

Gewaltfreier Umgang mit Konflikten

Eine allgemeine Ausbildung für Zivildienst leistende Personen

Projektarbeit eingereicht der Universität Bern
im Rahmen des
Executive Master of Public Administration (MPA)

u^b

UNIVERSITÄT
BERN

Betreuender Dozent: **Prof. Dr. Adrian Ritz**

Kompetenzzentrum für Public Management
Schanzeneckstrasse 1
CH-3001 Bern

von:

Lukas Stoffel-Jossen
aus Arbon (Thurgau)

Nussbaumstrasse 48a
3006 Bern

Bern, November 2008

Die vorliegende Arbeit wurde im Rahmen des Executive Master of Public Administration der Universität Bern verfasst.

Die inhaltliche Verantwortung für die eingereichten Arbeiten liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Vorwort

Die vorliegende Projektarbeit befasst sich mit der Frage, ob eine für alle Zivis obligatorische Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten sinnvoll sei, und bejaht sie.

Die Leserinnen und Leser sollen darüber hinaus angeregt werden, sich Fragen zu stellen, die nur gestreift werden konnten: Wie weit ist die liberale, demokratische Schweiz auf Bürgerinnen und Bürger angewiesen, die sich sozial und politisch engagieren? Wie weit trägt der Staat Verantwortung dafür, dieses Engagement zu fördern? Warum werden in Deutschland seit Jahren aufgrund eines breiten Konsenses entsprechende Massnahmen zur Förderung "bürgerschaftlichen Engagements" im "aktivierenden Staat" umgesetzt, während in der Schweiz selbst der Diskurs zu diesen Themen fehlt?

Gedankt sei: dem Betreuer der Projektarbeit, Prof. Dr. Adrian Ritz, für die hilfreichen Anregungen, meinem Chef, Dr. Samuel Werenfels, Leiter Zivildienst, für die akribisch-kritische Lektüre des Entwurfs, meiner Frau und den "Kindern" für Geduld und Nachsicht.

Bern, im November 2008

Lukas Stoffel-Jossen

Management Summary

Im Rahmen der Strategie des Zivildienstes Schweiz stellt sich die Frage, ob die bisherige Einführung und einsatzspezifische Ausbildung der Zivis um eine *obligatorische allgemeine Ausbildung* erweitert werden soll.

Die vorliegende Arbeit beleuchtet zunächst den Rahmen, in den eine solche allgemeine Ausbildung einzubetten wäre (Kapitel 2): Dazu gehören die gesetzlichen Grundlagen, Leistungsauftrag und Finanzplan sowie Inhalt und Kosten der gegenwärtigen Einführung und einsatzspezifischen Ausbildung. Eine allgemeine Ausbildung - so das Ergebnis - kann im Rahmen des Globalbudgets finanziert werden; allerdings setzt sie mindestens eine Verordnungs-, vielleicht sogar eine Gesetzesrevision voraus.

Danach (Kapitel 3) wird ausführlich das *Bildungskonzept des deutschen Zivildienstes* beleuchtet, insbesondere die politische Bildung und deren gesellschaftspolitischer Hintergrund. Verschiedene Merkmale sind aus Schweizer Sicht interessant: Die obligatorische politische Bildung der Zivis mit dem Ziel, die jungen Bürger für den Staat und lebenslanges soziales Engagement zu gewinnen, ist unumstritten. Darüber hinaus strebt Deutschland über die Aufwertung des Zivildienstes zum "Lerndienst" die Steigerung der Attraktivität des Zivildienstes an.

Schliesslich (Kapitel 4) wird untersucht, ob eine obligatorische allgemeine Ausbildung für Schweizer Zivis *sinnvoll* ist:

- Kann vom Sinn und Zweck des Zivildienstes ein *Thema* abgeleitet werden?
- Welchen *Nutzen* verspricht eine Ausbildung zu diesem Thema für die verschiedenen Anspruchs- und Zielgruppen? Welche *Risiken* sind damit verbunden?

Die Arbeit kommt zu den folgenden Schlüssen:

- Als Ausbildungsthema drängt sich *der gewaltfreie Umgang mit Konflikten* auf: Dieses Thema lässt sich vom Kern des Zivildienstes ableiten und antwortet auf das drängende gesellschaftspolitische Problem der Sicherheit und Gewaltfreiheit (im öffentlichen Raum).
- Eine obligatorische Ausbildung zu diesem Thema verspricht einen mehr oder weniger direkten, mehr oder weniger grossen *Nutzen* für alle Anspruchs- und Zielgruppen: die Zivis, die Einsatzbetriebe, die Arbeitgeber, Gesellschaft und Staat. Die damit verbundenen *Risiken* hingegen sind - ausser dem unberechenbaren politischen Risiko - gering bis vernachlässigbar.

Eine allgemeine Ausbildung aller Zivis im gewaltfreien Umgang mit Konflikten, so das Fazit, kann als sinnvoll bezeichnet werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	1
Management Summary.....	2
Inhaltsverzeichnis.....	3
Abbildungsverzeichnis.....	5
Tabellenverzeichnis.....	5
Abkürzungsverzeichnis.....	6
Anhangverzeichnis.....	6
1 Einleitung.....	7
1.1 Ausgangslage.....	7
1.2 Ziel.....	7
1.3 Vorarbeiten.....	7
1.4 Methodisches Vorgehen.....	8
1.5 Aufbau der Arbeit.....	8
2 Rahmen.....	9
2.1 Begriffe und Themen.....	9
2.2 Grundlagen.....	9
2.2.1 Zivildienstgesetz (ZDG) und Zivildienstverordnung (ZDV).....	9
2.2.2 Leistungsauftrag 2009-2011.....	10
2.2.3 Finanzplan.....	10
2.3 Stand und Kosten von Einführung und Ausbildung.....	11
2.3.1 Einführungskurs.....	11
2.3.2 Einsatzspezifische Ausbildungskurse.....	11
2.3.3 Beurteilung des status quo und Perspektiven.....	12
3 Zivildienst und politische Bildung in Deutschland.....	14
3.1 Meilensteine des Zivildienstes in Deutschland.....	14
3.2 Bildung im deutschen Zivildienst.....	16
3.2.1 Einführungsdienst.....	17
3.2.2 Zivildienstspezifische Einführung.....	17
3.2.2.1 Überblick.....	17
3.2.2.2 Einblick: Richtlinien zur politischen Bildung an Zivildienstschulen.....	18
3.3 Zukunftsperspektiven.....	20

3.3.1	Zivildienst als Lerndienst	20
3.3.2	Bürgerschaftliches Engagement	21
3.4	Betrieb der Zivildienstschulen.....	22
4	Ausbildung für Zivis im gewaltfreien Umgang mit Konflikten	24
4.1	Herleitung und Wahl des Ausbildungsthemas.....	24
4.1.1	Der Kern des Zivildienstes	24
4.1.2	Gesellschaftspolitischer Bedarf	25
4.1.3	Fazit	26
4.2	Kriterien zur Analyse der Wirkungen und Risiken einer allgemeinen Ausbildung	27
4.2.1	Outcome	27
4.2.2	Impact	29
4.2.3	Anspruchsgruppen	29
4.2.4	Wirkungsmodell	30
4.3	Nutzen und Risiken	31
4.3.1	Die Zivis	31
4.3.2	Die Einsatzbetriebe des Zivildienstes.....	32
4.3.3	Die Arbeitgeber	33
4.3.4	Gesellschaft und Staat	35
4.3.4.1	Sicherheit und Gewaltfreiheit im öffentlichen Raum.....	35
4.3.4.2	Wehrgerechtigkeit	36
4.3.4.3	Bürgerschaftliches Engagement	36
4.3.4.4	Politischer Widerstand.....	37
4.4	Gewichtung von Nutzen und Risiken.....	38
4.5	Fazit	39
	Literaturverzeichnis.....	41
	Anhang	44
	Selbständigkeitserklärung.....	59
	Über den Autor	60

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Elemente von Einführung und Ausbildung.....	9
Abbildung 2: Bildung im deutschen Zivildienst.....	16
Abbildung 3: Steuerung über Wirkungen und Leistungen.....	28
Abbildung 4: Anspruchs- und Zielgruppen der allgemeinen Ausbildung.....	29
Abbildung 5: Wirkungsmodell nach FLAG.....	30
Abbildung 6: Nutzen-Matrix der allgemeinen Ausbildung.....	38
Abbildung 7: Risiko-Matrix der allgemeinen Ausbildung.....	39
Abbildung 8: Übersicht Strategie, Leistungsauftrag 2009-2011.....	44
Abbildung 9: Politische Bildung des deutschen Zivildienstes.....	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Einsatzspezifische Ausbildungskurse, aktueller Stand.....	11
Tabelle 2: Soll und Ist Einführung und Ausbildung.....	13
Tabelle 3: "Pilotprojekt Friedens-Schule", Themen und deren Anbieter.....	57
Tabelle 4: GSZ-Befragung von Zivis und Einsatzbetrieben.....	57
Tabelle 5: Wochenauswertung "Pilotprojekt Friedensschule".....	58

Abkürzungsverzeichnis

GSZ	Gemeinschaft Schweizer Zivildienstleistender
revZDG	Bundesgesetz über den zivilen Ersatzdienst, Änderung vom 3. Oktober 2008, Ablauf der Referendumsfrist am 22. Januar 2009
ZDG	Bundesgesetz über den zivilen Ersatzdienst vom 6. Oktober 1995 (SR 824.0)
ZDV	Verordnung über den zivilen Ersatzdienst vom 11. September 1996 (SR 824.01)
ZIVI	Vollzugsstelle für den Zivildienst Schweiz
Zivi, der	Zivildienst leistende Person (männliche Form angesichts der verschwindend kleinen Minderheit weiblicher Zivis)

Anhangverzeichnis

Anhang 1: Strategie Zivildienst 2009-2011	44
Anhang 2: Politische Bildung des deutschen Zivildienstes.....	45
Anhang 3: Fragenkatalog Besuch Zivildienstschule Bodelshausen in Deutschland.....	46
Anhang 4: Programm Besuch Zivildienstschule Bodelshausen Deutschland.....	48
Anhang 5: Protokoll Besuch Zivildienstschule Bodelshausen Deutschland.....	49
Anhang 6: Das "Pilotprojekt Friedens-Schule" der Gemeinschaft Schweizer Zivildienstleistender	57

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Gegenwärtig werden alle Zivildienst leistenden Personen (Zivis) in ihre Rechte und Pflichten *eingeführt*, und ein Teil der Zivis absolviert auch eine *einsatzspezifische Ausbildung*. Die strategischen Ziele der Vollzugsstelle für den Zivildienst sehen aber eine so genannte "ZIVI-Schule" vor.

Der Verfasser wurde deshalb beauftragt, zusammen mit einer Arbeitsgruppe bis Ende 2008 ein Konzept "ZIVI-Schule" zu erarbeiten. Die vorliegende Projektarbeit befasst sich mit einem wichtigen Teilaspekt dieses Konzepts: einer *allgemeinen Ausbildung für alle Zivis*.

1.2 Ziel

Die Projektarbeit will die Frage beantworten, ob eine allgemeine Ausbildung für alle Zivis *sinnvoll* ist:

- Welche *Themen* sollen in einer solchen allgemeinen Ausbildung vermittelt werden?
- Welchen *Nutzen* kann eine allgemeine Ausbildung stiften?
- Welche *Risiken* sind damit verbunden?

Sinnvoll ist eine allgemeine Ausbildung für alle Zivis also, wenn von den übergeordneten Zielen des Zivildienstes ein Ausbildungsthema abgeleitet werden kann, wenn die Ausbildung zu diesem Thema einen Nutzen verspricht und die damit verbundenen Risiken kontrolliert werden können.

1.3 Vorarbeiten

Im Juni 2007 wurde das Thema "ZIVI-Schule" im Rahmen einer Kaderklausur der Vollzugsstelle für den Zivildienst diskutiert. Die Idee stiess auf breites Interesse und löste ein positives Echo aus. Eine Machbarkeitsstudie zeigte auf, dass eine zweiwöchige Einführung und Ausbildung von 1700 Zivis im Rahmen der im Globalbudget verfügbaren Mittel finanzierbar ist. Gestützt darauf erteilte der Leiter Zivildienst Anfang 2008 dem Verfasser den Auftrag, bis Ende Jahr ein "Konzept ZIVI-Schule" zu erarbeiten. Zu diesem Zweck wurde eine Arbeitsgruppe gebildet. Im Mai 2008 verabschiedete der Leiter Zivildienst den Auftrag an diese Arbeitsgruppe. Die Arbeitsgruppe traf sich von Mitte März bis Anfang November zu insgesamt sechs halbtägigen und zwei ganztägigen Sitzungen; eine Delegation besuchte zudem die Zivildienstschule Bodelshausen in Deutschland. Die vorliegende Projektarbeit stützt sich teilweise auf Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe, so wie umgekehrt Ergebnisse dieser Projektarbeit in die Ergebnisse der Arbeitsgruppe einfließen.

1.4 Methodisches Vorgehen

Das "Konzept ZIVI-Schule" ist ein vielschichtiges Projekt: Es tangiert in der einen oder anderen Weise viele Angestellte der Vollzugsstelle für den Zivildienst, es betrifft alle Zivis und alle ZIVI-Einsatzbetriebe sowie alle bisherigen und zukünftigen Anbieter von einsatzspezifischen Ausbildungen. Schliesslich ist das Projekt auch von öffentlichem Interesse, denn: Indem eine "ZIVI-Schule" die Ausbildung der Zivis verbessert, will sie nicht nur den Zivis, sondern auch den Einsatzbetrieben, den Arbeitgebern und der Gesellschaft Nutzen bringen.

Für die Erarbeitung des Konzepts wurde deshalb eine *Arbeitsgruppe* gebildet, die die betroffenen zivildienstinternen Gruppen am Prozess beteiligt: zwei der sieben Leitenden von Regionalzentren (die für die Einführungen zuständig sind), einen Betriebswirtschaftler aus dem Bereich Vorbereitung Einsätze (der für die einsatzspezifischen Ausbildungskurse zuständig ist) und einen wissenschaftlichen Sachbearbeiter aus einem Regionalzentrum. Der Verfasser leitete die Arbeitsgruppe parallel zur Arbeit an dieser Projektarbeit.

Sachlich-analytisch wurden Umfeld und Grundlagen einer Schweizer "ZIVI-Schule" sowie die umfangreiche Literatur des deutschen Zivildienstes studiert. Das Bildungskonzept des deutschen Zivildienstes, speziell die politische Bildung an Zivildienstschulen, wurde darüber hinaus als *Fallstudie* behandelt. Die Arbeitsgruppe arbeitete auch *kreativ* (insbesondere mit Mindmaps), wenn es darum ging, die "ZIVI-Schule", deren Form und Inhalte zu "erfinden", verschiedene Konzeptvarianten zu vergleichen und daraus einen Lösungsvorschlag zu entwickeln.

1.5 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit umfasst drei Hauptteile.

In einem ersten Teil (Kapitel zwei) wird der *Rahmen* dargestellt und analysiert, in den eine allgemeine Ausbildung eingebettet werden müsste: Wie ist das Thema abzugrenzen, wie sind die verwendeten Begriffe zu verstehen (Kapitel 2.1)? Was geben die bestehenden Grundlagen - Gesetz und Verordnung, Leistungsauftrag und Finanzplan - vor (Kapitel 2.2)? Wie stellt sich die gegenwärtige Einführung und Ausbildung dar, was kostet sie (Kapitel 2.3)?

Im zweiten Teil (Kapitel drei) wird das *Bildungskonzept des deutschen Zivildienstes*, insbesondere die politische Bildung, dargestellt: Welches sind die Grundzüge des deutschen Zivildienstes (Kapitel 3.1)? Wie ist deren Bildung aufgebaut (Kapitel 3.2)? Welches sind die Zukunftsperspektiven (Kapitel 3.3)? Wie werden deutsche Zivildienstschulen betrieben (Kapitel 3.4)?

Der dritte Teil (Kapitel vier) befasst sich mit der *Frage nach der Sinnhaftigkeit einer allgemeinen Ausbildung* in der Schweiz: Zu welchem Thema soll ausgebildet werden (Kapitel 4.1)? Welche Kriterien (Kapitel 4.2) eignen sich dazu, Nutzen und Risiken einer allgemeinen Ausbildung einzuschätzen (Kapitel 4.3)? Wie sind die erkannten Nutzen und Risiken zu gewichten (Kapitel 4.4) und welche Schlussfolgerung kann gezogen werden (Kapitel 4.5)?

2 Rahmen

2.1 Begriffe und Themen

Abbildung 1 gibt einen Überblick über Einführung und Ausbildung des Zivildienstes:

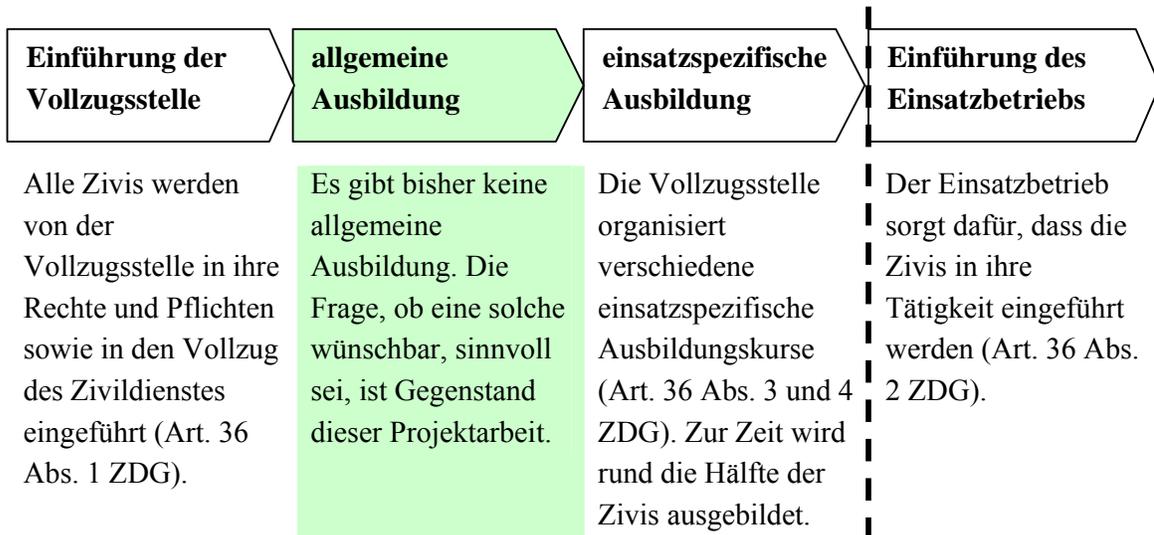


Abbildung 1: Elemente von Einführung und Ausbildung

Im Rahmen dieser Arbeit ist das Verständnis der folgenden Begriffe wichtig: Mit "ZIVI-Schule" (vgl. Ausführungen zum Leistungsauftrag in den Kapiteln 2.2.2 und 4.2.2) ist einerseits ein - bisher noch nicht bestehender - zentraler Standort gemeint, an dem sowohl die Einführung wie die Ausbildungskurse der Vollzugsstelle angeboten werden sollen. Andererseits ist die Erweiterung der bisher ausschliesslich einsatzspezifischen Ausbildungen um eine für alle Zivis obligatorische allgemeine Ausbildung gemeint. "Gewaltfreier Umgang mit Konflikten" als mögliches Thema dieser allgemeinen Ausbildung wird als Oberbegriff in einem weiten Sinn verstanden, der eine Reihe verschiedener Themen und Inhalte (z.B. auch gewaltfreie Kommunikation) umfasst. Diese Projektarbeit befasst sich mit der Wünschbarkeit, Sinnhaftigkeit einer allgemeinen Ausbildung für alle Zivis.

2.2 Grundlagen

2.2.1 Zivildienstgesetz (ZDG) und Zivildienstverordnung (ZDV)

Das ZDG kennt "Einführungskurse" und "Ausbildungskurse". Ob eine allgemeine Ausbildung als "Einführungskurs" nach Art. 36 Abs. 1 ZDG ausgelegt werden kann, ist fraglich. Gemäss Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über den zivilen Ersatzdienst vom 21. September 2001 soll der Absatz 1 zwar die Option schaffen, "nicht nur über die technischen Belange des Vollzugs zu informieren, sondern auch bestimmte Lerninhalte zu vermitteln". Es folgt jedoch gleich die Einschränkung: Ein solcher

"Ausbau der Einführungskurse (z.B. durch einen Teil Erste Hilfe) müsste sich durch einen bestimmten Bedarf rechtfertigen (z.B. durch eine besondere Lage oder mit Blick auf spezielle Einsätze)". Gemäss Art. 77a ZDV vermittelt ein "Einführungskurs" entweder "das erforderliche Wissen über Rechte und Pflichten der zivildienstpflichtigen Personen und über den Vollzug des Zivildienstes" (Abs. 1) oder "weitere Inhalte", "die einen engen Bezug zum Zivildienst haben und nach denen im Vollzug des Zivildienstes ein Bedarf besteht" (Abs. 2). Um einen "einsatzspezifischen Ausbildungskurs", den die Vollzugsstelle nach Art. 36. Abs. 4 ZDG organisieren kann, handelt es sich bei einer allgemeinen Ausbildung nicht, da diese ja unabhängig von den geleisteten Einsätzen allen Zivis angeboten werden soll.

Nach Art. 36 Abs. 5 ZDG kann der Bundesrat "weitere Ausbildungskurse" vorschreiben. Allerdings hat der Gesetzgeber gemäss Botschaft auch hier ausschliesslich an "bestimmte Einsätze" gedacht.

Der Aufbau einer allgemeinen Ausbildung für alle Zivis setzt also mindestens eine Verordnungsrevision, vielleicht sogar eine Gesetzesrevision voraus.

2.2.2 Leistungsauftrag 2009-2011

Der Leistungsauftrag 2009-2011 (unveröffentlichte Fassung für die Konsultation der parlamentarischen Kommissionen vom 22. April 2008, vom Bundesrat am 14. Mai 2008 zu Händen des Parlaments verabschiedet, von den Sicherheitspolitischen Kommissionen am 17. Oktober bzw. am 10. November 2008 gut geheissen) formuliert im 3. Kapitel "Strategie" das "übergeordnete Ziel" Z4.1: "Eine ZIVI-Schule ist aufgebaut, welche Einführungskurse und einsatzspezifische Ausbildungskurse umfasst."

Abgeleitet ist dieses "übergeordnete Ziel" von der Strategie S4: "Die Vollzugsstelle verbessert die Positionierung des Zivildienstes im zweiten Arbeitsmarkt und steigert die Attraktivität des Zivildienstes für Einsatzbetriebe."

Diese Strategie wiederum folgt, teils direkt, teils indirekt, aus der Lagebeurteilung, die u.a. in folgende Schlussfolgerungen mündet (Kap. 3.1.3):

- "Wer Zivildienst geleistet hat, soll reich an Erfahrungen und neu erworbenen Kompetenzen an seinen Arbeitsplatz zurückkehren können."
- "Der Vollzug des Zivildienstes soll das Engagement junger Bürger für die Gemeinschaft nicht bremsen, sondern ihren Gemeinsinn stärken."
- "Der Zivildienst soll rasch zu einem klaren Image finden."

Die "ZIVI-Schule" ist also ein zentrales Element der Strategie des Zivildienstes: Sie soll direkt zur Attraktivität des Zivildienstes für Einsatzbetriebe und indirekt zur Erreichung weiterer strategischer Ziele beitragen.

Die Mindmap im Anhang 1 stellt die Einbettung des Konzepts ZIVI-Schule in die Strategie gemäss Leistungsauftrag 2009-2011 dar.

2.2.3 Finanzplan

Der Finanzplan 2010-2012 (unveröffentlicht, Stand: 30. Juni 2008) sieht für Einführung und Ausbildung im Rahmen des bestehenden Globalbudgets die folgenden jährlichen Kredite vor:

- "Ersteinführung": CHF 63'800 (Reisekosten, Verpflegung und Taschengeld gemäss Art. 29 ZDG für 1700 Zivis am Einführungstag)
- "ZIVI-Schule" allgemein: CHF 2'210'000 (CHF 260.00 pro Tag für 1700 Zivis während fünf Tagen: Einführung und allgemeine Ausbildung)
- einsatzspezifische Kurse: CHF 1'189'400 (CHF 260.00 pro Tag für 850 Zivis während fünf Tagen + Reserve von CHF 84'400 für Pflegehelferkurs, Pikettdienst und Verschiedenes; falls mit 880 Zivis gerechnet wird, schrumpft die Reserve um rund die Hälfte auf CHF 45'400.)

Das ergibt insgesamt: CHF 3'463'200.

Eine allgemeine Ausbildung für alle Zivis kann im Rahmen des bestehenden Globalbudgets finanziert werden.

2.3 Stand und Kosten von Einführung und Ausbildung

In diesem Kapitel soll kurz das Umfeld beschrieben werden, in das eine allgemeine Ausbildung einzubetten wäre.

2.3.1 Einführungskurs

Die Einführung in den Zivildienst (Rechte und Pflichten) erfolgt gegenwärtig in den sieben Regionalzentren des Zivildienstes während des Anhörungstages. Beteiligt sind in der Regel drei Gesuchsteller. Die Einführung umfasst drei Module: Einführung - Selbststudium mit Fragebogen - individuelles Gespräch. Für diese Inhalte ist gemäss bisherigem Konzept ca. ein halber Tag erforderlich: 45 bis 60 Minuten Einführung, drei Stunden Selbststudium (inkl. Pause), eine halbe Stunde Gespräch pro Gesuchsteller oder eine Stunde für drei Gesuchsteller. In der Praxis der einzelnen Regionalzentren weichen Vorgehen und Zeitbedarf mehr oder weniger stark vom Konzept ab.

2.3.2 Einsatzspezifische Ausbildungskurse

Die Tabelle 1 zeigt, welche Kurse gegenwärtig von welchen externen Partnern angeboten werden:

Kurs	externer Anbieter	Dauer	Durchführungsort
Pflege	Schweizerisches Rotes Kreuz SRK (deutsch, französisch und italienisch)	5 Tage	Räumlichkeiten SRK
Betreuung Behinderter	– deutsch: Agogis INSOS Weiterbildung & Organisationsberatung W&O – französisch: ARPIH Centre romand de formation sociale et de perfectionnement	4 Tage	Jugendherbergen, ab 2009 Räumlichkeiten Agogis Räumlichkeiten ARPIH

Betreuung Betagter	–	Schule für Betagtenbetreuung CURAVIVA	5 Tage	Jugendherbergen
	–	Association vaudoise d'établissements médicaux-sociaux AVDEMS (erst- mals 2008)	5 Tage	Räumlichkeiten AVDEMS
Umwelt (seit 2008)	–	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW	4 Tage	Räumlichkeiten ZHAW resp. EIL
	–	Ecole d'Ingénieurs de Lullier EIL		

Tabelle 1: Einsatzspezifische Ausbildungskurse, aktueller Stand

Der Pflegekurs ist für alle Zivis obligatorisch, deren Pflichtenheft mindestens 30% Pflege beinhaltet (Art. 80 Abs. 1 ZDV).

Der Besuch der anderen Kurse wird gefördert und über die Pflichtenhefte gesteuert; er kann auch durch den Bundesrat obligatorisch erklärt werden (Art. 36 Abs. 5 ZDG).

Die Kosten beliefen sich im Jahre 2007 auf CHF 336'651.65 (bei 300 Kursaufgeboten). Für das Jahr 2008, in dem erstmals Umweltkurse auf Deutsch und Französisch sowie neu auch auf Französisch ein Kurs für die Betreuung Betagter durchgeführt werden, ist (bei zirka 640 Kursaufgeboten) mit Kosten von CHF 471'622.65 zu rechnen.

2.3.3 Beurteilung des status quo und Perspektiven

Mit der Einführung des Tatbeweises können die bisherigen *Einführungskurse* wegen des Wegfalls der Anhörungen nicht weitergeführt werden. Es muss eine an die neue Situation angepasste effiziente und effektive Lösung entwickelt werden.

Die *einsatzspezifischen Ausbildungskurse* stehen inhaltlich und didaktisch-methodisch auf sicherem Boden: Mit allen Kursanbietern sind die Erfahrungen gut, die Zufriedenheit der Zivis und der Einsatzbetriebe ist hoch.

Zur Zeit werden die folgenden drei Verbesserungen angestrebt:

- Grundsätzlich sollen alle Zivis, die einen Langen Einsatz in einem Schwerpunktprogramm leisten, einen einsatzspezifischen Kurs besuchen.¹ Zudem wird nach Möglichkeiten gesucht, den Kreis der Zivis, die einsatzspezifische Ausbildungskurse besuchen, weiter auszudehnen.
- Die viertägigen Kurse im Bereich der Betreuung Behinderter sollen auf fünf Tage verlängert werden.
- Das Angebot an einsatzspezifischen Ausbildungskursen wird ausgebaut. Zurzeit ist ein Kurs zur Betreuung von Kindern in Entwicklung.

¹ Rund 60% der neu zugelassenen Zivis müssen einen Langen Einsatz leisten; zwischen 65% und 80% dieser Langen Einsätze finden in einem Schwerpunktprogramm statt. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass nicht alle bisher zugelassenen Zivis ihren Langen Einsatz bereits begonnen haben, wird damit gerechnet, dass rund 70% der Anzahl neu zugelassener Zivis jährlich einen Langen Einsatz in einem Schwerpunktprogramm beginnen werden. Gegenwärtig besuchen von diesen ca. 50-60% einen einsatzspezifischen Ausbildungskurs.

Diese Bemühungen zum Ausbau und zur Weiterentwicklung der einsatzspezifischen Ausbildungskurse steigern deren Nutzen und dienen auch den übergeordneten Zielen des Leistungsauftrags.

Die Frage, ob eine allgemeine Ausbildung für alle Zivis aufgebaut werden soll, ist zu verstehen vor dem langfristigen Ziel, die Ausbildung der Zivis zu verbessern und zu intensivieren. Dieses Ziel ist alt, konnte aber bisher wegen fehlender personeller Ressourcen nicht vorangetrieben werden. Dies zeigt ein Blick auf Budget und Rechnung der vergangenen Jahre (vgl. Tabelle 2). 2008 kann im Vergleich zu 2007 immerhin die Zahl aufgebotener Zivis verdoppelt werden.

	2004	2005	2006	2007
Soll	1'195'534	2'383'544	2'417'300	1'890'504
Ist	109'867	192'594	285'918	336'652

Tabelle 2: Soll und Ist Einführung und Ausbildung in Schweizer Franken

Zusammenfassung: Grundlagen

Diese Projektarbeit befasst sich ausschliesslich mit der Frage, ob *eine allgemeine Ausbildung für alle Zivis* als wichtiger Teilaspekt der so genannten "ZIVI-Schule" *sinnvoll* ist.

Eine allgemeine Ausbildung für alle Zivis kann im Rahmen des Globalbudgets realisiert werden. Die rechtliche Grundlage muss auf Verordnungs-, ev. sogar auf Gesetzesebene geschaffen werden.

Eine allgemeine Ausbildung für alle Zivis als neues Angebot kann mühelos in die bereits bestehenden Elemente von Einführung und einsatzspezifischer Ausbildung eingepasst werden.

3 Zivildienst und politische Bildung in Deutschland

Da in der Schweiz bisher keine Erfahrungen mit einer allgemeinen Ausbildung von Zivis gemacht wurden, ist ein Blick über die Grenzen notwendig, um aus gemachten Erfahrungen lernen zu können. Dazu bietet sich Deutschland an, das wie die Schweiz einen Zivildienst als Ersatzdienst im Rahmen der allgemeinen Wehrpflicht kennt. Deutschland hat ein vielschichtiges Einführungs- und Ausbildungswesen aufgebaut und führt zwanzig Zivildienstschulen. (Österreich hingegen kennt keine allgemeine Einführung und überlässt die einsatzspezifische Ausbildung der Zivis ganz den Einsatzbetrieben.)

Die folgenden *Schritte* dienen dazu, Einführung und Ausbildung von Zivis in Deutschland umfassend kennen zu lernen:

- Kontaktnahme mit Herrn Eckhard Reichelt, Leiter Bildung und Ausbildung, Zivildienstschulen (Referat I 3 des Bundesamtes für den Zivildienst in Köln) mit den Zielen: Beschaffung schriftlicher Unterlagen, Besuch einer deutschen Zivildienstschule und Interviews mit Verantwortlichen vor Ort
- Studium der Einführung und Ausbildung von Zivis in Deutschland aufgrund der offiziellen Darstellungen des Bundesamtes für den Zivildienst und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ sowie der von Herrn Reichelt zugesandten Unterlagen (insbesondere der Richtlinien "Politische Bildung an Zivildienstschulen"); Zusammenfassung der wichtigen Dokumente zu Händen der Arbeitsgruppe; Vorbereitung des Besuchs einer Zivildienstschule und Erarbeitung des Fragenkatalogs für unsere deutschen Interviewpartner in der Arbeitsgruppe
- Besuch der Zivildienstschule Bodelshausen bei Tübingen vom 2.-3. Juli 2008: nach Fragenkatalog strukturiertes Gespräch in mehreren Phasen mit Herrn Reichelt, Herrn Dr. Michael Wild (Schulleiter Zivildienstschule Bodelshausen), mehreren Dozenten sowie dem Leiter der Verwaltung; Unterrichtsbesuche; Besuch eines grossen Einsatzbetriebes, der Körperbehindertenförderung Neckar-Alb, und Gespräch mit dessen Geschäftsführer, Herrn Seyfarth. Analyse der in Bodelshausen erhaltenen Dokumentation.

Diesem Vorgehen ist ein differenziertes Bild der Einführung und Ausbildung von Zivis in Deutschland, von deren Entwicklung, Problemen, Chancen und Perspektiven zu verdanken. Dieses Kapitel skizziert zunächst den deutschen Zivildienst, konzentriert sich anschliessend jedoch auf die Darstellung der Bildung im deutschen Zivildienst. Im Anhang sind dazu die folgenden Unterlagen zu finden:

- Überblick über die Richtlinien zur politischen Bildung (Anhang 2)
- Fragenkatalog für die Interviews mit unseren Partnern in Deutschland (Anhang 3)
- Programm des Besuchs in Deutschland (Anhang 4)
- Protokoll des Besuchs in Deutschland (Anhang 5)

3.1 Meilensteine des Zivildienstes in Deutschland

Dieses Kapitel gibt einen ersten Einblick in die Entwicklung und die wesentlichen Merkmale des Zivildienstes in Deutschland (vgl. Bundesamt für den Zivildienst, Deutschland 2008a):

1949 bestimmt das Grundgesetz in Artikel 4 Absatz 3: "Niemand darf gegen sein Gewissen zum Kriegsdienst mit der Waffe gezwungen werden." 1956 wird mit dem 7. Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes die allgemeine Wehrpflicht sowie der zivile Ersatzdienst eingeführt: "Wer aus Gewissensgründen den Kriegsdienst mit der Waffe verweigert, kann zu einem Ersatzdienst verpflichtet werden." Gemäss Wehrpflichtgesetz wird der zivile Ersatzdienst ausserhalb der Bundeswehr geleistet; er nimmt Aufgaben des Allgemeinwohls wahr. Dieses Allgemeinwohl wird 1960 im Gesetz über den zivilen Ersatzdienst näher umschrieben: "Dazu gehört der Dienst in Krankenhäusern, Heil- und Pflegeanstalten sowie anderen Einrichtungen, die soziale und gemeinnützige Ziele verfolgen." Auf der Grundlage dieses Gesetzes werden die ersten Zivildienststellen (ZDS, in der Schweiz: Einsatzbetriebe) eingerichtet und die ersten Zivildienstleistenden (ZDL, Zivis) einberufen. 1961 treten die ersten 340 anerkannten Kriegsdienstverweigerer der Jahrgänge 1937/38 ihren Zivildienst an. 1984 kommt der Umweltschutz als Einsatzbereich hinzu. Im Oktober 2007 wird der dreimillionste Kriegsdienstverweigerer anerkannt.

1971 wird die erste staatliche Zivildienstschule eingeweiht; sie bietet u.a. die "Unterrichtung über Rechte und Pflichten im Zivildienst sowie staatsbürgerlichen Unterricht" an. Diese Schule dient als Modell für die Gründung von über zwanzig weiteren Zivildienstschulen in den folgenden Jahren; die Zivildienstschule Bodelshausen ist 1983 die zehnte, die Zivildienstschule in Sondershausen 1996 die zwanzigste. Seit 1977 werden Einführungslehrgänge durchgeführt. 2007 wird ein Modellprojekt gestartet, um den Zivildienst zum Lerndienst auszubauen.

Wesentlich für das Verständnis des deutschen Zivildienstes, insbesondere aus Schweizer Sicht, sind folgende Merkmale:

- Der deutsche Zivildienst hat eine lange Geschichte: 2001 wurde das 40-jährige Bestehen des Zivildienstes und das 30-jährige Bestehen der ersten Zivildienstschule gefeiert. Der Zivildienst muss im Rahmen der allgemeinen Wehrpflicht zusammen mit dem Recht auf Kriegsdienstverweigerung als Antwort auf die Tragödie des Zweiten Weltkrieges verstanden werden.
- Zwar galten die Kriegsdienstverweigerer zu Beginn auch in Deutschland als Drückeberger. Doch das ist lange her: Unterdessen leisten mehr deutsche Bürger Zivil- als Wehrdienst; die Leistungen der Zivis werden gesellschaftlich breit anerkannt und entsprechend gewürdigt: 2003 traf sich Bundespräsident Johannes Rau in Leipzig mit Grundwehrdienstleistenden und Zivildienstleistenden.²
- Der Koalitionsvertrag von 2005 (siehe auch Kapitel 3.3.1) betont nicht nur die soziale Bedeutung des Zivildienstes, insbesondere für den Zusammenhalt der Generationen und die Betreuung Behinderter, sondern auch seinen gesellschaftspolitischen Beitrag zur Erhöhung des männlichen Nachwuchses in den sozialen Berufen. Der Standard in

² Auch wirtschaftlich scheinen die Zivis in Deutschland eine nicht zu vernachlässigende Grösse zu sein: Der Ausgabe 9/2008 vom "Zivildienst. Magazin für den Zivildienstleistenden", herausgegeben vom Bundesamt für den Zivildienst, liegt ein Prospekt der Zeitschrift "Der Spiegel" bei: "Zivis sparen fast 60%! 13x den SPIEGEL lesen, Geschenk und Gewinnchance sichern." Als Wunschgeschenk dazu gibt es eine Umhängetasche, eine Uhr oder ein Thermo-Set; 1. Preis des Gewinnspiels ist ein Hyundai Santa Fe 2.2 CRDi GLS in einmaliger Luxusausstattung.

verschiedenen Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens könnte ohne Zivildienst nicht aufrechterhalten werden.

- Der Zivildienst in Deutschland wird am Stück in einer einzigen Zivildienststelle geleistet. Die Dauer hat im Laufe der Zeit immer wieder geändert; 2004 wurde sie auf neun Monate gesenkt und damit der Dauer des Grundwehrdienstes bei der Bundeswehr angeglichen.

3.2 Bildung im deutschen Zivildienst

Die folgende Mindmap (Abbildung 2) gibt einen Überblick über dieses Kapitel:



Abbildung 2: Bildung im deutschen Zivildienst

"Bildung" besteht im deutschen Zivildienst aus den folgenden vier Elementen:

- *Einweisungsdienst*: Es handelt sich dabei um die "dienststelleninterne Einweisung in die vorgesehene Tätigkeit", die in der Regel mindestens zwei Wochen, bei pflegenden und/oder betreuenden Tätigkeiten mindestens vier Wochen dauert.
- *Einführungsdienst/Einführungslehrgang* (vgl. Kapitel 3.2.1)
- *Rüstzeiten, Werkwochen*: Es handelt sich dabei um Angebote der katholischen und evangelischen Kirche für anerkannte Kriegsdienstverweigerer. Im Laufe der Zivildienstzeit soll dafür "wenigstens einmal" Sonderurlaub von bis zu fünf Arbeitstagen gewährt werden.
- *Berufsförderung*: Zivildienstleistende können während ihrer Dienstzeit an Maßnahmen zur Bildung, Ausbildung und Weiterbildung teilnehmen. Sie erhalten dafür Sonderurlaub (bis zu fünf Arbeitstage) und Zuschüsse an die Kosten (bis zu 665 €).

Im Zusammenhang mit einer allgemeinen Ausbildung für alle Zivis in der Schweiz soll lediglich der Einführungsdienst näher betrachtet werden. Denn: Die Einführung in die Arbeit der Zivis vor Ort, im Einsatzbetrieb (der "Einweisungsdienst" in Deutschland) betrifft die Inhalte einer "ZIVI-Schule" nicht; Sonderurlaub für Angebote der Kirchen oder Massnahmen der Berufsförderung gingen wesentlich weiter als eine allgemeine Ausbildung und sind gegenwärtig in der Schweiz unrealistisch.

3.2.1 Einführungsdienst

Das Bundesamt für den Zivildienst stellt den "Einführungsdienst/Einführungslehrgang" folgendermassen dar (vgl. Bundesamt für den Zivildienst, Deutschland 2008b):

Der *Einführungsdienst* besteht aus zwei Teilen:

- Die für alle Zivis obligatorische einwöchige *zivildienstspezifische* Einführung unterrichtet die Rechte und Pflichten der Zivis sowie staatsbürgerliche Fragen.
- Die *fachspezifische* praxis- und handlungsorientierte Einführung findet statt, falls die Art der Tätigkeit besondere Kenntnisse erfordert. Traditionell dauert diese Einführung zwei Wochen; seit 2006 wird jedoch eine Flexibilisierung angestrebt (siehe Kapitel 3.3.1).

Zivis, die die zivildienstspezifische Einführung nicht zu Beginn ihrer Zivildienstzeit absolviert haben, besuchen im 5. bis 7. Monat einen staatsbürgerlichen Einführungslehrgang. Der Einführungsdienst findet entweder an Zivildienstschulen oder in Lehrgängen der "Verbände der freien Wohlfahrtspflege" (Gesamtheit aller sozialen Hilfen, die auf freiwilliger Grundlage und in organisierter Form geleistet werden) statt.

Der Einführungsdienst ist ein gesetzlich vorgeschriebener und notwendiger Bestandteil des Zivildienstes; die Zivis müssen dazu in einer dienstlichen Unterkunft untergebracht werden.

Sinn und Notwendigkeit des Einführungsdienstes werden doppelt begründet:

- Die vermittelten Inhalte stellen eine "ordnungsgemässe Ableistung des Zivildienstes" sicher.
- "In den Lehrgängen wird zudem eine grosse Zahl junger Menschen erreicht, die sich im weiteren Verlauf ihres Lebens vielleicht nur noch selten mit politischen Fragestellungen so intensiv auseinandersetzen werden. Hierin liegt eine Chance, junge Menschen anzusprechen, sie für Angebote der Erwachsenenbildung zu gewinnen, ihnen die Möglichkeiten gesellschaftlicher und politischer Teilhabe aufzuzeigen und sie gegebenenfalls für aktive eigene Mitwirkung zu motivieren."

Es soll nun lediglich die *zivildienstspezifische Einführung* näher betrachtet werden: Denn sie entspricht der allgemeinen Ausbildung in der Schweiz. Die einsatzspezifische Ausbildung hingegen (in Deutschland: die "fachspezifische Einführung") besteht in der Schweiz bereits, und deren weitere Entwicklung ist an den spezifischen Rahmenbedingungen und Bedürfnissen der Zivis und der Einsatzbetriebe in der Schweiz auszurichten.

3.2.2 Zivildienstspezifische Einführung

3.2.2.1 Überblick

Die drei in § 25a des deutschen Zivildienstgesetzes (vgl. Gesetz über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer 2005) genannten Themenbereiche

- Wesen und Aufgaben des Zivildienstes
- Rechte und Pflichten der Dienstleistenden und
- staatsbürgerliche Fragen

bilden zusammen die staatliche Aufgabe der *politischen Bildung*.

Die einwöchige zivildienstspezifische Einführung wird an den über das gesamte Bundesgebiet verteilten zwanzig staatlichen Zivildienstschulen unterrichtet und bietet einen Einstieg in die politische Dimension des Zivildienstes.

Innerhalb der einwöchigen, dreissig Unterrichtslektionen umfassenden Einführung können *zwei Handlungsfelder* unterschieden werden:

1. Handlungsfeld: Demokratie und Gesellschaft
In ca. fünfzehn Unterrichtsstunden wird die Verantwortung als Staatsbürger thematisiert.
2. Handlungsfeld: Zivildienst
In ca. sieben Unterrichtsstunden werden die wesentlichen Merkmale und Aufgaben des Zivildienstes erläutert, in acht Unterrichtsstunden wird ins Zivildienstrecht eingeführt.

3.2.2.2 Einblick: Richtlinien zur politischen Bildung an Zivildienstschulen

Seit 1988 wird an deutschen Zivildienstschulen auf der Grundlage von Richtlinien politische Bildungsarbeit geleistet. Diese wurden im Jahre 2000 neu gefasst (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000).

Die beiden Grundprinzipien des Zivildienstes

- Pflichtdienst als Staatsbürger unter Einschränkung von Grundrechten und
- sozialer Dienst im Interesse des Allgemeinwohls

begründen den spezifischen Bildungsauftrag der Zivildienstschulen.

Gerechtfertigt wird die politische Bildung damit, dass Demokratie auf die Mitwirkung und das Mitdenken der Bürgerinnen und Bürger angewiesen sei, dass Demokratie in jeder Generation neu erworben werden müsse und von informierten und engagierten Bürgerinnen und Bürgern gelebt, die auf der Grundlage ethischer Normen wie Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz handelten und dabei ihrer Verantwortung gerecht würden (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000: 7).

Politik sei zu verstehen als gesellschaftliches Handeln und umfasse

- Werte und Normen
- Inhalte (Aufgaben und Ziele, politische Programme)
- Formen (Verfassung, Rechtsordnung und Institutionen)
- Prozesse (Interessen, Konflikte und Konsens).

Aufgabe der politischen Bildung sei, diese verschiedenen Dimensionen aufzuzeigen (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000: 8f.).

Die Richtlinien (wie auch die offiziellen Internetseiten des Zivildienstes) betonen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000: 9): "Die demokratische Gesellschaft stellt sich in der Zivildienstschule bewusst den in ihren Grundrechten zeitweilig eingeschränkten Bürgern, um ihnen die Rechtmässigkeit der Einschränkungen zu begründen und den möglichen Verdacht der Willkür zu entkräften. Sie gibt ihnen die Gelegenheit zur kritischen Auseinandersetzung mit den von Staat und Gesellschaft getroffenen Entscheidungen sowie die Möglichkeit, ihre Positionen darzulegen und gemeinsam mit anderen zu reflektieren."

Zentrales Lernziel sei die Weiterentwicklung der Gestaltungs- und Sozialkompetenzen als Staatsbürger und Zivildienstleistende. Zudem solle der Blick auf die Möglichkeiten des Zivildienstes als persönliches, berufliches, soziales und staatsbürgerliches Lernfeld gelenkt werden. Aus diesem zentralen Lernziel leiten die Richtlinien vier *leitende Lernziele* ab (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000: 12f.): Die Zivildienstleistenden sollen

- die Erfahrung machen, dass der Staat die direkte Begegnung mit dem Staatsbürger sucht und die Dienstverpflichtung begründet
- Legalität und Legitimität der Grundrechtseinschränkung als rechtsstaatliche und demokratische Entscheidung erkennen
- Kenntnisse über den Zivildienst in Staat und Gesellschaft und über die rechtlichen Grundlagen des Zivildienstes erwerben
- zu verantwortlichem dienstlichem und gesellschaftlichem Handeln befähigt werden.

Diese leitenden Lernziele orientieren sich wiederum an den folgenden sieben *staatsbürgerlichen Qualifikationen*, "über die Bürgerinnen und Bürger einer demokratischen Gesellschaft verfügen sollten, um in politischen Handlungs- und Erfahrungsfeldern kompetent, selbständig und eigenverantwortlich handeln zu können" (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000: 13f.): "Diese Qualifikationen umfassen die Fähigkeit und Bereitschaft,

- ein eigenes Lebenskonzept zu entwickeln sowie andere Lebensentwürfe zu tolerieren und zu schützen,
- sowohl eigene Rechte wahrzunehmen und die eigenen Interessen zu vertreten als auch gesellschaftliche Interessen und Interessen Benachteiligter zu erkennen und ihnen gegebenenfalls Vorrang einzuräumen,
- an gesellschaftlicher Kommunikation teilzunehmen und sich mit den politischen und sozialen Möglichkeiten und Gefahren medienvermittelter Kommunikation auseinander zu setzen,
- Chancen zur Einflussnahme auf gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Strukturen, Herrschaftsverhältnisse und Entscheidungsprozesse zu erkennen, zu nutzen und zu erweitern,
- in politischen Alternativen zu denken, Partei zu ergreifen und gegebenenfalls auch angesichts von Widerständen und persönlichen Nachteilen zu versuchen, Entscheidungen nach demokratischen Regeln zu verwirklichen,
- das Lebensrecht und die Eigenständigkeit anderer Nationen, Religionen und Kulturen anzuerkennen und gewaltlos für eine gerechte Friedensordnung einzutreten,
- allein und mit anderen in Kenntnis historischer, ökologischer und globaler Zusammenhänge Verantwortung für die Zukunft zu übernehmen."

Diese Qualifikationen "bilden den Orientierungsrahmen zur Präzisierung der Lernziele und zur Auswahl der Themen und Methoden" (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000: 14).

Eine Übersicht über die Inhalte der Richtlinien bietet die Mindmap im Anhang 2.

Fazit: Bildung von Zivis in Deutschland

Ein deutscher Zivi, der einen anspruchsvollen Einsatz leistet und auch die freiwilligen Bildungsangebote des Zivildienstes ausschöpft, kommt auf mindestens zehn Wochen Bildung (vier Wochen Einweisungsdienst, drei Wochen Einführungsdienst, eine Werkwoche und zwei Wochen Berufsförderung), was mehr als ein Viertel des neunmonatigen Einsatzes

ausmacht. Ein Zivi in der Schweiz kommt auf rund 1.5% (ein Tag Einführung und fünf Tage einsatzspezifische Ausbildung).

Inhaltlich haben beide Länder eine - je spezifisch ausgeprägte - einsatzspezifische Ausbildung; Deutschland kennt darüber hinaus die einwöchige obligatorische politische Bildung für alle Zivis sowie die freiwilligen Angebote der Rüstzeiten/Werkwochen und der Berufsförderung.

3.3 Zukunftsperspektiven

3.3.1 Zivildienst als Lerndienst

Der Auftrag aus dem Koalitionsvertrag vom 11. November 2005, den Zivildienst zu einem Lerndienst fortzuentwickeln, strebt die Anrechenbarkeit des Zivildienstes für künftige Studien- und Ausbildungsgänge an; dies erfordert eine Überprüfung der Qualifizierungsmassnahmen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat deshalb die folgenden Politikziele definiert (Bundesamt für den Zivildienst 2007: 5):

- "Junge Männer sollen durch den Zivildienst keine Nachteile erfahren.
- Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen im Dienst selbst, aber auch in qualitativ verbesserten Lehrgängen an den Zivildienstschulen und in den Bildungseinrichtungen der Wohlfahrtsverbände, soll die jungen Männer fit machen für den Berufseinstieg nach dem Zivildienst.
- Die Anrechnungsmöglichkeit der Zivildienstzeit auf eine spätere Berufsausbildung soll den Dienst attraktiv machen.
- Im Zivildienst sollen feste Standards, z.B. für den Pflegebereich, entwickelt werden."

Das Bundesministerium erteilte dem Zivildienst den Auftrag, die Lehrgänge zeitlich zu flexibilisieren und inhaltlich neu zu konzipieren. Die Zivildienstschulen erprobten daraufhin verschiedene Modelle:

- Die einwöchige zivildienstspezifische Einführung (politische Bildung) blieb im Wesentlichen unangetastet.
- Die Dauer der bisher zweiwöchigen fachspezifischen Einführung wurde je nach Einsatzart flexibilisiert (gekürzt) und durch einen dreitägigen Reflexionslehrgang gegen Ende des Zivildiensteinsatzes ergänzt. Zwei Schulen boten das TÜV-Zertifikat "zertifizierter Helfer für Soziale Dienste" an.

Das Gesamtkonzept *Zivildienst als Lerndienst* soll die Wahrnehmung des Pflichtcharakters des Zivildienstes ergänzen und so den Zivildienst attraktiver machen. Das Bundesministerium schreibt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Deutschland 2008): "Zivildienstleistende sollen aber auch durch das Anrechnen ihrer Zivildienstzeit bei einer anschließenden einschlägigen Berufsausbildung denjenigen weitgehend gleichgestellt werden, die ohne Zeitverlust durch Wehr- oder Zivildienst unmittelbar nach der Schule ihre Ausbildung absolvieren können."

3.3.2 Bürgerschaftliches Engagement

"Zivildienst als Lerndienst" und die davon abgeleiteten Politikziele können nur verstanden werden vor dem Hintergrund der deutschen Geschichte des 20. Jahrhunderts und der Debatten um das bürgerschaftliche Engagement und die Abschaffung der allgemeinen Wehrpflicht.³ Ausgangspunkt sind die Probleme des Sozial- und Wohlfahrtsstaats, der sich angesichts seiner Verschuldung von der demografischen Entwicklung, der internationalen Wachstumsschwäche und der Arbeitslosigkeit überfordert sieht und seine Leistungen drastisch reduzieren muss. Als Folge davon wird die Marginalisierung grosser Bevölkerungsgruppen befürchtet (vgl. Hackler 2005: 8). Als neues Leitbild propagiert Deutschland deshalb den "ermöglichenden" bzw. "aktivierenden" Staat (vgl. Schmidt 2005: 22), der die Zivilgesellschaft stärkt: Bürgerinnen und Bürger übernehmen Verantwortung für die Lösung sozialer Aufgaben, die vormals vom Wohlfahrtsstaat wahrgenommen wurden. Aber der demokratische Staat trägt selber einen wichtigen Teil der Verantwortung für die Entwicklung einer lebendigen Zivilgesellschaft.⁴ Im November 2002, zu Beginn der 15. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages, stand zudem die Abschaffung bzw. Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht zur Diskussion - und damit die Frage nach den Auswirkungen des Wegfalls des Zivildienstes, d.h. "von rund 100'000 Zivildienstleistenden in 40'000 Beschäftigungsstellen" (Hackler 2005: 8).

Verschiedene Bereiche des Gesundheits- und Sozialwesens, insbesondere die Behindertenarbeit, sind auf den Zivildienst angewiesen.⁵

Deshalb setzte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Frühjahr 2003 die Kommission "Impulse für die Zivilgesellschaft - Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst in Deutschland" ein, die der Bundesministerin am 15. Januar 2004 ihre einstimmig gefassten Empfehlungen überreichte (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2004). Dieser Bericht bedenkt den staatlichen Zivildienst und die Freiwilligendienste im gleichen sozial- und gesellschaftspolitischen Kontext; seine Empfehlungen lassen sich wie folgt zusammenfassen (vgl. Hackler 2005: 9):

- Strukturwandel von Pflicht- zu Freiwilligendiensten, falls die allg. Wehrpflicht abgeschafft oder ausgesetzt wird: Entwicklung einer "Kultur selbstverständlicher Freiwilligkeit" und Annäherung von Zivildienst und Freiwilligendiensten
- neues Modell für Freiwilligendienste: Modellprogramm für den Aufbau generationenübergreifender Freiwilligendienste, Flexibilisierung, Entwicklung von Qualitätsstandards, Regelungen für Nachteilsausgleich, Versicherungsschutz, immaterielle und geldwerte Anerkennung.

³ Die Zukunftsperspektiven des Zivildienstes im Zusammenhang mit bürgerschaftlichem Engagement als wesentliches Element des "aktivierenden" Staates nehmen im deutschen Zivildienst breiten Raum ein: Dies kam schon darin zum Ausdruck, dass wir sowohl vom Bundesamt zu Beginn unserer Recherchen wie auch beim Besuch der Zivildienstschule in Bodelshausen mit entsprechender Literatur bedient wurden.

⁴ In diesem Zusammenhang bedeutsam ist die: Enquete-Kommission "Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements" des Deutschen Bundestages: Bericht. Bürgerliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Opladen 2002

⁵ Nach der allfälligen Abschaffung der allgemeinen Wehrpflicht kann schliesslich auch eine Freiwilligenarmee als Element bürgerschaftlichen Engagements aufgefasst werden (vgl. Schmidt 2005: 24f.).

Alle gesellschaftlichen Dienste werden von der Kommission als "Lerndienste" aufgefasst. Das Bewusstsein, dass die Übernahme von Verantwortung (die mit bürgerschaftlichem Engagement einhergeht) notwendig ist für das Funktionieren der Demokratie, muss mit politischer Bildung vermittelt werden (vgl. Schmidt 2005: 22). Davon leiten letztlich die Zivildienstschulen (ebenso wie die Bundeswehr) ihren Auftrag zur politischen Bildung ab. Die Arbeitsgruppe "Staatsbürgerliche Einführungslehrgänge" des Bundesamtes für den Zivildienst hat die Empfehlungen der Kommission aufgenommen und ein "Positionspapier zur politischen Bildung" verfasst mit dem Titel: "Auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft". Sie stellt diesem Dokument ein Zitat aus der Rede von Bundespräsident Johannes Rau zum fünfzigjährigen Bestehen der Bundeszentrale für politische Bildung am 23. November 2002 voran (vgl. Netzwerk Bürgerengagement in Bayern 2008):

"Bewahrt werden kann unsere freiheitliche Ordnung auf Dauer nur dann, wenn ihre Bürgerinnen und Bürger es als eigene Aufgabe erkennen und auf sich nehmen, diese Ordnung zu erhalten. Mit den mittlerweile längst klassischen Worten von Wolfgang Böckenförde gesprochen: 'Der freiheitliche, säkularisierte Staat lebt von Voraussetzungen, die er selbst nicht garantieren kann.' Er ist für seine Freiheitlichkeit auf das Engagement seiner Bürger für das friedliche, für das gute Miteinander und für den Bestand des Gemeinwesens angewiesen, aber er kann dieses Engagement nicht anordnen oder gar erzwingen, ohne eben diese Freiheitlichkeit aufzugeben.

Darum ist staatliche politische Bildung unter dem Grundgesetz ihrem Wesen nach nicht Gebot, sondern Angebot, nicht Indoktrination, sondern die Aufforderung, auch in politischen Angelegenheiten selber zu denken, sich sachkundig zu machen und sich kräftig in die eigenen Angelegenheiten einzumischen. Nicht blinden Gehorsam und erzwungene Gefolgschaft will sie erreichen, sondern eigene Einsicht und den freiwilligen Beitrag möglichst Vieler zum Wohle der Allgemeinheit."

3.4 Betrieb der Zivildienstschulen

Die Schulen werden vom Staat geführt, die Gebäude jedoch werden grossmehrheitlich von Partnern - meistens von Wohlfahrtsverbänden - betrieben. Mit den Vermietern wird ein zweijähriger Vertrag geschlossen, der um jeweils zwei Jahre verlängert wird, wenn er nicht ein Jahr vorher gekündigt wurde. Der Bund übernimmt die Selbstkosten und einen kalkulatorischen Gewinn von 4%, mit dem der Vermieter auch den Auf- und Abbau finanzieren muss. Die Kosten werden berechnet aufgrund eines detaillierten Kalkulationsschemas:

- Der Vermieter ist für sämtliche Dienstleistungen, inkl. Internat, Verpflegung, Reinigung, Bewachung etc. verantwortlich und weist die Selbstkosten aus. Diese werden von einer zentralen Stelle, die auch Vergleiche zwischen den Schulen anstellt, geprüft.
- Auch die Anlagekosten - z.B. die Anschaffung des Mobiliars - gehen zu Lasten des Vermieters; der Bund bezahlt die Abschreibung.

Ein Teilnehmer-Tag kostet den Staat durchschnittlich 64 € (inkl. Schulleitung und DozentInnenlöhne).

Der Bund hat an den Zivildienstschulen insgesamt 102 Lehrkräfte angestellt. Sie unterrichten (bei einem Beschäftigungsgrad von 100%) 42 Wochen pro Jahr, 26 Lektionen pro Woche,

max. 7 Lektionen pro Tag. Früher waren auch Freizeitpädagogen angestellt. Aufgrund einer politischen Intervention (Kosteneinsparung) wurde dieses Angebot jedoch gestrichen. Die Schule in Bodelshausen verfügt über eine Bibliothek, Aufenthaltsräume mit TV, Billard, Tischfußball, einen Fitness-, einen Musik- und einen Computerraum mit Internetanschluss sowie über einen Sportplatz. Es gibt zwei Zivis, die an der Schule ihren Einsatz leisten: Sie sind für die Ausleihe von Büchern, DVDs etc. zuständig; sie kontrollieren und reparieren das Material (z.B. Sport- oder Musikgeräte). Die Zivis übernachten grundsätzlich in der Schule. In Bodelshausen teilen sich durchschnittlich sechs Zivis ein Zimmer. Die Schule in Bodelshausen ist nach ISO-Norm zertifiziert.

Würdigung: Zivildienst und politische Bildung in Deutschland

Aus Schweizer Sicht sind insbesondere die folgenden Merkmale des deutschen Zivildienstes interessant:

- In Deutschland ist unbestritten, dass alle Zivis eine *obligatorische allgemeine Ausbildung* besuchen.
- Ebenfalls unumstritten ist das *Thema der politischen Bildung* mit dem Ziel, junge Menschen "für den Staat" zu gewinnen, d.h. für ihre gesellschaftliche und politische Verantwortung zu sensibilisieren und für entsprechendes lebenslanges Engagement zu motivieren. (Auf das Thema der politischen Bildung wird in einem Exkurs nach Kapitel 4.1.2 nochmals eingegangen.)
- Mit der Weiterentwicklung des Zivildienstes zum "*Lerndienst*" wird angestrebt, dessen Attraktivität so weit zu steigern, dass der Pflichtcharakter quasi wettgemacht wird: Die jungen Männer sollen durch den Zivildienst keine Nachteile erfahren, sondern durch den Erwerb von Schlüsselqualifikationen und durch die Anrechnung an eine spätere Berufsausbildung vom Zivildienst profitieren.
- "*Bürgerschaftliches Engagement*": In Deutschland ist das Bewusstsein ausgeprägt, dass der demokratische Rechtsstaat auf Bürgerinnen und Bürger angewiesen ist, die sich für ein friedliches, solidarisches Gemeinwesen engagieren; und es besteht ein Konsens darüber, dass der Staat dieses Engagement zwar nicht erzwingen, sich aber umgekehrt auch nicht aus der Verantwortung zu dessen Förderung stellen kann. (Auf das Thema des bürgerschaftlichen Engagements wird im Kapitel 4.3.4.3 nochmals eingegangen.)

4 Ausbildung für Zivis im gewaltfreien Umgang mit Konflikten

Zu untersuchen ist, ob eine allgemeine Ausbildung für alle Zivis *sinnvoll* ist. Die Sinnhaftigkeit soll geprüft werden an den folgenden Kriterien:

- Kann von den übergeordneten Zielen des Zivildienstes ein *Ausbildungsthema* abgeleitet werden (Kapitel 4.1)?
- Verspricht die Ausbildung zu diesem Thema *Nutzen* für die verschiedenen Anspruchs- und Zielgruppen? Können die *Risiken* kontrolliert werden (Kapitel 4.2 und 4.3)?

Beide Fragen hängen eng zusammen und wurden parallel geprüft.

4.1 Herleitung und Wahl des Ausbildungsthemas

Verschiedene mögliche Inhalte wurden geprüft:

- Politische Bildung (ähnlich wie in Deutschland)
- Einführungsmodule zu den verschiedenen Zielen des Zivildienstes gemäss Art. 3a ZDG (Betreuung und Pflege von Menschen, gewaltfreie Konfliktlösung, ökologisches Verhalten).

Rasch kristallisierte sich dabei die Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten als naheliegendes Thema heraus, weil es vom *Kern des Zivildienstes* abgeleitet werden kann und auf ein *gesellschaftspolitisches Bedürfnis* antwortet.

4.1.1 Der Kern des Zivildienstes

Im Artikel 59 Absatz 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (SR 101) steht: "Jeder Schweizer ist verpflichtet, Militärdienst zu leisten. Das Gesetz sieht einen zivilen Ersatzdienst vor." Was bedeutet "Ersatzdienst"?

- Zivildienst ist keine "Alternative", kein freies Wahlrecht.
- Nur wer Militärdienst leisten muss (wer militärdiensttauglich ist), kann zum Zivildienst zugelassen werden.
- "Ersatz" heisst auch: Der Zivildienst ist insgesamt gleichwertig.
- Und: Wer Zivildienst leistet, erfüllt seine Wehrpflicht⁶ durch eine persönliche Dienstleistung.⁷

Die Verfassung *nennt* zwar keine Bedingungen für die Zulassung zum zivilen Ersatzdienst. *Gedacht* war der Zivildienst jedoch als Ausweg für Wehrpflichtige, die den Militärdienst

⁶ In der Verfassung ist der Begriff der Wehrpflicht nicht mehr zu finden. Wir behalten ihn in dieser Arbeit trotzdem bei, weil er die folgende Unterscheidung erlaubt: Jeder Schweizer ist "wehrpflichtig", "militärdienstpflichtig" ist er, nachdem er militärdiensttauglich erklärt wurde.

⁷ Aus der Tatsache, dass der zivile Ersatzdienst eine Möglichkeit darstellt, die Wehrpflicht zu erfüllen, folgt logisch die Forderung der Gleichwertigkeit nach Artikel 5 des Zivildienstgesetzes: "Die Belastung einer zivildienstleistenden Person durch die ordentlichen Zivildienststeinsätze muss insgesamt derjenigen eines Soldaten in seinen Ausbildungsdiensten entsprechen." Das Bemühen um diese - allerdings kaum messbare - Gleichwertigkeit zieht sich als roter Faden durch Gesetzgebung und Vollzug des Zivildienstes, vom Faktor zur Berechnung der Dienstdauer über Beiträge im Rahmen der nationalen Sicherheitskooperation (Art. 3a Abs. 2 ZDG), die Dienstbefreiung für unentbehrliche Tätigkeiten (Art. 13 ZDG) bis zum Sold.

nicht mit ihrem Gewissen vereinbaren können. Davon leitet sich - als Kern der Daseinsberechtigung des Zivildienstes - der "Grundsatz"⁸ ab, dass Militärdienstpflichtige, deren Gewissen das Leisten von Militärdienst ausschliesst, ihre Wehrpflicht dennoch mit einer persönlichen Dienstleistung erfüllen können. Deshalb wird auch nach Einführung des "Tatbeweises" im April 2009 die Deklaration eines Gewissenskonflikts als Bedingung einer Zulassung zum Zivildienst eingefordert. Überspitzt formuliert: Ein Gewissen, das Militärdienst als Kriegsdienst (und sei dessen Ziel auch die Erhaltung des Friedens) ausschliesst, muss Zivildienst als Friedensdienst gutheissen.

Im Artikel 57 der Bundesverfassung steht: "Bund und Kantone sorgen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten für die Sicherheit des Landes und den Schutz der Bevölkerung. Sie koordinieren ihre Anstrengungen im Bereich der inneren Sicherheit." Und im Artikel 58 Absatz 2: "Die Armee dient der Kriegsverhinderung und trägt bei zur Erhaltung des Friedens; sie verteidigt das Land und seine Bevölkerung. Sie unterstützt die zivilen Behörden bei der Abwehr schwerwiegender Bedrohungen der inneren Sicherheit und bei der Bewältigung anderer ausserordentlicher Lagen. Das Gesetz kann weitere Aufgaben vorsehen."

Es ist nur konsequent, wenn der Zivildienst - als ziviler Ersatzdienst für den Militärdienst - mit zivilen Mitteln so weit wie möglich die gleichen Ziele verfolgt: Dies trifft insbesondere auf die Sicherheit, die Abwehr schwerwiegender Bedrohungen und die Bewältigung anderer ausserordentlicher Lagen zu.⁹ Und da der Gewissenskonflikt der Zivis fast immer im Zusammenhang steht mit der Ablehnung von Gewalt, trifft es in besonderem Masse auf die Erhaltung des Friedens zu. Darum hat der Zivildienst gemäss Artikel 3a Abs 1 Bst. b ZDG auch das Ziel, Beiträge zu leisten, um "friedensfähige Strukturen aufzubauen und Gewaltpotenziale zu reduzieren".

Beide: der Soldat in der Rekrutenschule und der Zivi in der "ZIVI-Schule" sollen ausgebildet werden, um mit je eigenen Mitteln zur inneren Sicherheit und zur Förderung des Friedens beitragen zu können.¹⁰

Daran knüpft die Idee an, dass Zivis, die aus Gewissensgründen - weil sie die Anwendung von Gewalt ablehnen - keinen Militärdienst leisten können, im gewaltfreien Umgang mit Konflikten ausgebildet werden sollen.

4.1.2 Gesellschaftspolitischer Bedarf

Das Ausbildungsthema des gewaltfreien Umgangs mit Konflikten lässt sich theoretisch vom Kern des Zivildienstes ableiten. Zugleich antwortet es ganz praktisch auf ein drängendes gesellschaftspolitisches Bedürfnis: die Eindämmung und Vermeidung von Gewalt im privaten und öffentlichen Raum. Sicherheit und Gewaltfreiheit lassen sich nämlich nicht allein mit

⁸ "Grundsatz" gemäss Art. 1 revZDG: "Militärdienstpflichtige, die den Militärdienst mit ihrem Gewissen nicht vereinbaren können, leisten auf Gesuch hin einen länger dauernden zivilen Ersatzdienst (Zivildienst) nach diesem Gesetz."

⁹ Der Bundesrat kann gemäss Art. 14 ZDG ausserordentliche Zivildienstleistungen zur Bewältigung der Folgen besonderer und ausserordentlicher Lagen anordnen.

¹⁰ Dieser Grundsatz kommt z.B. in der Broschüre von VBS und EVD zur "Vororientierung für junge Schweizerinnen und Schweizer über die Rekrutierung in Armee, Zivilschutz und Zivildienst" zum Ausdruck - trägt sie doch den Titel: "Dein Einsatz für unsere Sicherheit" (Herausgeber: Kommunikationsbasis Verteidigung, 2007)

Polizei und Justiz gewährleisten; vielmehr braucht es dazu Bürgerinnen und Bürger mit Zivilcourage und Kompetenz zur gewaltfreien Konfliktlösung. Auch daran knüpft die Idee an, Zivis, die dazu prädisponiert sind, im gewaltfreien Umgang mit Konflikten auszubilden. Auf das Thema der Sicherheit und Gewaltfreiheit im öffentlichen Raum wird ausführlicher im Kapitel 4.3.4.1 eingegangen.

Exkurs: Politische Bildung in der Schweiz

Wie Deutschland ist auch die Schweiz als demokratischer Rechtsstaat auf engagierte Bürgerinnen und Bürger angewiesen, die das Gemeinwesen aktiv mitgestalten und Verantwortung übernehmen. Und dank der allgemeinen Wehrpflicht hat auch die Schweiz im Militär- wie im Zivildienst die Chance, junge Männer dafür zu sensibilisieren. Daraus könnte geschlossen werden, dass auch in der Schweiz politische Bildung für Soldaten und Zivis sinnvoll sei.

Allerdings gibt es wesentliche Unterschiede (vgl. Lipowicz 2008: 26f.):

Politische Bildung in Deutschland ist zu verstehen vor dem Hintergrund der Katastrophe des Dritten Reiches, die wesentlich mitverursacht wurde durch unkritischen Gehorsam. Politische Bildung ist deshalb sehr präsent als Thema der Erwachsenenbildung und in der Führungsphilosophie der Bundeswehr eines von drei "Hauptgestaltungsfeldern". Das Konzept der "Inneren Führung" wurde entwickelt, um nach der Wiederbewaffnung 1956 die Bundeswehr neu aufzubauen. Leitbild war ein Soldat mit selbständigem, kritischem Geist und mit seinem Gewissen als höchste Instanz. In der Bundeswehr geht es also tendenziell darum, aus dem gehorsamen Soldaten durch politische Bildung einen kritischen, urteilsfähigen Bürger auszubilden.

Die Schweiz hingegen hat nicht denselben historischen Hintergrund und kennt folglich auch kein Konzept der Inneren Führung: Der kritische, urteilsfähige Bürger wird als gegeben vorausgesetzt. Auch die starken Säulen der direkten Demokratie und des Föderalismus lassen es nicht als dringlich erscheinen, die Schweizer Bürgerinnen und Bürger in ihrem Engagement zu "aktivieren". Politische Bildung ist deshalb gesellschaftlich und politisch nicht verankert: Geschichtsunterricht und Staatskunde in der Schule scheinen zu genügen. Tendenziell würde im Gegenteil sogar der "Volkserziehung" verdächtigt, wer politische Bildung befürwortet.

4.1.3 Fazit

Eine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten knüpft direkt am Kern und an den Zielen des Zivildienstes gemäss Bundesverfassung und Art. 3a ZDG sowie an der Motivation der Zivis an, die zwar aus Gewissensgründen keinen Militärdienst leisten können, aber trotzdem bereit sind, einen Dienst zu leisten. Zudem antwortet eine solche Ausbildung auf das Problem der Gewalt in unserer Gesellschaft. Weitere Vorteile sind mit dem Nutzen der

allgemeinen Ausbildung (vgl. Kapitel 4.3) verknüpft; es seien hier nur die wichtigsten zusammengefasst.¹¹

- Das Thema ist für die Zivis attraktiv und bringt ihnen - insbesondere im Hinblick auf Einsätze im pflegerischen und sozialen Bereich - direkten Nutzen.
- Das Thema bringt auch den Einsatzbetrieben im pflegerischen und sozialen Bereich direkten Nutzen.
- Mit dem Thema lässt sich eine Lücke schliessen: Politische und ökologische Bildung z.B. wird an Schulen betrieben, viele machen den Nothelferkurs. Im Gegensatz dazu bringt aber kaum jemand Vorkenntnisse im gewaltfreien Umgang mit Konflikten mit.
- Die Konzentration auf ein einziges Thema erlaubt dessen Vertiefung.

4.2 Kriterien zur Analyse der Wirkungen und Risiken einer allgemeinen Ausbildung

Die Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI im Generalsekretariat des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements GS EVD ist eine FLAG-Einheit des Bundes (Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget). ZIVI soll also nach den Grundsätzen des New Public Management über Wirkungen und Leistungen gesteuert werden.

Die Abbildung 3 illustriert dieses Steuerungsmodell (vgl. Rieder 2005: 149).

Wollen wir die erwünschten Wirkungen, den Nutzen einer allgemeinen Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten analysieren, müssen wir zunächst die Frage beantworten, welche Wirkungen *vom Zivildienst* erwartet werden.

4.2.1 Outcome

Das ursprüngliche oberste Ziel, das die Politik mit dem Zivildienst erreichen wollte, war, das Problem der Militärdienstverweigerung aus Gewissensgründen zu lösen: Die Tatsache, dass in der Schweiz Militärgerichte Militärdienstverweigerer aus Gewissensgründen zu Gefängnisstrafen verurteilen mussten, schadete nämlich dem Image der Armee und des Landes. Dieses Ziel wurde erreicht: Seit es den Zivildienst gibt, kommt es kaum noch zu Verurteilungen wegen Militärdienstverweigerung aus Gewissensgründen. Zur Zielerreichung reicht allerdings die *Zulassung* zum Zivildienst.

Welchen Nutzen verspricht sich die Politik denn vom *Leisten* von Zivildienst? Der *Zweck* nach Artikel 2 ZDG liegt darin, dass Arbeitsleistungen erbracht werden, die im öffentlichen Interesse liegen. Deren *Ziele* werden in Artikel 3a ZDG aufgezählt:

- ¹ Der Zivildienst leistet Beiträge, um:
 - a. den sozialen Zusammenhalt zu stärken, insbesondere die Situation Betreuungs-, Hilfe- und Pflegebedürftiger zu verbessern;
 - b. friedensfähige Strukturen aufzubauen und Gewaltpotenziale zu reduzieren;

¹¹ Dass sich die Arbeitsgruppe rasch auf dieses Thema einigen konnte, dass es während des ganzen Verlaufs der Arbeit und in zahlreichen Diskussion in verschiedenen Gruppen kaum in Frage gestellt wurde, dass die Gemeinschaft Schweizer Zivildienstleistender (vgl. Anhang 5) selber ein entsprechendes Projekt lancierte, sind weitere Indizien, dass dieses Thema "auf der Hand" und "in der Luft" liegt.

- c. die natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen und zu erhalten sowie die nachhaltige Entwicklung zu fördern;
 d. das kulturelle Erbe zu erhalten.
- ² Er leistet Beiträge im Rahmen der nationalen Sicherheitskooperation.

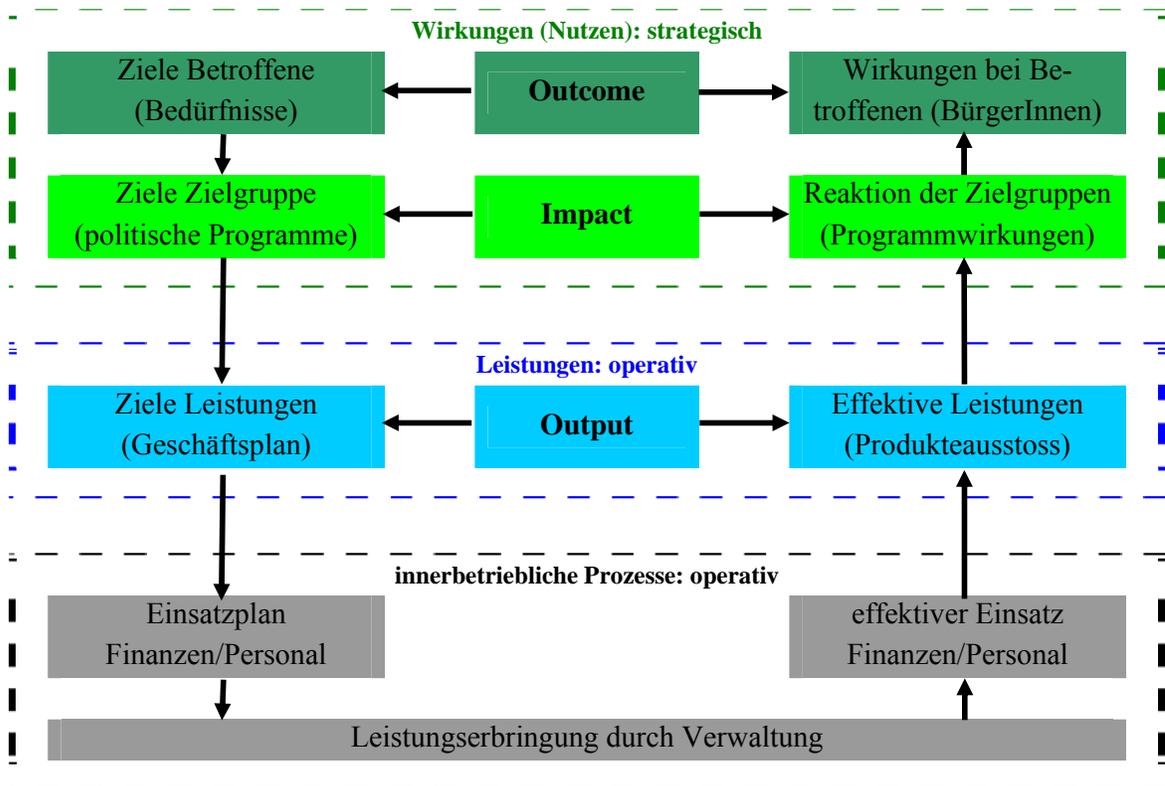


Abbildung 3: Steuerung über Wirkungen und Leistungen

Es gibt weitere Ziele, denen der Zivildienst dienen soll; allerdings stehen sie nicht im Gesetz:

- Der Zivildienst leistet einen Beitrag zur Wehrgerechtigkeit: Er trägt dazu bei, den Anteil der Bürger, die ihre Wehrpflicht nicht mit einer persönlichen Dienstleistung (Militär- oder Zivildienst) erfüllen, möglichst gering zu halten.¹²
- "Der Vollzug des Zivildienstes soll das Engagement junger Bürger für die Gemeinschaft nicht bremsen, sondern ihren Gemeinsinn stärken." Dieses Impact-Ziel aus dem Leistungsauftrag der Vollzugsstelle für den Zivildienst 2009-2011 (vgl. die Kapitel 2.2.2 und 4.2.2) kann nur vor dem impliziten Outcome-Ziel einer solidarischeren Gesellschaft

¹² Die Sorge um die Wehrgerechtigkeit veranlasste das Parlament 2006, in der "Motion Studer, Zivildienst. Einführung des Tatbeweises" die Vereinfachung der Zulassung zum Zivildienst mit der Erhöhung der Wehrpflichtersatzabgabe zu verknüpfen.

Der Bundesrat deutet in seiner "Botschaft zur Änderung der Bundesgesetze über den zivilen Ersatzdienst und über die Wehrpflichtersatzabgabe" den Beitrag des "Tatbeweises" zur Wehrgerechtigkeit an: Er geht davon aus (Schweizerischer Bundesrat 2008: 2753), "dass eine allfällige Zunahme der Zahl der Zulassungsgesuche in der Folge der Gesetzesrevision sich wohl hauptsächlich aus der Gruppe derer alimentieren wird, die ohnehin aus der Armee ausscheiden und nach heutigem Recht militärdienstuntauglich erklärt werden".

verstanden werden und kongruiert mit dem Ziel gemäss Art. 3a Abs. 1 Bst. b ZDG, "den sozialen Zusammenhalt zu stärken".

4.2.2 Impact

Die "ZIVI-Schule" ist ein zentrales Element der Strategie des Zivildienstes gemäss Leistungsauftrag 2009-2011 (vgl. Kapitel 2.2.2). Zusammenfassend seien hier nochmals die Ziele aufgezählt, die mit der "ZIVI-Schule" angestrebt werden:

- Steigerung der Attraktivität des Zivildienstes für Einsatzbetriebe dank verbesserter Positionierung auf dem zweiten Arbeitsmarkt
- Förderung der Attraktivität bei Zivis und der Akzeptanz bei Arbeitgebern dadurch, dass im Zivildienst wertvolle Erfahrungen gemacht und neue Kompetenzen erworben werden
- Stärkung des Gemeinsinns, des Engagements junger Bürger für die Gemeinschaft.

Fazit: Den Wirkungen (Outcome und Impact), die (teils explizit, teils implizit) mit dem Zivildienst und mit einer "ZIVI-Schule" angestrebt werden, hat letztlich auch eine allgemeine Ausbildung zu dienen.

4.2.3 Anspruchsgruppen

Nachdem nun die angestrebten Wirkungen bekannt sind, gilt es, die wichtigsten Anspruchs- und Zielgruppen zu bestimmen (vgl. Abbildung 4).

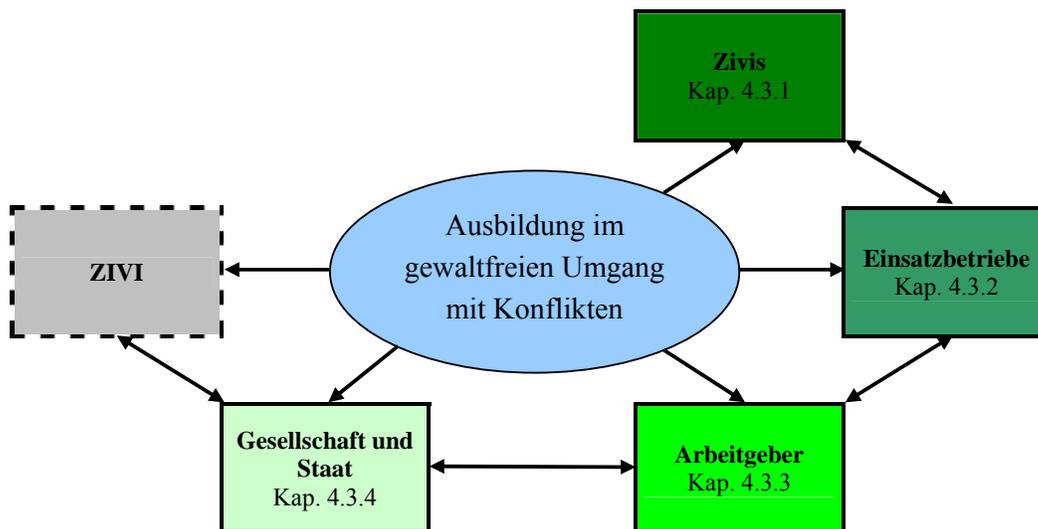


Abbildung 4: Anspruchs- und Zielgruppen der allgemeinen Ausbildung

Die Ziel- und Anspruchsgruppen sind im Uhrzeigersinn so angeordnet, dass die Direktheit, Unmittelbarkeit der Wirkung abnimmt: Auf die Zielgruppe der Zivis ist die Wirkung (Impact) einer Ausbildung am direktesten, auf die Gesellschaft insgesamt ist die Wirkung (Outcome) am indirektesten.

Im Leistungsauftrag wird auch die Vollzugsstelle für den Zivildienst scheinbar als Zielgruppe aufgefasst: Sie soll ihre Positionierung im zweiten Arbeitsmarkt verbessern und rasch zu einem klaren Image finden. Dabei handelt es sich aber lediglich um Mittel zum eigentlichen Zweck, einen optimalen Nutzen für die Gemeinschaft zu stiften. Deshalb wird die

Vollzugsstelle nicht weiter als Ziel- oder Anspruchsgruppe betrachtet, obwohl eine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten einen Beitrag zur Zielerreichung leisten kann.

4.2.4 Wirkungsmodell

Es stellt sich nun die Frage, welche kausalen Zusammenhänge zwischen den Wirkungszielen und den verschiedenen Anspruchs- und Zielgruppen vermutet werden können. FLAG verwendet dazu das in Abbildung 5 dargestellte einfache Wirkungsmodell (vgl. Hirsbrunner 2000: 10ff.):

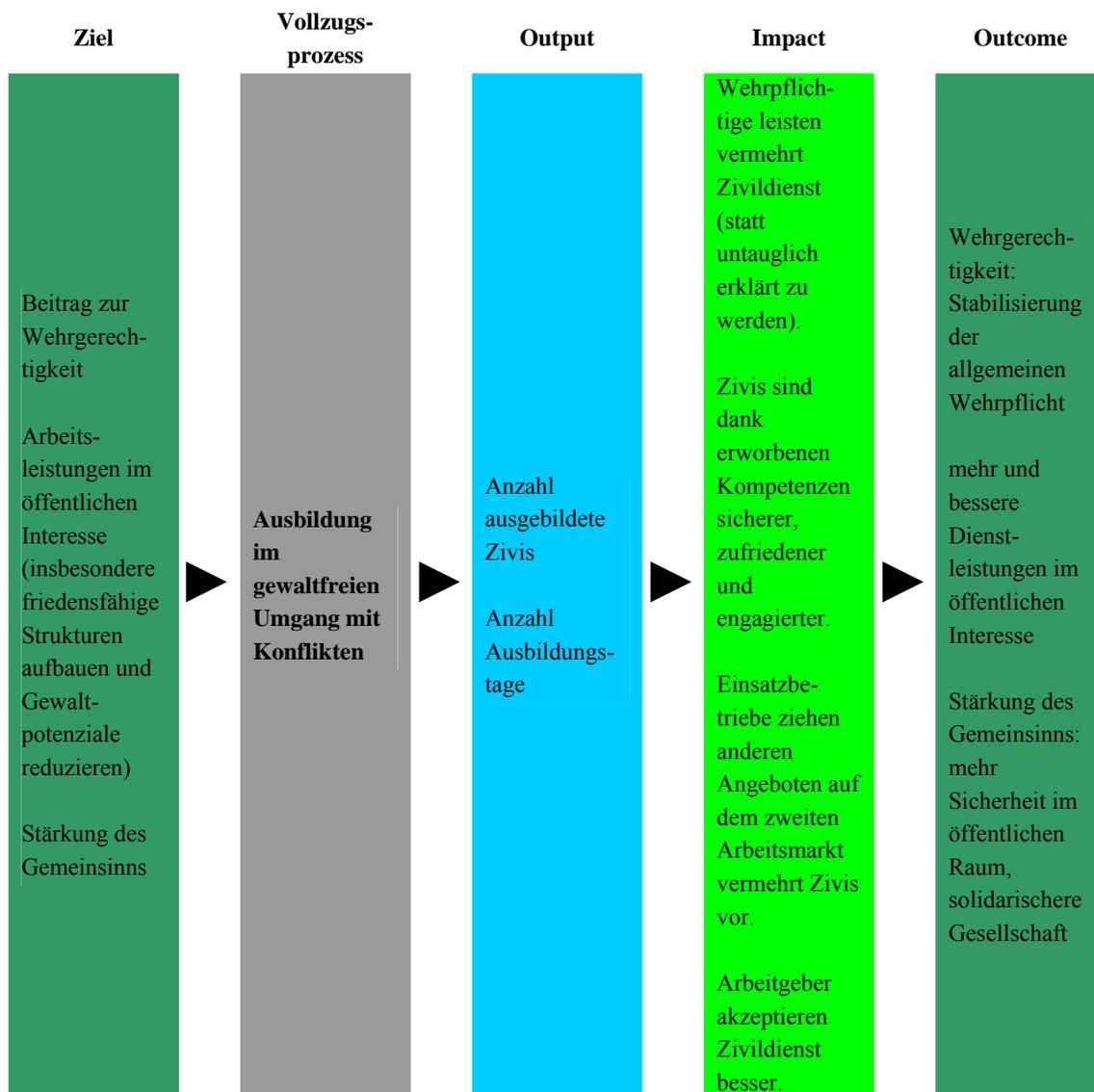


Abbildung 5: Wirkungsmodell nach FLAG

Es ist nicht möglich und für die hier gestellte Aufgabe auch nicht notwendig, eine klare Grenze zwischen den beiden Wirkungsebenen von Impact und Outcome zu ziehen. Direkte Zielgruppe der Ausbildung sind die Zivis; aber auch die Einsatzbetriebe und - indirekter - die

Arbeitgeber können als Zielgruppen aufgefasst werden, auf die eingewirkt werden soll. Der indirekte, mittelbare Nutzen der Ausbildung von Zivis für die Wehrgerechtigkeit und die Gesellschaft insgesamt sind hingegen der Outcome-Ebene zuzuweisen.

Im Folgenden wird zwar auf die Unterscheidung von Impact und Outcome verzichtet; die Frage hingegen, wie stark und wie direkt (unmittelbar) eine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten auf die einzelnen Gruppen wirken dürfte, wird im Kapitel 4.4 nochmals aufgegriffen.

4.3 Nutzen und Risiken

Um die Frage der Sinnhaftigkeit einer Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten beantworten zu können, werden nun Nutzen und Risiken für die verschiedenen Anspruchs- und Zielgruppen näher betrachtet.

4.3.1 Die Zivis

Wer Zivildienst leisten will, hat einen Gewissenskonflikt mit dem Leisten von Militärdienst. Der Kern des Gewissenskonflikts ist praktisch immer die Ablehnung von Gewalt; und da kaum einer (vertiefte) Vorkenntnisse mitbringt, darf davon ausgegangen werden, dass die Zivis eine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten begrüßen, dass eine solche Ausbildung sie motiviert und in ihrem Engagement stärkt. Gestützt wird diese Annahme dadurch, dass die Gemeinschaft Schweizer Zivildienstleistender GSZ aus eigener Initiative ein "Pilotprojekt Friedensschule" durchgeführt hat und eine für alle Zivis obligatorische Ausbildung in gewaltfreier Konfliktlösung begrüsst (vgl. Anhang 6).

Der Zivi kann sich neue Kompetenzen aneignen und profitiert davon in jeder sozialen Interaktion: einerseits in den Zivildienstleistungen, andererseits auch privat und beruflich. Beruflich steigern sie zudem seinen "Marktwert". Ein solcher "doppelter Nutzen" ist beim Zivi ebenso zu begrüßen wie beim Soldaten.¹³

Die gemeinsame einwöchige Ausbildung wirkt - analog zur Rekrutenschule - integrativ und gemeinschaftsbildend; sie vernetzt Menschen verschiedener sozialer Schichten und stiftet "Zivi-Identität".

Auch die kurze Dauer einer solchen Ausbildung ist als Ergänzung zu den anderen, wesentlich länger dauernden Zivildienstleistungen attraktiv.

► Nutzen: Eine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten steigert die Attraktivität des Zivildienstes für die Zivis.

¹³ Rekruten mit dem Kadervorschlag wechseln nach sieben Wochen Allgemeiner Grundausbildung in die Kaderausbildung (vgl. Öffentlichkeitsarbeit Verteidigung 2007: 20f.). Unter dem Titel "Doppelter Nutzen der Führungsausbildung" (Öffentlichkeitsarbeit Verteidigung 2007: 22f.) erfährt man dazu, dass die Armee die Führungsausbildung der unteren Milizkader "revolutioniert" habe: Von zwölf Modulen können sechs mit zivil anerkannten Führungszertifikaten abgeschlossen werden: Selbstkenntnis, persönliche Arbeitstechnik, Kommunikation und Information, Konfliktmanagement, Führung der Gruppe, Führungstechnik. Fazit (Öffentlichkeitsarbeit Verteidigung 2007: 15): "Wer sich im Militär zum Vorgesetzten ausbilden lässt und gute Leistungen erbringt, erarbeitet sich damit gleichzeitig wichtige Erfolgsfaktoren für die berufliche Karriere."

Diesen Chancen stehen folgende *Risiken* gegenüber: Es könnte eine bedeutende Anzahl Zivis eine solche Ausbildung ablehnen, z.B., weil das Thema sie nicht interessiert oder weil sie nicht eine Woche in Gemeinschaft mit anderen verbringen wollen. Mit unmotivierten Zivis könnte es in der Folge Probleme verschiedener Art geben, beim Aufgebot und später während der Ausbildung. Insbesondere stellt sich im Falle einer obligatorischen Ausbildung die Frage, ob und wie Zivis von Amtes wegen zur Ausbildung aufgeboten werden könnten.

► Risiko: Eine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten könnte auf Widerstand von Zivis stossen.

4.3.2 Die Einsatzbetriebe des Zivildienstes

Der Artikel 3a Abs. 1 ZDG nennt vier Ziele, denen Zivildiensteinsätze zu dienen haben. Dreien davon - der Stärkung des sozialen Zusammenhalts (Bst. a), dem Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen (Bst. c) und der Erhaltung des kulturellen Erbes (Bst. d) - können entsprechende Einsätze zugeordnet werden. Hingegen gibt es erst vereinzelte Einsatzmöglichkeiten für Zivis, die unmittelbar und direkt Beiträge leisten, um "friedensfähige Strukturen aufzubauen und Gewaltpotenziale zu reduzieren" (Bst. b).¹⁴ Deshalb ist die Zeit noch nicht reif, speziell für diese Einsätze eine einsatzspezifische Ausbildung in gewaltfreier Konfliktlösung aufzubauen. Die Entwicklung der Nachfrage - gerade im Zusammenhang mit der Aktualität des Themas der Sicherheit im öffentlichen Raum (vgl. Kapitel 4.3.4.1) bleibt abzuwarten.

Alle Einsätze im Gesundheits- und Sozialwesen (2007 wurden 4085 von 5570 Einsätzen, d.h. 73 Prozent, in diesen beiden Bereichen geleistet), tragen allerdings schon lange zur Förderung des Friedens bei. Eine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten kann die Qualität dieser Einsätze verbessern, weil in der intensiven sozialen und pflegerischen Interaktion dauernd Konflikte lauern: Es gibt zahllose Formen indirekter Gewalt (z.B. Rassismus gegenüber Betreuenden im Pflegeheim); es gibt Gewalt im Team (Kommunikation, Rollen von Frauen und Männern, Einordnung von jungen, unerfahrenen, individualistischen Zivis etc.) - um nur einige Beispiele zu nennen. Es gibt direkte Gewalt von Klienten gegenüber Betreuenden (wobei das Potenzial im Sozialen noch akuter ist als in der Pflege) und von Betreuenden gegenüber Klienten. Es gibt in der Tat auch immer wieder Vorfälle von Gewalt und Probleme von Zivis, z.B. wegen mangelnder Möglichkeiten zum Austausch und zur Unterstützung bei Überforderung; diese Vorfälle können von der Vollzugsstelle für den Zivildienst statistisch allerdings kaum erfasst werden, weil sie grossmehrheitlich vom Einsatzbetrieb gelöst werden, bevor es zu einer Eskalation kommt.

Eine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten vermittelt zudem Basiswissen und -fertigkeiten für die entsprechenden einsatzspezifischen Ausbildungskurse, die in der Folge ihre Inhalte darauf aufbauend vertiefen können, was wiederum den Einsatzbetrieben dient.

¹⁴ Im Projekt "Konfliktprävention im öffentlichen Raum durch Zivildienstleistende" der Gemeinschaft Schweizer Zivildienstleistender GSZ wurden sieben Zivis ausgebildet und in drei Gemeinden eingesetzt.

Sofern die allgemeine Ausbildung das innere Engagement und die Motivation der Zivis stärkt, profitieren aber nicht nur die sozialen und pflegerischen Einrichtungen, sondern alle Einsatzbetriebe.

► **Nutzen:** Eine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten steigert die Attraktivität des Zivildienstes für die Einsatzbetriebe: Sie trägt in der grossen Mehrheit der Einsätze zur Reduktion von Gewaltpotenzialen bei; indirekt profitieren alle Einsatzbetriebe. Die Ausbildung steigert so die Konkurrenzfähigkeit des Zivildienstes auf dem zweiten Arbeitsmarkt.

Diesem Nutzen steht das *Risiko* gegenüber, dass Einsatzbetriebe die Ausbildung als nicht notwendig oder nicht nützlich für ihre spezifischen Bedürfnisse erachten. Sie könnten zudem als nachteilig empfinden, dass ihr Zivi um die entsprechende Anzahl Tage weniger lange produktiv ist. Ein Nachteil für die Einsatzbetriebe könnte daraus erwachsen, dass der Zivi seinen Einsatz wegen der Ausbildung unterbrechen muss.

► **Risiko:** Eine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten könnte auf Widerstand von Einsatzbetrieben stossen.

4.3.3 Die Arbeitgeber

Der Zivildienst von Arbeitnehmern belastet die Arbeitgeber - und zwar um das Anderthalbfache des Militärdienstes. Trotzdem lehnen der Schweizerische Arbeitgeberverband SAGV, die Fédération des Entreprises Romandes FER, der Schweizerische Gewerbeverband SGV und der Centre Patronal den zivilen Ersatzdienst und dessen Dauer nicht ab. Sie befürworten sogar - wenn auch in verschiedenem Ausmass - die Vereinfachung des Zulassungsverfahrens. Dies geht aus den Stellungnahmen zur Revision des Zivildienstgesetzes und des Bundesgesetzes über die Wehrpflichtersatzabgabe hervor (vgl. Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD 2007: 7ff.).¹⁵

Die Belastung der Wirtschaft ist allerdings nur die eine Seite der Medaille: Die Arbeitgeber profitieren auch von Arbeitnehmern, die sich für das Gemeinwohl engagieren und in Zivildiensteinsätzen neue Erfahrungen sammeln. Ein Training im gewaltfreien Umgang mit Konflikten erhöht den Nutzen des Zivildienstes für die Arbeitgeber, weil die erworbenen

¹⁵ Alle genannten Verbände lehnen die Erhöhung des Faktors auf 1,8 ab: Wer Zivildienst leistet, erbringe schon heute einen beachtlichen zeitlichen Einsatz. Dieser belaste die Wirtschaft in einem Umfang, den das Ausland kaum kenne, was in Zeiten der Personenfreizügigkeit zu beachten sei. Zudem erlitten die zivildienstleistenden Personen im Berufsleben Nachteile. Längere Abwesenheiten brächten Probleme am Arbeitsplatz, die nicht nur den Zivildienstleistenden, sondern ebenso Arbeitgeber und Arbeitskollegen, welche eine längere Abwesenheit überbrücken müssten, träfen (Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD 2007: 7).

Bei der Wahl zwischen der Variante "Tatbeweis" und "Verfahrensvereinfachung" gehen die Meinungen auseinander: Der SAGV befürwortet die Einführung des "Tatbeweises" und vertritt die Auffassung, dass die blosser Deklaration eines Wissenskonflikts genügt. FER, SGV und Centre Patronal ziehen dem "Tatbeweis" die "Verfahrensvereinfachung" vor, um sicher zu stellen, dass der Zivildienst weiterhin die Ausnahme bleibt: Die gesuchstellende Person solle ihren Wissenskonflikt weiterhin schriftlich erläutern und - falls diese Erläuterung nicht genügt - an einer persönlichen Anhörung mitwirken (Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD 2007: 8-10). Die FER verneint anschliessend allerdings die Praxistauglichkeit dieser "Verfahrensvereinfachung" (Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD 2007: 11).

Alle genannten Verbände lehnen sowohl die Verlängerung (Faktor 1,8) wie auch die Verkürzung (Faktor 1,2) der Dauer des Zivildienstes ab.

Kompetenzen auch im Beruf anwendbar sind: Je besser die Ausbildung der Zivis, desto grösser der Nutzen für (gewisse) Arbeitgeber.

► Nutzen: Eine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten erhöht die Akzeptanz des Zivildienstes durch die Arbeitgeber.

Der folgende Exkurs zeigt auf, dass die Arbeitgeber aus dem Zivildienst ihrer Arbeitnehmer auch einen Nutzen ziehen können.

Exkurs: Corporate Citizenship und Secondment

Dass sich Unternehmen nicht ausschliesslich über Produktivität und (kurzfristiges) Gewinnstreben definieren, sondern in ihrem Verhältnis zum gesellschaftlichen Umfeld Verantwortung übernehmen wollen, hat eine lange Tradition. Durch die Debatte der letzten Jahre über die Zukunftsfähigkeit unseres Planeten hat das Leitbild des Corporate Citizenship aber an Aktualität gewonnen: Unternehmen wollen soziale und ökologische Verantwortung übernehmen und als zivilgesellschaftliche Akteure respektiert werden. Diese "Corporate (Environmental and) Social Responsibility" CSR steht letztlich im Dienst einer nachhaltigen Entwicklung (vgl. Wegner 2007: 260f.).

Unternehmerische Nachhaltigkeit kann unterdessen auch gemessen werden: Auf der Basis der drei Kriterien Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft (Soziales) werden Indikatoren entwickelt, die (Wegner 2007: 261) "Aussagen zum nachhaltigen Wirtschaften eines Unternehmens erlauben. Dabei geht es sowohl um die finanzielle Solidität des Unternehmens, wie auch den sorgsam Umgang mit Umweltressourcen (z.B. durch ein Umweltmanagementsystem) oder die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis hin zum Dialog mit Anspruchsgruppen oder die Unterstützung sozialer Einrichtungen." Bemühungen, solche Indikatoren zu operationalisieren und anzuwenden, können in allen Wirtschaftszweigen beobachtet werden. Zur Illustration sei hier lediglich die Finanzbranche herausgegriffen: Die schweizerische Beratungsgesellschaft Sustainable Asset Management AG (SAM)¹⁶ hat die Indikatoren in einem Fragebogen verdichtet und versendet diesen auf Anfrage an die Unternehmen.

Es wurde und wird im Rahmen des Corporate Citizenship ein vielfältiges Instrumentarium entwickelt, das zugleich zwei Ziele fördert: Allgemeinwohl und eigenes Image. Im Zusammenhang mit dem Zivildienst ist dabei das "Secondment" von besonderem Interesse: Ein Mitarbeiter wird (Wegner 2007: 263) "für eine bestimmte Zeit an eine gemeinnützige

¹⁶ Die SAM-Group stellt sich auf ihrer Website wie folgt vor (Sustainable Asset Management AG 2008): "Die SAM Gruppe mit Hauptsitz in Zürich wurde 1995 als unabhängige Vermögensverwaltungsgesellschaft für Sustainability-Investments gegründet. Heute gehört SAM in diesem Bereich weltweit zu den führenden Instituten. Zum Kundenkreis zählen Banken, Versicherungsunternehmen, Pensionskassen, Stiftungen sowie Privatkunden.

SAM identifiziert durch systematische Analyse nachhaltige Erfolgskriterien bei Unternehmen. Die Integration dieser zukunftsorientierten Kriterien in den Anlageprozess bringt dem Investor hohe Sicherheit, Transparenz und eine attraktive Rendite. Das SAM Know-how basiert auf eigenem, unabhängigem Research sowie einem aktiven, weltweiten Sustainability-Netzwerk.

Zusammen mit Dow Jones Indexes und STOXX hat SAM eine Familie von Sustainability-Indizes lanciert, um die Wertsteigerung von Unternehmen zu messen, die in ihrer Branche bezüglich Nachhaltigkeit eine Spitzenposition einnehmen."

Einrichtung 'ausgeliehen' und kann dort seine unternehmensspezifischen Kompetenzen einbringen. Das Unternehmen bringt durch den Mitarbeiter in erster Linie Zeit und Kompetenzen ein, im Gegenzug kann dies als Personalentwicklungsmassnahme seitens des Unternehmens gesehen werden, wenn der Mitarbeiter durch seine Erfahrungen in der anderen Einrichtung soziale Kompetenzen erwirbt."

Dem Nutzen der Ausbildung von Zivis stehen *keine Risiken* gegenüber, weil die Abwesenheit des Zivis vom Arbeitsplatz durch die allgemeine Ausbildung nicht verlängert wird und der Arbeitgeber auch keine zusätzlichen Kosten zu tragen hat.

4.3.4 Gesellschaft und Staat

4.3.4.1 Sicherheit und Gewaltfreiheit im öffentlichen Raum

Die persönliche Sicherheit gehört seit Jahren zu den wichtigsten Problemen der Schweizer Bevölkerung: Gemäss Sorgenbarometer 2007 nennen 30 Prozent der Befragten die "persönliche Sicherheit", wenn sie gefragt werden: "Welches sind heute Ihrer Meinung nach die fünf wichtigsten Probleme der Schweiz?" (vgl. Longchamp u.a. 2007: 7). Die persönliche Sicherheit belegt damit den fünften Rang unter den dreissig wichtigsten Problemen des vergangenen Jahres. Das Sorgenbarometer ermittelt auch längerfristig gültige Trends und kann unterdessen dreizehn Jahre systematisch vergleichen. Die persönliche Sicherheit zeichnet sich seit dem Jahr 2000 durch eine "Zunahme der Problematisierungsintensität" aus, ähnlich wie die beiden wichtigsten Probleme Altersvorsorge und Arbeitslosigkeit (vgl. Longchamp u.a. 2007: 15).

Dass "Law and Order" den bürgerlichen Parteien und insbesondere der SVP am Herzen liegen, ist zu erwarten. Die Tatsache aber, dass selbst die SP dem Thema nicht mehr ausweichen kann, belegt dessen Bedeutung:¹⁷ Am Parteitag vom 26. Oktober 2008 wurde das SP-Positionspapier zur öffentlichen Sicherheit mit 281 Ja zu 7 Nein angenommen.¹⁸

Die Bedeutung des Problems der öffentlichen Sicherheit gibt dem Ziel des Zivildienstes Gewicht, Beiträge zu leisten, um friedensfähige Strukturen aufzubauen und Gewaltpotenziale zu reduzieren (Art. 3a Abs. 1 Bst. b ZDG). Ob sich daraus eine bedeutende Zahl von Einsatzmöglichkeiten für Zivis ergibt, bleibt abzuwarten. Unabhängig davon hat der Staat jedoch die Gelegenheit, junge Bürger, die dafür prädisponiert sind, im gewaltfreien Umgang mit Konflikten auszubilden. Mit den neu erworbenen Kompetenzen und Zivilcourage können sie danach privat und beruflich als Multiplikatoren wirken.

► Nutzen: Eine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten leistet einen Beitrag zur Sicherheit im öffentlichen Raum.

¹⁷ Ebenso die Tatsache, dass nicht etwa die Debatten der Parteitage von FDP, CVP und SP zur hochaktuellen Finanzkrise es samt Kommentar auf die Frontseite der Tageszeitung "Der Bund" vom 27. Oktober schafften, sondern das SP-Positionspapier zur öffentlichen Sicherheit.

¹⁸ Die SP Schweiz will die Polizeikräfte in der Schweiz um 1500 Mann aufstocken und auch das Grenzwachtkorps verstärken; sie spricht sich grundsätzlich für Videoüberwachung aus; sie ist im Einzelfall für die Ausschaffung schwerstkrimineller Ausländer der ersten Generation, die zu langen Haftstrafen verurteilt wurden; sie befürwortet ein Verbot der organisierten Bettelerei; zudem fordert sie ein Verbot von "Killergames" und die Eindämmung der Jugendgewalt.

Es könnte eingewendet werden, diesem Nutzen stehe das *Risiko* gegenüber, dass der Einzelne seine Möglichkeiten überschätze, eine Rolle wahrnehme, die ihm nicht zustehe und so letztlich kontraproduktiv zu einer Eskalation der Gewalt beitrage. Genau besehen handelt es sich dabei aber nicht um ein Risiko der Ausbildung, sondern um die allfällige Folge einer *mangelhaften* Ausbildung.

4.3.4.2 Wehrgerechtigkeit

Wenn es zutrifft, dass eine allgemeine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten

- am Kern des Zivildienstes - dem Gewissenskonflikt mit dem Leisten von Militärdienst - anknüpft und erlaubt, die Zivis beim Wort und in die Pflicht zu nehmen (vgl. Kapitel 4.1.1) und
- allen Zielgruppen - den Zivis, den Einsatzbetrieben und den Arbeitgebern - einen mehr oder weniger direkten Nutzen bringt,

dann kann eine solche Ausbildung indirekt dazu beitragen, dass mehr wehrpflichtige Bürger Zivildienst leisten. Die Attraktivität des Zivildienstes als Alternative (nicht zum Militärdienst, sondern) zum "Blauen Weg" fördert so die Wehrgerechtigkeit.

► Nutzen: Die Steigerung der Attraktivität, die allgemeine Wehrpflicht mit einer persönlichen Dienstleistung (Militär- oder Zivildienst) zu erfüllen, stärkt die Wehrgerechtigkeit und trägt so zur Akzeptanz der allgemeinen Wehrpflicht bei.

Diesem Nutzen stehen *keine Risiken* gegenüber.

4.3.4.3 Bürgerschaftliches Engagement

Anders als in Deutschland ist in der Schweiz die Abschaffung oder Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht (noch) kein Thema; auch der Wohlfahrtsstaat stösst in der Schweiz (noch) nicht so offensichtlich an seine Grenzen wie in Deutschland; schliesslich tragen hierzulande die direkte Demokratie und der Föderalismus mehr als anderswo dazu bei, dass Bürgerinnen und Bürger sich für den Staat und seine Institutionen wie auch für die Zivilgesellschaft engagieren. Themen wie Good Governance, Gewährleistungsstaat, bürgerschaftliches Engagement sind deshalb im öffentlichen Diskurs (noch) kaum zu vernehmen. So verneinte auf Anfrage auch Prof. Dr. Fritz Sager, Assistant Professor for Policy Analysis and Evaluation an der Universität Bern, am 26. September 2008 per e-Mail die Frage, ob es (abgesehen vom Corporate Governance Bericht) "Bekanntnisse von Bundesrat und/oder Parlament zu Governance bzw. zum Konzept des Gewährleistungsstaates und insbesondere zu dessen Element des Empowerment der Bürgerinnen und Bürger" gebe. Allerdings gibt es auch in der Schweiz Ansätze. Im Leistungsauftrag 2009-2011 der Vollzugsstelle für den Zivildienst (vgl. Kapitel 2.2.2) schreibt der Bundesrat: "Der Vollzug des Zivildienstes soll das Engagement junger Bürger für die Gemeinschaft nicht bremsen, sondern ihren Gemeinsinn stärken." Im Zusammenhang mit Sicherheit im öffentlichen Raum wird an die Zivilcourage der Bürgerinnen und Bürger appelliert. Die mangelnde oder schwindende Bereitschaft der Jungen, sich in (Partei-)Politik und für die Gemeinschaft zu engagieren, wird beklagt. Auch das Potenzial der Pensionierten wird (wieder) entdeckt; so werden sie z.B. als assistierende "Grosseltern" zur Unterstützung der Lehrkräfte in die Schulstuben geholt.

Selbst wenn der Leidensdruck noch nicht so gross ist - grundsätzlich gilt wohl auch für die Schweiz: Der Staat ist auf eine lebendige Zivilgesellschaft angewiesen, auf engagierte, solidarische Bürgerinnen und Bürger, die soziale Verantwortung übernehmen. Der liberale Staat kann diese Tugenden zwar nicht einfordern oder erzwingen, aber er kann günstige Voraussetzungen schaffen. In Militär- und Zivildienst hat er die Chance, junge Männer für zivilgesellschaftliches Engagement zu gewinnen, indem er sie dazu ausbildet.

► Nutzen: Eine allgemeine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten stärkt den Gemeinsinn junger Bürger und trägt so zu einer solidarischen Gesellschaft bei.

Diesem Nutzen stehen *keine Risiken* gegenüber.

4.3.4.4 Politischer Widerstand

Trotz des dargelegten Nutzens für Gesellschaft und Staat muss mit politischem Widerstand gerechnet werden: Eine allgemeine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten verspricht zwar einen gewissen Nutzen, sie ist aber keine unmittelbare Notwendigkeit. Es ist nicht mit gravierenden Folgen zu rechnen, wenn darauf verzichtet wird. Deshalb kann es nahe liegen, die entsprechenden Kosten einzusparen. Wer den Zivildienst nicht als Erfüllung der allgemeinen Wehrpflicht anerkennt, sondern als Konkurrenz zum Militärdienst eher ablehnt, könnte zudem mit Abwehr auf das Thema der gewaltfreien Konfliktlösung reagieren. Weiter kann argumentiert werden, dass der Zivildienst die Zivis nur im engen Sinne einsatzspezifisch, nicht aber allgemein auszubilden habe; und dieses letzte Argument kann schliesslich verallgemeinert werden: dass der Staat ganz allgemein und grundsätzlich das Volk nicht erziehen solle.

Interessant wäre es, der Frage nachzugehen, warum trotz ähnlicher Problemlage der politische Diskurs in der Schweiz so anders verläuft als in Deutschland.

► Risiko: Eine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten stösst auf politischen Widerstand.

4.4 Gewichtung von Nutzen und Risiken

Die Abbildungen 6 und 7 fassen die angestrebten Wirkungen (Nutzen) und die Risiken einer allgemeinen Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten zusammen und gewichten sie je in einer Matrix.

Die Gewichtungen sind nicht messbar oder objektivierbar aber insofern intersubjektiv, als sie die konsolidierten individuellen Einschätzungen der fünf Arbeitsgruppenmitglieder wiedergeben. Sie sind auch nicht absolut, sondern relativ, im Verhältnis zueinander zu verstehen.

Direktheit des Nutzens

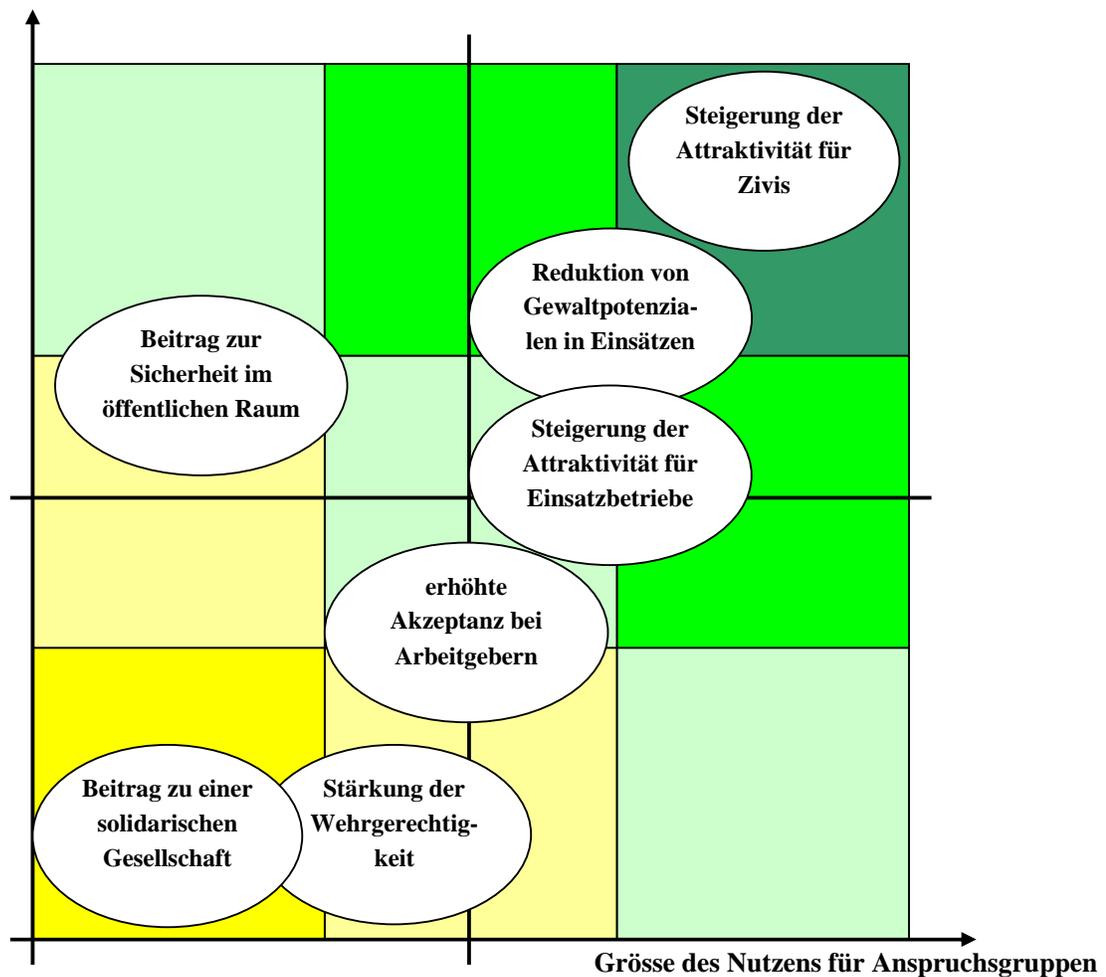


Abbildung 6: Nutzen-Matrix der allgemeinen Ausbildung

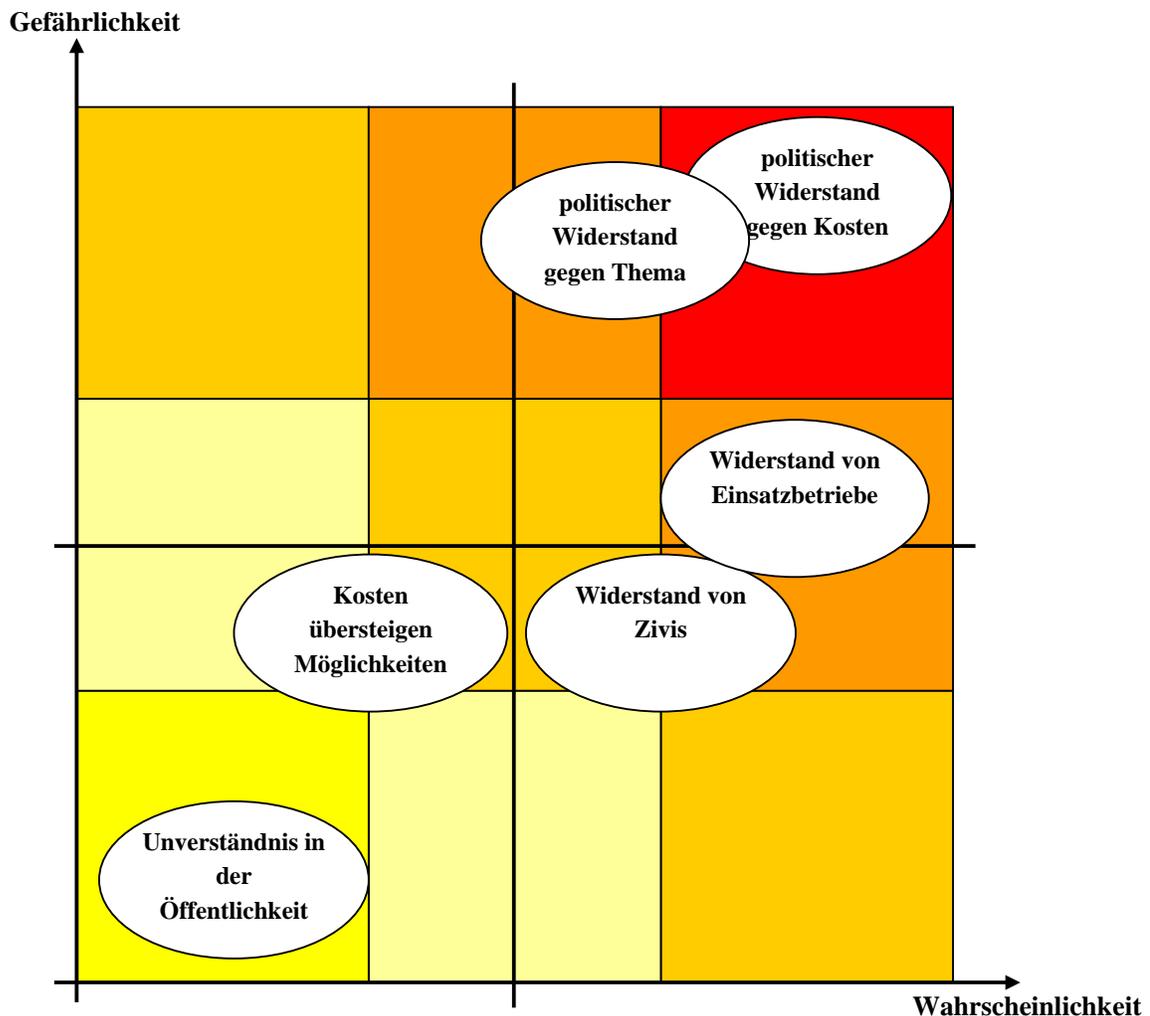


Abbildung 7: Risiko-Matrix der allgemeinen Ausbildung

4.5 Fazit

Die zu Beginn dieser Arbeit gestellten Fragen lassen sich alle bejahen:

- Ja, es lässt sich vom Kern und von den übergeordneten Zielen des Zivildienstes ein *Thema* ableiten, das auf ein drängendes gesellschaftspolitisches Anliegen (mehr Sicherheit, weniger Gewalt) antwortet: Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten.
- Ja, eine einwöchige Ausbildung für alle Zivis im gewaltfreien Umgang mit Konflikten verspricht einen *Nutzen* (positive Wirkung) für alle Anspruchs- und Zielgruppen. Am grössten und direktesten ist der Nutzen für die Zivis, die Einsätze und die Einsatzbetriebe. Aber auch für die Arbeitgeber sowie für Gesellschaft und Staat insgesamt darf ein - allerdings eher schwacher - Nutzen erwartet werden.

Umgekehrt sind keine negativen (Neben-)Wirkungen zu erwarten: Abgesehen davon, dass der einzelne Zivi um die entsprechende Anzahl Tage weniger lange einem Einsatzbetrieb zur Verfügung steht, erleidet niemand Nachteile. Auch finanziell stellen sich keine bedeutenden Probleme, da die allgemeine Ausbildung im Rahmen des Globalbudgets finanziert werden kann.

- Von den *Risiken* beurteilt die Arbeitsgruppe die politischen als zugleich bedeutsam und unberechenbar: Es muss damit gerechnet werden, dass eine allgemeine Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten auf Widerstand stösst. Wichtig ist auf jeden Fall eine proaktive Information und Argumentation in der Zusammenarbeit mit den Verantwortungsträgern, insbesondere mit dem Bundesrat und den zuständigen parlamentarischen Kommissionen; eine darüber hinausgehende Beeinflussung des politischen Risikos ist naturgemäss schwierig. Der mögliche Widerstand von Einsatzbetrieben ist zwar ernst zu nehmen, er kann aber mit frühzeitiger und umfassender Information aufgefangen werden. Die übrigen Risiken sind vernachlässigbar.
- Die Erweiterung von Einführung und einsatzspezifischer Ausbildung um eine allgemeine Ausbildung für alle Zivis ist also *sinnvoll*. Eine solche Ausbildung im gewaltfreien Umgang mit Konflikten eröffnet die Chance eines Gewinns für alle: win-win.

Literaturverzeichnis

Bundesamt für den Zivildienst, Deutschland [2002]: Facheinführung an staatlichen Zivildienstschulen. Positionspapier, Paderborn o. J.

Bundesamt für den Zivildienst, Deutschland (Hrsg.) (2005): Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst. Dokumentation, Köln 2005

Bundesamt für den Zivildienst, Deutschland (Hrsg.) (2007): Abschlussbericht zu den Modelllehrgängen an den staatlichen Zivildienstschulen im Jahr 2006, o. O. 2007

Bundesamt für den Zivildienst, Deutschland (2008a): Chronik. Die Entwicklung der Kriegsdienstverweigerung und des Zivildienstes seit 1949 [Online: http://www.zivildienst.de/cln_029/lang_de/Navigation/DasBAZ/Chronik/Chronik__node.html__nnn=true, 23. Juni 2008]

Bundesamt für den Zivildienst, Deutschland (2008b): Einführungsdienst/Einführungslehrgang [Online: http://www.zivildienst.de/cln_029/lang_de/Navigation/DienstLeisten/Bildung/Einfuehrungslehrgang/Einfuehrungslehrgang__node.html__nnn=true, 23. Juni 2008]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Deutschland (Hrsg.) (2000): Politische Bildung an Zivildienstschulen. Richtlinien, Bonn 2000

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Deutschland (Hrsg.) (2004): Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst in Deutschland. Bericht der Kommission "Impulse für die Zivilgesellschaft". Berlin, 15. Januar 2004
(Der Bericht kann auch heruntergeladen werden unter: <http://www.familienwegweiser.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=14910.html>)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Deutschland (2008): Der Zivildienst als Lerndienst für junge Männer [Online: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/zivildienst,did=77072.html>, 23. Juni 2008]

BV Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999
(SR 101)

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD (2007): Revision des Zivildienstgesetzes und des Bundesgesetzes über die Wehrpflichtersatzabgabe. Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens [Online: <http://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/documents/1520/Ergebnis.pdf>, 26. November 2008]

Gesetz über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer (Zivildienstgesetz - ZDG - [Deutschland]), in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. August 2005 (BGBl. I S. 2301)

Hackler, Dieter (2005): Impulse für die Zivilgesellschaft. Bürgerschaftliches Engagement im Zeichen des demographischen Wandels. In: Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst. Dokumentation, hrsg. v. Hohmann, Albert et al., Köln 2005

Hirsbrunner, Daniel u.a. (2000): Wegleitung Integrierte Leistungs- und Wirkungssteuerung ILW. Ziel- und Wirkungssystem zur Beurteilung von Potenzial und Wirkungen einer Verwaltungsstelle, hrsg. v. Eidgenössischen Personalamt EPA 2000 [Online: http://www.flag.admin.ch/d/dienstleistungen/doc/3-1-2ilw-hauptbericht_aug01.pdf, 28. November 2008]

Lipowicz, Anna (2005): Braucht Führung nur "Wille"? In: Allgemeine Schweizerische Militärzeitschrift, 174. Jg. 2008, Nr. 7, S. 26-29

Longchamp, Claude u.a. (2007): Wirtschaftsoptimismus, Staatsvertrauen und nationale Orientierung gleichzeitig gestärkt. Schlussbericht zum allgemeinen Teil des Sorgenbarometers 2007, im Auftrag vom Bulletin der Credit Suisse. Bern, 10. Oktober 2007, gfs.bern [Online: http://www.soziotrends.ch/pub/Sorgenbarometer_2007.pdf, 2. November 2008]

Netzwerk Bürgerengagement in Bayern (2008): Dr. Dr. h. c. Johannes Rau, Alt-Bundespräsident †. Rede bei dem Festakt zum fünfzigjährigen Bestehen der Bundeszentrale für politische Bildung am 23.11.2002 [Online: <http://www.wir-fuer-uns.de/cgi-local/landesnetzwerk/cms.pl?Seite=i12rau2.htm>, 21. Oktober 2008]

Öffentlichkeitsarbeit Verteidigung (Hrsg.) (2007): Die Rekrutierung. Ihre Möglichkeiten und Chancen. Armee, Zivilschutz und Zivildienst. Ausgabe 2008, o. O. 2007

revZDG Bundesgesetz über den zivilen Ersatzdienst, Änderung vom 3. Oktober 2008 (Ablauf der Referendumsfrist am 22. Januar 2009), Bundesblatt Nr. 41, 14. Oktober 2008, S. 8339ff. [Online: <http://www.admin.ch/ch/d/ff/2008/8339.pdf>, 28. November 2008]

Rieder, Stefan (2005): Leistungs- und Wirkungsmessung in NPM-Projekten. Erfahrungen-Konzepte-Ausblick. In: 10 Jahre New Public Management in der Schweiz. Bilanz, Irrtümer und Erfolgsfaktoren, hrsg. v. Lienhard, Andreas u.a., Bern 2005, S. 149-159

Schmidt, Bernhard (2005): Begegnungsstätten politischer Bildung in der Zivilgesellschaft. In: Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst. Dokumentation, hrsg. v. Hohmann, Albert et al., Köln 2005

Schweizerischer Bundesrat (2008): Botschaft zur Änderung der Bundesgesetze über den zivilen Ersatzdienst und über die Wehrpflichtersatzabgabe vom 27. Februar 2008, Bundesblatt Nr. 16 vom 22. April 2008, S. 2707ff. [Online: <http://www.admin.ch/ch/d/ff/2008/2707.pdf>, 28. November 2008]

Sustainable Asset Management AG (2008): Unternehmensporträt [Online: <http://www.sam-group.com/html/about/portrait.cfm>, 28. Oktober 2008]

Wegner, Martina (2007): Corporate Citizenship: Das Unternehmen als Träger sozialer Verantwortung. In: Der Bürger im Staat, 57. Jg. 2007, Heft 4, S. 260-265 (Hrsg.: Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg)

ZDG Bundesgesetz über den zivilen Ersatzdienst vom 6. Oktober 1995 (SR 824.0)

ZDV Verordnung über den zivilen Ersatzdienst vom 11. September 1996 (SR 824.01)

Anhang

Anhang 1: Einbettung der "ZIVI-Schule" in die Strategie des Zivildienstes 2009-2011

Übersicht über die Strategie der Vollzugsstelle für den Zivildienst gemäss Leistungsauftrag 2009-2011 (Fassung für die Konsultation der parlamentarischen Kommissionen vom 22. April 2008, vom Bundesrat am 14. Mai 2008 zu Händen des Parlaments verabschiedet, von den Sicherheitspolitischen Kommissionen am 17. Oktober bzw. am 10. November 2008 gut geheissen)

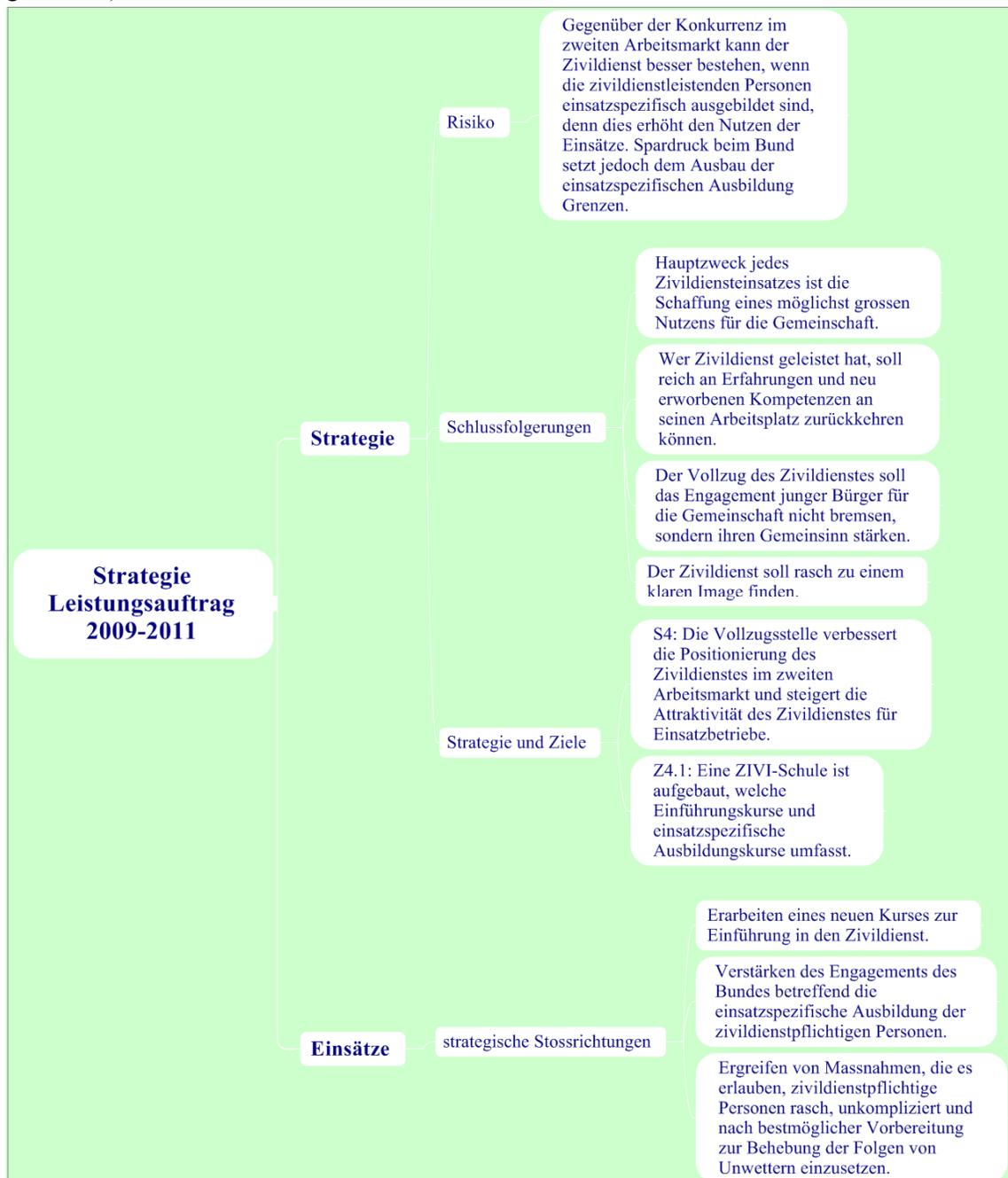


Abbildung 8: Einbettung der "ZIVI-Schule" in die Strategie, Leistungsauftrag 2009-2011

**Anhang 2: Politische Bildung des deutschen Zivildienstes
(Zusammenfassung der Richtlinien in Form einer Mindmap)**



Abbildung 9: Politische Bildung des deutschen Zivildienstes

Anhang 3: Fragenkatalog Besuch Zivildienstschule Bodelshausen in Deutschland



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD

Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI
Zentralstelle

Zivildienstschulen Deutschland

Besuch der Zivildienstschule in Bodelshausen vom 2./3. Juli 2008

Schweizer Delegation

- _ Dr. Samuel Werenfels, Leiter Zivildienst Schweiz
- _ Gisela Kürsteiner Majithia, Leiterin Regionalzentrum Rüti / Zürich
- _ Andreas Broger, wissenschaftlicher Sachbearbeiter
- _ Lukas Stoffel-Jossen, Leiter Prozess Zulassung und Konzept ZIVI-Schule Schweiz

Fragenkatalog

1. Grundlagen: Eckwerte der Zivildienstesätze sowie der Ausbildung insgesamt

- _ Wie frei ist die Dienststelle bei der Gestaltung der Pflichtenhefte ("neu eingeführte Tätigkeitsbeschreibungen")?
- _ In welchem (konzeptuellen) Verhältnis stehen die verschiedenen (obligatorischen und freiwilligen) Teile der Einführung und Ausbildung von ZDL zueinander?

2. Entstehung/Gründung der Zivildienstschulen

Recht auf Kriegsdienstverweigerung seit 1949, Einführung der allgemeinen Wehrpflicht und eines Ersatzdienstes für KDV 1956, Zivildienst(gesetz) seit 1960, Einführungslehrgänge seit 1977, politische Bildungsarbeit seit 1988.

- _ Wie verliefen Vorbereitung und Aufbau der **Zivildienstschulen** / der **Einführungslehrgänge** / der **politischen Bildungsarbeit** / der **Facheinführungen**?
- _ Auf welche **Bedürfnisse** reagierten die Zivildienstschulen und wie entwickelten sich die Bedürfnisse? Welche **Ziele** wurden von diesen Bedürfnissen abgeleitet?
- _ Wie und wo manifestierten sich diese Bedürfnisse? Wie erfuhr und entschied man, was zu machen war?
- _ Wie verlief insbesondere die diesbezügliche gesellschaftspolitische **Debatte** / die Debatte im Spannungsfeld mit der Armee?
- _ Wie kontrollierte man die Zielerreichung?

3. Entwicklung/Anpassung des Ausbildungskonzepts im Lauf der Zeit?

- _ Welches waren die wesentlichen **Entwicklungsschritte** (bzgl. Ziele, Inhalte, Methoden) der Einführungslehrgänge bzw. der politischen Bildungsarbeit und der Facheinführungen?
- _ wie entwickelte sich das Bild, die **Meinung der Öffentlichkeit** / der ZDL von den Zivildienstschulen / von der politischen Bildung / von den Facheinführungen? Wie ist die öffentliche Meinung heute?

- Was taten/tun die Zivildienstschulen zur **Imagepflege**?
- Welche **weitere Entwicklung** zeichnet sich aufgrund der Modelllehrgänge 2006 in naher Zukunft ab?

4. Umsetzung der Einführungslehrgänge konkret

- *Die Richtlinien betonen mehrmals die Verpflichtung zum Dienst, die Abordnung zum Einführungslehrgang und leiten daraus mögliche Lernblockaden oder -vorbehalte ab (S. 24). Welches sind die Erfahrungen und Probleme damit in der Praxis?*
- Wie bestimmen die Zivildienstschulen die **Inhalte** der politischen Bildung? Welches sind die **Trends** / die gemeinsamen Nenner?
- Wie sehen **Stundenplan, Tagesplan, Wochenplan** aus und wie weit unterscheiden sie sich von Schule zu Schule?
- Wie wird die **Qualität** der einzelnen Schulen evaluiert? Wie wird die "unité de doctrine" gewährleistet? Wie werden die Schulen konkret **gesteuert** und **beaufsichtigt**?

5. Facheinführung

- *"...deren Tätigkeit besondere Kenntnisse erforderlich macht":* Wieviele Zivildienstler (%) absolvieren eine solche Facheinführung?
- Welche **Institutionen** erteilen die Facheinführung ausserhalb der Zivildienstschulen? Welches Personal erteilt den Unterricht an den Zivildienstschulen?
- Nach welchen Kriterien entscheidet sich, ob ein ZDL die Facheinführung innerhalb oder ausserhalb einer Zivildienstschule absolviert?
- Wieviele Zivildienstler (%) absolvieren eine solche Facheinführung innerhalb/ausserhalb der Zivildienstschule?
- Gibt es zur Zeit integrierte Lehrgänge nur für den sozialen Bereich oder auch für den Bereich "Umwelt- und Naturschutz"?
- Wer legt die *konkreten* Ziele und Inhalte der Facheinführung fest?

6. Internat

- Wie ist das Konzept, die Organisation?
- Welchen Stellenwert haben die Freizeitangebote / die Betreuung / die Verpflegung / die Hotellerie im Gesamtkonzept?
- Welches sind die hauptsächlichsten Erfahrungen, Probleme, Trends?
- Ist das Internat für alle ZDL obligatorisch?

7. Kosten und Mengen

- Welches sind die betriebswirtschaftlichen Eckdaten bzgl. Infrastruktur und Personal (Fachpersonal und anderes)?
- Wie gross sind die Zivildienstschulen / die Klassen? Welches ist die optimale Grösse?

Anhang 4: Programm Besuch Zivildienstschule Bodelshausen Deutschland**Programmvorschlag**

Aufenthalt vom 2.- 3.Juli 2008 Zivildienstschule Bodelshausen

Unterbringung: Hotel Metropol Garni, Reutlinger Straße 7, Tübingen, Telefon 07071- 91010 (4 Personen und Herr Reichelt)

02.Juli 2008

Anreise 11.53 Uhr /Abholung vom Bhf. Tübingen
Weiterfahrt zum Hotel Metropol (Fahrdienst)

13.00 Uhr Mittagessen in der Zivildienstschule

13.30 Uhr Information über die Zivildienstschule, Lehrgänge, Modellmaßnahmen, Leitbild, Qualitätsentwicklung, Evaluation u. Verbesserungsprozess

14.00 Uhr Bearbeitung des Fragekatalogs

Grundlagen: Eckwerte der Zivildiensteinsätze, Entstehung der Zivildienstschulen, Anpassung des Ausbildungskonzepts, Umsetzung der Einführungslehrgänge, Facheinführung, Internat, Kosten und Mengen

17.00 Uhr Information bei der Körperbehindertenförderung Neckar-Alb (Herr Seyfarth, Geschäftsführer)

mögliche Themen: Welche Bedeutung haben ZDL in der Behindertenarbeit

Späterer Nachwuchs im Bereich der sozialen Arbeit?

Einführung und Einweisung von ZDL

Betreuung und Förderung

anschl. Rückfahrt zum Hotel (Fahrdienst)

19.00 Uhr Kleine Stadtführung ab Hotel Metropol

20.00 Uhr Abendessen in der Altstadt

03.Juli 2008

Frühstück

Abholung Hotel 8.00 Uhr

8.30 Uhr Teilnahme am Unterricht in verschiedenen Seminarkursgruppen
Information vorab über die Unterrichtssequenz durch Dozenten

10.30 Uhr Lehrgangskonzeptionen, Richtlinien politische Bildung, Fachlehrgänge

Modelllehrgänge im Umwelt- und Naturschutz, in der Jugendhilfe

Zivildienst als Lerndienst (Reflexionslehrgänge,

Dienststellentagungen,

Dienststellenbesuche)

12.30 Uhr Mittagessen

13.00 Uhr Abschlussbesprechung

14.00 Uhr Rückfahrt nach Tübingen (Hotel, Bahnhof)

Anhang 5: Protokoll Besuch Zivildienstschule Bodelshausen Deutschland



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD
Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI
Zentralstelle

Protokoll: Besuch der Zivildienstschule Bodelshausen, Deutschland, vom 02. bis 03. Juli 2008

Vorbemerkung: das Gespräch ist nicht sehr strukturiert verlaufen und hat sich nur teilweise an unserem Fragenkatalog ausgerichtet. Einige Informationen haben wir zudem im informellen Teil des Besuches erhalten (hier sind dann auch nicht alle Teilnehmenden auf demselben Wissensstand). Das Protokoll gibt nicht den Gesprächsverlauf wieder, sondern fasst die Inhalte thematisch zusammen und beschränkt sich auf das Wesentliche. Die Terminologie ist in Deutschland leicht anders als in der Schweiz; wir verwenden die uns bekannten Begriffe.

Teilnehmende:

Zivildienst Deutschland:

- Eckhard Reichelt: Bundesamt für Zivildienst
- Dr. Michael Wild: Schulleiter Zivildienstschule Bodelshausen
- Reinhard Killinger: Dozent Zivildienstschule Bodelshausen, stv. Schulleiter
- Reinhard Werner: Dozent Zivildienstschule Bodelshausen
- Rainer Schulz: Dozent Zivildienstschule Bodelshausen (nur am 03.07.2008)
- Rainer Buck: Dozent Zivildienstschule Bodelshausen (nur am 03.07.2008)
- Herr Schmitz-Salue: Dozent Zivildienstschule Bodelshausen (nur am 03.07.2008)

Zivildienst Schweiz:

- Dr. Samuel Werenfels: Leiter Zivildienst
- Lukas Stoffel-Jossen: Prozessverantwortlicher Zulassungen, Leiter Arbeitsgruppe ZIVI-schule
- Andreas Broger: Stellv. Leiter Regionalzentrum Sumiswald, Mitglied Arbeitsgruppe ZIVI-schule
- Gisela Kürsteiner: Leiterin Regionalzentrum Rüti, Mitglied Arbeitsgruppe ZIVI-schule (Protokoll)

1. Allgemeines, Grundsätze: Einführung durch Herrn Reichelt

Der **Zivildienst** sei eine staatliche Angelegenheit. Durchgeführt werde der Zivildienst in nichtstaatlichen Institutionen. Der Staat verteile die Zivildienstleistenden (ZDP, Zivis) an diese Institutionen. Daher müssten die ZDP auch auf ihre Aufgabe vorbereitet werden. Die Ausbildung müsse in der staatlichen Verantwortung verbleiben und könne nicht vollständig an die Verbände delegiert werden, da diese ihre eigenen Interessen verfolgen würden. Es gebe staatliche Schulen und autonome, sich vom Staat abgrenzende Schulen der Verbände, die unter der Fachaufsicht des Bundes stünden.

Bei der **Anerkennung** von neuen Einsatzplätzen sei es wichtig, dass die Arbeitsmarktneutralität gewahrt werde: Die ZDP dürften nur zusätzliche Arbeiten übernehmen, die ansonsten nicht ausgeführt werden könnten. Dieser Grundsatz sei faktisch

zwar schwerlich einzuhalten, die Arbeitsmarktneutralität des Zivildienstes werde jedoch in der politischen Diskussion nie in Frage gestellt. Vieles lasse sich heute ohne Zivis nicht mehr machen (Rettungsdienst, Behindertentransporte etc.).

Wichtig sei der Zivildienst sowohl für die Zivildienstleistenden, welche persönlich reifen könnten und einen Einblick in berufliche Tätigkeiten erhielten, wie auch für die EiBs, welche entlastet würden, aber auch einen Teil ihrer Mitarbeitenden aus ehemaligen Zivis rekrutierten.

In der Öffentlichkeit seien die Zivischulen wenig bekannt.

An der Ausbildung/Einführung beteiligte Gruppen/Personen:

- Bundesamt für Zivildienst: setzt Richtlinien, stellt die Finanzierung der Ausbildungen sicher, anerkennt Einsatzbetriebe (EiB), kontrolliert und genehmigt Einführungspläne der Institutionen, erstellt Aufgebote, kontrolliert und genehmigt Ausbildungskonzepte der Verbände
- Zivischule: führt die Ausbildung in Rechten und Pflichten sowie Entschädigungen durch, ist für die politische Bildung zuständig, führt teilweise auch Fachausbildungen durch
- Regionalbetreuer: berät die ZDP und EiB, führt Inspektionen durch
- Wohlfahrtsverbände: beraten die ZDP bei der Suche nach Einsatzplätzen, führen Fachausbildungen durch. Die meisten Einsatzbetriebe sind einem der Wohlfahrtsverbände angeschlossen.
- Einsatzbetriebe: führen die ZDP nach festgelegtem Konzept in die Arbeit ein, sind für die Betreuung der ZDP während des Einsatzes zuständig, stellen den ZDP Verpflegung und Unterkunft zur Verfügung, entschädigen für die Fahrt zur Zivischule

2. Ausbildung / Einführung

Die Ausbildung und Einführung der Zivildienstleistenden besteht aus verschiedenen Teilen.

a. Einführung in Rechte und Pflichten sowie Entschädigungen

Die Einführung in Rechte und Pflichten sowie in Entschädigungsfragen ist für alle ZDP obligatorisch. Sie findet ausschliesslich an den staatlichen Zivischulen statt und ist mit der politischen Bildung gekoppelt. Vorgesehen ist, diese beiden Teile zu entkoppeln, damit die Einführung vor Einsatzbeginn stattfinden kann. Aus Kapazitätsgründen (weil viele ZDP ihren Einsatz zur selben Zeit beginnen) können nämlich nicht alle ZDP die Einführung zu Beginn ihres Einsatzes durchlaufen. Daher ist die Idee, die Einführung in Rechte und Pflichten und Entschädigungen als separates Modul anzubieten (1 Tag), welches in den ersten vier bis fünf Wochen des Einsatzes besucht werden muss und von den Zivis selbst gebucht wird. Weiterer Vorteil: Es könnte zudem der persönliche Kontakt zu den Regionalbetreuern gefördert werden. Nachteil: Die Themen könnten nicht mehr auf eine Woche verteilt werden, und die Zivis hätten nicht mehr die Möglichkeit, während einer Woche Fragen zu stellen.

Zur Frage nach eLearning meinte Herr Reichelt, er sei kein Freund von eLearning. Erstens verfügten nicht alle ZDP über einen Internetzugang, zweitens müssten die ZDP die Möglichkeit erhalten, Fragen zu stellen und ihre Anliegen besprechen zu können und drittens müsse sichergestellt sein, dass alle ZDP eine Einführung in die Rechte und Pflichten erhalten haben, um später gegebenenfalls Disziplinarverfahren durchführen zu können. Bei eLearning habe man diesen Nachweis jedoch nicht.

b. **Politische Bildung**

Es besteht ein engmaschiges Netz von Verbänden, die sich in der politischen Bildung engagieren. Auch in der Bundeswehr ist die politische Bildung verankert und wird dort als Kernaufgabe der Vorgesetzten gesehen. Daraus leitet sich auch der Ansatz des Zivildienstes ab. Wichtig sind zwei Prinzipien:

1. Das Überwältigungsverbot: Die Dozenten müssen offen sein und es darf keine Indoktrination stattfinden.
2. Kontroversität: Die Zivis müssen kontroverse politische Ansichten kennenlernen. Verstösst eine Schule gegen diese Prinzipien, so schreitet das Amt ein.

Die politische Bildung ist für alle ZDP obligatorisch. Sie dauert eine Woche, wobei - wie oben erwähnt - die Einführung in Rechte und Pflichten integriert ist. Nach Entkoppelung der beiden Module wird sie noch vier Tage dauern. Die politische Bildung findet an den Zivischulen statt und wird von staatlich angestellten Lehrkräften unterrichtet. Die politische Bildung enthält obligatorische Teile (warum habe ich den ZD gewählt? Was bringt der ZD mir und der Gesellschaft?) und Pflichtwahlkurse (z.B. Terrorismus, Pressespiegel, Bürgerrechte). Die Pflichtwahlkurse werden durch die Interessen der Lehrkräfte bestimmt und müssen zudem aktuell sein. Die Themen werden den ZDP vorgängig zur Kenntnis gebracht. Sie können sich dann, je nach Interesse, bei den einzelnen Klassen einschreiben. Ziel der politischen Bildung ist es, dass sich die ZDP mit Grundfragen des Staates auseinandersetzen sollen.

Die politische Bildung muss nicht unbedingt in den ersten Wochen des Einsatzes stattfinden.

Wunsch von Herrn Reichelt ist es, dass die ZDP sich online für die Kurse der politischen Bildung anmelden können. Dies würde aber u.a. bedingen, dass die Lehrkräfte ihr Programm früher bekannt geben. Die ZDP könnten nur zu einem Einsatz aufgeboten werden, wenn sie sich vorgängig für einen Kurs der politischen Bildung angemeldet haben.

Die politische Bildung hat Forumscharakter: Die Zivis sollen einbringen, was sie wissen und erlebt haben, und sich in hohem Masse am Unterricht beteiligen. Sie sollen mehr von Kollegen als von Dozierenden lernen. Ziel ist Grundwissen, Überblick, das Wecken von Interesse, die Reflexion des eigenen Standpunktes und das Aufnehmen fremder Ansichten. Wo stehe ich und welches ist mein Platz im Staat?

Lernblockaden (die Zivis nehmen ja nicht freiwillig teil) müssen didaktisch und methodisch angegangen werden:

Die Erfahrung von Herrn Reichelt zeigt, dass das Interesse der ZDP an politischer Bildung nicht sehr hoch ist (wie im Bevölkerungsschnitt). Hinzu komme, dass die ZDP nicht freiwillig an der politischen Bildung teilnehmen würden. Politische Erwachsenenbildung bedinge aber eigentlich Freiwilligkeit. Die Dozenten bestätigen, dass die ZDP sich zu Beginn eher abwartend und passiv verhalten. Der Einstieg werde daher über die eigenen Erfahrungen gemacht sowie über das Thema Rechte und Pflichten und Entschädigungen. Insbesondere letzteres Thema interessiere die ZDP wirklich. Die Schule mache zudem Auswertungen zur Motivation der ZDP betreffend politische Bildung. Es zeige sich, dass sich die Werte von Anfang Woche (37% motiviert) bis Ende Woche (62% motiviert) stark verbesserten. Die Schule suche immer wieder Anhaltspunkte, um sich zu verbessern. Es bestehe die Absicht, verbesserte Kontrollinstrumente einzuführen. Die Lehrkräfte lassen sich in Methoden der politischen Bildung weiterbilden. Die Klassengrösse beträgt 18 bis 27 ZDP. Ab 22 ZDP wird es kritisch.

Eindrücke von Gisela Kürsteiner bei einem Unterrichtsbesuch der politischen Bildung (Pflichtteil: Auseinandersetzung mit ZD): Zunächst hat der eine Dozent über die Entwicklung des ZD in Deutschland referiert. Danach mussten die ZDP auf Zettel notieren, was sie tatsächlich dazu bewogen hat, sich zum ZD zu melden. Jede ZDP musste ihre Gründe der Klasse vorstellen. Eine Aussagen, welche von verschiedenen ZDPs gemacht wurde, wurde dann anschliessend diskutiert (die

mehrfach genannte Aussage, der Armeedienst mache keinen Sinn und der ZD sei sinnvoller). Daraus ergab sich nur eine sehr kurze Diskussion. Der Dozent fragte anschliessend, wie der ZD die Menschen verändere. Dazu gab es nur eine Meldung. Daran anschliessend wollte der Dozent wissen, ob der ZD nützliche oder verlorene Zeit sei. Die drei ZDP, die sich äusserten, meinten alle, es sei verlorene Zeit und bringe ihnen viele Nachteile.

Insgesamt schien die Klasse wenig interessiert am Thema. Es gab nur wenige ZDP, welche sich freiwillig aktiv eingebracht haben. Diejenigen, welche sich gemeldet haben, haben eher negativ über den ZD gesprochen.

Eindrücke von Andreas Broger und Lukas Stoffel beim Besuch des Unterrichts der politischen Bildung zum Thema "Terrorismus": Wir besuchen die erste Lektion des zweiten Tages. Zu Beginn wird mit der "ABC-Methode" an den ersten Tag angeknüpft: Alle Zivis sammeln Begriffe von A bis Z zum Thema Terrorismus. Darauf erläutert der Dozent Motive und Ursachen von Terrorismus gemäss Ursachenanalyse des Friedensforschers Harald Müller. Schliesslich wird der Text "Drei Ebenen der Terrorbekämpfung" des gleichen Autors gelesen und diskutiert.

Eine Minderheit wenig motivierter Zivis lenkt während des Unterrichts mit mehr oder weniger provokativen Fragen und Bemerkungen einen grossen Teil der Aufmerksamkeit auf sich. Der Dozent lässt sich jedoch nicht aus der Ruhe bringen und geht, nicht immer, aber oft, sachlich darauf ein. Interessant ist, dass im Laufe des Unterrichts gerade von den "Provokateuren" auch interessante Beiträge eingebracht werden.

Ein Dozent äusserte die Ansicht, dass die Zivischule nicht politische Bildung vermitteln, sondern nur politische Impulse geben könne.

c. **Fachkurse**

Fachkurse werden zur Einführung in die Tätigkeiten der ZDP durchgeführt. Die staatlichen Schulen bieten sie an für EiBs, die nicht den Wohlfahrtsverbänden angehören (vor allem Krankenhäuser und Gemeinden, ca. 40%). Mehrheitlich (60%) werden die Fachkurse - staatlich beaufsichtigt - an den Schulen der Verbände angeboten. Insgesamt wird lediglich ca. ein Drittel der ZDP (7'000 von 30'000) fachlich ausgebildet, dies aus Kapazitätsgründen:

1. steht nicht genügend Geld für die Durchführung von Kursen für alle ZDP zur Verfügung (die Einführung in Rechte und Pflichten sowie die politische Bildung haben Vorrang)
2. reichen die Kapazitäten der Fachkursanbieter (Verbände) nicht: Im Herbst beginnen die meisten ZDP mit ihrem Einsatz. Wer dann aber in den ersten Monaten aus Kapazitätsgründen keinen Kurs mehr besuchen konnte, erhält diesen auch später nicht mehr. Die Wahlfreiheit beim Einsatzort ist dadurch aber nicht eingeschränkt. Die Verbände schöpfen das Kontingent des Staates nicht aus.

Die Tätigkeiten der Zivis im Einsatz ändern sich: Diese Entwicklung muss erfasst werden und in die Fachausbildung einfließen. Festzulegen ist auch, welche Zivis eine Ausbildung brauchen und wofür, z.B., wie gross der Anteil an Pflege im Pflichtenheft sein muss, damit eine Ausbildung obligatorisch wird.

Fachkurse werden vor allem durch die Wohlfahrtsverbände organisiert, denen die einzelnen EiBs angeschlossen sind. Der Bund genehmigt die Einführungskonzepte und kontrolliert auch das Feedback der Teilnehmenden. Es wird ein Rahmenvertrag abgeschlossen (Leistungsvertrag), der den Umfang der Einführung, den Inhalt und die Qualität des Personals regelt. Die Verbände müssen nachweisen, dass sie die Leistung erbracht haben. Pro Teilnehmertag entschädigt der Bund den Verbänden 39 Euro (der TN-Tag kostet insgesamt ca. 66 Euro). Die Verbände verfügen über eigene Häuser oder mieten sich ein.

d. Einweisungsdienst

Der Einweisungsdienst ist obligatorisch. Die EiBs müssen ein Konzept vorlegen, welches durch das Amt genehmigt wird. Die Einweisung findet in den EiBs statt. Die ZDP müssen jeweils mittels Unterschrift bestätigen, dass sie die einzelnen Fertigkeiten erworben haben. Die Einweisung dauert in der Regel vier Wochen, kann aber auch kürzer sein. Die Einweisung ist komplementär zur Fachausbildung; die Inhalte der beiden Teile müssen noch besser aufeinander abgestimmt werden. Der Einweisungsdienst kann die Fachausbildung nur teilweise ersetzen. Der Einweisungsdienst kann nur die praktische Seite bieten, und das klappt auch. Wenn der Bund mehr will, müsste er es bezahlen. Allerdings darf ein Zivi an sich nur eine Arbeit annehmen, zu der er in der Lage ist.

Modellelehrgänge

Es handelt sich dabei um Pilotkurse für neu anzubietende oder neu zu konzipierende Fachausbildungen: z.B. im Jugendbereich, in dem wenige ZDP arbeiten oder im Umweltbereich, in dem es regional teilweise zu wenig Angebote gibt.

- Jugendhilfekurs: Der Kurs ist dreiwöchig. Die erste Woche findet an der Zivischule statt und beinhaltet Rechte und Pflichten sowie die politische Bildung. Die zweite Woche findet extern statt zusammen mit Frauen, die das freiwillige soziale Jahr absolvieren. Hier geht es um die Jugendarbeit. Die dritte Woche, welche zu Dienstende stattfindet, dient der Reflexion. Sie wird an der Zivischule durchgeführt. Der Lehrgang wird nicht zertifiziert. Es gibt aber eine Jugendleiterkarte. Das Ziel ist die Nachwuchsförderung für diesen Berufsbereich.
- Umwelt: Der Kurs dauert zwei Wochen plus drei Reflexionstage. Die erste Woche beinhaltet wieder die politische Bildung plus Rechte und Pflichten. Die zweite Woche führt theoretisch und anhand von Exkursionen und Projekten in die Arbeit im Umweltbereich ein. Es ist geplant, den Kurs zu zertifizieren und auf drei Wochen auszubauen. Am Schluss soll es eine Prüfung geben. Teil davon wird das Verfassen einer Hausarbeit sein, die in den Reflexionstagen vorgestellt werden muss. Dadurch soll der Berufseinstieg in Umweltberufe erleichtert werden.

Die Modellphase ist abgeschlossen, z.T. laufen Modellentwicklungen aber weiter. Ob sich die Reflexionslehrgänge institutionalisieren lassen, ist aus Kapazitätsgründen offen. Die Modellphase war zusätzlich finanziert, für 2009 fehlt teilweise aber das Geld.

Zivildienstschulen als "Kompetenzzentren"

Die Zivildienstschulen und die politische Bildung sind in der Öffentlichkeit und bei den EiB zu wenig bekannt. Deshalb werden die Zivildienstschulen neu verpflichtet, jeweils mit den Regionalbetreuern jährlich für die EiB zwei Tagungen in der Schule und zwei Tagungen in der Region, bei den EiB, durchzuführen. Inhaltlich geht es einerseits um die Einführung in Rechte und Pflichten sowie Sachbezüge, andererseits um Aufbauitage zu spezifischen Aspekten (Berufsförderung, Krankengeld, Versicherung etc.); zudem wären Spezialthemen möglich (die auch von den EiB angeregt werden könnten), wie: Umgang mit Renitenz, Drogenabhängigkeit, Nichteinrücken, auffälliges Verhalten etc.

So könnte das Ziel erreicht werden, dass auf der Basis des gegenseitigen Verständnisses der Vollzug gemeinsam gewährleistet wird. Allerdings stellt die Betreuung der EiB ein Mengenproblem dar: Es gibt 31'000 EiB landesweit!

Die Zivildienstschulen sollen so zu Kompetenzzentren für alle "Kunden" werden: Zivis, EiB und deren Leiter, Verwaltungsstellen, Regionalbetreuer. Diese Aufgabe soll in die nächste Gesetzesrevision aufgenommen werden.

Evaluationen

Differenzierte Evaluationen zum Unterricht sind in Erarbeitung, um die Qualität der Ziele, Inhalte, Methoden etc. gezielt verbessern zu können. Jede Schule führt die Evaluationen selbst durch: Je tiefer und differenzierter die Evaluation, desto eher sollen die Ergebnisse bei den Betroffenen bleiben, weil Persönliches, Vertrauliches "gegen oben" nicht auf den Tisch gelegt werden soll.

3. Zivischule

a. **Gebäude und Kosten**

Momentan bestehen 20 Schulen. Davon werden drei geschlossen werden, was aber an der Gesamtkapazität der Schulen nichts ändert.

Nur drei der Gebäude gehören dem Bund selber. Die anderen werden von den Wohlfahrtsverbänden betrieben (historisch bedingt). Der Bund ist für die Verwaltung der Schule zuständig, der Vermieter für die Verwaltung aller Dienstleistungen, inkl. Reinigung, Essen, Bewachung etc.

Es gibt zwischen dem Bund und den Wohlfahrtsverbänden eine vertragliche Vereinbarung: Der Staat übernimmt die Selbstkosten (z.B. Kosten für die Verpflegung, Reinigung, Abschreibungskosten für das Mobiliar etc.) und einen kalkulatorischen Gewinn von 4% auf der Preisvereinbarung von 2004. Die Selbstkosten müssen nachgewiesen werden. Es gibt eine Prüfung über die Preis-Prüfstelle, welche auch Vergleiche zwischen den Schulen anstellt. Die Verträge sind jeweils auf zwei Jahre befristet und verlängern sich um zwei Jahre, wenn sie nicht ein Jahr vorher gekündigt werden. Dies ermöglicht es dem Bund, rasch und ohne weitere Kosten aus den Verträgen aussteigen zu können. Die Auf- und Abbaukosten müssen die Verbände tragen; sie sind im kalkulatorischen Gewinn inbegriffen.

Pro Teilnehmer-Tag kostet eine Schule den Staat durchschnittlich 64 Euro (inkl. Dozentenlöhne). Bodelshausen kostet pro TN-Tag ohne Dozenten und Schulleitung 52 Euro, inklusive Dozenten und Schulleitung 68 Euro. Die Kosten sind je nach Schule sehr unterschiedlich, da die Gebäude auch sehr unterschiedlich sind. Es lässt sich daher auch nicht feststellen, ob es für den Staat günstiger ist, eine eigene Schule zu betreiben oder über einen Verband betreiben zu lassen.

Die Reinigung, Verpflegung, Bewachung und Verwaltung der Schule ist Sache der Verbände (wenn die Schule einem Verband gehört).

b. **Lehrkräfte**

Es werden insgesamt 102 Dozentenstellen beschäftigt. Die Lehrkräfte sind vom Bund angestellt. In Bodelshausen sind 1.5 Verwaltungsstellen (Bund) sowie 3.5 Dozentenstellen beschäftigt (ab 2009 4.9). Sechs Lehrpersonen teilen sich die Dozentenstellen. Bei einer halben Stelle muss der Dozent dennoch ganze Wochen am Stück anwesend sein (anstatt 42 Wochen nur 21 Wochen). Die restlichen Wochen gehen die Dozenten anderen Tätigkeiten nach (z.B. Lehraufträge an Fachhochschulen). Dazu kommen Gastdozenten und Experten.

Die Lehrkräfte unterrichten (bei einer 100%-Anstellung) 42 Wochen pro Jahr. Pro Woche werden 26 Lektionen erteilt (max. 7 Lektionen pro Tag).

c. **Internat**

Die ZDP müssen grundsätzlich in der Schule übernachten. Sie können jedoch eine Bewilligung einholen, um auswärts übernachten zu können (erweiterter Nachtausgang). Ausgang ist bis 01:00 Uhr möglich. Es wird jedoch keine Anwesenheitskontrolle durchgeführt (diese erfolgt erst am nächsten Schultag in der Klasse). Es gibt am Abend eine Aufsicht, die in der Zeit von 02:00 Uhr bis 07:00 Uhr auch schlafen kann und für Notfälle da ist.

Früher gab es einen Freizeitpädagogen, der am Abend Werken etc. angeboten hat. Aufgrund einer politischen Intervention (Kosteneinsparung) wurde dieses Angebot gestrichen. Die ZDP haben sich zudem auch verändert und sind konsumfreudiger geworden. Sie schauen jetzt gerne DVDs etc. Die Schule verfügt über eine Bibliothek, Aufenthaltsräume mit TV, Billard, Tischfußball, einen Fitness-, einen Musik- und einen Computerraum mit Internetanschluss sowie über einen Sportplatz. Es gibt zwei ZDP, die an der Schule ihren Einsatz leisten und für die Ausleihe von Büchern, DVDs etc. zuständig sind und das Material (z.B. Sport- oder Musikgeräte) kontrollieren und

reparieren. Seit Abschaffung der Freizeitpädagogen kommt es nicht vermehrt zu Beschädigungen. Alkoholkonsum ist erlaubt (und ein Problem).

Wenn die ZDP krank werden, können sie in der Schule verbleiben oder nach Hause gehen. Sie müssen aber einen Arzt am Schulort (= Dienstort) aufsuchen; es besteht freie Arztwahl.

Die ZDP erhalten pro Tag drei Mahlzeiten. Bei unserem Besuch in Bodelshausen gab es ein vegetarisches und ein Fleischmenü (inkl. Suppe oder Salat); der Preis für die Angestellten betrug 2.70 Euro, für Besucher 3 Euro.

In Bodelshausen teilen sich durchschnittlich sechs ZDP ein Zimmer. Die Zimmer sind geräumig; jede ZDP hat einen Schrank mit einem Sicherheitsfach für Wertgegenstände zur Verfügung.

d. Zertifizierung

Die Schule ist nach ISO-Norm zertifiziert. Dies sei besser bekannt als EFQM und auch weniger aufwendig.

Protokoll:

Besuch der Körperbehindertenförderung Neckar-Alb (KBF)

Gespräch mit Herrn Seyfarth (Direktor) und Herrn Mohler (Stellvertreter)

2. Juli 2008, ca. 17 Uhr

Die KBF ist eine Institution der Alters- und Behindertenhilfe mit 20 verschiedenen Standorten (inkl. Internat, Beratung, Wohnheim, Werkstätten).

Die KBF ist seit 35 Jahren EiB und der grösste EiB Deutschlands.

Im KBF bestehen getrennte Stellenpläne, um die Arbeitsmarktneutralität zu gewährleisten → die Zivildienstleistenden führen ergänzende Tätigkeiten aus.

Der Zivildienst hat bestimmte Produkte massgeblich geprägt, insbesondere die Mobilität und die individuelle Schwerstbehindertenbetreuung. Vieles geht nur dank den Zivildienstleistenden. Die Zivildienstleistenden fahren pro Jahr ca. 6 Millionen Kilometer mit insgesamt 360 Fahrzeugen.

Ohne Zivis

- _ wären die Dienstleistungen viel teurer
- _ müssten die Eltern selber fahren, was zu Unvereinbarkeiten mit dem Beruf führen würde; oder es müsste ein privater Fahrdienst gemietet werden, was die Landkreise sehr viel Geld kosten würde; oder die Kinder müssten im Internat bleiben, was den Staat sehr viel mehr kosten würde
- _ wäre die Versorgungsqualität schlechter.

Ein Problem ist das Sommerloch, weil die meisten Zivis (jeweils 130) im September/Oktober anfangen.

Die Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung des Zivildienstes (um bis zu sechs Monate) ist politisch gescheitert. Die KBF ermöglicht jedoch die Verlängerung um drei Monate als Praktikant.

Die Wirtschaftslage ist momentan besser und die Geburtenjahrgänge sind kleiner. Angebot und Nachfrage an Zivis klaffen somit auseinander.

Der Zivildienst

- _ ist gern gesehen bei Personalchefs

- ist eine gute Referenz
- wird teilweise anerkannt als (Vor-)Praktikum
- wird teilweise mit sozialen Punkten für den Zugang zu Fachhochschulen angerechnet.

Das Verhältnis zu den Regionalbetreuern ist aufgrund des gemeinsamen Interesses gut: Mit ihnen kann gemeinsam eine Lösung gesucht werden, z.B. wenn ein Zivi Drogen nimmt. Die KBF nimmt auch schwierige Zivis. Die Regionalbetreuer kontrollieren aber auch die KBF.

Fachspezifische Ausbildung

Die KBF führt pro Jahr rund 800 Zivis in die Betreuung (duale Lehrgänge) ein. Der staatskundliche und fachliche Teil (soziale Kompetenz) findet in der Zivi-Schule statt.

Fachkurs

- Erste Woche: fachliche Grundausbildung (Behinderungsarten, Krankheitsbilder, Grenzen kennen, anwendungsbezogene Fertigkeiten)
- Zweite Woche: soziale Kompetenz und Reflexion mit Ziel Nachhaltigkeit (Umgang mit Aggressionen, Austausch mit anderen Zivis, Reflexion der gemachten Erfahrungen, Sicherung der erworbenen Kompetenzen fürs Berufsleben)

Flexible Gestaltung der Unterrichtsthemen, Freiräume für Interessen/Bedürfnisse der Zivis.

Motto: "Wenn schon Pflichtdienst, dann möglichst viel profitieren!"

- **Einweisungsdienst**, im Laufe der ersten 3-4 Wochen:

- Fahrschule, Fahrdienstpraxis, Einweisung in die Werkstatt
- Pflege

In den Dienstbesprechungen sind die Zivis mit dabei.

Qualitätskontrolle: Die Gestaltung der Einweisung ist frei mit gewissen Vorgaben. Die Ausbildungsbögen müssen unterschrieben sein, z.B. für 4 Stunden Fahreinweisung. Der Regionalbetreuer kontrolliert mit Stichproben, ob die Anforderungen erfüllt sind. Die Ausbildungskontrolle geht ins Dossier des Zivis. Es gibt keine eigentlichen Prüfungen ausser bei der Ausbildung zum Rettungssanitäter (Zertifikat)

Modelllehrgang: Zertifikat als „Sozialer Helfer“.

Kleinere Einsatzbetriebe schicken ihre Zivis zur Einweisung in die KBF (jeweils 1-2 auswärtige Zivis pro Gruppe).

Zusätzliche Infos

- Broschüren
 - "Wir helfen"
 - "Wohnen und Pflegen im Alter. Ein Überblick über das Angebot der KBF"
 - „Duale Lehrgänge. Wir entwickeln den Zivildienst zum Lerndienst“
- verschiedene Prospekte
- Video "KBF. Wege zum selbstbestimmten Leben"

Anhang 6: Das "Pilotprojekt Friedens-Schule" der Gemeinschaft Schweizer Zivildienstleistender

Im Februar 2008 wurden im Friedensdorf Broc 17 Zivis während fünf Tagen in gewaltfreier Konfliktlösung geschult. Die einzelnen Themen wurden von verschiedenen Organisationen unterrichtet (Tabelle 3):

Thema	Anbieter
- Kommunikation	Schweizerisches Rotes Kreuz SRK
- Umgang mit Gefühlen	Forum für Friedenserziehung IFOR-CH
- Konfliktanalyse	Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte TikK
- Prävention und Intervention	
- Rassismus und Interkulturalität	National Coalition Building Institute NCBI

Tabelle 3: "Pilotprojekt Friedens-Schule", Themen und deren Anbieter

Dieses Pilotprojekt geht zurück auf eine Initiative des *Schweizer Zivildienstkomitees* im Jahre 2006: Ausgehend von der Überzeugung, dass Frieden lernbar sei, gründete es das Projekt *Zivildienstleistende für Frieden und Sicherheit ZFS* als Arbeitsgruppe der *Gemeinschaft Schweizer Zivildienstleistender GSZ*. Die Vollzugsstelle für den Zivildienst begleitete das Projekt, unterstützte es finanziell und rechnete die Ausbildung als Zivildiensteinsatz an. Die folgenden Erkenntnisse aus diesem Projekt - der Schlussbericht wurde der Vollzugsstelle im Juni 2008 eingereicht - sind von Interesse für das Konzept ZIVI-Schule:

Im Vorfeld waren Zivis und Einsatzbetriebe befragt worden (Tabelle 4):

Aussage	Zivis	Einsatzbetriebe
Ich finde es wichtig, dass die Prävention von Gewalt allgemein verstärkt wird.	92% positiv: 65% mit "ja", 27% mit "eher ja"	91% positiv: 66% mit "ja", 25% mit "eher ja"
Ich finde es sinnvoll, dass gewaltfreie Konfliktlösung explizit im Tätigkeitskatalog des Zivildienstes eingeführt wird.	86% positiv: 62% mit "ja", 24% mit "eher ja"	88% positiv: 57% mit "ja", 31% mit "eher ja"
Alle Zivis sollen einen Grundkurs für gewaltfreie Konfliktlösung erhalten.	64% positiv: 35% mit "ja", 29% mit "eher ja"	70% positiv: 62% mit "ja", 8% mit "eher ja"

Tabelle 4: GSZ-Befragung von Zivis und Einsatzbetrieben

Diese Ergebnisse sind zwar wissenschaftlich unbedeutend: Der Fragebogen der ZFS wurde mit den Worten eingeleitet: "Die Arbeitsgruppe ZFS möchte die gewaltfreie Konfliktlösung im Zivildienst einführen und ist auf deine Mithilfe angewiesen. Wir müssen das Interesse von Zivis belegen." Nur 187 (13.4%) der 1400 angeschriebenen Zivis haben geantwortet und es muss davon ausgegangen werden, dass es vor allem Zivis waren, die am Thema interessiert sind. Von den 200 angeschriebenen Einsatzbetrieben haben nur 32 geantwortet. Trotzdem darf das Ergebnis als Indiz dafür gedeutet werden, dass Zivis grundsätzlich am Thema der gewaltfreien Konfliktlösung interessiert sind. Und die Antworten der

Einsatzbetriebe spiegeln die Aktualität des Themas der Gewalt und Sicherheit im öffentlichen Raum (vgl. Kapitel 4.3.4.1).

Aussagekräftiger ist das Ergebnis der Friedens-Schule selbst, obwohl einschränkend festgehalten werden muss, dass sich die 17 Zivis freiwillig angemeldet hatten: Die Rückmeldungen der Zivis am Ende der Woche wie auch vier Monate später im Rahmen einer Nachbefragung waren sehr positiv. In der Tabelle 5 finden sich einige wenige Aussagen :

Wochenauswertung	(vier Smiley-Stufen)
Die Friedens-Schule hat mir insgesamt gefallen.	17 sehr positiv
Ich habe Neues gelernt.	14 sehr positiv, 2 positiv
Nachbefragung	
Ich bin froh, dass ich an der Friedens-Schule teilgenommen habe.	17 sehr positiv
Nach der Friedens-Schule war mein Umgang mit Konflikten kompetenter und mutiger:	
- während ein paar Tagen	14 sehr positiv, 2 positiv
- während ein paar Wochen	6 sehr positiv, 10 positiv
- bis heute	4 sehr positiv, 12 positiv
Ich habe Interesse an allfälligen Weiterbildungen	13 sehr positiv, 4 positiv

Tabelle 5: Wochenauswertung "Pilotprojekt Friedensschule"

Hinzu kommen zahlreiche begeisterte Bemerkungen, wie:

- "Ich darf mit gutem Gewissen sagen, dass ich bis anhin noch nie so viel Wesentliches (für mich und die Umwelt) in einer Woche gelernt habe!"
- "Der Kurs MUSS Bestandteil für alle Zivis (eigentlich alle Menschen) sein."
- "Der ganze Kurs war eine Schulung fürs Leben. Bin sehr positiv überrascht vom Kurs."

Schliesslich ist von Bedeutung, dass die Gemeinschaft Schweizer Zivildienstleistender GSZ eine obligatorische Ausbildung aller Zivis in gewaltfreier Konfliktlösung befürwortet.

Selbständigkeitserklärung

„Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Mir ist bekannt, dass andernfalls der Senat gemäss dem Gesetz über die Universität zum Entzug des auf Grund dieser Arbeit verliehenen Titels berechtigt ist.“

Thun, 28. November 2009

Lukas Stoffel-Jossen

Über den Autor



Lukas Stoffel-Jossen (*1959)

Vorlizentiat in Theologie, Freiburg (Schweiz) 1982;

Sekundarlehrpatent Phil I, Bern 1987;

Violinlehrdiplom SMPV, Bern 1990;

Diplom in Schulmusik II mit Diplom in Chorleitung, Luzern 1998.

15 Jahre Lehrer auf den Sekundarstufen I und II;

seit 2004 Leiter Prozess Zulassung und Mitglied der

Geschäftsleitung bei der Vollzugsstelle für den Zivildienst im
eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement.

Verheiratet, drei Kinder.