird, aber andererseits die innere Qualität des Zivildienstes zu entwickeln ist mir ein wichtiges Anliegen. Und es ist sicherlich auch ein Anliegen, was wir den jungen Männern schulden, die diese Zeit auch investieren.



D. h. nur der harmonische Dreiklang von einem Zusammenspiel von Einführungslehrgängen, der Einweisung am konkreten Zivildienstplatz, also dort, wo dann auch die Arbeit stattfindet Tag für Tag und diese dritte Komponente der Reflexion, nämlich der kontinuierlichen Begleitung der Zivildienstleistenden wird den Zivildienst dann auch wirklich als lebendiges Ganzes, als Lerndienst erwachsen lassen.

Damit bin ich bei einem nächsten Punkt, der mir besonders am Herzen liegt. Wenn wir davon ausgehen, dass im Zivildienst die viel geschilderten Kompetenzen, die ich eben in unterschiedlichen Facetten dargelegt habe, erworben werden können, dann müssen diese Kompetenzen auch sichtbar sein und sie müssen auch übertragbar sein, also aus dem Zivildienst heraus sich für die jungen Männer lohnen. Zunächst einmal brauchen wir schlicht und einfach eine Kenntnis darüber und ein Einverständnis darüber, welche Aufgaben jeder einzelne Zivildienstleistende konkret vor Ort ausgeübt hat. Dazu dienen die neuen Tätigkeitsbeschreibungen, die schaffen schlicht und einfach auch wenn sie vielleicht mühsam am Anfang sind, weil ungewohnt, sie schaffen schlicht weg einfach Klarheit darüber bei allen Beteiligten, was sie getan haben, also das man das auch nachweisen kann und sie bieten natürlich die Grundlage dafür, was unser Ziel ist, nämlich berufliche Qualifizierung in der Zivildienstzeit dann auch möglich zu machen. Z. B. angedacht ist dieses als Zertifikat für die Ausbildung in der Altenpflege. Einige Länder haben Interesse angemeldet für die Ausbildung zum Altenpflege- und Krankenpflegehelfer, aber auch unabhängig von einer ganz spezifischen Ausbildung soll der Zivildienst im Lebenslauf sich dann auch positiv zu Buche schlagen. Sie alle wissen von einem anderen Feld, das wir immer wieder diskutieren, nämlich wie wir ehrenamtlich Tätige zertifizieren können, damit sie auch im Beruf später davon etwas haben. Ähnlich ist der Gedankengang, den wir jetzt in einem Modellversuch erproben, die individuelle Zertifizierung von Zivildienstleistungen durch die TÜV-Akademie Rheinland zu ermöglichen. Denn der TÜV ist immer gut, um normiert etwas darzustellen. Der Zivildienstleistende erhält nach Ablegung einer Prüfung durch diese TÜV-Akademie das Zertifikat „Zertifizierter Helfer für soziale Dienste“, noch ein sperriges Wort. Wir können uns noch relativ wenig darunter vorstellen. Aber, wenn ich noch einmal den Blick zurückwerfen darf auf den Rettungsassistenten, dann hat auch der irgendwann mal seinen Anfang genommen, wo ein Wort am Anfang vielleicht da war und eine vage Vorstellung, aber noch wenig Inhalt oder Konkretes, was wir heute selbstverständlich als Beruf hinnehmen.

Warum streben wir das an? Wir möchten etwas verändern. Früher fielen, wenn bei einer Berufseinstellung gefragt wurde: „Wo haben Sie gedient?“ und der junge Mann sagt: „Ich habe Zivildienst gemacht“, gleich die Rollos runter, nach dem Motto: Nicht brauchbar für diesen Betrieb. Und im Kopf

wird die Bewerbung schon unter den Tisch bzw. bei Seite gelegt. Es hat sich inzwischen ein Trend entwickelt und den wollen wir systematisch positiv unterlegen, dass, wenn im Lebenslauf heute steht: Zivildienst z.B. in der individuellen Schwerstbehindertenbetreuung, dann keineswegs mehr die Schotten dicht sind oder die Rollläden runter fallen, sondern die Assoziation kommt: Das ist jemand, der ist belastbar, der hat Fähigkeiten auch Durststrecken durchzuhalten, der hat Empathie entwickelt, der hat die Fähigkeit zu kommunizieren in schwierigen Situationen und das sind alles Werte, die nicht nur in den sozialen Diensten dringend gebraucht werden, sondern das sind Werte, die selbstverständlich im Wirtschaftsleben heute auch für Führungsqualitäten, die entwickelt werden, gebraucht werden. D.h. wir möchten in dem Zivildienst eine Chance entwickeln, die sozialen und emotionalen Kompetenzen, die junge Männer dort entfalten können, greifbarer, sichtbarer zu machen, dies insbesondere für benachteiligte Jugendliche, damit ihnen diese Kompetenz, die sie erworben haben, als weiteres Plus, als Prädikat den Weg ebnet kann.

Wir sind heute am Anfang des Kongresses. Wir sind auch am Anfang des Zivildienstes als Lerndienst und mit diesem Kongress geht die Entwicklung des Zivildienstes als Lerndienst eigentlich erst richtig los. D.h. ich möchte diese Diskussion auch bewusst ganz offen gestalten mit Ihnen, denn wir werden bei der Weiterentwicklung des Zivildienstes vieles auf den Prüfstand stellen – man denke nur an die 30 Aktenordner, die verschwunden sind, aber gedanklich müssen wir natürlich auch vieles weiterentwickeln und dafür brauchen wir dringend Sie. D.h. hier, heute bitten wir Sie auch, Ideen zu entwickeln, kreativ zu sein, sich auf ein Brainstorming einzulassen. Denn nur, wenn wir das Zusammenspiel zwischen ministerieller Erfahrung und Erfahrung dessen, was „draußen“ bei Ihnen in den Zivildienstschulen oder in den Zivildienststellen passiert, erproben, können wir das Bild vollständig zeichnen, dessen grobe Konturen ich jetzt eben skizziert habe, aber die mit Leben natürlich auch gefüllt werden müssen.

Und deshalb, meine Damen und Herren, lassen Sie mich Ihnen zum Schluss eines meiner liebsten Sprichworte nennen. Das ist ein chinesisches Sprichwort. Viele werden es kennen, es lautet:

„Wenn der Wind des Wandels weht, dann bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen.“

In der Tat, der Wind des Wandels weht, auch im Zivildienst. Lassen Sie uns gemeinsam nach den Windmühlen suchen, die wir errichten können, damit wir den Wind des Wandels auch darauf lenken können.

Vielen Dank.

Das Redemanuskript wurde leicht gekürzt.

PLENUM 1 · GESPRÄCHSRUNDE

„Zivildienst als Chance!“

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Gesprächsrunde:

- **Dr. Jens Kreuter**, Bundesbeauftragter für den Zivildienst
- **Dr. Rudolf Seiters**, Präsident des Deutschen Roten Kreuzes
- **Wilhelm Schmidt**, Bundesvorsitzender der Arbeiterwohlfahrt
- **Thomas Dörflinger** (CDU/CSU), MdB
- **Sönke Rix** (SPD), MdB
- **Pfarrer Michael Germer**, Beirat für den Zivildienst, Ev. Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer
- **Helga Roesgen**, Präsidentin des Bundesamtes für den Zivildienst
- **Christoph Hoffmann**, ehemaliger Zivildienstleistender
- **Moderation: Susanne Wieseler**, WDR

Zur Bedeutung des Zivildienstes

Zu Beginn der Diskussion betont Dr. Seiters die Bedeutung des Zivildienstes für das DRK, mit 8.700 Zivildienstleistenden einer der größten Dienstgeber. Das DRK habe großes Interesse am Zivildienst und sich immer für dessen Beibehaltung ausgesprochen.

Für die AWO hebt Wilhelm Schmidt hervor, dass die jungen Menschen wichtige Impulse in den Verband hineinbringen und den Alltag beleben. Diese Erfahrung teilt Pfarrer Germer. Zu klären sei allerdings die Frage, wie dieses Potenzial vor dem Hintergrund der verkürzten Zivildienstzeit von neun Monaten möglichst sinnvoll genutzt und weiterentwickelt werden kann.

Dass der Zivildienst auf der anderen Seite eine prägende Erfahrung für junge Menschen selbst ist, macht Christoph Hoffmann deutlich. Im Nachhinein sei der Zivildienst das Beste gewesen, was ihm hätte passieren können. Auch Dr. Jens Kreuter unterstreicht den Wert des Zivildienstes für die Persönlichkeitsentwicklung: Viele verlören zwischenmenschliche Berührungspunkte und lernten soziale Kompetenz.

Bessere Betreuung

Vor dem Hintergrund der verkürzten Zivildienstzeit und der Personalknappheit in Einrichtungen bringt Sönke Rix die Frage ein, wie der Zivildienst so weiterentwickelt werden könne, dass er für beide Seiten auch zukünftig gewinnbringend ist.

Nach Ansicht von Pfarrer Germer müssen die Einrichtungen vor allem eine bessere Betreuung gewährleisten. Dieser Meinung schließt sich Helga Roesgen an: Die Zivildienstleistenden müssten begleitet werden, insbesondere wenn sie in ihrem Dienst erstmalig mit neuen Erfahrungen wie Behinderung, Krankheit, Alter oder Tod konfrontiert seien. Reflektionskurse spielten dabei eine wichtige Rolle.

In diesem Zusammenhang warnen Wilhelm Schmidt und Dr. Seiters jedoch davor, zu viel Zeit auf Lehrgänge zu verwenden. Zivildienstleistende sollten nicht zu lange von der



Fotos: Bundesamt für den Zivildienst



praktischen Arbeit abgezogen werden. Neun Monate seien bereits das absolute Minimum für den Zivildienst. Für Pfarrer Germer ist die Konsequenz daraus, die bisherigen Ausbildungszeiten sinnvoller zu nutzen. Zivildienstleistenden sollten 25 Ausbildungstage zur freien Verfügung stehen. Auch Sönke Rix findet es sinnvoll, die Fortbildungszeiten zu splitten. Die Schulen müssten ihr Programmangebot differenzieren. Wilhelm Schmidt ist der Meinung, dass hier die entscheidenden Fragen zu klären sind: Was wollen wir in den unterschiedlichen Einsatzfeldern vermitteln? Geht es um das Erlernen von Fachwissen oder das Kennenlernen unterschiedlicher Berufsfelder? Für Pfarrer Germer ist beides wichtig, jedoch müssten die Einrichtungen definieren, welche Fähigkeiten für die unterschiedlichen Tätigkeiten not-

wendig sind und was genau die Zivildienstleistenden individuell lernen sollen. Christoph Hoffmann wünscht sich, dass die Lerninhalte einen stärkeren Bezug zum Lebensalltag haben. Zudem müsse mehr Zeit für das Erlernen und Ausüben sozialer Kompetenzen im Zivildienst vorhanden sein. Zivildienstleistende dürften kein Schwesternersatz sein.

Zusammenfassung

Dr. Kreuter fasst die Ergebnisse der Diskussion zusammen. Er sieht drei Hauptstränge im Lerndienst: Erstens das fachliche Lernen. Das sei wichtig, das könne durch Zertifikate bzw. durch ein qualifiziertes Zeugnis belegt werden. Offen ist, welche Inhalte und Dauer zukünftige Lehrgänge haben sollten bzw. was auch in den Dienststellen erfolgen könne. Der zweite Strang betreffe Denkmodelle, die er sich ausdrücklich nicht zu eigen mache, wonach jeder Zivildienstleistende Fortbildungstage mithilfe eines Scheckheftes so nutzen könne, wie es für ihn gut ist. Drittens gebe es das lebenspraktische Lernen im Dienst, das es immer schon gegeben habe. Helga Roesgen findet es in diesem Zusammenhang wichtig, eine öffentliche Diskussion anzustoßen und aufzuzeigen, dass der Zivildienst eine Zeit ist, die dem Zivildienstleistenden selbst und der Gesellschaft etwas bringt. Wichtig sei, dass Zivildienstleistende zufrieden sind, denn sie alle seien potenzielle Ehrenamtliche: Die meisten blieben auch weiterhin in den Organisationen ehrenamtlich aktiv.

Der Text basiert auf einer Mitschrift der Gesprächsrunde

IMPULSREFERAT

„Der Zivildienst als Lerndienst heute zwischen Wehrersatzdienst und sozialpolitischer Bedeutung“

Dr. Irene Vorholz, Beigeordnete für Soziales, Jugend und Bildung des Deutschen Landkreistages



Ich bin gebeten worden, etwas zu der Thematik „Zivildienst als Lerndienst zwischen Wehrersatzdienst und sozialpolitischer Bedeutung“ zu sagen. Dabei möchte ich schwerpunktmäßig auf die sozialpolitische Bedeutung eingehen, weil die Landkreise, für deren kommunalen Spitzenverband ich spreche, sowohl als Träger sozialer Einrichtungen, aber auch als Sozialhilfe- und Jugendhilfeträger besonders involviert sind.

Verteidigungspolitische Legitimation

Vorweg möchte ich eine etwas ketzerische Frage stellen: Bei den bisherigen Diskussionen des Fachkongresses stand der Zivildienst weniger als Wehrersatzdienst, sondern vor allem als eigenständiger Dienst im Mittelpunkt. Man könnte meinen, die Beibehaltung der Wehrpflicht diene dazu, den Zivildienst aufrechtzuerhalten. Auch wir diskutieren heute darüber: Was wäre denn ohne den Zivildienst? Wie würden wir das ansonsten hinbekommen? Eine Legitimation für den Zivildienst aus sozialpolitischer Sicht ist, das muss man ehrlich sagen, schwierig. Schließlich bleibt er Wehrersatzdienst und findet seine Grundlage in der Kriegsdienstverweigerung. Diese rein verteidigungspolitische Legitimation dürfen wir nicht außer Acht lassen. Gleichwohl sind wir dankbar für alles im sozialen Bereich, das uns hilft, den enormen Posten an erforderlichen Leistungen zu erbringen. Und dazu zählt auch der Zivildienst.

Sozialpolitische Bedeutung

Die Diskussionen über den Zivildienst haben wir im kommunalen Bereich immer besonders dann geführt, wenn etwas zur Disposition stand: Seien es die wiederholten Verkürzungen der Zivildienstdauer, sei es der Fortbestand des Zivildienstes überhaupt. Solche Anlässe können auch fruchtbar sein, weil sie die Bedeutung dessen, was zur Disposition steht, deutlich macht.

Denn es werden die personalwirtschaftlichen und auch finanziellen Folgen deutlich. Ein immer kürzerer Zivildienst oder gar eine Aufhebung treffen die Einrichtungen vor Ort

deutlich. Daneben würde die Stärkung des Zivildienstes für das freiwillige und bürgerschaftliche Engagement wegfallen. Da hierzu eigene Inputs vorgesehen sind, sei dies nur angesprochen, aber nicht vertieft. Beides ist für den kommunalen Bereich von elementarer Bedeutung.

Klar ist aber auch, dass heute schon eine ganze Reihe von Landkreisen und von Einrichtungen und Diensten versucht, ohne Zivis auszukommen, da die gegenwärtige Dauer des Zivildienstes von neun Monaten eigentlich bereits an die Grenze dessen stößt, was vor Ort ergiebig ist – für die betroffenen Hilfeempfänger oder auch für den Zivi selbst.

Unbeschadet dessen freuen wir uns, dass der Zivildienst erhalten geblieben ist, so wie er ist. Seine Bedeutung wird in verschiedener Hinsicht immer größer:

Gesellschaftspolitische Akzeptanz

Zunächst ist die gesellschaftspolitisch hohe Akzeptanz bemerkenswert. Der Zivi ist fast schon als „Berufsbild“ akzeptiert.

„Lerndienst“ und Berufserfahrung

Sodann ist der „Lerndienst“ nicht zu unterschätzen. Zwar ist der Begriff „Lerndienst“ als Schlagwort schwierig. Auch der Wehrdienst wird für sich in Anspruch nehmen, ein Lerndienst zu sein. Der Lerndienst des Zivildienstes, wie wir ihn heute haben, ist ein Lerndienst, weil er zu Berufserfahrung führt. Wir klagen zwar darüber, dass Jugendliche immer später ins Berufsleben starten, und verkürzen deswegen die Schulzeit und verlegen das Einschulungsalter vor. Dem widerspricht ein Hinausschieben des Berufsstarts durch den Zivildienst. Das sehe ich aber insofern als kompensiert an, als die Erfahrungen während des Zivildienstes zu Berufserfahrungen führen. Sie sind menschlich und sozialpolitisch sehr wertvoll. Zugleich kann der Weg in soziale Berufe geebnet werden, an die ein junger Mann nicht unbedingt denken würde. Auch bleiben Zivildienstleistende oftmals ihrer Organisation später ehrenamtlich erhalten.

Wir wissen aber auch, dass es gerade bei der inhaltlichen Arbeit des Zivildienstleistenden auf ein hohes Engagement jedes Einzelnen ankommt. Menschennahe Dienstleistungen erfordern ein hohes Maß an Sensibilität und persönlichem Einsatz, bei allen Fachkräften und bei den Zivis ganz besonders. Das ist eine besondere Herausforderung. Wie schon zu hören war, ist die soziale Betreuung des Zivis selbst, die ihm hilft, diese Herausforderung zu meistern, ein wichtiger Punkt.

All dies macht deutlich, dass die rein verteidigungspolitische Betrachtung des Zivildienstes als Wehersatzdienst zu kurz greift. Es ist Verdienst dieses Fachkongresses, den sozialpolitisch eigenständigen Wert des Zivildienstes herauszustellen.

Erhalt des Sozialstaates?

Brauchen wir den Zivildienst, um den Sozialstaat zu erhalten, wie es immer wieder zu hören ist? Bricht der Sozialdienst zusammen, wenn es den Zivildienst nicht mehr gibt? Diese Fragen möchte ich mit zweimal „eigentlich nein“ und zweimal „ein bisschen doch“ beantworten.

Das erste „eigentlich nein“: Wir alle wissen, der Zivildienst soll eigentlich arbeitsmarktpolitisch neutral eingesetzt werden. Wenn man das ernst nimmt, dann kann der Sozialstaat nicht zusammenbrechen, weil der Zivi ja zusätzlich eingesetzt wird. Dies ist eine Diskussion, die wir auch bei den sogenannten Ein-Euro-Jobs („Hartz IV“) führen, die gleichfalls zusätzlich sind. Wir wissen aber, dass hier wie dort Tätigkeiten übernommen werden, die in Grauzonen liegen, auf die man eigentlich nicht verzichten möchte. Zugleich ist klar, dass Rechtsansprüche z. B. von behinderten Menschen zu erfüllen sind auch ohne den Zivi. Deswegen kann der Zivi nicht ersetzend tätig werden, sondern nur ergänzend, unterstützend, verstärkend. Der Umfang, wie man das ausgestaltet, ist riesig groß. Deswegen würden wir ohne Zivis schlechter dastehen.

Das zweite „eigentlich nein“: die fehlende Ausbildung der Zivis. Wenn in den hoch qualifizierten Bereichen menschen-naher Dienstleistungen wie z. B. individueller Schwerstbe-hindertenbetreuung oder Pflegebetreuung Zivis eingesetzt werden, die einen 15-tägigen Einführungslehrgang absolviert haben, ist das natürlich eine Vorbildung, die eine Pflegekraft nicht ersetzen kann. Die professionelle Hilfe ist weiter unabdingbar. Auch insofern liegt auf der Hand, dass ein Sozialstaat der Fachkräfte bedarf.

Das erste „ein bisschen doch“: Trotzdem möchten wir die Zivis nicht missen. Wir würden ohne sie in ein Loch fallen, da der Bedarf an sozialer Zuwendung, an zusätzlichen Leistungen für den Einzelnen unerschöpflich ist und da immer noch etwas gedeckt werden kann, über das, was der Gesetzgeber vorgibt, hinaus. Und zumindest dafür brauchen wir die Zivis.

Das zweite „ein bisschen doch“: Der Sozialstaat lebt von der Verantwortlichkeit jedes Einzelnen für das Gemeinwesen. Der Staat kann nicht alles richten. Auch der Staat stößt an Grenzen. Der Einzelne muss sich wieder verantwortlich sehen. Die Nachbarschaftshilfe, die Familienhilfe, das Ehrenamt und vieles Weitere findet sich ja vom Gedanken her in der Tätigkeit des Zivildienstleistenden wieder. Und auch insofern würden wir sagen, wir brauchen den Zivildienst für den Sozialstaat.

Perspektive

Was kann weiter geschehen? Was würden wir uns vorstellen? Ich möchte da mehr Fragen aufwerfen als Antworten geben.

Der „Lerndienst“, so wie er zur Diskussion dieses Fachkongresses steht, bedarf auf jeden Fall der Unterfütterung. Streng genommen ist alles, was der Mensch macht, ein Lernen. Wir lernen unser Leben lang. Also müssen die Schlagworte konkreter werden. Die Diskussionen am zweiten Tag des Fachkongresses sollen dazu praktische Beispiele bringen.

Ich könnte mir vorstellen, dass man in Richtung eines „Gesellschaftsdienstes“ geht und auch die Palette der Tätigkeiten nicht nur de jure, sondern auch de facto erweitert. Es ist ohne Frage selbst für Pflegefachkräfte eine höchst belastende Tätigkeit, tagtäglich in einer Pflegeeinrichtung mit Pflegebedürftigen umzugehen. Wie soll es dann erst einem Zivi gehen, der nach einem kurzen Einführungslehrgang einsteigt? Lässt sich die Palette der Tätigkeiten verbreitern, damit man solche Tätigkeiten dem jungen Menschen nicht ohne qualifizierte Heranführung anbietet? Man sollte im sozialen Bereich etwas breiter rangehen, den kulturellen Bereich mehr einbeziehen ebenso wie die Umwelt und den Sportbereich.

Am Schluss meines kurzen Inputs sei noch einmal gefragt, wie es gelingen kann, von der rein verteidigungspolitischen Bedeutung des Zivildienstes als Wehersatzdienst wegzukommen und die sozialpolitische Bedeutung des Zivildienstes als eigenständige Legitimation zu stärken. Vielen Dank.

Der Text basiert auf einem Mitschnitt und wurde von der Rednerin autorisiert.

IMPULSREFERAT

„Der Zivildienst als Lerndienst heute und seine Funktion im demographischen Wandel“

Dr. Ulrich Raichle, Pädagogischer Vorstand der Diakonie Stetten e.V.



01. Biographischer Hintergrund
02. Historische Neuausrichtung des Zivildienstes
03. Lerneffekte im Zivildienst
04. Gesellschaftlicher Transformationsprozess
05. Was die heutige Gesellschaft benötigt: Lernziele
06. Soziales Lernen geschieht nicht mehr automatisch, sondern muss inszeniert werden
07. Definition sozialen Lernens
08. Lernort soziale Einrichtung
09. Effekte für die sozialen Einrichtungen
10. Demographischer Wandel und Subsidiarität
11. Zivildienst als Lerndienst
12. Anforderungen an die junge Generation

Meine sehr geehrten Damen und Herren, das Thema ist anspruchsvoll, vielschichtig und sehr umfassend. Um dem Anspruch einer inhaltlichen Impulsgebung gerecht werden zu können, habe ich deshalb meine Ausführungen in 12 eher thesenartige Bausteine gegliedert.

1. Gestatten Sie mir zunächst einige biographische Anmerkungen. 1975 war ich selbst Zivildienstleistender in einer Einrichtung der Behindertenhilfe, nach dem Studium der Erziehungswissenschaften war ich in der württembergischen Diakonie für die Einführung und Begleitung von Zivildienstleistenden zuständig, danach als Zivildienstreferent in der bundesweiten Diakonie für die Ausgestaltung des Zivildienstes in Kirche und Diakonie. Nun bin ich seit neun Jahren Vorstand der Diakonie Stetten, ein diakonisches Sozialunternehmen in der Region Stuttgart. Über 4500 Menschen mit Behinderungen, junge Menschen mit Lernbehinderungen, arbeitslose Frauen und Männer, Menschen mit psychischen Erkrankungen sowie Senioren erfahren in unseren Einrichtungen Förderung, Pflege und fachliche Begleitung durch rund 2600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter ca. 60 Zivildienstleistende auf 150 anerkannten Zivildienstplätzen. Schließlich erlebe ich den Zivildienst aus familiärer Sicht als Vater eines 19-jährigen Sohnes, der in einem erlebnispädagogischen Projekt für Benachteiligte seinen Zivildienst ableistet.

2. Heute geht es in erster Linie nicht mehr um die allgemeine Wehrpflicht als Konstitutionsbedingung für den Zivildienst, sondern erstmalig in seiner 45-jährigen Geschichte wird dem Zivildienst eine eigenständige Zielbestimmung und Aufgabenbeschreibung als Lerndienst zugestanden. Dies ist ein großer Fortschritt und trägt den vielfältigen Erfahrungen der verschiedenen Generationen junger Zivildienstleistender ebenso Rechnung wie den Erfahrungen der sozialen Einrichtungen und den jahrelangen Forderungen der Kirchen und ihrer Verbände, den Zivildienst mit einer eigenständigen inhaltlichen Zweckbestimmung auszustatten.

3. Die durch den Zivildienst ausgelösten Effekte sind zwischenzeitlich vielfach wissenschaftlich untersucht und beziehen sich sowohl auf biographische Einflüsse wie auch Entwicklungen in sozialen Arbeitsfeldern. Die untersuchten gesamtgesellschaftlichen Effekte sind jedoch reduziert auf den volkswirtschaftlichen Wert. Ich behaupte, dass die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland ohne die millionenfache Lernerfahrung junger Männer im Zivildienst der zurückliegenden 45 Jahre ein anderes Gesicht hätte und soziale Themen weniger Resonanz und Akzeptanz hätten.

4. Schon seit Längerem befindet sich unsere Gesellschaft in einem grundlegenden Transformationsprozess mit der Emanzipation des Individuums von familialen Bindungsgemeinschaften und einem global ausgerichteten Wirtschaftssystem, das vermehrt räumliche Mobilität und geistige Flexibilität erfordert. Die Anforderungen globaler Veränderungsprozesse an das Individuum stehen im Widerspruch zum Charakter menschlicher Beziehungsstrukturen, die auf Vertrauen und Loyalität basieren und eher langfristig angelegte, verlässliche Netzwerke benötigen. Oder als Frage formuliert: Wie kann in einer so dynamisch angelegten globalen Entwicklung eine gesellschaftliche Situation, die auf Vertrauen, Kontinuität und Loyalität aufbaut, entwickelt, erhalten oder gestaltet werden?

5. Es kommt nicht von ungefähr, dass der ethische Diskurs Konjunktur hat und wir uns damit auseinandersetzen, wie Menschen trotz aller Unterschiede Gemeinsinn entwickeln, sich engagieren und Verantwortung übernehmen können. Dabei bekommen in der heutigen Konstellation zwei Fähigkeiten eine Schlüsselfunktion:

- die Fähigkeit, Bindungen kurzfristig aufzubauen und soziale Netzwerke aufrechtzuerhalten, und
- die Fähigkeit, Differenzen auszuhalten und Konflikte auszutragen.

Was Gemeinschaft tragfähig macht, ist nicht Einheit und Harmonie, sondern genau das Gegenteil – das Aushandeln von Interessen und konstruktives Konfliktmanagement.

6. Es gilt also, diese beiden Schlüsselkompetenzen – Bindungen aufzubauen und Interessengegensätze auszugleichen – so früh wie möglich zu entwickeln. Dies geschieht heutzutage nicht mehr automatisch, sondern muss systematisch organisiert werden. Es geht gewissermaßen darum, Gelegenheiten zu schaffen, in denen soziales Lernen geschehen kann. Und hier genau kommt der Zivildienst als Lerndienst für soziale Lernerfahrungen und zum Erwerb sozialer Kompetenz wieder in den Blickpunkt.

7. Soziales Lernen umfasst einerseits Aspekte der Identitäts- und Persönlichkeitsentwicklung, sprich personale Kompetenz, zum anderen Kompetenzen im Umgang mit anderen Menschen, also soziale Kompetenz.

8. Gerade soziale Einrichtungen eignen sich für die personale und soziale Kompetenzentwicklung aus drei Gründen besonders gut:

- In sozialen Organisationen findet im Gegensatz zu inszenierten „Outdoor-Veranstaltungen“ Lernen im realen Leben statt.
- Lernen geschieht im Gegensatz zu der Laborsituation von Seminarsettings in sozialen Organisationen auf ganzheitliche Weise, nämlich mit Hand, Kopf und Herz.
- Lernen in der fremden Lebenswelt „soziale Einrichtung“ hat exemplarischen Charakter. Dies bedeutet, dass es prägende Erfahrungen für das eigene Leben und die eigene Werteentwicklung bringt, weil die Erfahrungen im Sozialbereich gut übertragbar sind auf berufliche und private Alltagssituationen.

9. Für die sozialen Einrichtungen besteht ein allgemeiner Effekt des Einsatzes von jungen Menschen im Idealfall in einem Aufbrechen von Routinen. Der „frische Wind“ kann aus der anderen Perspektive herrühren, die die jungen Menschen mitbringen. Zudem profitieren die Einrichtungen ganz konkret und unmittelbar von der Arbeit der jungen Menschen idealerweise bei Aufgaben, für die in den alltäglichen Abläufen oft nicht genügend Zeit zur Verfügung steht. Drittens gewinnen diejenigen Einrichtungen, die an einem stärkeren Dialog mit ihrer Umwelt interessiert sind, durch die jungen Leute Multiplikatoren für ihre Belange.

10. Was bedeutet dies alles nun im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel? Beim demographischen Wandel erscheinen mir drei Entwicklungen in unserem Diskussionszusammenhang von besonderer Bedeutung:

- Überalterung der Gesellschaft,
- Migrationsbewegungen im Zuge der Globalisierung und
- zunehmender Hilfebedarf.

Um als Gesellschaft die vor uns liegenden Herausforderungen bewältigen zu können, brauchen wir auf allen gesellschaftlichen Ebenen – ganz im Sinne der Subsidiarität – neue, kreative und zukunftsfähige Lösungsansätze bei der Gestaltung des Sozialen.

Dies betrifft zum einen die individuelle Lebensgestaltung, denn die Anforderungen der modernen Gesellschaft an das Individuum setzen die Kompetenz voraus, an jedem neuen sozialen Ort soziale Beziehungen einzugehen und Netzwerke knüpfen zu können. Dazu gehört auch die Anforderung im direkten persönlichen Umfeld, Lösungen für Betreuungs-, Unterstützungs- und Pflegesituationen entwickeln zu können.

In der Gestaltung der Arbeitswelt erfordern die effektiven Arbeitsformen – wie Gruppenarbeit und Teamarbeit – die Fähigkeit, mit unterschiedlichsten Menschen zusammenzuarbeiten.

Für ein auch weiterhin funktionierendes Gemeinwesen werden Menschen mehr und mehr Aufgaben übernehmen bzw. organisieren müssen, die von der öffentlichen Hand nicht mehr voll alimentiert werden. Friedliches Zusammenleben in einer zunehmend pluralen Gesellschaft braucht den Willen und die Fähigkeit, mit Interessensunterschieden umzugehen.

Die hier nur stichwortartig aufgeführten Probleme und aus der demographischen Entwicklung resultierenden Anforderungen können umso besser konstruktiv gelöst werden, je mehr die Bevölkerung insgesamt, aber auch jede einzelne Bürgerin und jeder einzelne Bürger individuell über soziale Kompetenz verfügt.

11. Der Zivildienst ausgestaltet als Lerndienst wird die genannten Probleme nicht lösen. Aber der Zivildienst als Lerndienst, in dem junge Leute die Möglichkeit haben, Sozialkompetenz zu erwerben, ist ein wichtiger Mosaikstein für die Weiterentwicklung und Gestaltung des Sozialen in unserem Land und für die Gesellschaft insgesamt. Dies zeigen die Erfahrungen der zurückliegenden 45 Jahre, und es gibt genügend Anhaltspunkte und Konzepte, um den Zivildienst in diese Richtung weiter zu entwickeln.

12. Abschließend sei eine einschränkende Bemerkung erlaubt, die mir aber sehr wichtig ist. Ich möchte davor warnen, die junge Generation zu überfordern. Denn die im neueren Soziologendeutsch so genannte „Generation Praktikum“ sieht sich vielfältigen, teilweise sich widersprechenden Anforderungen ausgesetzt: Sie soll gut ausgebildet und möglichst frühzeitig ins Arbeitsleben eintreten, private Altersvorsorge betreiben, möglichst früh für Nachwuchs sorgen, einen Beitrag gegen die globale Umweltzerstörung leisten, der horrenden Staatsverschuldung gegenwirken und ihren sozialen Beitrag leisten. Dass diese vielfältigen und teilweise widersprüchlichen Anforderungen das Lebensgefühl junger Menschen belasten, zeigen die Ergebnisse der jüngsten Shell-Studie, dass nämlich die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen die Zukunftsperspektiven eher als düster beurteilt. Dieser Aspekt muss bei der Weiterentwicklung des Zivildienstes als Lerndienst zumindest berücksichtigt werden. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Das Vortragsmanuskript wurde leicht gekürzt.

IMPULSREFERAT

„Der Zivildienst als Lerndienst heute und seine jugendpolitische Bedeutung“

Bernd Dohn, Hauptgeschäftsführer
Deutsches Jugendherbergswerk



Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bedanke mich für die Gelegenheit zu einem kurzen Impulsreferat zu dem Thema „Der Zivildienst und seine jugendpolitische Bedeutung“.

War ich doch in den zurückliegenden Jahren – und das werden viele von Ihnen bestätigen können – stets zu Gast bei Veranstaltungen, die einen moderaten Ausstieg und das „Danach“ planten, d. h., die Ausstiegsszenarien wurden mehr oder weniger diskutiert und skizziert.

Als Vertreter des Deutschen Jugendherbergswerkes, eines Verbandes mit 2 Millionen Mitgliedern und ca. 600 Jugendherbergen, spreche ich auch als Praktiker zu Ihnen, u. a. auch als Leiter einer Verwaltungsstelle. Ich möchte deutlich machen, dass auch wir durch die langjährigen Diskussionen um den Fortbestand des Zivildienstes erheblich verunsichert waren. Dies werden Sie nachvollziehen können, das wird Sie nicht überraschen und ich denke, dass die Perspektive durch den heutigen Fachkongress sicherlich eine andere ist – eine, die durchaus positiv erscheint und die wir weiter diskutieren werden müssen. In Abwägung aller Fakten hat sich – trotz aller Ausstiegsszenarien, die wir beim Deutschen Jugendherbergswerk in den letzten Jahren mehrfach diskutiert haben – die Entscheidung für den Zivildienst immer an der jugendpolitischen Dimension des Zivildienstes orientiert. Unser jugendpolitisches Engagement war maßgeblich für uns und damit eine Verpflichtung, auch in schwierigen Zeiten am Zivildienst festzuhalten.

Ich möchte im Folgenden kurz auf vier Aspekte eingehen. Sie werden mir als Praktiker nachsehen, dass ich mich vor allem auf die Entwicklung des DJH konzentriere, um somit eine praxisorientierte Ausgangslage für weitere Diskussionen am morgigen Tag zu ermöglichen. Die vier Aspekte sind:

1. „Ausgangslage und Entwicklung“ des Zivildienstes in unserem Verband, um Ihnen unsere Positionierung zu verdeutlichen,

2. „Unsere Beteiligung am Zivildienst“, um auch deutlich unser Interesse am Zivildienst zu unterstreichen,
3. ein kurzer „Aspekt zum Lerndienst“ und letztendlich natürlich
4. der Aspekt der „jugendpolitischen Dimension“.

Zu 1.: „Ausgangslage und Entwicklung beim Deutschen Jugendherbergswerk“: Sie werden sich erinnern – jedenfalls einige von Ihnen –, dass im April 1961 die ersten 340 Kriegsdienstverweigerer in Deutschland ihren Zivildienst antraten. Im Jahre 1970 gab es beim Deutschen Jugendherbergswerk 53 anerkannte Zivildienststellen; mit 2.000 Zivildienstleistenden war unsere Spitzenzahl im Jahre 1999 erreicht. Danach hat das Gesetz zur Sanierung des Bundeshaushaltes zum Ende des Jahres 1999 erstmalig die Absenkung der Einberufungszahlen in den darauf folgenden Jahren ausgelöst. Die Quote, die wir bis dahin erreichten, war eine Belegungsquote von 82 % der Zivildienstplätze, womit wir bundesweit immer an der Spitze gelegen haben. Mit der neuen Entwicklung im Zivildienst seit 2005 ist die Kontingentierung weggefallen, damit obliegt die Entscheidung der Belegung von Zivildienstplätzen wieder den Dienststellen. Das DJH hat derzeit jährlich noch knapp 1.100 Einberufungen, die Belegungsquote der Plätze ist aber weiterhin rückläufig.

Fazit aus meiner Sicht: Von der neuen Bundesregierung wurde ein Kurswechsel hinsichtlich der Perspektiven von Wehrpflicht und Zivildienst eingeleitet.

Zu 2.: Der „Stellenwert des Zivildienstes im DJH“ war quantitativ und qualitativ auf dem Rückzug. Die neuen politischen Rahmenbedingungen bieten neue Chancen für unsere Arbeit. Wir haben in den zurückliegenden Stunden ja sehr stark über die Bereiche Pflege und Krankenhäuser diskutiert – aber unsere Einsatzstellen sind natürlich vom Umfeld anders strukturiert. Die Haupteinsatzbereiche in den Jugendherbergen sind vorrangig Versorgungstätigkeiten, Reinigungsarbeiten, Wäschereidienste, Entsorgungstätigkeiten.

ten, handwerkliche Tätigkeiten bzw. Hausmeisterdienste und technische Dienste, d. h. ein ganz anderes Spektrum, als wir bisher diskutiert haben. Wie abwechslungsreich und lehrreich der Zivildienst in einer Jugendherberge ist, belegen diese Haupteinsatzbereiche, denn sie erfordern ein starkes Verantwortungsgefühl. Zusammen mit den Herbergsleitungen, den ehrenamtlichen und anderen Mitarbeitern in unseren Jugendherbergen sind die Zivildienstleistenden mit dafür zuständig, dass vor und hinter den Kulissen einer Jugendherberge alles „funktioniert“.

Der Einsatz der jungen Männer als Zivildienstleistende bietet Lernerfahrung, das ist schon häufiger angesprochen worden, aber auch die Bestätigung ihrer Gewissensentscheidung gegen den Kriegsdienst mit der Waffe. Zivildienstleistende passen in unsere Einrichtungen. Indem wir sie einsetzen, wollen wir zugleich auch mit innovativen Maßnahmen dazu beitragen, die staatlichen Zielsetzungen sinnvoll zu gestalten. Ich denke, entscheidend für uns ist dabei, dass wir immer den Blick auf den Dienstleistenden haben und dass wir deutlich machen wollen, dass der Zivildienst für ihn keine verlorene Zeit darstellt. Die Jugendherbergen als Einsatzstellen des Zivildienstes haben starkes Interesse an begleitenden Kurzzeitmitarbeitern, die staatliche Seite – wie Sie wissen – das Interesse an der Förderung des bürgerschaftlichen Engagements und der Allgemeinwohlorientierung junger Menschen, und da decken sich letztendlich auch unsere Ziele.

Der 3. Aspekt, auf den ich kurz eingehen möchte – dazu werden Sie sicherlich im Folgenden noch mehr hören – ist der Zivildienst als Chance, die Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst. Die Rahmenbedingungen sind Ihnen bekannt, die muss ich hier nicht wieder vortragen. Entscheidend ist aber, dass aus unserer Sicht natürlich der Zivildienst insbesondere für den jungen Mann attraktiver zu gestalten ist, und da glauben wir, dass wir durch die Begleitung bei den ersten Schritten einer selbstständigen Lebensführung nach der Schule bzw. einer beruflichen Ausbildung Erhebliches dazu beitragen können. Die Anerkennung für eigene Tätigkeiten ist in diesem Zusammenhang schon erwähnt worden, Lernerfahrung fördern ist ein weiterer Aspekt, ich möchte mich darauf beschränken. Der Auftrag an die Politik, in diesem Feld Zivildienst als Lerndienst zu gestalten, ist deutlich definiert und mehrfach auch von der Ministerin angesprochen worden. Die Existenz des Zivildienstes zu sichern, eine Anerkennungskultur zu schaffen und keine weiteren Dienstzeitverkürzungen zuzulassen sind für uns die Eckpfeiler für eine weitere Diskussion.


Der Auftrag auch für die Dienststellen ist ganz klar, den Zivildienst attraktiver zu machen und damit die Zukunftschancen des Zivildienstes zu sehen und zu nutzen.

Fazit aus meiner Sicht: Aus der Sicht des Deutschen Jugendherbergswerkes: Die Ausgestaltung des Zivildienstes als Lerndienst ist eine Investition in die Zukunft unserer Gesellschaft. Ein qualifizierender und weiterentwickelter Zivildienst trägt zur Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit bei. Zivildienst als Lerndienst gestalten bedeutet, einen Beitrag für die Nachwuchsgewinnung der Dienststellen bzw. der Trägereinrichtungen zu leisten.

4. Das, denke ich, ist ein Aspekt, der zum 4. Punkt überleitet, dem Aspekt der „Jugendpolitik“. Der Zivildienst in der Jugendherberge ist je nach Schwerpunkt des Arbeitsfeldes dazu geeignet, Schlüsselqualifikationen zu vermitteln bzw. weiterzuentwickeln. Vermittler von Schlüsselqualifikationen im Sinne von Querschnittsqualifikationen sind – wie mehrfach schon erwähnt – Team- und Konfliktfähigkeit, Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein, Einfühlungsvermögen etc. pp. Unterstützt wird dieser Prozess insbesondere bei den Zivildienstleistenden, die an einem unserer verbandseigenen Einführungslehrgänge teilnehmen. Im Jahresdurchschnitt sind dies ca. 280 Zivildienstleistende. Vor diesem Hintergrund stellen die Arbeitsfelder einer Jugendherberge zugleich die Lernfelder für unterschiedliche Schlüsselqualifikationen dar. Im Rahmen der verbandseigenen Einführungslehrgänge werden mit den Zivildienstleistenden insbesondere die Arbeitsfelder erörtert und dargestellt und die damit verbundenen Anforderungen eingehend bearbeitet. Ich möchte ganz deutlich machen, dass natürlich ein ganz anderes soziales Umfeld des Zivildienstleistenden gegeben ist. Wir sprechen hier über Service, Qualität, über Gästekontakt, über Aspekte, die den präventiven Brandschutz und die Lebensmittelhygiene betreffen, so dass hier ein breites Spektrum für den Zivildienstleistenden eröffnet wird.

Wir hatten gerade gehört, und das möchte ich auch noch einmal unterstreichen, dass nicht jeder junge Mann im Bereich von Pflege und Betreuung eingesetzt werden kann. Es gibt auch andere Einsatzfelder für bestimmte Tätigkeiten, die noch etwas deutlicher angesprochen werden müssten, um eine Diskussion nicht zu sehr zu verengen.

Seit Jahren ist zu beobachten, dass ein nicht unerheblicher Teil der Mitarbeiter des DJH sich aus ehemaligen Zivildienstleistenden rekrutiert. Aktuell gibt es einen Vorstandsvorsitzenden, einen hauptamtlichen Vorstand sozusagen, der als Zivildienstleistender bei uns tätig gewesen ist. Ich denke, das sind Aspekte, die wir nachhalten, die wir bewusst auch fördern. Nachwuchsförderung, Qualifikationen und Fertigkeiten zu entwickeln sind sicherlich die Hauptschwerpunkte dieser Dimension. Wenn ich die Diskussion zusammenfasse und ein Fazit ziehe, ist der Zivildienst von vielen Trägern bereits totgesagt worden, nicht zuletzt die letzte Bundesregierung hat durch die Verunsicherung der Trägerlandschaft maßgeblich dazu beigetragen. Ich bin sicher, der Zivildienst



hat eine bedeutende jugendpolitische Dimension, er hat jugendpolitische Effekte insbesondere im Bereich des sozialen Lernens und der beruflichen Orientierung. Diese positiven Effekte des Zivildienstes lassen sich verwirklichen, wenn sich der Zivildienstleistende als Lernender verstehen kann, und das ist heute unser Thema.

Die von uns als Träger forcierten jugendpolitischen Effekte – ich wiederhole mich: Persönlichkeitsentwicklung, Empathie, Sozialkompetenz, Berufsorientierung – haben den Zivildienst in unserer Gesellschaft verankert und somit eine erhebliche jugendpolitische Bedeutung erreicht. Mit der Weiterentwicklung und Ausgestaltung des Zivildienstes zum Lerndienst werden den Zivildienstleistenden neue Chancen und

Perspektiven eröffnet. Hier bitte ich dringend auch daran zu denken, die Diskussion um die Ausweitung der Tätigkeitsfelder zu führen. Einsatzfelder im Bereich der Jugendarbeit, im Bereich der Schule sind hier sicherlich mit einzuplanen. Die jungen Männer erhalten die Chance, Querschnittskompetenzen und Schlüsselqualifikationen zu erwerben. Im besten Falle qualifizieren sie sich für eine berufliche Perspektive und engagieren sich in unserer Bürgergesellschaft. Falls dies gelingt, sind für mich die aktuellen jugendpolitischen Zieldimensionen erreicht. Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

Das Vortragsmanuskript wurde leicht gekürzt.

IMPULSREFERAT

„Der Zivildienst als Lerndienst heute und seine Mittlerfunktion für Freiwilligendienste und bürgerschaftliches Engagement“

Rainer A. Roth, Universität Augsburg,
Lehrstuhl für Didaktik der Sozialkunde



Ein provokanter Einblick

„Keine Regierung, wie auch immer ihr Programm lauten mag, kann gleichgültig gegenüber der Forderung eines [...] allgemeinen (sozialen) Glaubensbekenntnisses sein. Gesellschaftliches Zusammenleben ist unmöglich, wenn nicht die Einzelnen, die es zusammenhalten, denselben Glauben haben über richtige und falsche Verhaltensweisen in ihrem Alltagsleben. [...] (375)

Das soziale Glaubensbekenntnis muss uns (aber) anezogen werden, solange wir noch Kinder sind. Denn es ist damit wie mit dem Reiten oder mit dem Vom-Blatt-Spielen in der Musik: denjenigen, die es erst als Erwachsene zu lernen versuchen, wird es niemals zur zweiten Natur. Und soziale Überzeugungen müssen uns, um wirklich effektiv zu sein, zur zweiten Natur werden. [...] (376)

Mit den Punkten, die zum Aufbau des sozialen Gebäudes notwendig sind, den Punkten also, die wir als verfassungsmäßig bezeichnen, wird man es an den [...] Schulen sehr genau nehmen (müssen). Die zweite Natur des Kindes wird dann eine offizielle Natur sein, [...] wenn das Kind ein soziales Glaubensbekenntnis [...] gelernt hat, wenn es außerdem lesen, schreiben, rechnen und seine Hände praktisch gebrauchen kann; kurz: wenn es alle notwendigen Voraussetzungen erfüllt, um in eine(m) heutigen Sta(at) zurechtzukommen und einer [...] nützlichen Arbeit nachzugehen, dann sollte man es ihm sich selbst überlassen, herauszufinden, was für seine weitere Bildung von Nutzen ist. [...] (377)

Wer versucht, alle Leute unterschiedslos zu Superathleten heranzubilden, ist genauso dumm wie einer, der sie alle zu Hochschulstipendiaten machen wollte. [...] (378)

Andererseits gibt es aber (immer wieder auch) Leute, die über jeden Augenblick, den sie arbeiten, schimpfen. Das ist kein Grund, sie von ihrem Soll zu befreien. Wer weniger arbeitet als er sollte, und doch seinen vollen Anteil an dem durch Arbeit (anderer) produzierten Reichtum (der Gesellschaft) annimmt, ist ein Dieb und sollte wie jeder andere Dieb behandelt werden(58). [...]“¹⁾

(Bernard Shaw – 1928)

Fordern und Fördern

Mit Bernard Shaw setzten wir bei unserer Problematik zwei Akzente, nämlich: Es gilt zu *fordern*, aber auch zu *fördern*! Hierzu können uns drei nicht ganz ernstzunehmende, aber bedenkenswerte Thesen weiter führen:

1. Wer in Deutschland sein Geld verdient – ob Sportler, Künstler, Unternehmer oder Privatperson – und hier keine Steuern zahlt, weil er seinen Wohnsitz oder sein Vermögen ins Ausland transferiert (hat), kann nicht länger als „Nationalidol“ gefeiert, sondern darf als Steuerflüchtling bezeichnet werden.
2. Zum Erwerb des Führerscheines darf niemand zugelassen werden, der nicht zuvor seinen Wehr- bzw. Zivildienst, ein Freiwilliges Soziales/Ökologisches Jahr oder einen mindestens drei Monate umfassenden Freiwilligendienst absolviert hat.
3. Frauen und Männer sind gleich. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Überzeugungen oder wegen einer Behinderung benachteiligt oder bevorzugt werden.

Hinter solchen Ideen steckt auch der ernstzunehmende Gedanke, dass Grundsätze des zwischenmenschlichen Lebens, wenn sie nicht *gefordert* werden, allmählich aus dem Bewusstsein der Menschen verschwinden; andererseits aber auch die Erkenntnis, dass Ziele des sozialen Zusammenlebens nicht erreicht werden können, wenn sie nicht beständig *gefördert* werden.

Zur Problematik des Zivildienstes als Pflichtdienst

Nun soll der Zivildienst als Lerndienst weiterentwickelt werden und damit eine Mittlerfunktion für Freiwilligendienste und bürgerschaftliches Engagement entfalten. Mit Verlaub: Selbst Sisyphos würde kaum mit dieser Aufgabe tauschen wollen, denn sie erscheint nahezu aussichtslos, *wenn*

nicht strukturelle Rahmenbedingungen, Mentalitätsveränderungen und gesellschaftliche Wertschätzung bzw. Anerkennung geschaffen werden, die einem solchen Unternehmen zumindest gewisse Erfolgsaussichten eröffnen könnten.

Ich greife nur wenige Knackpunkte heraus, ohne sie näher auszuführen, weil sie an anderer Stelle erörtert werden (müssen):

- Die Praxis, zum Zivildienst herangezogen zu werden, widerspricht den gängigen Gerechtigkeitsvorstellungen. Dass z. B. im Jahre 2006 von den 128.043 Wehrpflichtigen nur 59.300 junge Männer zur Ableistung ihres Grundwehrdienstes einberufen werden konnten, bedeutet, dass mehr als die Hälfte der Wehrpflichtigen (68.743 = 53,7 %) wohl auch künftig nicht mit einer Einberufung zum Militärdienst rechnen müssen. Denn bereits im Jahre 2006 gab es eine sog. „Bugwelle“ von 330.491 jungen wehrpflichtigen Männern, die die Bundeswehr nicht mehr benötigte.²⁾ Eine andere Relation für das Jahr 2004 verdeutlicht diese Schräglage der „Wehrgerechtigkeit“ noch dadurch, dass zu jenem Zeitpunkt 31,3 % der Wehrpflichtigen ihren Dienst bei der Bundeswehr abgeleistet haben, 34,5 % zum Zivildienst herangezogen wurden und 34,2 % aus irgendwelchen Gründen keinerlei Dienste abzuleisten hatten.³⁾
- Nun gehören ja zu jedem Jahrgang auch knapp über 50 % Frauen. Für sie wird die Möglichkeit eines Freiwilligen Sozialen bzw. mittlerweile auch Ökologischen Jahres (allerdings mit z. T. deutlich anderen Konditionen als für den Wehr- und Zivildienst) angeboten. Die Zahl der verfügbaren Plätze beläuft sich dabei jedoch auf die bescheidene Zahl von ca. 16.000 bis 17.000.
- Durch ihr legitimes Emanzipationsbestreben haben Frauen heute auch den Zugang zur Bundeswehr erreicht, nicht aber im gleichen Maße ihre Beteiligung am Zivildienst eingefordert. Hierdurch wird die geschlechtsspezifische Schräglage weiter verzerrt werden.

Auf der anderen Seite hat die „Kommission für die Zivilgesellschaft“ im Anschluss an die Enquete-Kommission „Bürgerschaftliches Engagement“ im Jahr 2004⁴⁾

- **Bürgerschaftliches Engagement** als *freiwillige*, nicht auf materiellen Gewinn gerichtete, gemeinwohlorientierte [...] Tätigkeiten umschrieben, die soziales Kapital erzeugen, demokratische Kompetenzen wie Selbstbestimmung, Selbstorganisation und Partizipation fördern sowie nicht-formale und informelle Lernprozesse erzeugen.
- **Freiwilligendienste**⁵⁾ werden von derselben Kommission danach – in klarer Abgrenzung von Erwerbsarbeit, Ausbildung, (aber auch) Wehr- und Ersatzdienst – als Dienste mit Bildungselementen und Begleitangeboten bezeichnet, die von Menschen in *freiwilliger* Selbstverpflichtung eingegangen werden. Freiwilligendienste haben damit eine weitaus stärker geregelte Form als das eher punktuell ausgerichtete bürgerschaftliche Engagement.

An dieser Schnittstelle von Zivildienst und Freiwilligendienst bzw. bürgerschaftlichem Engagement stoßen bislang doch noch „Welten“ zusammen, die man in der anstehenden Diskussion nicht verkennen sollte. – Um nicht missverstanden zu werden: Wenn Zivildienst, Freiwilligendienste und bürgerschaftliches Engagement „Lerndienste“ werden sollen, dann ist dies durchaus zu begrüßen! Damit dies aber auch gelingen kann, bedarf es erheblicher Anstrengungen in Politik und Gesellschaft!

Zu den Chancen des Zivildienstes als Lerdienst

Eine Mittlerfunktion sehe ich hierbei vorwiegend in Bezug auf die jeweilige Person, die Einrichtungen und die Gesellschaft, z. T. aber auch auf je spezifische Nutzer. Impulse aus dem Zivildienst für Freiwilligendienste und bürgerschaftliches Engagement können aber nur dann erwachsen, wenn im Vorfeld durch Elternhaus, Schule und Gesellschaft jene *zweite soziale Natur* verstärkt ausgebildet werden kann, von der wir mit Bernard Shaw eingangs sprachen.

Es ist leider kein selbstverständlicher Standard, wie eine Arbeitsgruppe der Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“ behauptete⁶⁾, dass „der Zivil- wie der Wehrdienst [...] beste politische Bildung im Rahmen unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung darstellen.“ Der ‚Bürger in Uniform‘ wie der ‚Zivi‘ habe in der bundesdeutschen Gesellschaft in überzeugender Weise – besser als jedes Demokratieseminar – die Solidargemeinschaft abgebildet, in der wir leben. Beide Dienste unterstreichen, dass Verfassung gelebt werden muss und dass der Bürger für seine Verfasstheit auch eine Pflicht, d. h. eine Leistung zu erbringen hat. Es ist sicherlich gut, dass ein derart attestativer Tenor nicht in den Gesamtbericht eingegangen ist.

Durch Behauptungen werden keine Tatsachen geschaffen und man verstellt sich zu leicht den Blick dafür, welche Probleme gelöst werden müssen.

Wenn wir mittlerweile von lebenslangen Lernprozessen ausgehen, dann stellt sich die Frage, womit Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Menschen überhaupt ausgestattet werden sollten. In der Literatur werden dazu komprimiert etwa sechs Schlüsselqualifikationen genannt, die angebahnt und je nach Erfordernis der Lebens- bzw. Berufsumstände möglichst vervollkommen werden sollen. Es sind dies: *Selbst-, Sach- und Sozialkompetenz* sowie *Methodenkompetenz, die Fähigkeit zu kreativem Denken und praktische Kompetenz*.

Die entscheidende Maßnahme jedoch ist, „eine Kultur selbstverständlicher Freiwilligkeit zu begründen“⁷⁾ sowie diese fortwährend zu gestalten, aber auch mit einer entsprechenden gesellschaftlichen Wertschätzung auszustatten. Damit kann man nicht erst beim Zivildienst beginnen, sondern muss in Elternhaus, Schule, Betrieb, den Vereinen bereits ansetzen. Lernprozesse sind keine Einbahnstraßen und es gibt auch hier letztlich nichts zum Null-Tarif, d. h. ohne ei-

gene Anstrengung; eine derartige Anstrengung muss allerdings auch als lohnend erfahrbar gemacht werden. Es liegt somit *auch* an der Gesellschaft, überzeugende und attraktive Andock-Möglichkeiten zu schaffen, indem sie – für die Pflicht- wie für die Freiwilligendienste – sinnvolle Qualifikationen und eine positive Anerkennungskultur schafft.

Dann kann in der Zeit danach der Zivildienst in der Tat auch eine Brückenfunktion für Freiwilligendienste und bürgerschaftliches Engagement in vielfältiger Form sein. Die jungen Männer werden bei ihrer Dienstpflicht zweifellos andere Sichtweisen des Lebens kennen lernen. Es ist indes sehr zu bezweifeln, ob dies allein durch Erfahrungen aus dem Zivildienst herrührt oder bereits durch eine vorausgehende soziale Sensibilität bestimmt wurde, die sie eben jene Alternative zum Wehrdienst wählen ließ.

Es fehlte nun in der jüngeren Vergangenheit nicht an Überlegungen, insbesondere den Zivildienst als Lerndienst weiterzuentwickeln, nach der Devise: „Wer dienen muss, soll (zumindest im Vergleich zu seinen Altergenossen, die jenem Dienst nicht unterworfen sind, auch etwas Personal- und Berufsrelevantes dazu-)lernen können“.⁹⁾ Dabei kommt es entscheidend darauf an, jenes Lernangebot nicht als zusätzlichen Ballast, sondern in seiner Sinnhaftigkeit und Nützlichkeit für Biografie und Beruf der Betroffenen lohnend erscheinen zu lassen. (Früher konnte man bei der Bundeswehr den LKW-Führerschein und zudem eine Menge Fahrpraxis erwerben; Qualifikationen, die manchem sehr erstrebenswert und nützlich erschienen!)

Mit solchen Gratifikationen allein ist unsere Problematik heute allerdings nicht mehr zu bewältigen. Solange der Zivildienst ein *Pflichtdienst* bleibt und daneben die Gesellschaft auf bürgerschaftliches Engagement angewiesen ist, wird es darum gehen müssen, eine gedeihliche *Basis für freiwilliges Engagement* etwa durch gezieltes „Service Learning“ in Schulen und Alltag zu schaffen. Diejenigen, die sich engagieren – sei es freiwillig oder durch Dienstpflicht – dürfen sich nicht als „Deppen der Nation“ empfinden bzw. anderen, die keinerlei gesellschaftsrelevante Dienste geleistet haben, als solche erscheinen. „Etwas für sich und andere zu tun“ muss von früh an als selbstverständlich erfahren und immer wieder begründet und wertgeschätzt werden. Für besondere Dienste muss es auch besondere Zertifikate und gesellschaftliche Anerkennung geben.

Auf diesem Fundament lässt sich dann auch der Zivildienst zu einem „Raum sozialer Erfahrung und Bildung [...] gestalten“¹⁰⁾. Dabei wird man hier den Nutzen und Gewinn für die persönliche und berufliche Weiterbildung der Dienstleistenden klar und wirkungsvoll herausstellen müssen. Ferner gilt es Sorge zu tragen, dass gesellschaftsrelevante Leistungen und die dabei erworbenen Qualifikationen beim beruflichen

Fortkommen angemessenen Niederschlag finden. Einrichtungen und Gesellschaft müssen ihre Strukturen und Aufgabenfelder öffnen, so dass erkennbar wird, wie durch Einbindung dieser gesellschaftsrelevanten Dienste neues „soziales Kapital“ geschaffen werden kann.

Ein hoffnungsvoller/zuversichtlicher Ausblick

Wenn der Zivildienst auch durch überzeugende, je spezifische Lernangebote und Betreuungsstrukturen in seinem Image weiter gefördert und die gesellschaftliche Anerkennungskultur deutlich verbessert wird, dann können auch Impulse für eine lebendigere *Kultur der Freiwilligkeit* erwachsen. Der große Vorteil liegt dann darin, dass hierdurch ein wesentlicher Veränderungsschub für Einstellungen und Strukturen in der Gesellschaft geleistet werden könnte, wie er durch die relativ kleinräumigen Bemühungen im Bereich der Engagementförderung nicht in gleichem Maße gelingen kann.

Hiermit ließe sich sicherlich auch unsere Gesellschaft einen guten Schritt auf dem Weg zur Bürger- bzw. Zivilgesellschaft voranbringen.

Das Vortragsmanuskript wurde leicht gekürzt.

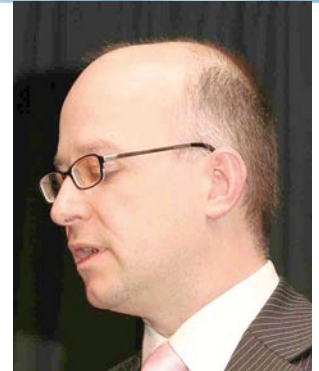
Anmerkungen

- 1) Die Zitate sind dem Werk von Bernard Shaw: Wegweiser für die intelligente Frau zum Sozialismus und Kapitalismus (1928), Frankfurt a.M. 1978, entnommen.
- 2) Vgl. <http://www.zentralstelle-kdv.de/wehrgerechtigkeit-2005-13.htm>.
- 3) Diese Information findet sich im Beitrag „Wehrpflicht“ aus Wikipedia, der freien Enzyklopädie, Seite 6.
- 4) Siehe hierzu den Bericht der Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“: Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst in Deutschland. Berlin 2004, S. 18 ff.
- 5) Vgl. ebenda, S. 20.
- 6) Siehe hierzu im Anhang, a.a.O., S. 58.
- 7) Vgl. dazu Empfehlungen der Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“ ref. nach: <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/freiwilliges-engagement,did=19896,render=rend...>
- 8) Siehe hierzu „Generationsübergreifende Freiwilligendienste – ein neues Modellprogramm zur Stärkung der Zivilgesellschaft“, in: <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Freiwilliges-Engagement/freiwilligendienste-fu...>
- 9) Hierfür wurden wichtige Vorarbeiten beim Fachtag der Diakonie am 9.Mai 2006 in der Friedrichstadtkirche am Gendarmenmarkt in Berlin geleistet; siehe dazu den Bericht: Wer dienen muss, soll lernen können – Den Zivildienst als Lerndienst weiterentwickeln, S. 1.

IMPULSREFERAT

„Der Zivildienst als Lerndienst heute und Nachwuchsgewinner für soziale Berufe“

Michael Stricker, Bundesvorstandsmitglied Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) Deutschland



Herzlich willkommen. Mein Name ist Michael Stricker, ich bin Bundesvorstandsmitglied beim Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) Deutschland, von Hause aus Wirtschaftswissenschaftler sowie promovierter Soziologe und habe eine Professur für Unternehmensführung im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit an der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven. Als ich gefragt wurde, ob ich zum Thema „Der Zivildienst als Lerndienst heute ... und Nachwuchsgewinner für soziale Berufe“ heute etwas vortragen möchte, ging ich davon aus, dass ich Ihnen auf Basis empirisch gesicherter Daten Erkenntnisse liefern werde und über den beruflichen Werdegang von ehemaligen Zivildienstleistenden – zum Beispiel des ASB – berichten kann. Während meiner Vorbereitung musste ich allerdings feststellen, dass ich dies nicht kann. Mein Versuch, Daten im Hause des ASB zu erheben, scheiterte an einer administrativen Regel, die vorsieht, dass nach 6 Monaten die Daten der Zivildienstleistenden gelöscht werden müssen. Eine eigene empirische Kurzerhebung war daher nicht möglich. Und andere Studien zum Thema habe ich – trotz intensiver Suche – nicht gefunden. Fazit: Wir wissen also gar nicht, wie sich Zivildienstleistenden entwickelt haben, die vor einigen Jahren in sozialen Einrichtungen tätig waren. Seriös kann ich ihnen heute nicht sagen, ob der Zivildienst wirklich Nachwuchsbringer für soziale Berufe ist. Deshalb habe ich auf andere Weise versucht, eine Antwort auf die Frage zu finden. Meine Argumentation stütze ich auf grundsätzliche Parameter für eine Berufswahl, oder anders ausgedrückt: Ich versuche zu erklären, an welchen Schrauben wir drehen müssen, um Männer für soziale Berufe zu gewinnen. Sozusagen Emanzipation in andere Richtung, nämlich in die Richtung, dass wir Männer für von Frauen bevorzugt gewählte Berufe gewinnen wollen.

Schauen wir uns zunächst die Geschlechterverteilung an: In den sozialen Berufen wie Sozialarbeiter, Sozialpfleger, Fürsorgende, Erziehungsberater, Familienpfleger, Jugend- und Altenpfleger sind Männer mit einem Anteil von 20 % tätig. Das ist schon viel. In Kindergärten sieht es anders aus: dort sind

mal gerade 3 % der Beschäftigten männlich. Die Frage ist also: Wie kriegen wir mehr Männer in sozialen Berufen? In meinem Thema schwingt unausgesprochen die These mit, dass der Zivildienst jungen Männern die Tätigkeit in sozialen Berufen näherbringt. Das haben wir heute auch in allen Referaten gehört. Insofern wirkt der Zivildienst als Lerndienst und schärft den Blick für gesellschaftlich relevante Themenfelder. Nun stelle ich meine erweiterte These vor, die lautet, hierdurch – also durch die Erfahrung mit sozialen Berufen – ändert sich (a) die Berufswahlprämisse der jungen Männer und (b) deshalb wählen diese jungen Männer eher einen sozialen Beruf. Oder noch einmal anders ausgedrückt: (a) Erst durch die Ableistung des Zivildienstes ändern sich die Berufswahlprämissen der jungen Männer, und wenn sie geändert sind, wählen (b) diese Männer einen sozialen Beruf. Die Zusammenhänge zwischen (a) und (b) könnten allerdings auch anders sein.

Was sind Einflussfaktoren für eine Berufswahlentscheidung? Ich gehe von folgenden Faktoren aus. Die sozioökonomische Situation, das sind biologische Prämissen, also die Frage des Geschlechts. Es sind regionale Prämissen, also Wohnortparameter. Es sind familiäre Prämissen, also Fragen des Elternhauses. Und es sind schulische Prämissen, also Fragen der Ausbildung. Hier komme ich zu dem Ergebnis: Darauf hat der Zivildienst keinen Einfluss. Als weiterer Einflussfaktor ist die subjektive Berufswahlsituation zu nennen, also die Situation, in der man sich befindet, wenn man seinen Beruf wählt. Es gibt empirische Studien, die verschiedene Aspekte hierzu zusammengefasst haben. Ich nenne die Kategorie „wertende Prämissen“. Damit sind die individuelle sozialpolitische Wertorientierung, das erwartete Aufstiegsstreben in einem Beruf, die Risikobereitschaft und das grundsätzliche Engagement gemeint. Weiterhin sind sogenannte kognitive Prämissen relevant. Hierunter verstehe ich die wahrgenommene Entscheidungskomplexität, in der eine Berufswahl getroffen wird. Ferner gehört das Informationsniveau dazu, auf dessen Basis die Entscheidung getroffen wird. Weiterhin zählen zeitliche Prämissen dazu. Damit meine ich den

Zeitpunkt, zu dem die Entscheidung getroffen wird, und die Zeitdauer, die sie benötigt. An diesen Stellschrauben könnte der Zivildienst drehen, zumindest an den wertenden und an den kognitiven Prämissen. Vielleicht auch an der Zeit, weil der Zivildienst in einer bestimmten Lebensphase liegt. Der Zivildienstleistende lernt in seinem Zivildienst andere soziale Umfeldler kennen und dadurch kann der junge Mann die wahrgenommenen beruflichen Aktivitäten besser einordnen; seine Entscheidungskomplexität wird reduziert. Wenn wir uns empirische Daten zu diesem Thesenkomplex ansehen, werden wir feststellen, dass die Auswirkungen der von mir eben genannten subjektiven Einflussfaktoren nicht eindeutig nachgewiesen werden können. Es lässt sich feststellen, dass bei der Berufswahl für einen sozialen Beruf die sozialpolitische Wertorientierung und das Engagement positiv und die individuelle Nutzenerwartung sowie die Sicherheit negativ korrelieren. Allerdings ist in der wissenschaftlichen Diskussion die Erklärungskraft dieser Variablen nicht unbestritten. Sie finden Texte, in denen überzeugend nachgewiesen wird, dass diese erweiterten Erklärungsvariablen nicht schlüssig sind. Die Frage ist, ob sozio-ökonomische Elemente andere Aspekte nicht überwiegen. Oder: ob die biographischen Elemente nicht die Ursache dafür waren, dass eben die sozialpolitische Wertorientierung so ist, wie sie ist. Eine Auswertung empirischer Daten unter Anwendung statistischer Methoden hat gezeigt, dass, wenn die subjektive Berufswahlsituation und die sozio-ökonomische Situation zusammen betrachtet werden, das Geschlecht den wesentlichen Einfluss auf die Berufswahl hat, und wenn der Proband einen sozialen Beruf wählt, auch die sozialpolitische Wertorientierung und die Höhe der Schulbildung wesentlich sind. Wenn wir uns unter diesem Blickwinkel den Zivildienst als Lerndienst ansehen, hat er „nur“ Einfluss auf die sozialpolitische Wertorientierung. An dieser Schraube können wir drehen, um durch den Zivildienst die Berufswahlprämissen für soziale Berufe zu ändern.

Und, hat der Zivildienst nach meinem subjektiven Empfinden tatsächlich die Berufswahl von jungen Männern beeinflusst? Ich kann Ihnen sagen, dass ich in Gesprächen mit Vertretern unserer Dienststellen und mit meinen Studenten im Fachbereich das subjektive Gefühl habe, dass viele der jungen Männer, die Zivildienst geleistet haben, in sozialen Berufen gelandet sind. Aber es ist eben die Frage: War der Zivildienst die Ursache oder lag der Impuls nicht schon weiter vorne? Subjektiv empfunden würde ich sagen: Es ist ein nicht unerheblicher Teil der Dienstleistenden zu einer beruflichen Neuorientierung gekommen. Ich schätze den Anteil auf 20 %. Der Zivildienst – verstanden als Lerndienst – verstärkt zumindest die sozialpolitische Werthaltung im Sinne eines positiven Verstärkers. Die Konfrontation mit sozialen Problemlagen bringt jungen Männern genau diesen Lernerfolg. Das haben wir heute Vormittag bereits in verschiedensten Referaten gehört. Der Alltag oder die soziale Wirklichkeit wird durch den Zivildienst anders wahrgenommen. Der Effekt ist übrigens auch bei mir entstanden, obwohl ich keinen Zivildienst geleistet habe. Der Impuls ist aus einer anderen Situation heraus entstanden und ich bin ebenfalls mit sozialen Problemlagen in Berührung gekommen. Ich möchte noch einmal betonen, dass die Zusammenhänge, die ich aufgezeigt habe, bisher statistisch oder empirisch nicht seriös belegt worden sind. Was schließen wir nun für die künftige Ausgestaltung des Zivildienstes aus meinen Ausführungen? Wenn der Zivildienst seiner Rolle als Nachwuchsgewinner für soziale Berufe gerecht werden soll, meine ich, ist es wichtig, dass Zivildienststellen regelmäßig Kontakt mit ihren Zivildienstleistenden haben müssen – und dies auch zu einem Zeitpunkt, der länger als sechs Monate zurückliegt. Wie Sie heute Morgen sehr plakativ hören konnten, ist dem hier anwesenden Zivildienstleistenden erst nach 4 Jahren deutlich geworden, wie wichtig seine Aufgabe war. Das ist genau die Phase, in denen Einrichtungen wieder auf ehemalige Zivildienstleistende zugehen sollten, um sie für soziale Berufe zu gewinnen. Dies bleibt ihnen aber verwehrt, weil wir keine Kontaktdaten mehr haben. Weiterhin müsste die These der Nachwuchsgewinnung des Zivildienstes für soziale Berufe wissenschaftlich abgesichert werden, will man seriöse Handlungsempfehlungen aus dem vermuteten Effekt ableiten. Vielen Dank!

Der Text basiert auf einem Mitschnitt und wurde vom Redner autorisiert.

PLENUM 2 · GESPRÄCHSRUNDE

„Zivildienst als Lerndienst gestalten – Was heißt das für die Praxis?“

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Gesprächsrunde:

- **Thomas Seyfarth**, Geschäftsführer der Körperbehindertenförderung Neckar-Alb
- **Ulrich Fuchs**, Leiter der Zivildienstschule Sondershausen
- **Christoph Hoffmann**, ehemaliger Zivildienstleistender
- **Moderation: Susanne Wieseler**, WDR

Die momentane Situation

Zu Beginn erinnert Ulrich Fuchs an den „klassischen“ Verlauf des Zivildienstes. In der ersten Phase werden die Zivildienstleistenden in ihre Arbeitsstelle eingewiesen. Dann folgt die Einführung in den Lehrgängen. Die dritte Phase besteht aus dem praktischen Einsatz in der jeweiligen Einrichtung. Und zum Schluss geht es um die Sicherung der praktischen Erkenntnisse durch Reflexion. Die Praxis, so Christoph Hoffmann, sehe jedoch anders aus. Während seines eigenen Zivildienstes hätte es direktere Kontrollen geben müssen. Auch eine Auswertung am Schluss des Zivildienstes habe nicht stattgefunden. Dazu merkt Thomas Seyfarth an, dass Dienststellen unterschiedliche Lernkonzepte und Möglichkeiten haben. Natürlich müssten sie Zivildienstleistende besser einweisen und begleiten. Dies könnten sie häufig jedoch nicht alleine leisten, hier bräuchten sie Unterstützung.

Modellversuche der Zivildienstschulen

Im Kontext von Modellversuchen zur Weiterentwicklung des Zivildienstes als Lerndienst habe man Dienststellen zu ihren Problemen, Erwartungen und Interessen befragt, berichtet Ulrich Fuchs. Dabei sei deutlich geworden, dass zum einen eine wesentlich stärkere Vernetzung zwischen Dienststellen, Zivildienstschulen, Bildungsstätten und dem Bundesamt für den Zivildienst und zum anderen eine bessere Begleitung der Zivildienstleistenden notwendig ist. Hier sei wichtig, dass die Seminare nicht im Block stattfinden, sondern auf den gesamten Dienst verteilt sind. Dabei sei es natürlich schwierig, stets den Lehrgang zu finden, der den Interessen und Bedürfnissen des jeweiligen Zivildienstleistenden entspricht. In einem weiteren Modellversuch werde gemeinsam mit dem TÜV ein Zertifizierungsverfahren entwickelt. Zertifiziert werde der Lehrgang und die praktische Arbeit des Zivildienstleistenden in der Dienststelle. Für Thomas Seyfarth muss der Zivildienst verlässliche Zukunftsstrukturen haben. Die jungen Menschen müssten wissen, was genau sie beim Zivildienst lernen. Dass sie hier Schlüsselqualifikationen erlernen können, müssten Dienststellen einerseits ermöglichen und andererseits in ihrer Kommunikation herausstellen.



Foto: Bundesamt für den Zivildienst

Die Frage der Motivation

Auf den Einwand der Moderatorin, dass Zivildienstleistende nach landläufiger Meinung nicht lernen, sondern lieber Auto fahren wollen, hebt Thomas Seyfarth hervor, dass eine Bindung im Laufe des Dienstes erfolge. Das Auto sei der Einstieg. Der Zivildienstleistende brauche zunächst etwas, womit er sich auskennt. Über das Auto finde er dann zum Beispiel den Zugang zu behinderten Kindern, die er fährt.

Ulrich Fuchs bestätigt, dass viele Zivildienstleistende am Anfang ihrer Tätigkeit wenig motiviert sind. Diese Motivation müsse ihnen erst ermöglicht werden, nicht zuletzt dadurch, dass Einrichtungen Zivildienstleistende angemessen einweisen und passgenau begleiten. Ein Beitrag aus dem Publikum betont ebenfalls die zentrale Bedeutung der Einweisung. In der eigenen Einrichtung achte man sehr auf die individuellen Fähigkeiten der Zivildienstleistenden und setze sie dementsprechend ein. Hierzu konstatiert Thomas Seyfarth, dass Zivildienstleistende leider nicht in allen Dienststellen Ansprechpersonen haben, die eine gute und qualifizierte Begleitung sicherstellen.

Neue Konzepte

Nach Meinung von Ulrich Fuchs ist und bleibt politische Bildung die Kernaufgabe der Zivildienstschulen. Diese Bildung müsse sich aber stärker an der Lebens- und Arbeitswelt der Zivildienstleistenden orientieren. Das habe auch etwas mit Konzepten zur Vermittlung von Inhalten zu tun. Es sei nicht in Ordnung, dass in manchen Einrichtungen gegenüber

Zivildienstleistenden ein reines Verwertungsinteresse bestehe. Für Christoph Hoffmann ist wichtig, dass es regelmäßige Gespräche gibt, die den Zivildienstleistenden ein Feedback darüber geben, was gut läuft, was verbessert oder verändert werden muss. Dazu ergänzt Thomas Seyfarth, dass die Initiative hierzu von beiden Seiten ausgehen solle. Auch der Zivildienstleistende müsse Probleme benennen wollen. Dem stimmt Ulrich Fuchs zu. Denn um zu sehen, ob neue Konzepte funktionieren, sei es wichtig, dass sich auch die Zivildienstleistenden darauf einlassen, ihre Erfahrungen auszuwerten. Die Frage, was sie von dem Gelernten mitnehmen und in den Berufsalltag einbringen, z. B. Ausdrucksvermögen und Kommunikationsfähigkeit, müsse individuell mit ihnen geklärt werden. Aus diesen Erfahrungen könnten dann individuelle Seminarmodule entwickelt werden. Für den einen sei es das Bewerbungstraining, für den anderen das Konflikttraining.

Zum Abschluss begrüßt Christoph Hoffmann, dass neue Wege ausprobiert werden. Vielleicht fänden sich zukünftig wieder mehr Zivildienstleistende, die positiv und öffentlich von ihrer Zivildienstzeit berichten. Ehemalige Zivildienstler hätten eine höhere Glaubwürdigkeit als Einrichtungsleiter. Sie könnten neuen Zivildienstleistenden besser vermitteln, welchen Nutzen diese Zeit hat, für jeden Einzelnen und die gesamte Gesellschaft.

Der Text basiert auf einer Mitschrift der Gesprächsrunde

DOKUMENTATION DER ARBEITSGRUPPE 1

„Der Zivildienst als Lerndienst heute zwischen Wehersatzdienst und sozial-politischer Bedeutung

MODERATION: Wolfgang Buff, Beauftragter für die Begleitung von Zivildienstleistenden in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau
Bernhard Schmidt, Vorsitzender des Hauptpersonalrates beim BMFSFJ

Die Arbeitsgruppe arbeitete in 6 Unterarbeitsgruppen, die nach dem Zufallsprinzip mit Fachleuten aus allen Bereichen des Zivildienstes besetzt waren: Zivildienstleistende, Zivildienstbeauftragte, Dienststellenvertretungen sowie Vertretungen aus Wohlfahrtsverbänden, Interessengruppen und der Zivildienst-Verwaltung des Bundes.

Zivildienst ist Wehersatzdienst

Der Zivildienst ist Wehersatzdienst. Er ist daher abhängig von politischen Entscheidungen, die die Wehrpflicht betreffen. Diese Grundsatzentscheidungen ergeben sich aus verteidigungspolitischen bzw. militärischen Erwägungen. Die Übertragung militärischer Strukturen auf die innere Ausgestaltung des Zivildienst verbietet sich allerdings, denn der Zivildienst ist wesentlich geprägt von Mitmenschlichkeit, Solidarität, Einfühlungsvermögen etc. Das militärischen Bereichen zugrunde liegende Moment von Befehl und Gehorsam ist nicht kompatibel mit einem Arbeitsfeld, das Einsicht und soziales Bewusstsein erfordert. Ohne Verleugnung der Grundbedingungen des Zivildienstes hat sich seine Ausgestaltung an diesen konstitutiven Rahmenbedingungen zu orientieren.

Ausgestaltung des Zivildienstes zum Lerndienst verletzt die Gleichbehandlung

Die innere Revision des Zivildienstes hat den Zivildienstleistenden als Staatsbürger in den Mittelpunkt zu stellen, der einen Dienst an der Gesellschaft leistet, wofür Anerkennung und Dank abverlangt werden kann. Diese Anerkennung findet auch durch die Ausrichtung des Zivildienstes als Lerndienst statt. Mehr als bisher sollten zukünftig die Begleitung des Zivildienstleistenden und die Unterstützung bei der Reflexion über das Erlebte und Erfahrene im Vordergrund stehen. Hier gilt es, das bestehende Angebot auszubauen und zu vernetzen. Die Anerkennung des Einsatzes sollte auch über die Ausstellung eines qualifizierten Dienstzeugnisses erfolgen. Im ZD dürfen keine Gratifikationen geschaffen werden, die anderweitig nicht zugänglich sind.

Berufsorientierende und -qualifizierende Elemente sollten vorsichtig ausgebaut, jedoch nicht überbetont werden. Der Zivildienst kann weder Ausbildungen ersetzen noch kann er von seiner Grundstruktur her und unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung einen unmittelbaren Zugang zu Bildungsinhalten bzw. sogar abschlüssen schaffen. Demgegenüber könnten verstärkt Praxisanteile des ZD für Ausbildungs- und Studiengänge als Praktika etc. anerkannt werden.

Vorsicht vor einer Curricularisierung des Zivildienstes

Gewarnt wird ausdrücklich davor, den Zivildienst zu stark mit einem Curriculum zu überfrachten. Die Allmachtsphantasie, alle Bereiche mit pädagogischen Zielen und Qualitäts- bzw. Evaluationsansprüchen zu überziehen, erstickt letztendlich das wesentliche Moment des Zivildienstes, das u. a. darin besteht, dass jeder ZDL seine eigenen Erfahrungen macht und daraus selbstständig Schlüsse zieht. Spontaneität, Kreativität und Unvoreingenommenheit zeichnen den Zivildienst als belebendes Element aus und machen ihn zu einer positiven Ergänzung im Berufsalltag der jeweiligen Einsatz-



Fotos: Bundesamt für den Zivildienst



bereiche. Bei diesem Prozess sollte der ZDL begleitet und unterstützt werden. Eine pädagogische „Durchgestaltung“ des Zivildienstes könnte dieses positive Moment erheblich stören.

Je näher der Zivildienstalltag am Menschen ist, desto mehr wird er als sinnvoll erlebt und desto eher kann er wichtige Impulse für die eigenen Lebensentwürfe, Berufsorientierungen und Werthaltungen der Dienstpflichtigen geben.

Nicht von den bestehenden Institutionen her denken, sondern von den Zielen der Lernangebote

Der Ausbau des Zivildienstes muss sich vor allem an dem Ziel orientieren, dem dienstverpflichteten Bürger einen sinnvollen, erfahrungsreichen und positiv erlebten Dienst zu ermöglichen. Auf dieses Ziel hin sind die inhaltlichen Anforderungen der Arbeit in den Einsatzstellen auszurichten und die Arbeit der Anleiter vor Ort aufzuwerten. Alle Institutionen des Zivildienstes haben sich dementsprechend zu organisieren und den Dienstleistungscharakter in den Mittelpunkt zu stellen. Jede Modernisierung, jede Umgestaltung ist an diesem Ziel zu messen. Auf allen Ebenen muss staatliches Handeln als gerecht und nachvollziehbar erlebt werden können. Der zu gestaltende Lerndienst ist nicht nach den Interessen einzelner Akteure im ZD, sondern vorrangig am Bedarf und den Plänen des jeweiligen Dienstpflichtigen auszurichten. Er muss Mitsprache- und Auswahlmöglichkeiten haben, um einen möglichst großen Nutzen aus dieser Zeit zu ziehen. Aus der Sicht der jungen Männer wäre eine solche Partizipationsmöglichkeit ein Zeichen des Dankes und der Anerkennung für seine staatliche Inpflichtnahme.

Ein mögliches Ende des Zivildienstes führt nicht zum Zusammenbruch des Sozialstaates

Ein Auslaufen oder Schrumpfen des Zivildienstes würde die sozialstaatlichen Leistungen nicht gefährden. Ohne Zivildienstleistende müsste das Angebot jedoch – aus der Sicht der Hilfsbedürftigen und einer an Humanität orientierten Betreuung – eingeschränkt werden. Bestimmte Leistungen könnten nicht mehr in dem Maße und in der Form angeboten werden.

Die wesentliche sozialpolitische Bedeutung des Zivildienstes wird hingegen in Folgendem gesehen:

Ohne Zivildienst würde für viele junge Männer die Chance wegfallen, Erfahrungen in zwischenmenschlichen, existenziellen und Grenzbereichen zu machen und die persönliche Befriedigung durch angebotene und ausgeübte Hilfe zu erleben.

Mit diesem Erfahrungsfeld wirkt der Zivildienst bis heute prägend und sozialisierend in vielfacher Hinsicht:

- generationsübergreifend,
- im Aufbrechen von Rollenklischees,
- in der Relativierung einer Konsum- und Fit-for-Fun-Haltung,
- in der Sensibilisierung und Wertebildung
- und damit insgesamt persönlichkeitsbildend.

Aus dem ehemals ungeliebten Ersatzdienst könnte bei entsprechender Ausgestaltung mehr denn je ein Raum für soziale Erfahrungen werden. Ohne gleich für alle Pflicht zu sein, entstünde ganz nebenbei ein „Experimentierfeld“, dessen positive Elemente auch für andere Lern- und Lebensbereiche Anregungen geben könnte.

Das Protokoll wurde von den Moderatoren der Arbeitsgruppe erstellt.

DOKUMENTATION DER ARBEITSGRUPPE 2

„Der Zivildienst als Lerndienst heute und seine Funktion im demographischen Wandel“

MODERATION: Karin Wild, Dozentin an der Zivildienstschule Braunschweig
Ulrich Fuchs, Leiter der Zivildienstschule Sondershausen

Die Teilnehmer des Workshops wurden gebeten, ihre Ideen und Diskussionsbeiträge in drei Teilbereiche zu trennen: zum einen zu benennen, was bisher positiv war und auf jeden Fall erhaltenswert ist, zum zweiten zu benennen, was verbesserungswürdig ist, und drittens Visionen und Ideen zu entwickeln.

Zum ersten Aspekt ist von den AG-TN vor allem die Wichtigkeit des Zivildienstes für die Gesellschaft benannt worden. Die Dienststellen sehen den Zivildienstleistenden nicht nur als Arbeitskraft, sondern erleben die jungen Männer auch als Bereicherung in älter werdenden Teams. Zudem wird die freie Wahl der Einsatzstelle als wichtig angesehen. Das Engagement aller Beteiligten ist zu erhalten. Dabei wurde auch auf den wichtigen Aspekt einer systematischen Öffentlichkeitsarbeit seitens aller am Zivildienst beteiligten Kooperationspartner verwiesen, um nicht nur die Akzeptanz und Attraktivität des Zivildienstes in der Gesellschaft zu steigern, sondern auch gezielt für Nachwuchs zu werben. Gleichzeitig dürften sich die Rahmenbedingungen im Zivildienst – wie Finanzausstattung der ZDS und Dienstzeitdauer – auf keinen Fall weiter verschlechtern.

Als verbesserungswürdig wurden vor allem folgende Aspekte gesehen: Der ZDL soll während seiner Dienstzeit besser ins Team integriert und besser begleitet werden; die Vernetzung von qualifiziertem Einweisungsdienst, staatlichem Einführungslehrgang und fachlicher Einführung sollte verbessert werden; zudem könnte eine regionale Vernetzung ergänzt werden, die kleineren Dienststellen zugute kommt; darüber hinaus forderten die AG-TN eine Reduzierung von Bürokratie und die Sicherstellung eines verbesserten Informationsflusses; zudem sollte die Qualifizierung der betreuenden Mitarbeiter verbessert werden. Reflexionsangebote für die ZDL wurden von der AG begrüßt, sollten aber nicht zu spät innerhalb der Dienstzeit erfolgen, damit den Dienststellen ausreichend Zeit bleibt, die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dieser Reflexion zu nutzen.

Die AG-TN regten schließlich an, den Zivildienst zukünftig so zu gestalten, dass er gesellschaftlich als förderlich für die Persönlichkeitsentwicklung wahrgenommen wird. Zudem wurde vorgeschlagen, im Rahmen der demographischen Entwicklung auch den Aspekt der interkulturellen Bildung mit einzubeziehen, da sowohl in der zu betreuenden Klientel eine Zunahme von Migranten zu verzeichnen ist, als auch der Anteil der ZDL mit Migrationshintergrund steigen wird. Zum Abschluss schlugen die TN eine stärkere Abkopplung des Zivildienstes vom Wehrpflichtgesetz vor, um eine Dienstzeitverlängerung oder ein eigenständiges, von der Bundeswehr abgekoppeltes Musterungsverfahren zu ermöglichen.

Das Protokoll wurde von den Moderator/innen der Arbeitsgruppe erstellt.



Fotos: Bundesamt für den Zivildienst



DOKUMENTATION DER ARBEITSGRUPPE 3

„Zivildienst als Lerndienst heute und seine jugendpolitische Bedeutung“

MODERATION: Michael Brausch, Bildungsstätte für Zivildienst und Freiwilligendienste des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland
Marianne Krenz, Zivildienstschule Bad Oeynhausen

Bei der Bearbeitung des Themas wird der Zivildienstleistende (ZDL) in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt. Die Teilnehmer/innen werden gebeten, aus Sicht des ZDL Stichpunkte zu folgenden Aspekten zu nennen:

1. Welche Bedeutung hat der Zivildienst (ZD) für den ZDL?
2. Welche Bedeutung hat der ZDL für die Betroffenen (Patienten, Kunden) bzw. für die Angehörigen der Betroffenen?
3. Welche Bedeutung hat der ZDL für die Einrichtung, in der er tätig ist?
4. Welche Bedeutung hat der ZDL für die Politik, für unser Sozialsystem?

Die Teilnehmer/innen nennen annähernd 90 unterschiedliche Stichpunkte, ohne die Auflistung damit abzuschließen.

In einem zweiten Schritt erarbeiten die Teilnehmer/innen in drei Unterarbeitsgruppen Wege und Möglichkeiten, wie der Zivildienst so umgesetzt werden kann, dass er seinen unterschiedlichen Bedeutungen gerecht wird:

Unterarbeitsgruppe 1

Bedeutung des ZD für den ZDL

„Wie können die genannten Stichpunkte für den ZDL im ZD erfahrbar werden?“

Ausgehend von den positiven Erfahrungen eines ZDL mit seiner Tätigkeit im Altenheim nennt die Arbeitsgruppe folgende Ideen zur Umsetzung:



Fotos: Bundesamt für den Zivildienst

- Die Gestaltung des Arbeitsplatzes muss es dem ZDL ermöglichen, mit Menschen in Kontakt zu kommen
- Die regelmäßige Reflexion innerhalb der Einrichtung
- Ein von außen moderierter Erfahrungsaustausch (bei Bedarf Supervision)
- Die Hospitation vor dem ZD
- Beibehaltung der Fachlehrgänge
- Die frühe (!) informelle Einführung
- Als wichtigster Punkt: Die Zivildienststelle sollte die Tätigkeiten für den ZDL an dessen Kompetenzen ausrichten. Kein defizitäres Denken („... ist ja nur der Zivi“)

Unterarbeitsgruppe 2

Bedeutung des ZDL für die Betroffenen/Angehörigen und die Einrichtung

„Wie können die genannten Stichpunkte für den ZDL im ZD erfahrbar werden?“

Die Unterarbeitsgruppe betrachtet den ZD in seinem zeitlichen Ablauf und entwickelt folgende Ideen:

Vor Beginn des Zivildienstes

Qualifizierte Bewerbungsgespräche auf der Basis einer Stellenbeschreibung und die Hospitation vor dem ZD

Am Anfang des Zivildienstes

- Die Einweisung in der Dienststelle und mind. 10 Tage in einer Zivildienstschule
- Erläuterungen der Struktur in der Dienststelle
- Dem ZDL aufzeigen, welche Bedeutung er innerhalb der Dienststelle hat
- Einführung in die Rechte und Pflichten des ZDL in einer Zivildienstschule, z. B. 2 Tage
- Fachausbildung nach Aufgabenbereich:
 - Fachausbildung in fachbezogenen Einführungslehrgängen für Tätigkeiten in Pflege, Betreuung, Rettungsdienst und sozialen Diensten von mind. 10 Tagen
 - Ein Bildungsausgleich für alle ZDL, d. h. fachliche Einführung von mindestens 10 Tagen für alle ZDL, auch für andere Tätigkeiten



- Aufgabenbezogene Ausbildung auch für Hausmeister- und Versorgungstätigkeiten
- Bei allen schulischen Einführungen/Ausbildungen eine erwachsenenorientierte Bildung, d. h. Teilnehmerzahl max. 20

Über die ganze Dienstzeit hinweg:

- Regelmäßiger Kontakt zum Regionalbetreuer
- Integration ins Team u. a. auch durch die Teilnahme an Teambesprechungen
- Teilnahme an Fallbesprechungen in der Dienststelle
- Supervision von außen
- Die ZDL als Impulsgeber zum „Aufbrechen alter Krusten“ nutzen. Über ein Anreiz/Belohnungssystem Neuerungsvorschläge einholen

Am Ende der Dienstzeit:

- Qualifiziertes Zeugnis
- 3-tägiges Reflexionsseminar (z. B. an einer Zivildienstschule oder im Verbandsbereich)
- Abschlussgespräch
- Verbesserungsvorschläge für die Nachfolger, die zu mehr Zufriedenheit führen sollen. Darüber ist eine Qualitätssicherung der Leistung zu erhalten

Unterarbeitsgruppe 3

Bedeutung des ZDL für die Politik/das Sozialsystem

„Wie können die genannten Stichpunkte für den ZDL im ZD erfahrbar werden?“

Folgende Punkte, vom „Kleinen zum Großen“, führt die Arbeitsgruppe an:

- Neustrukturierung und Optimierung des Unterrichts an den Zivildienstschulen, um die politische Verantwortung und die Vermittlung sozialer Kultur zu verdeutlichen
- Besonders begleitete Projekte mit breiterer beruflicher Vor-Qualifizierung, gerade auch für junge Männer mit schlechteren Bildungsqualifikationen
- Bessere Zusammenarbeit zwischen den Dienststellen und dem Bundesamt für den Zivildienst
- Änderung des Zivildienstgesetzes in Hinblick auf vielleicht heute nicht mehr angemessene Einschränkungen (z. B. einzelne Grundrechtseinschränkungen: Einschränkung des Petitionsrechts)
- Optimierung der Finanzen

Unter folgenden zusammenfassenden Thesen werden die Ergebnisse dem Plenum vorgestellt:

- Mitgefühl und Hilfestellung sollen das Verhältnis von ZDL, betreutem Menschen und Dienststelle prägen.
- Trivial ist nicht die Tätigkeit, trivial wird sie durch ihre Einordnung
- Durch eine wertschätzende Grundhaltung und normative Vorgaben der Politik sind Rahmenbedingungen sicherzustellen, dass dies möglich wird

Das Protokoll wurde von den Moderator/innen der Arbeitsgruppe erstellt.

DOKUMENTATION DER ARBEITSGRUPPE 4

„Der Zivildienst heute und seine Mittlerfunktion für Freiwilligendienste und bürgerschaftliches Engagement“

MODERATION: Hans Wax, Referent für Zivildienst und Freiwilligendienste, Soziale Lerndienste im Bistum Trier
Eberhard Schley, Referent für den Zivildienst und Freiwilligendienste, Caritasverband für die Diözese Speyer e. V.

1. Präsentation wichtiger Aspekte der AG 4

Es gibt keinen Automatismus: Der abgeleistete Zivildienst führt nicht direkt zu bürgerschaftlichem Engagement. Die Brückenfunktion wird umso eher gelingen, je mehr folgende Aspekte Beachtung finden:

■ FWD und ZD können und sollen voneinander lernen

Lernen ist das zentrale Thema des Kongresses. Nicht nur Menschen lernen, auch Organisationen sind lernfähig. Zivildienst und Freiwilligendienste können voneinander lernen. Die Bereitschaft, offen zu sein für das jeweilige andere Feld, ist eine wesentliche Voraussetzung für eine Mittlerfunktion.

■ Ernstnehmen des ZDL und Verantwortung übertragen

Ernstnehmen heißt, die Fähig- und Fertigkeiten der jungen Männer zu berücksichtigen. Der Zivildienstleistende muss den Sinn und Gesamtzusammenhang seines Aufgabenfeldes erkennen. Hierzu bedarf es einer guten Einführung in den Dienst sowie einer stetigen, umfassenden Information des

ZDL – z. B. durch regelmäßige Teilnahme an Dienstbesprechungen. Die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, sollte sich im Tätigkeitsprofil widerspiegeln.

■ Motivation: Den Zwang entschärfen und den ZDL fördern

Die Motivation des Zivildienstleistenden und der MitarbeiterInnen bedingt sich gegenseitig. Die Integration ins Team, überschaubare sinnvolle Aufgaben, konkrete Ansprechpartner tragen wesentlich zur Motivation bei.

■ Individuelle, zielgerichtete Begleitung

Ein zentrales Element eines Zivildienstes als Lerndienst ist die Begleitung. Sie wird intern durch Ansprechpartner wahrgenommen. Dabei ist die Einbindung in die Strukturen der Einrichtung wichtig (Mitarbeiter-, Teambesprechungen usw.). Extern realisiert sich Begleitung in den Einführungslehrgängen und in den Angeboten der Zivildienstseelsorge. Begleitung beginnt vor dem Zivildienst und geht über die Phase des eigentlichen Dienstes hinaus, z. B. durch Einladungen zu Veranstaltungen der Einrichtung, Newsletter usw.

■ Anerkennung im täglichen Dienst und durch ein „passendes“ Zertifikat

Anerkennung heißt auch Lob für gute Arbeit und Wertschätzung des Dienstes durch entsprechende motivierende Äußerungen.

Ein Zertifikat muss vor allem den (möglichen) Anforderungen des ZDL – z. B. zur Anerkennung des Zivildienstes als Praktikum – dienlich sein. Hierbei ist das vorgesehene Dienstzeugnis noch etwas zu „steif“.



Foto: Bundesamt für den Zivildienst

2. Zusammenfassung der Gruppenergebnisse

Vorfeld des ZD

- Einstieg in Dienst bewusst gestalten (Vorabinfo?)
- Interesse wecken an der Dienststelle (umfangreiche Informationen über die Möglichkeiten, in der Einrichtung Zivildienst zu leisten – z. B. auf der Homepage der Einrichtung; evtl. ein Faltblatt mit solchen Informationen für Interessenten erstellen)
- Wünsche und Kompetenzen des ZDL erkennen, um sie für den Zivildienst auch nutzen zu können
- auf „prosozialer“ Grundhaltung des ZDL aufbauen

Wünsche zu den Einsatzfeldern

- nicht nur als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden
- andere bzw. klarer definierte Arbeitsfelder
- Gelegenheit bieten, verschiedenste persönliche Erfahrungen zu sammeln
- Erwerb neuer Fähigkeiten/Fertigkeiten fördern
- dem ZDL möglichst viel Verantwortung übertragen (Subsidiarität)
- Eigeninitiative muss möglich sein
- Transparenz
- soziale Verantwortung stärken
- Selbstfindungsmöglichkeiten für den ZDL
- Qualifikation auf konkreten Einsatz und ZDL zugeschnitten
- Erprobung in Arbeitsfeldern, ZDL muss „sich beweisen können“

Rahmenbedingungen in den Zivildienststellen (ZDS):

- ZDL als zusätzliche Option in der ZDS
- ZDS muss Einsatz der ZDL auch wirklich wollen
- Ex-ZDL als Element der Einarbeitung und Erfahrungsweitergabe einbinden, Kontakt halten
- schwierige Erfahrungen betreut verarbeiten können
- Verbindung zu BE aufzeigen, dazu ermuntern
- Förderung und Schulung möglichst passgenau und flexibel, nicht zentralisiert (subsidiar)
- Finanzierung der Betreuung sicherstellen – dies kostet Geld, welches die ZDS nicht (mehr) zusätzlich aufbringen kann (hier ist der Staat gefordert)
- Organisation der Zusammenarbeit von ZD, FWD und Ehrenamt
- Vernetzung von ZDS, ZD-Schulen, ZDL ZDL-Seelsorge

Stolpersteine

- Überfrachtung der Differenz verschiedener Engagementformen
- Pflichtverhältnis als Kooperationshemmnis
- unzureichender Austausch im Ministerium zwischen ZD & FWD
- zu wenig Fachpersonal in den ZDS für Betreuung & Schulung
- Staat zieht sich aus ZD-Finanzierung zurück
- Engagement des Personals in den ZDS braucht Unterstützung
- Einsatz von einzelnen ZDL in unpassenden Tätigkeiten
- Arbeitsmarktneutralität versus Ernsthaftigkeit des Dienstes
- Tätigkeit muss erkennbar sinnvoll sein (Entlastung der Hauptamtlichen)
- Qualitätskontrolle der Begleitung in den ZDS, nicht nur verordnete Begleitmodule

Anerkennung

- zielgerichtete Zertifikate, qualifiziertes Arbeitszeugnis
- anerkannte Ausbildungsbausteine entwickeln
- Angebot zur Übernahme in ehrenamtliche oder hauptamtliche Tätigkeit
- Kontakt zu Ehemaligen halten
- „Punkte“ bei der ZVS etc.
- sich Zeit nehmen für den ZDL ist Anerkennung

Noch eine Anmerkung über das Gruppenergebnis hinaus:

Insgesamt sollte vielleicht weniger von einem „Lerndienst“ gesprochen werden: ZDL wollen nach der Schule, wie vom Ex-ZDL Hoffmann beim Podiumsgespräch erwähnt, nicht gleich wieder mit dem Begriff „Lernen“ konfrontiert werden. Sie sehen den Zivildienst meist als Zeit zum Nachdenken, als Erfahrungszeit.

Stattdessen wäre es sinnvoller, von der „**Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln**“ zu sprechen. Dies würde den Wünschen und Ansprüchen der ZDL mehr entgegenkommen als der Begriff „Lerndienst“.

Das Protokoll wurde von den Moderatoren der Arbeitsgruppe erstellt.

DOKUMENTATION DER ARBEITSGRUPPE 5

„Der Zivildienst als Lerndienst heute als Nachwuchsgewinner für soziale Berufe“

MODERATION: Barbara Meichelböck und Harald Schulle,
Zivildienstschule Geretsried

Vorbemerkung:

Die ca. 40 Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben ihre Vorstellungen zur möglichen (weiteren) Ausgestaltung des Zivildienstes mit großem Engagement in den Workshop eingebracht. Der Austausch zwischen den verschiedenen Funktionsträgern innerhalb des Zivildienstes wurde als äußerst produktiv empfunden und wäre gerne weiter fortgesetzt worden. Es wurde am Ende der zwei Stunden bedauert, dass nicht mehr Zeit und Raum für eine vertiefende Diskussion zur Verfügung stand.

Nach einer kurzen Vorstellung der Moderatoren und der Darlegung der Intention des Workshops wurden die Teilnehmer/-innen aufgefordert, zunächst eher assoziativ und visionär über die künftige Ausgestaltung des Zivildienstes in seiner Funktion als Nachwuchsgewinner für soziale Berufe nachzudenken, d. h. ohne Rücksichtnahme auf tatsächliche Chancen einer Realisierung.

Als Basis hierfür wurde die These von Prof. Stricker vom Vortag in Erinnerung gerufen, dass ausschließlich die sozialpolitische Wertorientierung des Einzelnen eine Einflussgröße auf die Nachwuchsgewinnung darstellt. Wie dieses zu verstärken sei bzw. welche weiteren Erfolgsfaktoren dabei eine Rolle spielen könnten, war Gegenstand des gemeinsamen Brainstormings:

„Wie muss der Zivildienst ausgestaltet sein, damit er (verstärkt) der Nachwuchsgewinnung für soziale Berufe dienlich ist?“



Foto: Bundesamt für den Zivildienst

Es ergaben sich drei Hauptstränge:

1. Verknüpfung des Zivildienstes mit späterer beruflicher Tätigkeit/Ausbildung

- Konkrete Anerkennung, z. B. als Praktikum
- Ein obligatorisches qualifiziertes Dienstzeugnis
- Vernetzung zwischen dem Ausbildungswesen und den Dienststellen

2. Attraktive Ausgestaltung der Zivildiensttätigkeit vor Ort

- Akzeptanz durch und Integration in das hauptamtliche Team
- Begleitende Betreuung über die gesamte Zivildienstzeit hinweg (siehe FSJ)
- Übertragung von Verantwortung
- Vernetzung mit anderen Formen der sozialen Betreuung

3. Schaffung von günstigen Rahmenbedingungen

- Anerkennungskultur von sozialen Berufen
- Verlängerung des Zivildienstes auf freiwilliger Basis
- Nachhaltigkeit im Sinne von Zukunfts- und Planungssicherheit
- Schaffung einer Kultur des wechselseitigen Nutzens zwischen Dienststellen/Trägern und Zivildienstleistenden
- Anerkennung der Beauftragtenarbeit

Diese Ideen und Vorstellungen zur Zukunft des Zivildienstes sollten nun in Kleingruppen näher spezifiziert und in konkrete Forderungen übersetzt werden.

Die Ergebnisse der einzelnen Gruppen wiesen erwartungsgemäß in vielen Punkten Übereinstimmungen auf, weswegen im Folgenden die wesentlichen Resultate zusammengefasst und nach den oben genannten Themenfeldern geordnet aufgeführt werden:

1. Verknüpfung des Zivildienstes mit späterer beruflicher Tätigkeit/Ausbildung

Schwerpunkte in diesem Bereich waren Überlegungen, wie die Tätigkeit als Zivildienstleistender mit den verschiedenen

Formen der Ausbildung verbunden werden könnte, um so den Zivildienst selbst zum direkten Nachwuchsgewinner auszubauen.

Zum einen könnte der ZD Teil einer akademischen Laufbahn sein. Hierzu wurden folgende Vorschläge eingebracht:

- ZD als anerkannte Voraussetzung für bestimmte Studiengänge
- ZD wird als „Praxisphase“ für Studiengänge anerkannt, und zwar nicht generell, sondern studienspezifisch
- Konkrete Ausbildungsphasen im ZD (Fachlehrgänge) könnten auf Studienmodule angerechnet werden, z. B. „Projektmanagement“ oder „Arbeiten im Team“
- Zivildienstbegleitende „Abendkurse“ u. Ä.

Darüber hinaus könnte der Zivildienst auch für die sonstigen Ausbildungen in sozialen Berufen in ähnlicher Weise genutzt werden. Ein Beispiel, das bereits in der Modellphase ist, ist die Zusammenarbeit des TÜV Rheinland mit verschiedenen Zivildienstschulen und Trägern für die Ausbildung zum „Zertifizierten Helfer für soziale Dienste“.

Für die Umsetzung solcher Vorstellungen ist die Vernetzung und Kooperation der Administration des Zivildienstes mit den zuständigen (Fach-)Hochschulen und sonstigen Aus-, Fort- und Weiterbildungsträgern unabdingbare Voraussetzung. Alle Seiten sind hier gefordert, entsprechende Konzepte zu entwickeln und in Form von Projekten umzusetzen.

Neben den oben geschilderten Verknüpfungen mit einschlägigen Berufsfeldern kann der Zivildienst ganz prinzipiell – wie auch zum Teil heute schon – für die spätere Tätigkeit genutzt werden, z. B. durch ein aussagekräftiges und qualifizierendes Zeugnis, aber auch durch die Entwicklung von Lernkonzepten, die (gerade den kleineren und damit an diesen Punkten überforderten) Dienststellen als hilfreiche Handreichung angeboten werden, die aufzeigen, wie der Zivildienst (als Lerndienst) in der Praxis gestaltet und durchgeführt werden könnte. Als konkretes Beispiel wurde genannt:

- Handbuch: „Lernen in der Praxis“ (Lernkonzepte für die Praxis; Anleitung zur Durchführung des Zivildienstes)

Auch hier ist das Zusammenwirken aller Beteiligten (Träger, Dienststellen, Zivildienstschulen etc.) ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Es wurde konkret Interesse an einer Kooperation mit dem Bundesamt für ein solches Projekt bekundet.

2. Attraktive Ausgestaltung der Zivildiensttätigkeit vor Ort

Die Teilnehmer/-innen waren sich in der Einschätzung einig, dass die attraktive Ausgestaltung des Zivildienstes bei der Nachwuchsgewinnung eine zentrale Rolle spielt. Je zufriedener die ZDL ihren Dienst absolvieren, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie im sozialen Bereich auch beruf-

lich Fuß fassen. Aus Sicht der Teilnehmer/-innen steigt die Zufriedenheit der ZDL mit dem Grad der Anforderungen im Zivildienst sowie der Integration in das hauptamtliche Team und der Übertragung von Verantwortung. Folgende weitergehenden Vorschläge zur (verbesserten) Ausgestaltung des Zivildienstes wurden genannt:

- Abstimmung von Theorie und Praxis: Praktische Anforderungen sollen mit der Vermittlung entsprechender Kenntnisse einhergehen
- Schulungen zeitnah durchführen
- Einarbeitung der ZDL vor Ort gewährleisten (z. B. Patenschaften eingehen)
- Etablierung eines Unterstützungssystems (Projektarbeit, Verantwortung, Reflexion)
- Erstellung eines Lehrplans
- Konsequente Umsetzung des § 25a
- Vernetzung mit anderen Formen der Betreuung
- Kontaktpflege der Dienststellen zu den ZDL auch nach Beendigung des Zivildienstes

3. Schaffung von günstigen Rahmenbedingungen

Als wichtige Voraussetzung für die Umsetzung von neuen Ideen und der (weiteren) Ausgestaltung des Zivildienstes als Lerndienst wurde die Bereitschaft der Administration gesehen, die bestehenden Strukturen auf den Prüfstand zu stellen. Dabei solle nicht auf den großen Wurf gewartet werden, sondern man solle kleine Schritte wagen.

Als zentrale Aufgabe der Administration wurde die Vernetzung aller am Zivildienst Beteiligten genannt. Darüber hinaus wurden folgende Anregungen gegeben:

- Konsequente Schulung der Verantwortlichen
- Dozenten/Dozentinnen der Schulen kooperieren mit den Dienststellen
- Unterstützung der Beauftragtenarbeit (jenseits der Übertragung-von-Verwaltungsaufgaben-Abkommens [ÜVA])

Insbesondere der letzte Punkt war ein großes Anliegen einiger Teilnehmer/-innen. Die Unterstützung und Schulung der Mitarbeiter/-innen der Dienststelle, die für die Einarbeitung und Betreuung der Zivildienstleistenden zuständig sind (und nicht unter die ÜVA fallen), sollte durch das Bundesamt (z. B. über Dienststellentagungen an ZDSch, Besuche der Dozentenschaft, Regionalbetreuer/-innen) intensiviert und ausgebaut werden.

Das Protokoll wurde von den Moderator/innen der Arbeitsgruppe erstellt.

Ergebnispräsentation

Die Ergebnisse der einzelnen Arbeitsgruppen wurden von den Moderator/innen zusammengefasst und vor dem Plenum präsentiert.

„Der Zivildienst als Lerndienst heute zwischen Wehrersatzdienst und sozial-politischer Bedeutung“

- Zivildienst ist Wehrersatzdienst
- Ausgestaltung des Zivildienstes zum Lerndienst verletzt die Gleichbehandlung
- Vorsicht vor Curricularisierung des Zivildienstes
- Nicht von den bestehenden Institutionen her denken, sondern von den Zielen der Lernangebote
- Ein mögliches Ende des Zivildienstes führt nicht zum Zusammenbruch des Sozialstaates

„Der Zivildienst als Lerndienst heute und seine Funktion im demographischen Wandel“

- Keine weitere Verschlechterung der Rahmenbedingungen des Zivildienstes
- Guter Einweisungsdienst und gute Qualifizierung in jeder Zivildienststelle
- Gesellschaftliche Akzeptanz und Attraktivität des Zivildienstes steigern
- Optimierung bürokratischer Abläufe im Zivildienst
- Rahmenkonzept für alle Einweisungs-, Begleit- und Reflektionsmodule
- Stärkere Emanzipation des Zivildienstes vom Wehrdienst

„Der Zivildienst als Lerndienst heute und seine jugendpolitische Bedeutung“

- Mitgefühl und Hilfestellung sollen das Verhältnis von ZDL, betreutem Menschen und Dienststellen prägen
- Trivial ist nicht die Tätigkeit, trivial wird sie durch ihre Einordnung
- Es sind durch eine wertschätzende Grundhaltung und normative Vorgaben der Politik Rahmenbedingungen sicherzustellen, dass dies möglich wird.

„Der Zivildienst als Lerndienst heute und seine Mittlerfunktion für Freiwilligendienste und bürgerschaftliches Engagement“

- Freiwilligendienste und Zivildienst können und sollen voneinander lernen.
- Ernstnehmen des ZDL und Verantwortung übertragen
- Motivation: den Zwang entschärfen und die Zivildienstleistenden fördern
- Individuelle, zielgerichtete Begleitung
- Anerkennung im täglichen Dienst und durch ein „passendes“ Zertifikat

„Der Zivildienst als Lerndienst heute und Nachwuchsgewinner für soziale Berufe“

- Bestehende Strukturen müssen auf den Prüfstand gestellt werden
- Anerkennung des Zivildienstes für bestimmte Berufe
- Vernetzung der beteiligten Akteure als Aufgabe der Administration
- Akzeptanz und Integration des Zivildienstleistenden
- Kleine Schritte wagen

Ausblick

Dr. Jens Kreuter, Bundesbeauftragter für den Zivildienst



Meine sehr geehrten Damen und Herren,

mir ist in den letzten 24 Stunden der Untertitel dieses Kongresses, der uns als Dekoration am Bühnenrand stets vor Augen stand, besonders wichtig geworden: „Zivildienst als Lerndienst gestalten.“ Er endet mit einem Punkt. Es steht dort kein Fragezeichen mehr, wie es vielleicht einige Jahre lang angemessen gewesen wäre. Ich habe verschiedene Rückmeldungen bekommen – über die ich mich sehr freue –, dass die Zukunftsperspektive des Zivildienstes auch durch diesen Kongress unterstrichen worden ist. Ich bitte Sie alle sehr herzlich, dieses Signal, dass der Zivildienst Perspektive hat, weiterzutragen.

Hinter diesem Satz steht aber auch kein Ausrufezeichen, weil die Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst jedenfalls nicht nur eine Forderung ist, sondern eine Tag für Tag in vielen Dienststellen bereits gelebte Praxis. Die Berichte über gelungene Beispiele vor Ort haben mich in diesen beiden Tagen sehr beeindruckt. Wir wollen den Zivildienst als Lerndienst gestalten. Wir und vor allem Sie tun dies aber auch bereits.

Drei Fragen möchte ich vor diesem Hintergrund zum Abschluss des Kongresses formulieren:

1. Was geschieht eigentlich schon alles und was muss noch neu entwickelt werden?

Auf der Bühne und in den vielen Gesprächen am Rande haben Sie von Aktivitäten, von Programmen, von Strukturen, von Kontakten berichtet, die verdeutlicht haben, wie vielfältig der Zivildienst bereits als Lerndienst gestaltet wird. Von diesen Beispielen wollen wir im Sinne eines Austausches über „best practice“ lernen. Das Gespräch über bereits bestehende Initiativen und Erfahrungen gehört gleichberechtigt neben das Brainstorming über neue Ideen.

2. Was soll möglich sein und was muss verpflichtend sein?

Es ist in den vielen Beiträgen die Vielfalt des Zivildienstes noch einmal sehr deutlich geworden. Was kann man davon

über den sprichwörtlichen Kamm scheren? Wo geht es darum, Optionen zu eröffnen, die von dem konkreten Zivildienstleistenden in der konkreten Dienststelle mit Blick auf die konkrete Einsatzart dann ausgefüllt werden können? An welchen Stellen ist es notwendig, dass Rahmenbedingungen, Vorgaben, Pflichten geschaffen werden, an die sich alle halten müssen?

3. Was können Sie tun und was können wir tun?

Wo gibt es Dinge, die viel besser in Ihrem Verantwortungsbereich liegen, sei es im Verantwortungsbereich der einzelnen Zivildienstleistenden, die natürlich eine Verantwortung dafür haben, ihren eigenen Zivildienst mitzugestalten, sei es im Verantwortungsbereich der Verbände, der Zivildienststellen, aller Gruppen, die hier sitzen? An welchen Stellen müssen wir möglicherweise gesetzgeberisch tätig werden? Das schließt die Frage ein, an welchen Stellen wir realistischerweise gesetzgeberisch tätig werden können.

Ich bedanke mich bei Ihnen allen ganz herzlich für die ausgesprochen anregende Diskussion. Ich nehme Ihre Rückmeldungen, dass es schöner gewesen wäre, noch mehr Zeit zum Austausch gehabt zu haben, sehr ernst; sie bedrücken mich aber insofern nicht allzu sehr, als ich hoffe, diese Rückmeldungen in positive Energie umwandeln zu können: Ich möchte Sie ermutigen, diesen Kongress tatsächlich als Auftakt zu verstehen. Wir möchten in den nächsten Monaten mit Ihnen zusammen so intensiv wie möglich über des Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst im Gespräch bleiben und – wo noch nicht geschehen – ins Gespräch kommen. Welche Formen wir dafür finden, ist eine Frage, die für uns zentral zur Auswertung dieses Kongresses gehört.

Wenn Sie eine Idee haben, schreiben Sie uns, schicken Sie uns eine E Mail, rufen Sie uns an, nutzen Sie die Kanäle über die Mitglieder im Beirat für den Zivildienst, über Ihre Verbände. Wir haben die herzliche Bitte, dass jede Idee, die es gibt, den Zivildienst als Lerndienst zu gestalten, von Ihnen vorgebracht wird. Dabei soll die Dokumentation dieses Kongresses helfen, die Frau Wieseler schon erwähnt hat. Sie werden diese vielleicht nicht unter Ihrem Weihnachtsbaum, aber dann

doch Anfang nächsten Jahres vorfinden. Die Dokumentation wird ins Internet gestellt und soll den Diskussionskreis über diejenigen hinaus erweitern, die gestern und heute hier anwesend waren.

Ich möchte schließen mit dem Dank an Sie alle, die mitdiskutiert haben. Insbesondere gilt mein Dank denjenigen, die vor und hinter den Kulissen diesen Kongress vorbereitet und möglich gemacht haben. Allen Referentinnen und Referenten, Arbeitsgruppenleitungen, Podiumsteilnehmenden, der Agentur, die uns geholfen hat, den Kongress vorzubereiten. Ich hoffe, Sie sind einverstanden, wenn ich stellvertretend für alle mich noch einmal bei Frau Wieseler bedanke.

Frau Wieseler, Sie haben in einer mich sehr beeindruckenden Art und Weise als Neueinsteigerin in die Szene des Zivildienstes diesen Kongress moderiert. Manche Klippe haben Sie sehr gekonnt und humorvoll überwunden und zum Gelingen dieser Tage beigetragen. Ganz herzlichen Dank.

Soweit Sie es einrichten können, sind Sie noch unser Gast zum Mittagessen. Ich wünsche Ihnen eine gute Heimfahrt und freue mich auf ein Wiedersehen. Ihnen allen vielen Dank und auf Wiedersehen.

Das Redemanuskript wurde leicht gekürzt.