

GIB mbH Zimmerstraße 56 D-10117 Berlin

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Vorsitzende, Frau Kerstin Griese
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Zimmerstraße 56
D-10117 BerlinFon +49 (0)30 261 18 45
Fax +49 (0)30 262 61 51mail@gib-berlin.eu
http://www.gib-berlin.eu

**Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema „Änderung
des Zivildienstgesetzes“**

Unser Zeichen

Th.G.

Berlin, den

16. Dezember 2008

Sehr geehrte Frau Griese,

In der Anlage übermittle ich Ihnen und den Ausschussmitgliedern den beantworteten Fragekatalog zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema „Änderung des Zivildienstgesetzes“ am 17.12.2008.

Ich halte den Hinweis für notwendig, dass ich den Fragenkatalog primär aus der Sicht bisher vorliegender Ergebnisse des Forschungsprojektes „Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“, das ich im Auftrag des BMFSFJ bearbeite, beantwortet habe. Darüber hinaus konnte ich auf Erkenntnisse und Erfahrungen aus anderen Projekte zurückgreifen, die (ebenfalls) die Gestaltung von Lernprozessen und Lernarrangements zum Gegenstand hatten und insofern für die Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst durchaus relevant sein können. Fragen, für deren Beantwortung mir die Expertise fehlt, habe ich nicht beantwortet.

Für die bereits vorab angekündigte verspätete Bearbeitung bitte ich nochmals um Verständnis.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Gericke

Geschäftsführer:
Prof. Dr. Carsten BeckerHRB 33092
Amtsgericht Charlottenburg, Berlin

Fragenkatalog
zu der öffentlichen Anhörung
des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
zum Thema
„Änderung des Zivildienstgesetzes“
am Mittwoch, dem 17. Dezember 2008, 14:00 bis 16:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus, Saal 2.200

Fragen der Fraktion der CDU/CSU

1. Wird mit dem jetzt vorgelegten Gesetzentwurf die Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst unterstützt und sind die vorgesehenen Maßnahmen zielführend und erfolversprechend hinsichtlich der Persönlichkeitsentwicklung, des Erwerbs sozialer und fachlicher Kompetenzen des Zivildienstleistenden?

Wenn die Erfahrungen mit der Gestaltung von Lernarrangements und Lernprozessen in anderen Bereichen und deren Zielgruppen, wie z. B. der Begabten- oder der Benachteiligtenförderung berücksichtigt werden, dann kann damit gerechnet werden, dass der vorgelegte Gesetzentwurf die Gestaltung des Zivildienstes als Lerndienst bei einer entsprechenden Umsetzung grundsätzlich unterstützt. Dazu tragen sowohl die Regelungen in §4, Abs. 2a und §25 a und b, als auch die in §46, Abs. 1 und 2 bei. Dass dabei die Seminare für die Entwicklung sozialer Kompetenzen für die ZDL fakultativ sind, ist aus der Sicht der Gestaltung von Lernprozessen aus meiner Sicht kein Kritikpunkt. Es ging davon ausgegangen werden, dass die freiwillige Teilnahme der ZDL an diesen Seminaren in der Grundtendenz auch mit einem höheren Engagement einhergeht, als wenn diese Seminare verpflichtend wären. Allerdings sollten die ZDS in ihrer Begleitung der ZDL darauf hinwirken, dass die ZDL in diesen Seminaren ein attraktives Lernangebot sehen.

Die bisherigen Ergebnisse des Forschungsprojektes „Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“ weisen darauf hin, dass die überwiegende Mehrheit von ihnen den Zivildienst engagiert und lernoffen antritt und in diesem Sinn den 9monatigen ZD auch als Lebens- und Lernphase nutzen will, deren Passage nicht selten auch in eine Veränderung oder Verfestigung beruflicher Zielvorstellungen mündet.

2. Zur Lösung von Problemen, die sich aus der Verkürzung des Zivildienstes auf neun Monate insbesondere bei der individuellen Schwerstbehindertenbetreuung und der individuellen Schwerstbehindertenbetreuung von Kindern ergeben können, hat bereits die Kommission "Impulse für die Zivilgesellschaft" in ihrem Bericht vom Januar 2004 empfohlen, die rechtlichen Möglichkeiten einer freiwilligen Verlängerung des Zivildienstes zu prüfen. Diese Prüfung ist zwischenzeitlich erfolgt: eine freiwillige Verlängerung des nur noch neunmonatigen Zivildienstes entsprechend der freiwilligen Verlängerung des Grundwehrdienstes wäre rechtlich zulässig. Gleichwohl fehlen entsprechende Regelungen im Gesetzentwurf der Bundesregierung, weiterhin soll der Zivildienst neun Monate und keinen Tag länger dauern. Anerkannte Kriegsdienstverweigerer, die anstelle des Zivildienstes einen Freiwilligendienst leisten, verpflichten sich demgegenüber für mindestens zwölf Monate und bleiben in ihrem Freiwilligenstatus weiterhin sozial abgesichert. Zivildienstleistenden werden von den Dienststellen lediglich "Verlängerungsmöglichkeiten" in Form von Praktika, Minijobs o.ä. angeboten, die keine gleichwertige soziale Absicherung wie der vorangegangene Zivildienst bieten. Wie würden Sie vor diesem Hintergrund die Schaffung einer gesetzlichen

Grundlage für eine freiwillige Verlängerung des Zivildienstes bewerten?

Bisher erfolgt die freiwillige Verlängerung des ZD in den ZDS in einer „Grauzone“ (Praktika, 400 Euro Jobs...) und bedeutet für die meisten ZDL, die diese Möglichkeit trotzdem nutzen, eine tendenzielle Verschlechterung oder doch wenigstens eine größere Unsicherheit, was ihre arbeitsrechtliche und soziale Absicherung angeht. Im Rahmen des Forschungsprojektes haben die ZDS sehr deutlich eine (wie immer) klare, juristisch belastbare Regelung für eine freiwillige Verlängerung des ZD angemahnt. Die eigenen Interessen, die die Einsatzstellen damit verfolgen (Effizienz des Einsatzes der ZDL, Personalkontinuität, geringerer Einarbeitungsaufwand, personelle Absicherung der Aufgabe in den Einsatzstellen) werden von den positiven Effekten für die Gestaltung von Lernprozessen übertroffen: eine freiwillige Verlängerung, z.B. um drei Monate, vergrößert auch das Zeitfenster für die Gestaltung von Lernprozessen und ein freiwillig auf 12 Monate verlängerter ZD ist mit anderen Ausbildungsgängen besser kompatibel und entspricht auch stärker der „etablierten Lebensstaktung“ der jungen Männer. Denkbar ist auch, dass mit einer freiwilligen Verlängerung des ZD auf 12 Monate der praktische Einsatz der jungen Männer um anspruchsvollere und ggf. / z.B. anleitungsintensivere Tätigkeiten ergänzt werden kann. Ganz grundsätzlich würde die Ergänzung des Zivildienstes als Pflichtdienst um ein weiteres „Freiwilligenmoment“ dessen gesellschaftliche Akzeptanz weiter erhöhen.

Fragen der Fraktion der SPD

3. Inwieweit enthält der vorliegende Gesetzentwurf ausreichende Vorgaben und Standards, um die Verlässlichkeit und Qualität des Zivildienstes als Lerndienst und insbesondere um die fachliche Einweisung zu gewährleisten?

Der vorliegende Gesetzentwurf gibt mit dem obligatorischen Einweisungsdienst und den ebenfalls obligatorischen Seminaren zur Einführung und zur politischen Bildung als auch mit der Eröffnung fakultativer Angebote zur Förderung der sozialen Kompetenz und der Reflexion ausreichend Vorgaben und Standards um die Qualität des Zivildienstes als Lerndienst zu gewährleisten.

4. Wie beurteilen Sie die geplante Ausstellung von qualifizierten Dienstzeugnissen für Zivildienstleistende?

Die geplante Ausstellung von qualifizierten Dienstzeugnissen ist in zweierlei Hinsicht positiv zu beurteilen. Sie dokumentiert für den jungen Mann, die im Zivildienst erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten, schildert u.U. dessen Entwicklung und verbessert im positiven Fall die Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven des jungen Mannes. Diese Zertifizierung von Kompetenzentwicklung hat sich in den letzten Jahren in allen Bereichen durchgesetzt, in denen Lernprozesse ablaufen. Die Zertifizierung ist dabei vor allem für junge Männer attraktiv, deren schulische Abschlussleistungen den Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes nur bedingt entsprechen und die unter den Bedingungen praktischen Lernens, wie z.B. im Zivildienst, noch einmal eine Kompetenzentwicklung realisieren. Die Ausstellung qualifizierter Dienstzeugnisse signalisiert aber auch den ZDS, dass sie bestimmte Anforderungen an den Einsatz der ZDL erfüllen müssen. Deshalb sollte auch den ZDL die Ausstellung qualifizierter Dienstzeugnisse bereits in den Einführungsseminaren angekündigt werden.

Fragen der Fraktion der FDP

5. Wie beurteilen Sie die Regelung im Wehrpflichtgesetz, nach der ein vorübergehend untauglich gewordener Wehrdienstleistender aus dem Grundwehrdienst entlassen und später nach der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit erneut einberufen werden kann?

Hier ist mir keine Stellungnahme möglich.

6. Wie beurteilen Sie die Regelungen zu Einweisung, Einführung und Begleitung der Zivildienstleistenden?

s. Antwort auf Frage 3

Fragen der Fraktion DIE LINKE.

7. Wird durch die vorgeschlagene Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes (Artikel 5 Nr. 1 des 3. ZDGÄndG) die Problematik gelöst, dass junge Männer, die in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig sind, durch die Ableistung von Wehr- oder Zivildienst in vielen Fällen praktisch direkt in die Arbeitslosigkeit geführt werden?

Hier ist mir keine Stellungnahme möglich.

8. Welche Folgen ergeben sich, wenn die vorgeschlagene Änderung des Wehrpflichtgesetzes (Artikel 4 Nr. 3 des 3. ZDGÄndG) in Kraft treten würde, nach der Dienstleistende wegen einer nach Dienstantritt entstandenen vorübergehenden Dienstunfähigkeit entgegen der bisherigen Praxis auch gegen ihren Willen aus dem Dienst entlassen werden können?

Hier ist mir keine Stellungnahme möglich.

Fragen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

9. Welche Änderungsnotwendigkeiten sehen Sie beim § 14c Zivildienstgesetz auch unter Berücksichtigung der vorliegenden kritischen Bundesratsstellungnahme und welche Möglichkeiten zur Ausweitung des Ersatzes von Pflichtdiensten durch Freiwilligendiensten sehen Sie in diesem Zusammenhang?

Hier ist mir keine Stellungnahme möglich.

10. Inwiefern wird der Gesetzentwurf dem Anspruch des Zivildienstes als Lerndienst vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen, der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel und der perspektivischen Planungen gerecht?

Die Ergebnisse des schon genannten Forschungsprojektes belegen, dass über 90 Prozent der untersuchten ZDS in irgendeiner Form Lernprozesse initiieren oder unterstützen. In Abhängigkeit von der Anzahl der angelegten Kriterien können zwischen einem Drittel bis zur Hälfte aller ZDS als Lernfeld-aktiv gelten, d.h., sie unterstützen durch die Einbindung der ZDL in die Teams, die fachlichen Anleitungen und durch Anerkennungsstrukturen die Entwicklung der Fach-, Sozial- und/oder Gender-Kompetenz. Die Binnendifferenzierung zwischen den ZDS deutet darauf hin, dass der Transfer von Good Practice zur weiteren Ausprägung des Zivildienstes als Lerndienst beitragen könnte. ZDS, die lange und erfolgreich an der Gestaltung des Zivildienstes

zum Lerndienst mitwirken, können so anderer ZDS, die entweder nicht über die Ressourcen oder die entsprechenden Erfahrungen verfügen, in ihrer Arbeit unterstützen.