

# Zivildienst als Lerndienst gestalten

## Ideenskizze

Der Zivildienst, den ein anerkannter Kriegsdienstverweigerer in Erfüllung seiner grundgesetzlich vorgesehenen Wehr- bzw. Zivildienstpflicht absolviert und mit dem er einen wichtigen positiven Beitrag zur sozialen Ausprägung der Gesellschaft leistet, findet in der Regel in einer besonderen biographischen Umbruchphase statt und bietet auch deshalb in der konkreten Situation im Zusammenwirken zwischen Zivildienstleistendem und Einsatzstelle eine herausgehobene Chance zur Persönlichkeitsentwicklung und zur Weiterbildung („Lerndienst“). Zentral für das Gelingen eines solchen Lerndienstes ist das individuell höchst unterschiedliche Zusammenspiel zwischen ZDL, Dienststelle (fachliche Vorgesetzte, Zivildienstbeauftragte) und den verschiedenen Formen der Begleitung. Gesetzgebung und Verwaltung können und müssen dafür die notwendigen Voraussetzungen schaffen und geeignete Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen. Sie können aber diese Lernerfahrung weder garantieren noch ersetzen. Sie haben auch zu bedenken, dass eine Vergleichbarkeit mit Grundwehrdienstleistenden und deren Lernmöglichkeiten gewahrt bleiben muss.

Der Bezeichnung des Zivildienstes als Lerndienst liegt dabei kein rein kognitiver Lernbegriff zugrunde. Vielmehr geht es darum, dass der Zivildienstleistende in einem integrierten Lernprozess, dessen Schwerpunkt auf der praktischen Tätigkeit in der Dienststelle liegt, die eigene Persönlichkeit reflektiert und weiterentwickelt sowie persönliche und soziale Schlüsselkompetenzen erwirbt und sichert. Diese umfassende, nicht nur die Vorbereitung auf die spätere Berufstätigkeit, sondern auch alle anderen Bereiche des Lebens umfassende Lernerfahrung, die maßgeblich auf den Kontakt zwischen Zivildienstleistendem und von ihm betreuten, gepflegten oder begleiteten Klientinnen und Klienten basiert, verläuft bei jedem Zivildienstleistenden anders. Je bewusster und reflektierter diese Prozesse erfahren werden, desto nachhaltiger ist das Ergebnis für den jungen Mann, desto motivierter wird er aber auch in aller Regel seinen täglichen Dienst versehen. Die Verabredung über die Ausgestaltung des Zivildienstes als Lerndienst und die Begleitung der Zivildienstleistenden sowohl in der Dienststelle als auch durch externe Angebote ist daher für die Dienststellen zunächst auch mit zusätzlichem Engagement und vordergründigen Belastungen verbunden. Diese lohnen sich aber in einem umfassenden Sinne, nicht nur gesamtgesellschaftlich, sondern auch im Zusammenhang mit der konkreten Tätigkeit in der Dienststelle.

Schon heute ist der Zivildienst für eine große Zahl von Zivildienstleistenden (ZDL) ein sie positiv prägender Lerndienst. Dienststellen, deren Träger und Verbände, aber auch viele andere am Zivildienst Beteiligte engagieren sich ebenso wie die ZDL selbst, damit der Zivildienst nicht nur die Erfüllung der grundgesetzlichen Pflicht ist und der Einsatz der ZDL nicht nur den Dienststellen und ihren Tätigkeitsbereichen, vor allem den begleiteten Menschen nutzt, sondern auch der ZDL selbst von seinem Dienst profitiert und der Zivildienst als Lerndienst gestaltet wird. Vor diesem Hintergrund ist anzustreben, die Vereinbarung des Koalitionsvertrages so umzusetzen, dass dieses vielfach und vielfältig anzutreffende Engagement erhalten und gestärkt bleibt, dass alle am Zivildienst Beteiligten durch diese positiven Beispiele zur Intensivierung des Engagements in ihrem Bereich angespornt werden und dass staatliche Rahmenbedingungen und staatliches Handeln zu diesem Zweck weiterentwickelt werden.

Diesem Ziel sollen die folgenden Ausgangsüberlegungen für die Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst dienen. Sie sind aus zahlreichen Anregungen hervorgegangen, darunter die verschiedenen durchgeführten Modellprojekte sowie einer Reihe von Konzepten und Ideen aus dem Bereich des Zivildienstes.

1. Individualisierung des Dienstes

Die Neuregelung der Tätigkeitsbeschreibungen, die bereits zum November 2006 umgesetzt worden ist, ermöglicht eine Flexibilisierung des Einsatzes der ZDL und damit eine passgenauere individuelle Verabredung zwischen Zivildienststelle und Zivildienstleistendem über die auszuübenden Tätigkeiten.

Beizubehalten ist, dass in aller Regel Zivildienstpflichtiger und Zivildienststelle im unmittelbaren Kontakt zueinander finden, einen Einsatz verabreden und die notwendigen Einzelheiten einschließlich des Beginns des Dienstes vereinbaren (EKL-Prinzip). Auch in Zukunft sind besondere Formen der individuellen Abstimmung wie der Abschluss einer Zielvereinbarung zwischen Dienststelle und (künftigem) ZDL möglich und zu begrüßen. Über die Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst und über seine eigenen Gestaltungsmöglichkeiten ist der Zivildienstpflichtige frühzeitig zu informieren.

2. Beginn

Vorgeschlagen wurde, den Zivildienst mit einer ca. eintägigen Begrüßungsveranstaltung zu beginnen, bei der die ZDL durch Regionalbetreuerinnen/Regionalbetreuer oder andere staatliche Repräsentanten begrüßt und über Wesen des Zivildienstes, Rechte und Pflichten sowie Geld- und Sachbezüge unterrichtet werden könnten. Angesichts der zentralen Bedeutung der Zivildienststelle und des Zusammenspiels vor Ort für die Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst spricht aber wohl doch mehr dafür, nicht zuletzt als Signal für alle Beteiligten, den Zivildienst nicht mit einer staatlichen Veranstaltung, sondern mit dem Dienst vor Ort beginnen zu lassen.

Der Zivildienst sollte daher auch weiterhin einheitlich in der Zivildienststelle vor Ort beginnen. In der ersten bis maximal vierten Woche lernen sich ZDL und ZDS kennen und vereinbaren - soweit nicht bereits vor Beginn des Zivildienstes geschehen - die genaue Ausgestaltung des Zivildienstes und die anzustrebenden Lernziele.

3. Einweisung

In dieser Zeit wird der Zivildienstleistende in seine konkrete Tätigkeit durch die Zivildienststelle eingewiesen. Dass eine ausreichende und ordnungsgemäße Einweisung stattgefunden hat, dokumentiert der ZDL wie bisher mit seiner Unterschrift.

4. Begrüßungsseminar

Nach der Einweisung in der Dienststelle sollte zwischen der zweiten und der fünften Woche für jeden Zivildienstleistenden ein Begrüßungsseminar stattfinden. In diesem wird er über das Wesen des Zivildienstes, seine Rechte und Pflichten sowie die Geld- und Sachbezüge informiert (ein Unterrichtstag).

Darüber hinaus spricht viel dafür, auch politische Bildung und Selbstreflexion als Teile des Begrüßungsseminars vorzusehen. Dies ist jedoch nicht zwingend. Verbände oder einzelne Dienststellen sollten die Möglichkeit haben, eigene Konzepte zu entwickeln, zu erproben und umzusetzen, die eine Trennung dieser Elemente vorsehen. Dann sollten die ZDL innerhalb der ersten Woche in einer konzentrierten Form (1-2 Tage) begrüßt werden. Sie erhalten Informationen über Wesen und Aufgaben, Rechte und Pflichten und Geld- und Sachbezüge (hier könnten insbesondere auch erfahrene Regionalbetreuerinnen und -betreuer eingesetzt werden) sowie einen Überblick über den vor ihnen liegenden Zivildienst.

In der Summe sollten für Begrüßungstag, politische Bildung und Einstieg in die Selbstreflexion fünf Tage zur Verfügung stehen. Unabhängig von der Form der Begrüßung wäre es positiv, wenn sie bereits in einer Gruppe stattfindet, die sich während des Zivildienstes regelmäßig oder zu bestimmten Terminen wiedertreffen wird.

5. Politische Bildung

Im Rahmen der politischen Bildung setzt sich der ZDL mit aktuellen und relevanten Fragen der Staatsbürgerkunde auseinander. Manches spricht dafür, das zurzeit in der Praxis sehr breite Themenangebot dahingehend weiterzuentwickeln, dass tatsächlich aktuelle, für die ZDL relevante staatsbürgerkundliche Fragen Gegenstand der politischen Bildung sind. Denkbar wäre dabei, verpflichtend vorzusehen, dass diese Einheit auf die Geschichte und Gegenwart des Zivildienstes und insbesondere auf die für eine Kriegsdienstverweigerung aus Gewissensgründen relevanten friedensethischen Überlegungen und Diskussionen zu konzentrieren ist und insofern dazu beitragen würde, die getroffene Gewissensentscheidung zu reflektieren. Dazu müsste auch die konstruktive Auseinandersetzung mit aktuellen sicherheitspolitischen Herausforderungen und Fragestellungen zählen. Bei einer Beschränkung der Themenbreite wäre die Durchführung in bereits bestehenden Gruppen (etwa mit Blick auf die Reflexionselemente) eine interessante Möglichkeit. Bei einer größeren Vielfalt an Themen wäre eine Wahlmöglichkeit durch die ZDL anzustreben.

6. Einstieg in die Selbstreflexion

Sowohl als Bestandsaufnahme als auch mit Blick auf die individuell anzustrebenden Lernschritte werden Grundfragen und -merkmale der Sozialkompetenz reflektiert. Bei einer präziseren Vorgabe der zeitlichen Anteile dieser und der vorgenannten Elemente werden die möglichen Konsequenzen für die besoldungsrechtliche Eingruppierung der Dozenten zu bedenken sein.

7. Externe Bildungsangebote einschließlich Fachlicher Einführung

Für einige, aber nicht alle ZDL ist eine formelle fachliche Einführung über die bereits beschriebenen Elemente hinaus notwendig. Noch zu klären ist, wie die Aspekte der Fürsorgepflicht und der Gleichbehandlung mit dem Anliegen abgestimmt werden können, möglichst große Entscheidungskompetenzen auf ZDL und Dienststelle zu übertragen. Manches spricht dafür, dass für bestimmte Aufgaben eine fachliche Einführung - die nicht zwingend in einem Block durchzuführen sein muss und in vielen Konstellationen auch nicht zehn Tage lang sein muss - verpflichtend vorzusehen ist, auch wenn der Versuch, eine verpflichtende fachliche Einführung abstrakt oder für eine Vielzahl von Konstellationen übergreifend vorzugeben, leicht zu Verzerrungen und dadurch bedingten Reibungsverlusten führen kann.

Für jeden ZDL sind zehn verpflichtende Bildungstage vorzusehen (bisheriger Umfang der fachlichen Einführung, soweit erteilt). In einem vor allem auf die Verantwortung vor Ort setzenden Modell könnte die Zivildienststelle vorgeben, für welchen Lehrgang diese zehn Tage zu verwenden sind. Dabei wäre nicht auszuschließen, dass insoweit ganz oder teilweise Vorgaben durch Verbände für die ihnen angeschlossenen Zivildienststellen gemacht werden. Angesichts des beizubehaltenden EKL-Prinzips könnte der ZDL selbst mit darauf Einfluss nehmen, ob er einen Zivildienst antritt, in dessen Rahmen er zeitnah zum Beginn des Dienstes auf einen konkreten fachlichen Einführungslehrgang entsandt wird, oder ob er in freier Wahl im Laufe des Zivildienstes Bildungsangebote im Umfang von zehn Tagen wahrnehmen kann.

Diskutiert wird allerdings auch eine verpflichtende fachliche Einführung für alle ZDL, da jeder ZDL in einer neuen Rolle mit Menschen kommunizieren müsse. Jedenfalls solle es der Anspruch des als Lerndienst gestalteten Zivildienstes sein, keine Dienstplätze zu kennen, auf denen rein handwerkliche Tätigkeiten ohne einen kommunikativen und damit sozialen Aspekt ausgeübt werden.

8. **Begleitung**

Besondere Bedeutung kommt dem Zusammenspiel zwischen Zivildienstbeauftragten in den Dienststellen und den Regionalbetreuerinnen und -betreuern zu, deren Tätigkeit von der einer "Feuerwehr" möglichst weiterentwickelt werden sollte hin zu einer verlässlichen Begleitung sowohl der ZDL als auch der Dienststellen.

Entscheidend für die erfolgreiche Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst ist das Zusammenwirken von ZDL, externen Bildungsangeboten einschließlich der Zivildienstschulen, Dienststellen mit ihren Zivildienstbeauftragten und den Regionalbetreuern. Aufgabe der Beauftragten und der Regionalbetreuer ist es, vor Ort auf die spezifische Situation des ZDL einzugehen, den Ablauf des Lerndienstes mit ihm abzusprechen und in Zusammenarbeit mit den übrigen Beteiligten für dessen Umsetzung zu sorgen.
9. **Reflexion**

Jeder Zivildienstleistende sollte verpflichtend an einem Reflexionsangebot teilnehmen. Dies könnte entweder aus einer festen Gruppe von ZDL bestehen, die sich einmal im Monat für einen Nachmittag (ca. 4 Stunden) sowie am Ende der Dienstzeit für einen gesamten Tag mit einer festen Begleitperson trifft und sich über die im Zivildienst bisher gemachten Erfahrungen austauscht. Eine solche Gruppe kann innerhalb einer Einrichtung organisiert und begleitet werden (Zivildienstbeauftragter), sie kann aber auch zum Beispiel regional über Verbände (Kirchenkreis/Dekanat o.ä.) organisiert werden. Derartige Angebote gibt es bereits seit langem in vielen Zivildienststellen und bei zahlreichen Verbänden.

Alternativ sollte es nicht zuletzt für Zivildienstleistende, für die aus regionalen oder strukturellen Gründen ein solches Angebot vor Ort nicht zur Verfügung gestellt werden kann, aber auch für Verbände, Träger oder Dienststellen, die eine längere zusammenhängende Reflexionseinheit der kontinuierlichen Begleitung vorziehen, die (dann ebenfalls verpflichtende) Möglichkeit geben, im Rahmen eines einwöchigen Lehrganges in der zweiten Hälfte des Zivildienstes diese Reflexion durchzuführen.
10. **Dokumentationen und Anerkennungskultur**

Die bereits heute vorhandene Möglichkeit, zum Abschluss des Zivildienstes ein qualifiziertes Zeugnis zu erbitten, wird zu einer Pflicht am Ende des Einsatzes weiterentwickelt. Darauf könnte durch einen mit den Entlassungspapieren zusammen zu versendenden gemeinsamen Dankesbrief von BfZ und Präsidentin BAZ hingewiesen werden. Das in Modellvorhaben zurzeit erprobte Zertifikat „Zertifizierter Helfer in sozialen Dienst“ soll beibehalten und durch die Beteiligten qualifiziert werden.

Darüber hinaus ist jede Form der Anerkennung, sei es durch Dienststellen, Träger oder Verbände, sei es durch Kommunen, Landkreise, Mandatsträgerinnen und -träger, andere Personen oder Institutionen, zu begrüßen. Diese beginnt im Zivildienst, zum Beispiel durch die aktive Einbeziehung von ZDL in Dienstbesprechungen und ist auch längere Zeit nach Ende des Zivildienstes fortsetzbar.
11. **Berufsförderung**

Selbstverständlich haben auch zukünftig ZDL die Möglichkeit, an Berufsförderungsmaßnahmen teilzunehmen. Die bisherigen Regelungen dazu (Sonderurlaub) haben sich bewährt und sind beizubehalten.
12. **Rüstzeiten**

Dies gilt auch für die bewährten kirchlichen Rüstzeiten, bei denen ein Änderungsbedarf nicht ersichtlich ist. Es wird darauf zu achten sein, dass die Rüstzeiten in Konkurrenz zu den anderen Modulen des Lerndienstes ihren bisherigen Stellenwert bewahren können.

13. **Berufsqualifikationen**  
Für eine Vielzahl von Studien- und Ausbildungsgängen gibt es bereits heute die Möglichkeit der Anrechnung von Erfahrungen aus dem Zivildienst bis hin zu einer vollständigen zeitlichen Anrechnung der neun Monate. Diese Möglichkeiten sind in einem ersten Schritt den ZDL und der Öffentlichkeit deutlicher als bisher bekannt zu machen. In einem zweiten Schritt ist zu erheben, in welchen Konstellationen eine solche Anrechnung sich aufdrängt und daher vermutlich ohne großen Aufwand umgesetzt werden kann. In einem dritten Schritt sind - in enger Abstimmung mit den Ländern und der Kultusministerkonferenz - aufwändigere Änderungen von Studien- und Ausbildungsordnungen zu prüfen. Die vermutlich aussichtsreichste Methode zur Findung der sinnvollsten Anrechnungsmöglichkeiten ist die Befragung von gegenwärtigen und ehemaligen ZDL nach Ideen für solche Anrechnungen.  
Über die unmittelbare Anerkennung von im Zivildienst erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten hinaus kommt der Haltung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine besondere Bedeutung bei. Viele Personalverantwortliche berichten davon, dass sie mit der Einstellung früherer ZDL sehr gute Ergebnisse erzielen, da diese oft besondere Erfahrungen und Qualitäten mitbringen. In Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsverbänden wird diese Einschätzung zu verbreiten und zu verbreitern sein.
14. **Qualifikation der Dienststellen und ihrer Zivildienstbeauftragten**  
Angesichts des Schwerpunktes des Lerndienstes auf der individuellen Zivildienstsituation kommt der Information und Qualifikation der Beauftragten der Zivildienststellen eine hohe Bedeutung bei. Für diese sind zukünftig verstärkt Seminare und Informationsangebote zu entwickeln. Mit derartigen Angeboten könnten staatliche Zivildienstschulen zu "Bildungszentren des Zivildienstes" weiterentwickelt werden.
15. **"Freiwillige Verlängerung des Zivildienstes"**  
Sowohl viele Zivildienstpflichtige als auch viele Zivildienststellen äußern den in jeder Hinsicht nachvollziehbaren Wunsch, einen rechtlichen Rahmen zu erhalten, in dem die konkrete Tätigkeit über den Zivildienst hinaus freiwillig fortgeführt werden kann. Der Freiwillige sollte finanziell in etwa dem ZDL gleichgestellt werden. Die Dienststelle, bei der nun ein eingearbeiteter Freiwilliger tätig wäre, müsste bereit sein, einen höheren Eigenanteil als im Zivildienst zu finanzieren. Für den Staat sollte dieser Anschlussdienst kostenneutral sein. Die genauen rechtlichen Möglichkeiten werden gegenwärtig geprüft.
16. **Kultur des Feedback**  
Neben einem offenen wechselseitigen Austausch über die miteinander gemachten Erfahrungen und die beiderseits vollzogenen Lernprozesse am Ende des Zivildienstes sollten die Beschäftigungsstellen auch die Möglichkeit haben, nach Ende des Dienstes, zum Beispiel ein Jahr nach Dienstende, Kontakt zu den ehemaligen ZDL aufzunehmen und um ein Feedback zu bitten. Dabei wird sich auch die Möglichkeit eröffnen, ein ehrenamtliches oder berufliches Engagement anzusprechen, das in der Zukunft aufgenommen werden könnte.
17. **Flexibilisierung des Lerndienstes**  
Angesichts der großen Zahl hoch engagierter Dienststellen, Verbände und ZDL sollten im Rahmen der rechtlichen Vorgaben für den staatlichen Pflichtdienst Zivildienst die Möglichkeiten einer freieren Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst erhöht werden. Instrumente dafür könnten Experimentierklauseln oder die Beschreibung von Mindestanforderungen sein. Außerdem sollten die gegenwärtig eher starren gesetzlichen Vorgaben durch eine Verordnungsermächtigung ersetzt oder ergänzt werden, um eine schnelle Reaktion auf neue Ideen und Entwicklungen zu ermöglichen.

In der Summe sähe ein solches Konzept fünfzehn verpflichtende Bildungstage sowie zusätzlich insgesamt fünf Reflexionstage vor. Angesichts des bisherigen Bildungsangebotes und angesichts der Regelungen im FSJ (25 Bildungstage bei zwölfmonatigem Dienst) dürfte dies eher die Untergrenze einer Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst darstellen.

Die dargestellten Diskussionsanstöße, die aus zahlreichen Gesprächen, Texten und Konzepten hervorgegangen sind, würden bei ihrer Umsetzung noch eine Reihe von Fragen aufwerfen, nicht zuletzt hinsichtlich ihrer Finanzierbarkeit. Vor der Auseinandersetzung mit diesen Themen sollte aber die inhaltliche Diskussion über die anzustrebende Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst stehen. Mit der Vorlage dieses Textes soll daher auch die Diskussion allenfalls gebündelt und strukturiert, keinesfalls aber beendet, sondern vielmehr angestoßen und intensiviert werden. Jede Reaktion auf diese Überlegungen und jede darüber hinausgehende Anregung sind ausdrücklich erbeten und höchst willkommen.