

Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer

Erste Ergebnisse und Schlussfolgerungen 2008

Ein Forschungsprojekt im Auftrag des
Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
(BMFSFJ)

Durchgeführt von der
Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (GIB)
Berlin in Kooperation mit dem
Institut für Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Wohlfahrtswissen-
schaften der TU Dresden

November 2008

Autorinnen und Autoren:

GIB

Prof. Dr. Carsten Becker

Dr. habil. Thomas Gericke

Dr. Nikola Ornig

Dr. Jörn Sommer

TU Dresden

Prof. Dr. Lothar Böhnisch

Dr. Karsten Fritz

Theresa Lempp M.A.

Zivildienst als gesellschaftspolitisches und individuelles Handlungsfeld

Seit 47 Jahren sichert der Zivildienst als Wehrrersatzdienst die Gewissensfreiheit junger Männer, die den Kriegsdienst mit der Waffe verweigern. Der Zivildienst hat sich in dieser Zeit ungeachtet vorübergehend stark rückläufiger Einberufungszahlen **zum zahlenmäßig stärksten Pflichtdienst entwickelt**, der durch die besondere Verknüpfung mit **Elementen der Freiwilligkeit** heute immer noch jeden vierten jungen Mann eines Jahrganges im Prozess seiner Sozialisation maßgeblich beeinflusst. Der Zivildienst ist damit neben der allgemeinbildenden Schule, der weiterführenden Ausbildung im dualen System und den Hochschulen zusammen mit dem Wehrdienst ein zentrales Sozialisations- und Lernfeld junger Männer in Deutschland.

Der besondere Charakter eines staatlichen Pflichtdienstes ergibt sich durch die verfassungsrechtliche Rückbindung an die Wehrpflicht; die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Zivildienstleistenden sowie der an der Durchführung des Zivildienstes Beteiligten sind daher im Zivildienstgesetz im Einzelnen geregelt, wobei die Regelungen aus Gleichbehandlungsgründen weitestgehend den gesetzlichen Regelungen im Wehrpflichtgesetz entsprechen. Ungeachtet dieser notwendigen staatlichen Reglementierung ist dem Zivildienst jedoch ein grundlegendes freiwilliges Element eingebaut, das ihm sein spezifisches Profil gibt: Fast alle Zivildienstleistenden (98 %) suchen sich ihre Dienststelle selbst aus; bei einem Bewerbungsgespräch und/oder einer Hospitation werden Interessen, Fähigkeiten und Vorkenntnisse des Zivildienstpflichtigen mit den Erwartungen und Angeboten der Einsatzstelle abgeglichen. Zwischen Dienststelle und Zivildienstleistenden werden Einsatzbeginn, Einsatzfeld und Einsatzort frei vereinbart. Dies wird gemeinsam in der **Einverständniserklärung** festgelegt. Der Einverständniserklärung kommt somit in der aktuellen Praxis nicht nur eine besondere Bedeutung für den „technisch“ reibungslosen Beginn und Ablauf des Zivildienstes, sondern insbesondere auch für die Zufriedenheit der Zivildienstleistenden und ihrer Dienststellen zu. Dort, wo der Zivildienst als sog. unmittelbarer Dienst am Menschen geleistet wird, ist eine solche Einverständniserklärung nicht zuletzt auch zum Wohle der betreuten Klientinnen und Klienten unabdingbar.

Was zeichnet den **Zivildienst als besonderes Sozialisations- und Lernfeld** aus?

- Die langjährige und reibungslose Integration des Zivildienstes in das Feld der Wohlfahrtsverbände und sozialen Dienste im Sinne einer Public Private Partnership sichert einen hohen Bekanntheitsgrad und eine weit reichende Anerkennung seiner Leistungen in der Gesellschaft.
- Im Zivildienst werden vielfältige Leistungen für das Gemeinwohl erbracht und nachweislich z.B. die Qualität sozialer und pflegerischer Dienste gesteigert.¹
- Durch die Ausdifferenzierung und Heterogenität des dritten Sektors in Deutschland ist auch für den Pflichtdienst „Zivildienst“ innerhalb der definierten Einsatzfelder eine vielfältige individuelle Ausgestaltung möglich.
- Die Beteiligungs- und Entscheidungsmöglichkeiten im Rahmen des Pflichtdienstes werden im bisher stark institutionell-schulisch geprägten Lebenslauf junger Männer häufig als erste wichtige und selbstaktiv gestaltete Entscheidung wahrgenommen.
- Trotz der vielfältigen Verknüpfungen des Zivildienstes mit so unterschiedlichen gesellschaftlichen Handlungsfeldern wie Soziales, Bildung, Umwelt oder Natur ist die „Arbeitsmarktneutralität“ ein zentrales Kriterium des Zivildienstes.
- Durch die Ausrichtung auf Tätigkeiten im sozialen Bereich und im Umwelt- und Naturschutz sowie durch die Integration in betriebliche Strukturen birgt der Zivildienst vielfältige Potenziale in Bezug auf Persönlichkeitsentwicklung, den Erwerb von Schlüsselkompetenzen und genderbezogene Lernprozesse.
- Neben diesen individuellen Lernprozessen kommt im Zivildienst auch eine weitere sozialpolitische und zivilgesellschaftliche Funktion zum Tragen: Durch den Pflichtcharakter erhalten eine Vielzahl junger Männer, die sich sonst voraussichtlich nicht im sozia-

¹ Vgl. BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002): Zivildienst und Arbeitsmarkt. Berlin, S. 585.

len Bereich engagiert hätten, die Chance, Erfahrungen in zwischenmenschlichen, existenziellen und Grenzbereichen der Gesellschaft zu machen und persönliche Befriedigung und Anerkennung durch eigene Hilfstätigkeit zu erleben. So kann der Zivildienst soziales und zivilgesellschaftliches Engagement initiieren und fungiert nachweislich als zentrale Rekrutierungsinstanz für junge Männer in sozialen Berufen.²

Diese zwei Seiten des Zivildienstes – die politische und rechtliche Verfasstheit eines Pflichtdienstes verbunden mit den eben dargestellten Elementen von Freiwilligkeit, flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten und der Einbettung in den allgemeinwohlorientierten Sektor – zeichnen das spezifische Profil des Zivildienst aus, welches auch in anderen Ländern aufmerksam wahrgenommen worden ist und wird.

Zivildienst als Forschungsgegenstand

Obwohl der Zivildienst gesellschaftspolitisch eine so herausragende Dimension aufweist, gab es in den letzten Jahren keine Forschungsstudie, die das Lernfeld „Zivildienst“ nicht nur auf Repräsentanz bei Zivildienstleistenden hin untersucht, sondern auch das Lernfeld „Zivildienst“ mit all seinen unterschiedlichen Akteuren – neben den Zivildienstleistenden auch Zivildienststellen, Zivildienstschulen, Verwaltungsstellen und Zivildienstgruppen sowie Regionalbetreuerinnen und Regionalbetreuer und andere – ins Blickfeld nimmt.

Im Rahmen des bis 2010 geplanten Forschungsprojektes „Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“, welches das **erste repräsentative Forschungsprojekt dieser Bandbreite im Zivildienst** darstellt, werden die Sozialisationsleistungen des Zivildienstes im Detail ermittelt und Rahmenbedingungen und Gestaltungsparameter herausgearbeitet, welche diese Sozialisationsleistungen bedingen oder ihre Größe beeinflussen.

² Vgl. Tremel, I./Cornelißen, W. (2008): Mann werden im Zivildienst – ein vernachlässigter Aspekt in der Debatte um den Zivildienst. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien. 26. Jahrgang (2008), Heft 1, S. 30-43.

2008 wurden schwerpunktmäßig **das Lernfeld und dessen verschiedene Akteure** untersucht. Hierbei spielen zum einen die fixen (juristischen, organisatorischen) Rahmenbedingungen, die das Lernfeld und die Aufgaben der Beteiligten strukturieren, eine Rolle. Als zentrale Einflussfaktoren wurden weiterhin Interaktionsfelder und flexible Gestaltungsparameter, Ressourcen, Interessen und Haltungen der Beteiligten ermittelt, die innerhalb des vorgegebenen Rahmens die Lernprozesse prägen. Diese komplexen Faktoren wurden mittels **qualitativer Interviews mit 36 Expertinnen und Experten** aus dem Feld erschlossen. Die ungewöhnlich große Anzahl qualitativer Experteninterviews ergab sich dabei nicht nur aus der Heterogenität des Feldes, die Experteninterviews waren maßgeblich auch Grundlage für die Entwicklung der Erhebungsunterlagen für die quantitativen Untersuchungen von Zivildienststellen und anderen Akteuren des Feldes, die im Jahr 2009 mit der repräsentativen Befragung Zivildienstleistender fortgesetzt werden.

Schwerpunkt der quantitativen Untersuchungen waren im Jahr 2008 die Zivildienststellen. An der **teilstandardisierten Fragebogenerhebung** beteiligten sich **insgesamt 277 Zivildienststellen**, darunter 226 Zivildienststellen mit besetzten Zivildienstplätzen und 51 Zivildienststellen mit seit über einem Jahr nicht besetzten Zivildienstplätzen.

	Grundgesamtheit (Daten BAZ, 02.06.2008)	Bruttostichprobe	Nettostichprobe (Rücklaufquote)
ZDS mit besetzten Plätzen	15.640	500 (geschichtet)	226 (45,2%)
ZDS mit seit über einem Jahr nicht besetzten Plätzen	8.545	250	51 (20,4%)

Tabelle 1: Überblick über die Datengrundlage der Fragebogenerhebungen

Mit Hilfe dieser breiten Datenbasis konnte einerseits das Lernfeld und dessen Gestaltungsparameter qualitativ beschrieben als auch über multivariate statistische Analysen quantitative Zusammenhänge zwischen den Entwicklungen der Zivildienstleistenden und diesen Parametern herausgearbeitet werden. Im Folgenden werden die qualitativen und quantitativen Erhebungen aufeinander bezogen. Die quantitativen Ergebnisse beziehen sich dabei vor allem auf Zivildienststellen mit besetzten Plätzen.

Zivildienststellen als Lernorte – Ergebnisse der Untersuchung

Die bisherigen Untersuchungen zeigen, dass sich aus Sicht der Zivildienststellen die **sozialen, die fachlichen und die Gender-Kompetenzen** der jungen Männer im Zivildienst – trotz seiner begrenzten Dauer von neun Monaten – entwickeln.

Wie die folgenden Darstellungen (Abbildung 1 und Abbildung 2) zeigen, sind diese Entwicklungen unterschiedlich stark ausgeprägt.

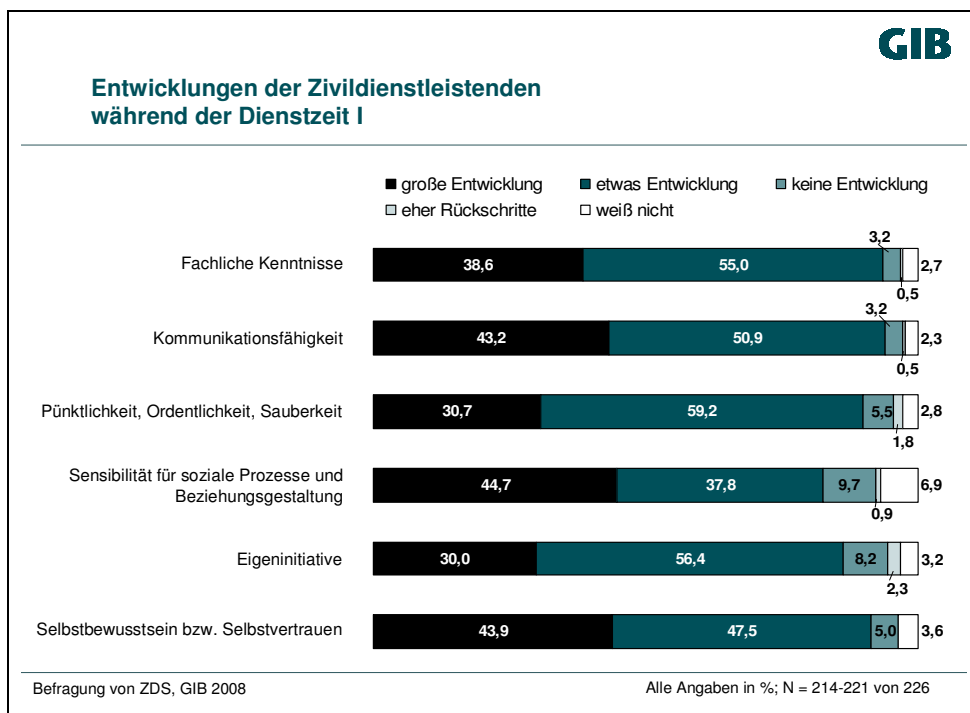


Abbildung 1: Entwicklungen der ZDL während der Dienstzeit aus Sicht der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen) I

Entwicklungen der Zivildienstleistenden während der Dienstzeit II

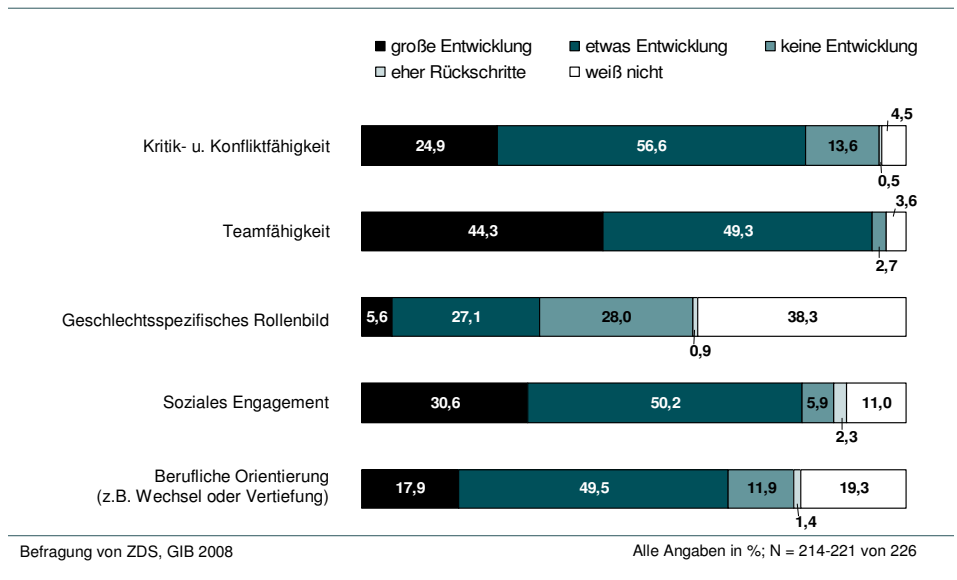


Abbildung 2: Entwicklungen der ZDL während der Dienstzeit aus Sicht der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen) II

Die befragten Zivildienststellen stellen eine deutliche Entwicklung der **sozialen Kompetenzen** der Zivildienstleistenden fest. Über 90 Prozent der Zivildienststellen konstatieren Entwicklungen bei der Kommunikationsfähigkeit, dem Selbstbewusstsein bzw. Selbstvertrauen und der Teamfähigkeit der Zivildienstleistenden. Außerdem beobachten über 80 Prozent der Zivildienststellen bei ihren Zivildienstleistenden eine Weiterentwicklung der Fähigkeiten wie Sensibilität für soziale Prozesse und Beziehungsgestaltung, Eigeninitiative, Kritik- und Konfliktfähigkeit sowie soziales Engagement. Bei allen genannten Merkmalen sieht etwa die Hälfte der Zivildienststellen Entwicklungen bzw. große Entwicklungen bei den Zivildienstleistenden.

Determinanten der Entwicklung sozialer Kompetenzen



Abbildung 3: Determinanten der Entwicklung sozialer Kompetenzen

Die Entwicklung von Sozialkompetenz wird dabei in diesem Kontext vor allem durch folgende Faktoren positiv beeinflusst:³

- durch eine aufgeschlossene, lernorientierte Haltung der Zivildienstleistenden,
- von einer entwickelten Anerkennungskultur in der Zivildienststelle,⁴
- von einem schriftlichen Konzept zum Einsatz der Zivildienstleistenden,⁵

³ Die statistisch ermittelten Einflussfaktoren erklären die Entwicklung von Sozialkompetenz zu 44 Prozent (entsprechend dem korrigierten R-Quadrat von 0,444, siehe Abbildung 3). Analog dazu ließen sich Einflussfaktoren ermitteln, die die Entwicklung fachlicher Kompetenzen zu 25 Prozent (korrigiertes R-Quadrat von 0,256, siehe Abbildung 4) und die Entwicklung von Gender-Kompetenzen zu 56 Prozent (korrigiertes R-Quadrat von 0,562, siehe Abbildung 5) erklären.

⁴ Eine Darstellung der Anerkennungskultur in den Zivildienststellen bietet Abbildung 9 im Anhang.

⁵ Eine Übersicht über die Praxis der Anleitung und Begleitung von Zivildienstleistenden in den Zivildienststellen gibt Abbildung 10 im Anhang.

- von ausreichenden pädagogischen Kompetenzen der Mitarbeitenden der Zivildienststellen, um den Zivildienst noch stärker auf Sozialisationswirkungen auszurichten und
- den Lernangeboten der Zivildienststellen oder ihrer Träger zur Förderung sozialer Kompetenzen.

Die Entwicklung sozialer Kompetenzen wird demgegenüber gebremst, wenn bei den Zivildienstleistenden zu Beginn der Dienstzeit das Bestreben, Aufwand jeglicher Art möglichst zu vermeiden, überwiegt.

Fachliche Kompetenzen entwickeln sich aus der Sicht der Zivildienststellen ähnlich stark wie die Sozialkompetenz. Insgesamt stellen 93,6 Prozent der Zivildienststellen bei den Zivildienstleistenden Entwicklungen der fachlichen Kenntnisse fest, darunter sehen 38,6 Prozent der Zivildienststellen eine große Entwicklung der Zivildienstleistenden.

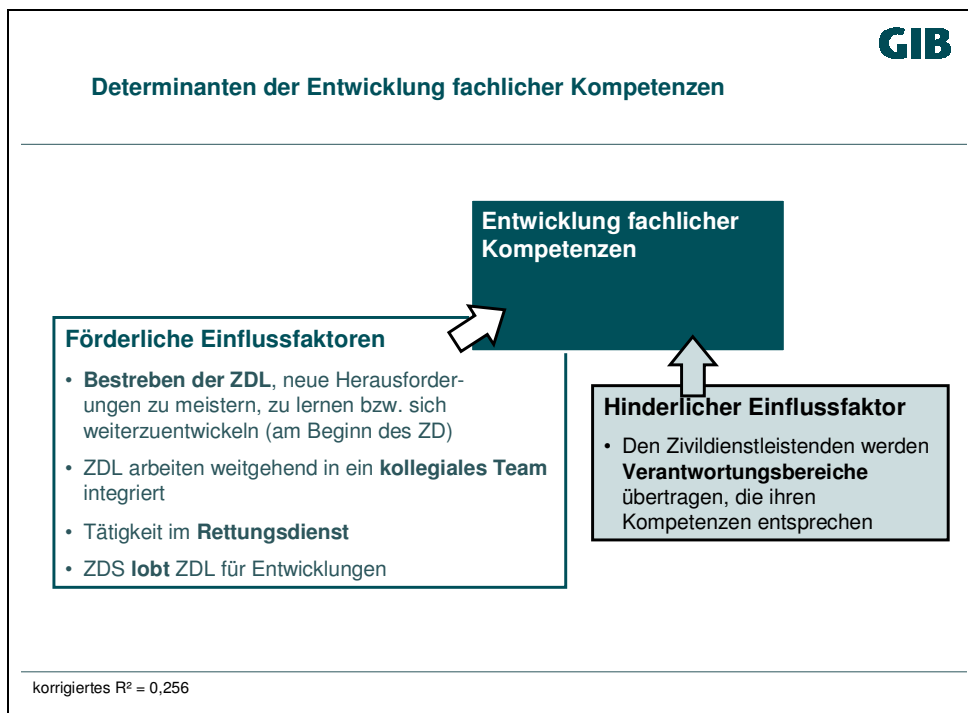


Abbildung 4: Determinanten der Entwicklung fachlicher Kompetenzen

Auch die Entwicklung von Fachkompetenz korrespondiert, wie Abbildung 4 zeigt, stark mit der Anerkennungskultur der Zivildienststelle und der lernoffenen Haltung der jungen Männer. Von Einfluss ist ebenfalls die Integration der Zivildienstleistenden in ein weitgehend kollegia-

les Team. Die Entwicklung von Fachkompetenz ist, nach Einschätzung der Zivildienststellen, besonders im Bereich des Rettungsdienstes zu beobachten. Für die Arbeit der Zivildienststellen ist bemerkenswert, dass die fachliche Kompetenzentwicklung nur dann möglich ist, wenn der Einsatz der jungen Männer auch in Feldern erfolgt, die zur Weiterentwicklung anregen. Orientiert sich die Übertragung von Verantwortungsbereichen an die Zivildienstleistenden ausschließlich an deren bereits vorhandenen Kompetenzen und ist somit keine Entwicklung nötig, wirkt sich dies eher hinderlich auf die fachliche Entwicklung aus.

Bezogen auf **genderspezifische Entwicklungen** sind im Rahmen des Zivildienstes bei den jungen Männern vor allem die Öffnung tradierter männlicher Rollenbilder und die Erweiterung des Berufswahlspektrums um Berufe und Berufsbilder, in denen Männer bisher deutlich unterrepräsentiert sind, zu erwarten. Für die Dienststellen ist vor allem der Rekrutierungsaspekt von männlichem Nachwuchs für soziale und pflegerische Berufe von Bedeutung. Ansonsten herrscht ein starker Geschlechterpragmatismus vor. Aufgrund der Unterjährigkeit des Dienstes wird die Mehrzahl der Zivildienstleistenden nicht mehr in intensiven pflegerischen Beziehungen eingesetzt.⁶ Dennoch sehen eine Reihe von Experten und Expertinnen, dass der Zivildienst durch die Integration junger Männer in den Bereich sozialer Dienste einen Erprobungs- und Anerkennungsraum für Beziehungsfähigkeiten und Fürsorglichkeit öffnet, die häufig in der männlichen Sozialisation nicht oder nur unzureichend zum Zuge kommen. Aufgrund des geschlechterpragmatischen Klimas sind vergleichsweise wenige Dienststellen für diesen Aspekt sensibilisiert. So sehen 32,7 Prozent der Zivildienststellen eine Entwicklung in Bezug auf geschlechtsspezifische Rollenbilder, aber nur 5,6 Prozent von ihnen beobachten eine große Entwicklung. 28 Prozent sehen diese Entwicklung nicht und mehr als ein Drittel der Zivildienststellen (38,3%) wollen oder können die Entwicklung dieses Kompetenzfeldes nicht beurteilen. Besonders interessant in diesem Zusammenhang wird sein, wie die Zivildienstleistenden selbst ihre Entwicklungen in diesem Bereich einschätzen.

⁶ Eine Darstellung über Belastungen, denen Zivildienstleistenden aus Sicht der Zivildienststellen ausgesetzt sind, bietet Abbildung 11 im Anhang.

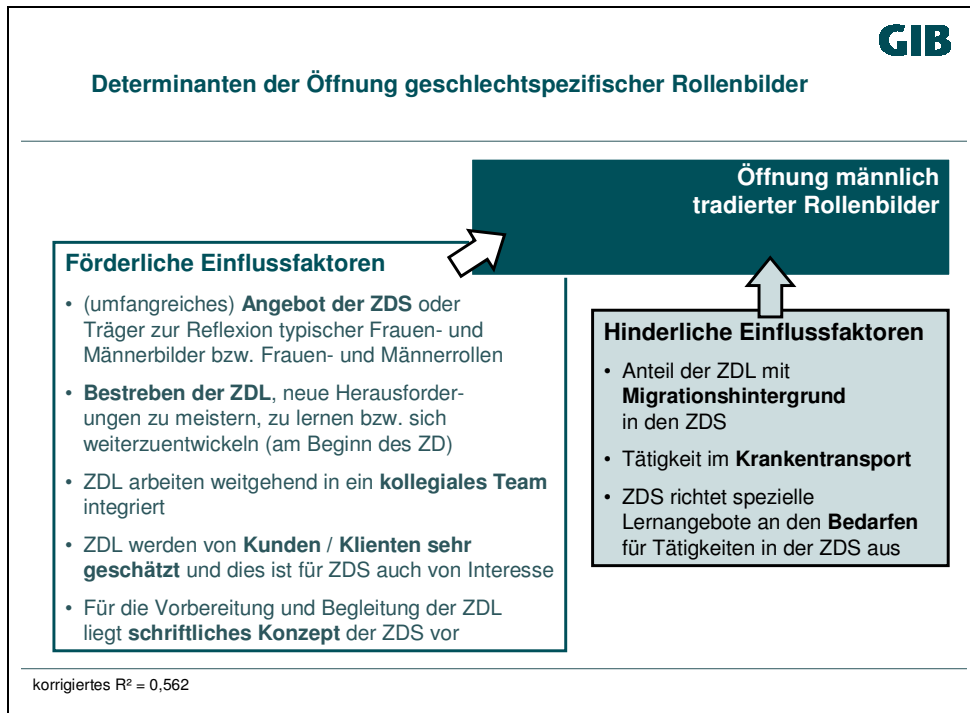


Abbildung 5: Determinanten der Öffnung geschlechtsspezifischer Rollenbilder

Zwei Einflussfaktoren prägen die Entwicklung der Gender-Kompetenz aus Sicht der Zivildienststellen besonders: ein umfangreiches Lernangebot der Zivildienststellen zur Reflexion von typischen Frauen- und Männerrollen und das Bestreben der Zivildienstleistenden, im Zivildienst neue Herausforderungen zu meistern, zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Förderlich ist außerdem die Wertschätzung der Zivildienstleistenden durch die Kundinnen und Kunden der Zivildienststellen. Die Entwicklung der Gender-Kompetenzen wird aber auch durch die Existenz eines schriftlichen Konzeptes für den Einsatz der Zivildienstleistenden und die Integration in ein kollegiales Team positiv beeinflusst, wenn sie mit einer lernoffenen Haltung der Zivildienstleistenden einhergeht. Allerdings sind im Rahmen des Zivildienstes auch negative oder hemmende Faktoren für die Weiterentwicklung der Gender-Kompetenz zu beobachten. Die Tätigkeit im Krankentransport/Rettungsdienst trägt mit ihren spezifischen Anforderungen offensichtlich weniger zur Öffnung tradierter Rollenbilder bei, das könnte darauf zurückzuführen sein, dass es sich um ein klassisch männlich konnotiertes Tätigkeitsfeld handelt. Auch in Zivildienststellen mit einem vergleichsweise höheren Anteil junger Män-

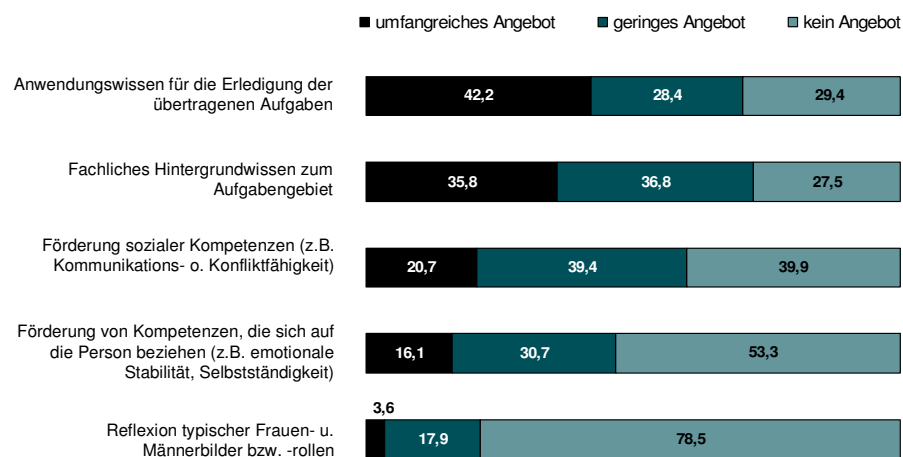
ner mit Migrationshintergrund ist die Öffnung männlich tradierter Rollenbilder erschwert.

Dem o. g. großen Einfluss von Lernangeboten zur Reflexion typischer Geschlechterrollen auf die Entwicklung der Gender-Kompetenz steht die Praxis gegenüber, dass viele Zivildienststellen diese Angebote nur sehr selten vorhalten.

Nach Aussagen der Zivildienststellen hängt die Kompetenzentwicklung der jungen Männer im Zivildienst ganz entscheidend von deren **Einstellungen, insbesondere von deren Lernhaltung**, ab. Die Erfahrungen der Zivildienststellen sind, dass dann die größten Effekte bei der Kompetenzentwicklung zu beobachten sind, wenn die jungen Männer den Zivildienst lernoffen und engagiert antreten und erleben. Die Mehrzahl der Zivildienstleistenden erfüllt nach Einschätzung der Zivildienststellen diese Voraussetzung (64,4%), nur 5,5 Prozent der Zivildienststellen teilen diese positive Einschätzung nicht (30,2% sind unentschieden).

Neben den gesetzlich geregelten Lernangeboten verbringen Zivildienstleistende durchschnittlich rund zwei Tage ihrer Dienstzeit in weiteren Lernmaßnahmen. **Spezielle Lernangebote**, die wie erwähnt signifikant positiv auf die Kompetenzentwicklung wirken, setzt dabei weniger als die Hälfte der Zivildienststellen oder ihrer Träger in umfangreichem Maße ein, wie die folgende Abbildung zeigt:

Spezielle Lernangebote der Dienststellen und ihrer Träger



Befragung von ZDS, GIB 2008

Alle Angaben in %; N = 195-204 von 226

Abbildung 6: Spezielle Lernangebote der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen) und ihrer Träger

Das umfangreichste Lernangebot gibt es zu dem für die Erledigung der übertragenen Aufgaben nötigen Anwendungswissen (42,2%) und zu fachlichem Hintergrundwissen zum Aufgabengebiet (35,8%). Lernangebote zur Förderung sozialer Kompetenzen oder Angebote zur Förderung von Kompetenzen, die sich auf die Person oder das Selbst beziehen werden in vergleichsweise geringem Ausmaß geboten (20,7% und 16,1%). Am geringsten ist das Lernangebot zur Reflexion typischer Frauen- und Männerbilder (3,6%).

In der Mehrheit der Zivildienststellen richten sich die Lernangebote voll oder überwiegend nach dem Bedarf für Tätigkeiten in der Dienststelle (76,2%), bei einem Viertel orientiert sich das Angebot voll oder überwiegend an den Interessen der Zivildienstleistenden (27,7%). Durch die Befragung der Zivildienstleistenden 2009 wird es möglich sein, diese Ergebnisse mit dem konkreten Nachfrageverhalten der Zivildienstleistenden zu vergleichen.

Eine Möglichkeit, die Lernchancen im Zivildienst weiter zu entwickeln bzw. zu vergrößern, würden die Zivildienststellen in einer **flexiblen Gestaltung der Dauer des Zivildienstes** und einer entsprechenden gesetz-

lichen Regelung sehen.⁷ Für die große Mehrzahl der Zivildienststellen wäre eine gesetzliche Regelung zur freiwilligen Verlängerung des Zivildienstes eine Erleichterung ihrer Arbeit (70,1%).

Einschätzungen von Regionalbetreuerinnen und Regionalbetreuern, Zivildienstschulen, Verwaltungsstellen und Zivildienstgruppen

Die in den Experteninterviews befragten Regionalbetreuerinnen und Regionalbetreuer, Vertreterinnen und Vertreter der Zivildienstschulen, Verwaltungsstellen und Zivildienstgruppen sehen aufgrund ihrer rechtlichen Aufgabenzuschnitte die Voraussetzungen und Spielräume für die Gestaltung von Lernprozessen im Zivildienst sehr unterschiedlich.

Die **Regionalbetreuer und Regionalbetreuerinnen** haben primär eine ordnende bzw. disziplinarische Aufgabe und überwachen die gesetzeskonforme Umsetzung des Zivildienstes. Mit Blick auf die Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst überprüfen sie die Durchführung des Einweisungsdienstes und wirken darauf hin, dass die Zivildienstleistenden in ihren Einsatzstellen angeleitet und begleitet werden. Nach ihrer Einschätzung hängen die positiven Wirkungen des Zivildienstes besonders von der Organisationskultur und den konkreten Tätigkeiten ab, die die Zivildienstleistenden verrichten. Durch die Lockerung der Regelungen zu den zugelassenen Einsatzfeldern hat sich der Aufgabenbereich der Regionalbetreuer und Regionalbetreuerinnen aus ihrer Sicht in den letzten Jahren tendenziell weg von der alleinigen Kontrolle der Dienststellen hin zu Vermittlern zwischen Dienststellen und Zivildienstleistenden entwickelt. Bei der Moderation von Konflikten und bei der Überwindung von Krisensituationen erweisen sie sich so als wichtige Schlüsselpersonen.

Die **Zivildienstschulen** sehen ihre Möglichkeiten bei der Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst vor allem in der konkreten inhaltlichen Ausgestaltung der Einführungslehrgänge im Rahmen der zentralen Vorgaben. Im Verhältnis zu den Einsatzstellen sehen sie sich in einem gewissen Legitimationskonflikt, da sich die Einsatzstellen als zentrale Lernorte des Zivildienstes begreifen. Die Zivildienstschulen sind sich auch be-

⁷ Weitere Aussagen der Zivildienststellen zu einer (noch) stärkeren Ausrichtung des Zivildienstes als Lerndienst fasst Abbildung 12 im Anhang zusammen.

wusst, dass bei ihnen die Lernmotivation der Zivildienstleistenden durch die bisher ausschließlich dienstlich angeordnete Teilnahme an den Lehrgängen nicht vorausgesetzt werden kann. Auf der anderen Seite bietet jedoch der Lernort Zivildienstschule als dienststellenferne und -externe Einrichtung die Chance, sich mit den neuartigen Bedingungen des Dienstes und den vielfältigen Anforderungen nochmals in der Gruppe auseinanderzusetzen und über erste Erfahrungen im Dienst freimütig zu reflektieren. Zudem wird im Kontakt mit anderen Dienstpflichtigen ein stärkeres Bewusstsein für den Zivildienst entwickelt. Die Kurse zur politischen Bildung ermöglichen neben den zivildienst- und fachspezifischen Themen die Diskussion weiterer sozialisationsrelevanter Themen des jungen Erwachsenenalters aber auch die Diskussion generationenübergreifender gesellschaftspolitischer Themen wie das des freiwilligen bürgerschaftlichen Engagements in der Zivilgesellschaft.

Die **Verwaltungsstellen und Zivildienstgruppen** sind insbesondere mit der Vorbereitung der Einberufungen durch das Bundesamt für den Zivildienst und entsprechenden Verwaltungsaufgaben betraut. Ressourcen für die Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst sehen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit im Anerkennungsverfahren von neuen Dienststellen sowie bei der Beratung von Zivildienstleistenden bei der Auswahl eines Zivildienstplatzes.

Lernfeld-aktive Zivildienststellen – Stand und Potenzial

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass der Zivildienst jungen Männern vielfältige Möglichkeiten des Lernens und der Kompetenzentwicklung bietet. Die Zivildienststellen verfolgen dabei **verschiedene Verfahren und Strategien der Integration und Partizipation der Zivildienstleistenden, setzen in der (fachlichen) Anleitung** vielfältige Akzente und schaffen Lernphasen und Lernräume, die den jungen Männern in den neun Monaten ihres Zivildienstes durch non-formale, informelle oder auch abschlussorientierte Lernchancen wichtige Impulse in den Kompetenzentwicklungen geben.

Das Spektrum, das von den Zivildienststellen unterschiedlich akzentuiert umgesetzt wird, reicht von speziellen Lernangeboten für die Zivildienstleistenden über die Entwicklung und Umsetzung einer Anerkennungskul-

tur in den Zivildienststellen bis zu speziellen Reflexionsangeboten für die Zivildienstleistenden.

Im Vorfeld der Untersuchungen in den Zivildienststellen sind in 36 sehr umfangreichen Experteninterviews mit Akteuren des Zivildienstes aller Ebenen die inhaltlich differenziert ausgerichteten Kriterien ermittelt worden, anhand derer nach „**eher Lernfeld-aktiven**“ und „**weniger Lernfeld-aktiven**“ Zivildienststellen unterschieden werden kann.

In der folgenden Tabelle 2 werden die Bedingungen der Kriterien, die in der quantitativen Befragung der Zivildienststellen erhoben wurden, aufgeführt und definiert, wobei jedem der sieben Kriterien ein oder mehrere Indikatoren im Fragebogen an die Zivildienststellen zugrunde liegt bzw. liegen:

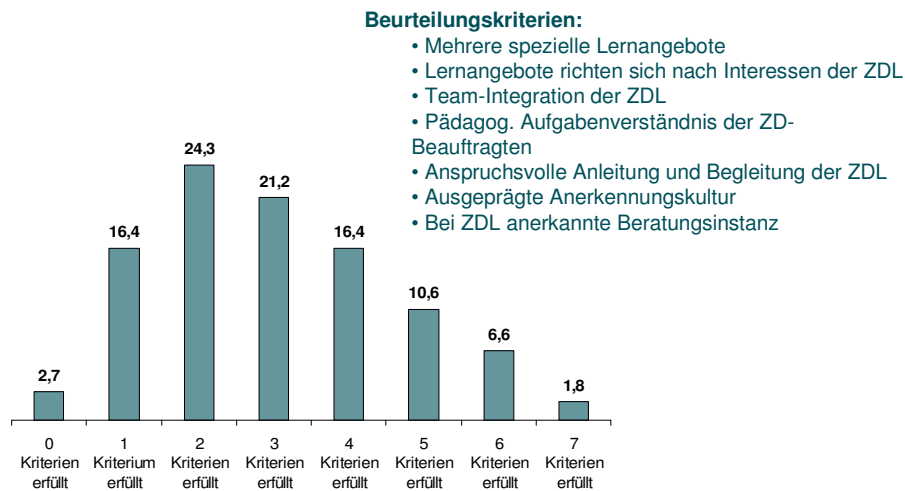
1	<p><i>Zu welchen Themen bieten Sie oder Ihr Träger den Zivildienstleistenden spezielle Lernangebote?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Anwendungswissen für die Erledigung der übertragenen Aufgaben, • Fachliches Hintergrundwissen zum Aufgabengebiet, • Förderung sozialer Kompetenzen (z.B. Kommunikations- oder Konfliktfähigkeit), • Förderung von Kompetenzen, die sich auf die Person / das Selbst beziehen (z.B. emotionale Stabilität, Selbständigkeit, Flexibilität oder Kreativität), • Reflexion typischer Frauen- und Männerbilder bzw. Frauen- und Männerrollen. <p>Kriterium 1 ist erfüllt, wenn mindestens dreimal ein „umfangreiches Angebot“ geboten wird.</p>
2	<p><i>Wonach richtet sich, welche speziellen Lernangebote Sie den ZDL machen?</i></p> <p>Kriterium 2 ist erfüllt, wenn Antwort: „nach den Interessen der Zivildienstleistenden“.</p>
3	<p><i>Welche Merkmale hat die Personalstruktur aus der Perspektive der Zivildienstleistenden?</i></p> <p>Kriterium 3 ist erfüllt, wenn Antwort: „weitgehend in ein kollegiales Team integriert“.</p>
4	<p><i>Was gilt für Sie persönlich als Zivildienstbeauftragte oder -beauftragter Ihrer Zivildienststelle? Sie verstehen diese Aufgabe...</i></p> <p>Kriterium 4 ist erfüllt, wenn Antwort: „überwiegend als pädagogische Tätigkeit“.</p>
5	<p><i>In wie weit treffen folgende Aussagen zur Anleitung und Begleitung der Zivildienstleistenden zu?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Erstgespräch werden die Erwartungen thematisiert, was die Zivildienstleistenden während ihres Dienstes lernen sollen. • Für die Vorbereitung und Begleitung der Zivildienstleistenden liegt ein schriftliches Konzept Ihrer Einrichtung vor. • Die Zivildienstleistenden haben die Möglichkeit zum Ausprobieren und Entwi-

	<p>ckeln von Projekten oder Problemlösungen in eigener Initiative.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für die Zivildienstleistenden gelten enge Vorgaben, was konkret und wie etwas abzuarbeiten ist. • Die fachliche Anleitung erfolgt auch durch andere Zivildienstleistende. • Die fachliche Anleitung erfolgt durch hauptamtlich Beschäftigte. • Zivildienstleistende werden ermutigt, Sonderurlaub für Bildungsmaßnahmen zu beantragen. • Die Zivildienstleistenden werden im Rahmen des kollegialen Teams begleitet, welches auf ihre speziellen Bedarfe eingeht. <p>Kriterium 5 ist erfüllt, wenn Antwort überwiegend „trifft voll zu“ oder „trifft überwiegend zu“ (bei fünfstufiger Skala Mittelwert aller Bewertungen < 2,5).</p>
6	<p><i>In wie weit treffen folgende Aussagen zur Anerkennung von Leistungen und von Mitwirkung zu?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorschläge der Zivildienstleistenden zu betrieblichen Abläufen werden berücksichtigt, • Zivildienstleistende werden für ihre Entwicklungen gelobt, • Entwicklungen der Zivildienstleistenden werden genau beobachtet; ihnen wird hierzu ein detailliertes Feedback gegeben, • Es wird darauf geachtet, Zivildienstleistende nicht nur für körperlich anstrengende, sondern auch sorgende Tätigkeiten oder besonderes soziales Engagement zu loben, • Die Zivildienstleistenden erhalten – auch ohne Antrag (§ 46 Abs. 2 ZDG) – ein Zeugnis, welches (künftige) Arbeitgeber qualifiziert und ausführlich über Kompetenzen und Engagement informiert. <p>Kriterium 6 ist erfüllt, wenn Antwort überwiegend „trifft voll zu“ oder „trifft überwiegend zu“ (bei fünfstufiger Skala Mittelwert aller Bewertungen < 2,5).</p>
7	<p><i>Wie gehen Ihre Zivildienstleistenden mit den Belastungen des Dienstes um?</i></p> <p>Kriterium 7 ist erfüllt, wenn Antwort: „Die Zivildienstleistenden suchen das Gespräch innerhalb der Dienststelle“.</p>

Tabelle 2: Kriterien der Klassifikation in Lernfeld-aktive ZDS

Fast alle der befragten Zivildienststellen (97,3%) erfüllen mindestens ein Kriterium. Lediglich 2,7 Prozent oder sechs der 226 befragten Zivildienststellen erfüllen keines der Kriterien, wie die folgende Abbildung zeigt.

Aktive Gestaltung des Lernfeldes Zivildienststelle



Befragung von ZDS, GIB 2008

Alle Angaben in %; N = 226

Abbildung 7: Aktive Gestaltung des Lernfeldes Zivildienststelle

Insgesamt kann **mehr als die Hälfte aller Zivildienststellen (56,6%) als „eher Lernfeld-aktive ZDS“ klassifiziert werden**, denn sie erfüllen drei und mehr Kriterien und bieten den Zivildienstleistenden damit in der Praxis des Zivildienstes differenzierte Lernchancen in unterschiedlichen Kompetenzfeldern. Etwa **ein Drittel der Zivildienststellen (35,4%) kann als „stark Lernfeld-aktiv“** charakterisiert werden, da sie mindestens vier Kriterien erfüllen. Fast jede zehnte Zivildienststelle erfüllt sogar sechs oder sieben Kriterien.

Die **Verteilung der einzelnen Kriterien** zeigt, dass Kriterien wie z.B. der Umfang der angebotenen Lernangebote (Kriterium 1) oder die Anleitung der Zivildienstleistenden (Kriterium 5) mit 15,0 bzw. 33,6 Prozent seltener erfüllt werden als die Einordnung der Zivildienstleistenden in ein kollegiales Team (80,1%) oder eine hohe Anerkennungskultur (66,4%). Die Interessen der Zivildienstleistenden sind für das Angebot spezieller

Lernangebote lediglich für ein Viertel der Zivildienststellen (23,9%) von Bedeutung.⁸

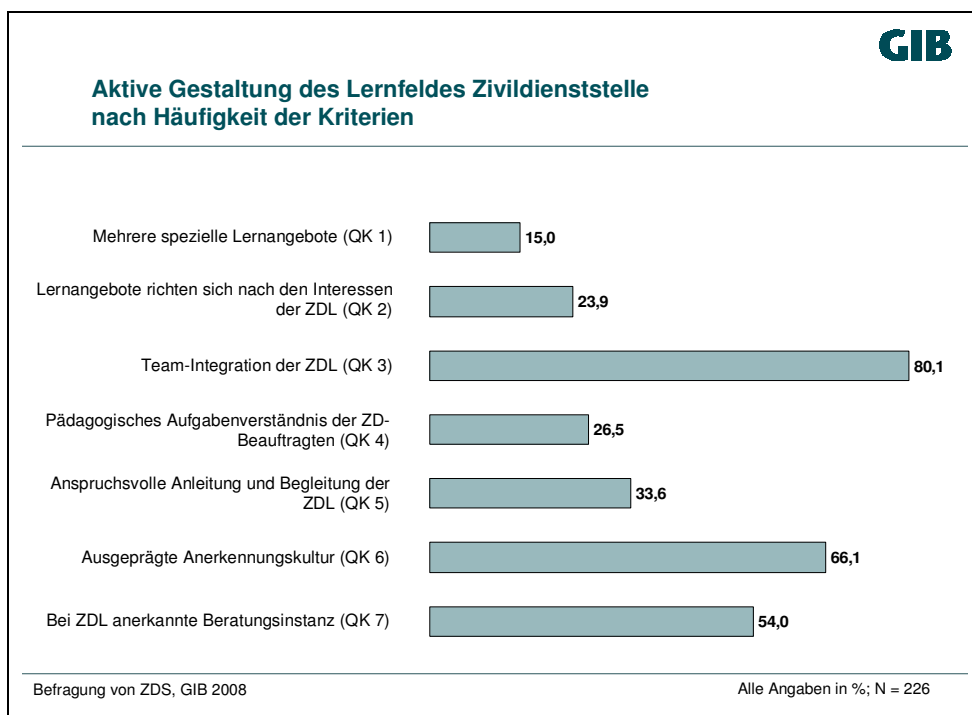


Abbildung 8: Aktive Gestaltung des Lernfeldes Zivildienststelle nach Häufigkeit der Kriterien

Bemerkenswert ist, dass die Erfüllung der Kriterien – oder die bewusste Gestaltung von Lernchancen in den Zivildienststellen – meist Ausdruck einer „**Lernfeld-aktiven**“ **Kultur** in den Einsatzstellen ist und nicht der Aktionismus in einzelnen Aktions- oder Handlungsfeldern. Deutlich wird dies daran, dass z.B. Zivildienststellen, die das Kriterium 1, „ein umfangreiches Angebot vorhalten“ erfüllen, u.a. auch in der Anleitung und Begleitung der Zivildienstleistenden sehr aktiv sind (Kriterium 5), eine hohe Anerkennungskultur etabliert haben (Kriterium 6), sich bei den Lernangeboten an den Interessen der ZDL orientieren (Kriterium 2) oder die Zivildienstleistenden in ein kollegiales Team einbinden (Kriterium 3).

Desgleichen geht in den Zivildienststellen mit einer aktiven Anleitung und Begleitung der Zivildienstleistenden (Kriterium 5) u.a. einher: eine

⁸ Mehrfachnennungen waren möglich.

hohe Anerkennungskultur (Kriterium 6), ein umfangreiches Lernangebot (Kriterium 1), das sich an den Interessen der Zivildienstleistenden orientiert (Kriterium 2) und wo die Zivildienstbeauftragten ihre Aufgabe (neben den gesetzlich geregelten Elementen) auch als pädagogische verstehen (Kriterium 4).

Kennzeichnend für diese Lernfeld-aktive Kultur in den Einsatzstellen ist auch, dass eine hohe Anerkennungskultur (Kriterium 6), ein umfangreiches Lernangebot (Kriterium 1) und eine aktive Anleitung und Begleitung der Zivildienstleistenden (Kriterium 5) dazu führt, dass die Zivildienstleistenden in den Einsatzstellen selbst aktiv werden, wenn sie Gesprächsbedarf haben und das Gespräch in den Dienststellen suchen.

Ausblick

In der **Fortführung des Forschungsprojektes** müssen die vorliegenden Befunde zur Gestaltung von Lernchancen und die Entwicklung von Kompetenzen aus der Sicht der unterschiedlichen Akteure und Institutionen des Zivildienstes durch die Untersuchung der tatsächlich erlebten Lernchancen und Kompetenzentwicklungen bei den Zivildienstleistenden ergänzt werden. Im Mittelpunkt des Forschungsprojektes „Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“ steht deshalb für das Jahr 2009 die repräsentative Befragung der Zivildienstleistenden.

Tabellenanhang

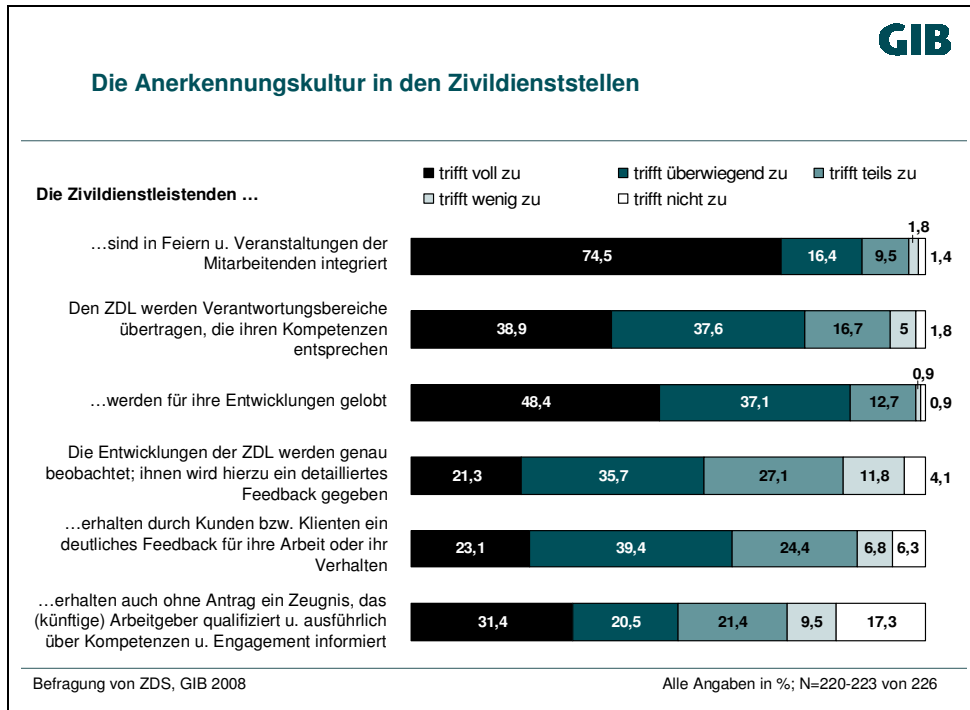


Abbildung 9: Die Anerkennungskultur in den Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen)

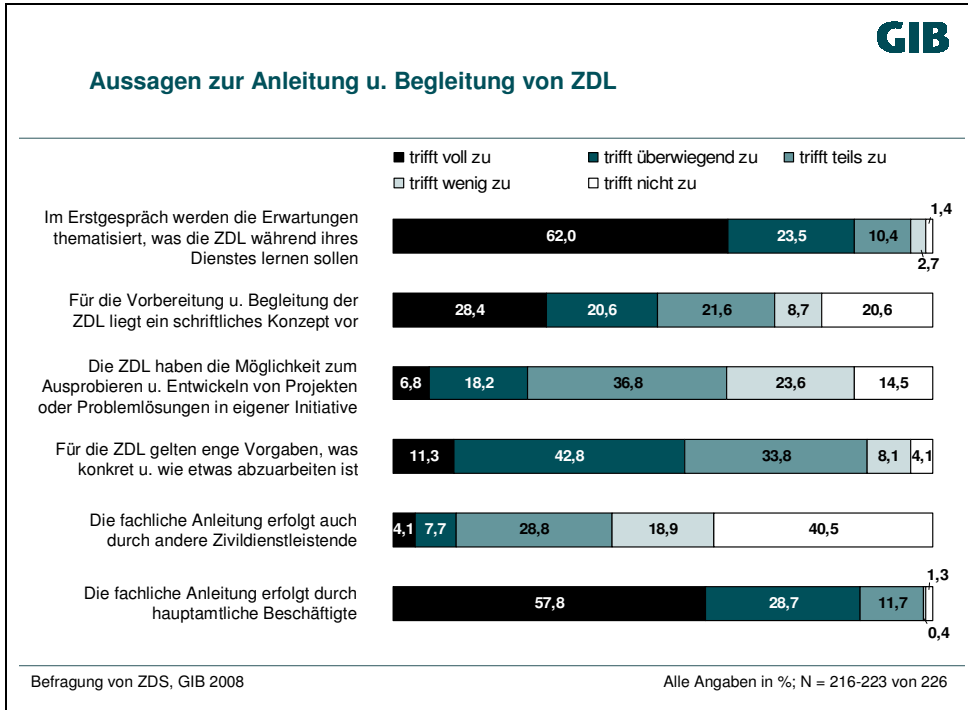


Abbildung 10: Aussagen der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen) zur Anleitung und Begleitung von Zivildienstleistenden

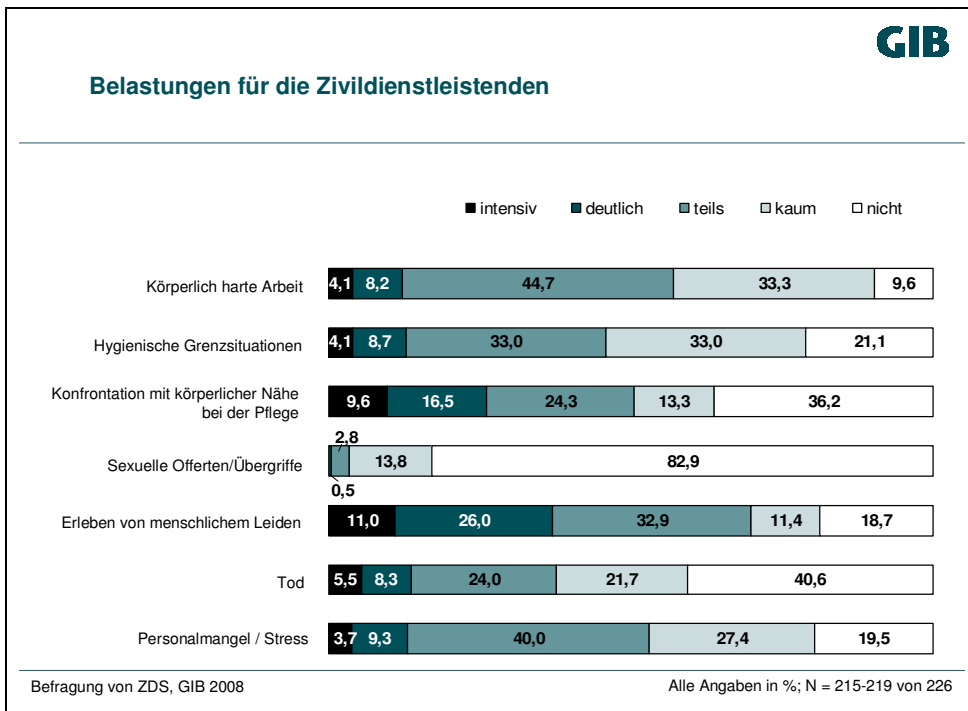
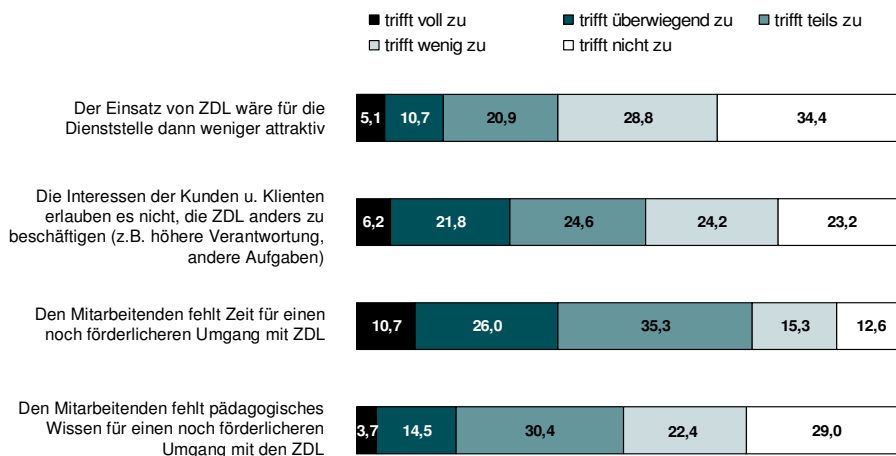


Abbildung 11: Belastungen für die Zivildienstleistenden aus Sicht der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen)

Intensivere Förderung von Zivildienstleistenden



Befragung von ZDS, GIB 2008

Alle Angaben in %; N = 211-215 von 226

Abbildung 12: Intensivere Förderung von Zivildienstleistenden aus Sicht der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen)