

Kirchliches Verständnis vom Dienst am Frieden – Dienste für den Frieden.

Aktualisiertes Grundlagenpapier
der Deutschen Kommission Justitia et Pax

Schriftenreihe Gerechtigkeit und Frieden
Herausgeber: Deutsche Kommission Justitia et Pax
Redaktion: Gertrud Casel

Kirchliches Verständnis vom Dienst am Frieden - Dienste für den Frieden.
Aktualisiertes Grundlagenpapier der Deutschen Kommission Justitia et Pax

Schriftenreihe Gerechtigkeit und Frieden, Heft 103

Redaktion: Jörg Lür

ISBN 978-3-940137-19-7, Neubearb. und erw. Auflage
ISBN 978-3-932535-75-8 (Erstausgabe, 2004)

Bonn, Oktober 2008

Auslieferung:
Justitia et Pax, Kaiserstr. 161, D - 53113 Bonn,
Tel: +49-228-103217 – Fax: +49-228-103318
Internet: www.justitia-et-pax.de - E-Mail: Justitia-et-Pax@dbk.de

Inhalt

Vorwort	5
1. Kirchliches Verständnis vom Dienst am Frieden - eine Analyse (lehr)amtlicher Dokumente	7
1.1. Biblisch-theologische Grundlegung des kirchlichen Verständnisses vom Dienst am Frieden	7
1.2. Sozial-ethische Grundlegung des kirchlichen Verständnisses vom Dienst am Frieden	7
1.3. Sozial-ethische Grundlegung der Dienste für den Frieden	10
2. Personaldienste	13
2.1. Fachkräfte in der Entwicklungsarbeit	13
2.2. Fachkräfte im Zivilen Friedensdienst (ZFD)	15
2.3. Fachkräfte in der Humanitären Hilfe	17
2.4. Berater/innen auf Zeit	18
3. Freiwilligendienste	20
4. Staatliche Dienste	26
4.1. Wehrdienst als Zeit- und Berufssoldat	26
4.2. Wehrdienst im Rahmen der Allgemeinen Wehrpflicht	29
4.3. KDV-Beratung	32
4.4. Zivildienst als Ersatz für die Ableistung der Wehrpflicht	34
4.5. Ersatzdienste für Wehr- bzw. Zivildienst	37
5. Empfehlungen	40
5.1. Empfehlungen für Personaldienste	40
5.2. Empfehlungen für Freiwilligendienste	43
5.3. Empfehlungen für den Wehrdienst als Zeit- und Berufssoldat	45
5.4. Empfehlungen zum Wehrdienst im Rahmen der Allgemeinen Wehrpflicht	47
5.5. Empfehlungen zur KDV-Beratung	48
5.6. Empfehlungen für den Zivildienst als Ersatz für die Ableistung der Wehrpflicht	49
6. Kirchliche Dienste – Werke, Aktionen, Verbände und Initiativen	51
6.1. AGEH	51
6.2. Katholische BAG für Freiwilligendienste	51
6.3. Katholischer Verbund entwicklungspolitischer Freiwilligendienst	53
6.4. Deutscher Caritasverband (DCV)	54
6.5. Oekumenischer Dienst Schalomdiakonat e.V. (OeD)	55
Anhang	
Überblick und Dokumentensammlung	57
Abkürzungsverzeichnis	58

Vorwort

Die Glaubwürdigkeit der Rede vom Frieden steht und fällt mit den praktischen Beiträgen, die für die Förderung des Friedens geleistet werden. Dies gilt für die Kirche ebenso wie für die Gesellschaft. Die entsprechenden Dienste müssen, wollen sie einen fruchtbaren Beitrag leisten, immer wieder aufs Neue in ihrer konkreten Verfasstheit befragt und den jeweiligen Erfordernissen angepasst werden. Durch die grundlegenden Wandlungen seit dem Ende des Kalten Krieges sowie die Zuspitzungen der Problematiken im Gefolge der Terroranschläge vom 11. September 2001 haben sich die gesellschaftspolitischen Kontexte der Dienste erheblich verändert. Die Deutsche Kommission Justitia et Pax begrüßt daher die gesellschaftliche Diskussion um die verschiedenen gesellschaftlichen Dienste, ist sie doch ein Ausdruck lebendigen Bemühens um eine Weiterentwicklung unserer friedenspolitischen Handlungsfähigkeit.

Im Jahr 2003 hatte die Deutsche Kommission Justitia et Pax die Ständige Arbeitsgruppe „Dienste für den Frieden“ beauftragt, ein Grundsatzpapier zu erstellen, das sowohl die theologischen und sozialetischen Grundlagen des kirchlichen Verständnisses vom Dienst am Frieden in Erinnerung ruft als auch die systematischen Problemstellungen herausarbeitet, mit denen sich die einzelnen Dienste derzeit konfrontiert sehen. Damit sollte ein orientierender Rahmen für die kirchlichen Bemühungen im Bereich der Friedensdienste geschaffen werden. 2004 wurde dieses Dokument von der Kommission verabschiedet und der Öffentlichkeit vorgestellt. Das Grundlagenpapier erwies sich in den folgenden Jahren als ein hilfreiches Instrument. Angesichts der Entwicklungen im Bereich der Dienste für den Frieden stellte sich die Frage nach einer Aktualisierung des Papiers. Ermutigt durch die Erfahrungen mit dem Dokument von 2004 hat Justitia et Pax eine Aktualisierung des Grundlagenpapiers in Angriff genommen.

Die Kommission versteht dieses Dokument wie seinen Vorläufer als weiteren Beitrag zur konkreten Anwendung der im Friedenswort der deutschen Bischöfe „Gerechter Friede“ dargelegten Perspektive. Sie verbindet mit der Veröffentlichung die Hoffnung, dass die vielfältige Bereitschaft von Menschen, sich in den Dienst des Friedens zu stellen, eine angemessene und fruchtbringende Würdigung erfährt – nicht zuletzt in der Art wie diese Dienste strukturiert werden.

Weihbischof Dr. Stephan Ackermann
Vorsitzender der Deutschen Kommission Justitia et Pax

1. Kirchliches Verständnis vom Dienst am Frieden - eine Analyse (lehr)amtlicher Dokumente

1.1. Biblisch-theologische Grundlegung des kirchlichen Verständnisses vom Dienst am Frieden

Das II. Vatikanische Konzil hat in seiner Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“ daran erinnert, dass die „Sendung der Kirche sich als eine religiöse und gerade dadurch höchst humane erweist“ (GS 11), weil sie - wie die Würzburger Synode später formulieren wird - die „Versöhnung mit Gott und der Menschen untereinander in Gerechtigkeit und Liebe“ (vgl. 2 Kor 5,14-21) beinhaltet. „Christliche Verkündigung vom Anbruch des Reiches Gottes und soziales Engagement in der Nachfolge Jesu (...) müssen als integrale Bestandteile des umfassenden kirchlichen Auftrags erkannt und verwirklicht werden.“ (EF 0.4). Insofern darf sich der christliche Dienst an der Welt nicht auf Gottesdienst (liturgia) und Verkündigung (martyria) beschränken, sondern muss den Einsatz für Solidarität und Gerechtigkeit (diakonia) umgreifen. Und da der Auftrag Jesu sich bis an die Grenzen der Erde erstreckt (vgl. Mk 16,15; Mt 28,19-20; Apg 1,8), endet diakonia auch nicht mit dem sozial-caritativen Dienst am nationalen „Limes“, sondern erweitert sich international um die Dienste für Entwicklung, Frieden und Versöhnung. Dieser Dienst an der Welt, der sich an Wort und Beispiel Jesu orientiert, „sich nicht bedienen zu lassen, sondern zu dienen.“ (Mk 10,45), lebt zudem von der christlichen „Hoffnung auf die neue Schöpfung, in welcher alle Tränen abgetrocknet, Klage, Trauer und Mühsal nicht mehr sein werden (Offb 21,4)“ (Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit 94).

1.2. Sozial-ethische Grundlegung des kirchlichen Verständnisses vom Dienst am Frieden

Würde des Menschen

Kirchlicher Auftrag und politische Aufgabe zur Gestaltung der (welt)gesellschaftlichen Ordnung orientieren sich gemeinsam an der einzigartigen und unveräußerlichen Würde des Menschen, die nach christlichem Verständnis in der Gottebenbildlichkeit von Mann und Frau gründet (Gen 1,26-28). Als vernunftbegabtes Geschöpf ist der Mensch dazu berufen, in einem dreifachen Beziehungsverhältnis bewusst und verantwortlich zu leben: zu Gott, zu den Menschen und zu den übrigen Geschöpfen. Diese Berufung, „das persönliche Leben und die Weltverhältnisse verantwortlich zu gestalten“, gilt „jedem

einzelnen und jeder einzelnen, aber nicht als Vereinzelte, sondern in Gemeinschaft“ (GF 58). Trotz seiner Gebrochenheit ist der Mensch zur „verantwortlichen Gestaltung der Welt“ imstande, weil diese Fähigkeit ihm „mit der Schöpfung wie mit der Erlösung“ (Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit 95) von Gott geschenkt wurde. Aufgrund seiner Würde kommen dem Menschen Rechte zu, die ihm ein menschenwürdiges Leben ermöglichen sollen. Sie ergeben sich, weil sich die Menschen „ungeachtet aller individuellen Besonderheiten und kultureller Eigenarten, ungeachtet von Rasse, Nation und Geschlecht“ gleichen - „im Hinblick auf das, was ihre Würde ausmacht und was ihnen aufgrund dieser Würde gebührt“ (GF 72).

Vorrangige Option für die Armen

Die mit der einzigartigen Würde des Menschen einhergehende Verpflichtung zum verantwortlichen Handeln verlangt nicht nur, die unveräußerlichen Rechte der anderen zu respektieren, sondern erwartet auch die Solidarität mit denjenigen, denen ein menschenwürdiges Leben vorenthalten wird. Deshalb wendet sich der christliche Dienst „vorrangig den Armen, Schwachen und Benachteiligten zu“. Er erhebt „die Option für die Armen zum verpflichtenden Kriterium des Handelns“ (Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit 105). Aufgrund ihres universalen Charakters umschließt diese Option nicht nur die schwächsten Glieder der eigenen Gesellschaft, sondern auch die notleidenden und unterdrückten Völker des Südens und Ostens. Sie weiß sich verbunden mit der Ethik des Volkes Israel, in der „der lebensförderliche Umgang mit den Armen“ als Nachweis für die Treue zum Bund Gottes gilt, der es einst aus dem Sklavenhaus Ägypten befreit hat (vgl. Dtn 24,17f). Und sie gründet sich auf die Gerichtsrede des Matthäusevangeliums (vgl. Mt 25,34-40), in der die „gelebte Solidarität mit den Geringsten“ nicht nur „zu einem Ort der Gottesbegegnung“, sondern von Jesus Christus zum Kriterium für die „Entscheidung über die endgültige Gottesgemeinschaft der Menschen“ erhoben wird (Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit 106).

Vorrangige Option für die Gewaltlosigkeit

Ebenso erfordert das aus der Unantastbarkeit der menschlichen Würde resultierende grundlegende Recht auf Leben nicht nur reziprok das Verbot zu töten, sondern schließt auch bei Rechtskonflikten und Rechtsverletzungen eine gewaltlose Antwort mit ein. Insofern macht sich der christliche Dienst die vorrangige Option für die Gewaltlosigkeit zur verbindlichen Norm seines Handelns. Positiv gewendet erwartet diese Option zudem „die Abkehr von Hass, Neid, Misstrauen und Hochmut sowie auch die Bereitschaft, für die Versöhnung verfeindeter Gruppen und Völker zu arbeiten“ (EF 2.2.1). Sie weiß sich damit auch dem besonderen Anspruch in der Nachfolge Jesu verpflichtet, der

sich selbst als Friedensbote verstand, das „Ethos der Gewaltfreiheit, der Feindesliebe und der Versöhnungsbereitschaft“ (GF 204) verkündete (vgl. Mt 5,17-48) und den Friedensstiftern die Gotteskindschaft verhiess (vgl. Mt 5,9).

Gemeinwohl

Als moralischer Maßstab für eine gesellschaftliche Ordnung gilt in der kirchlichen Soziallehre traditionell das Gemeinwohl, worunter „die Gesamtheit jener gesellschaftlichen Bedingungen“ verstanden wird, „die einer Person ein menschenwürdiges Leben ermöglichen“ (GF 62, vgl. auch GS 26). Zunächst obliegt dem Staat die Verpflichtung, entsprechende Rahmenbedingungen zum Schutz der Menschenwürde zu schaffen und für deren Einhaltung zu sorgen. Hierzu gehört in erster Linie die Garantie der Menschenrechte, die erst „zum Ausdruck bringen, dass den Menschen eine spezifische Würde eigen ist“ (GF 72), und unter denen sich drei Arten herauskristallisiert haben: „zum einen individuelle Freiheitsrechte, die den Schutz gegen Eingriffe Dritter oder des Staates in den Bereich persönlicher Freiheit gewährleisten...; zum anderen politische Mitwirkungsrechte, die Möglichkeiten eröffnen, selbst auf das öffentliche Leben Einfluss zu nehmen...; schließlich wirtschaftlich-soziale und kulturelle Grundrechte, die den Anspruch auf Teilhabe an den Lebensmöglichkeiten der Gesellschaft begründen und Chancen menschlicher Entfaltung sichern.“ (Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit 132) Da aber die Ausgangsvoraussetzungen der Menschen in der Gesellschaft real immer unterschiedlich sind, erweitert sich die Verpflichtung des Staates um die Forderung, „bestehende Diskriminierungen aufgrund von Ungleichheiten abzubauen und allen Gliedern der Gesellschaft gleiche Chancen und gleichwertige Lebensbedingungen zu ermöglichen“ (Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit 111). Für das Gemeinwohl zu sorgen obliegt aber auch „allen gesellschaftlichen Akteuren, den Kräften der Zivilgesellschaft ebenso wie denen des Marktes“ (GF 62). Daraus ergibt sich für den Staat die Pflicht, nicht nur „alles zu unterlassen, was zivilgesellschaftliches Engagement unterdrückt oder behindert“, sondern auch „die ´zivile Infrastruktur´ zu fördern“ (GF 125), die Freiwilligendienste für Solidarität, Gerechtigkeit und Frieden zu unterstützen.

Weltgemeinwohl

Das Gemeinwohl lässt sich heute nicht mehr nationalstaatlich definieren. Bereits das II. Vatikanum machte darauf aufmerksam, dass es „mehr und mehr einen weltweiten Umfang annimmt und deshalb auch Rechte und Pflichten in sich begreift, die die ganze Menschheit betreffen“ (GS 26). Erst das Weltgemeinwohl als moralischer Maßstab lässt „erkennen, wo nationalstaatliche Interessenverfolgung ihre Legitimität einbüßt, weil sie

elementare Rechte und Interessen anderer verletzt“ (Friedenswort der Kommission der Bischofskonferenzen der Europäischen Union 21). Es verlangt die Etablierung einer „internationalen Rechts- (und Friedens)ordnung mit Strukturen, die es ermöglichen, das Recht durchzusetzen“ (GF 64). Diese Ordnung schließt zunächst das Recht aller Staaten auf territoriale Unversehrtheit und das Recht auf politische und kulturelle Selbstbestimmung ein. Als „kollektives Menschenrecht“ wird es auch das „Recht auf Entwicklung“ beinhalten, das Recht schwächerer Staaten, „ihre sozialen, politischen und ökonomischen Lebensbedingungen (zu) verbessern“ (GF 79) und die ungleichen Ausgangsbedingungen von reicheren und ärmeren Staaten zu nivellieren. Alle diese Rechte aber bleiben rückgebunden an die jede Kultur übergreifende Idee der Menschenrechte, deren Charakter universal und unteilbar ist. „Nicht nur stehen sie jedem Menschen zu, sondern jeder hat Anspruch auf alle Menschenrechte.“ (GF 73) Und mit einem als weltweit verstandenen Gemeinwohl verbindet sich auch eine gerechte Weltwirtschaftsordnung. „Wie weit der Austausch zwischen reichen und armen Ländern der Forderung der Gerechtigkeit entspricht, ist daran abzulesen, ob und in welchem Maße die Ergebnisse solcher wirtschaftlichen Zusammenarbeit vor allem den am stärksten Benachteiligten zugute kommen.“ (GF 92)

1.3. Sozial-ethische Grundlegung der Dienste für den Frieden

Staatliche Friedenspolitik

Auch die Sorge um den gerechten Frieden, die ihr moralisches Maß am Weltgemeinwohl nimmt, obliegt den staatlichen und den gesellschaftlichen Akteuren. Analog zu den Verpflichtungen von Individuen auf nationaler Ebene muss sich staatliche Friedenspolitik auf internationalem Terrain an den vorrangigen Optionen für die Armen und die Gewaltfreiheit orientieren. Letztere lässt sich über eine Politik des Gewaltverzichts hinaus als „Politik der Gewaltvorbeugung und der Bekämpfung der Konfliktursachen“ (GF 138) realisieren. Das „weitgefächerte Aufgabenspektrum (...) reicht von der Frühwarnung über Verfahren der Streitschlichtung bis zum militärisch gestützten Krisenmanagement“ (GF 66). Allerdings wird auch präventive Politik nicht grundsätzlich die gewaltsame Eskalation von Konflikten ausschließen können. Dann kann die Pflicht zur Gewaltlosigkeit „mit der Pflicht konkurrieren, Menschen davor zu schützen, massivem Unrecht und brutaler Gewalt wehrlos ausgeliefert zu sein“ (GF 67). Insofern braucht der Staat Menschen, die sich in unterschiedlicher Weise beruflich in den „Dienst für den Frieden“ nehmen lassen. Zu ihnen gehört einerseits der Beruf des Soldaten, wenn er, wie schon das Zweite Vatikanische Konzil lehrte, „sich als Diener der Sicherheit und Freiheit der Völker (betrachtet). Indem er diese Aufgabe recht erfüllt, trägt er wahrhaft

zur Festigung des Friedens bei.“ (GS 79) Andererseits werden im Zuge einer am Vorrang der Gewaltvorbeugung orientierten Politik der Krisenprävention, der Konfliktbearbeitung und der Nachsorge auch zivilberufliche „Dienste für den Frieden“ notwendig, wie z.B. Mediation, Wahlbeobachtung, Rückkehrbegleitung von Flüchtlingen oder Versöhnungsarbeit. Hierbei muss jedoch sensibel zwischen zivilen „Berufsdiensten“ als Ausführungsorgane staatlicher Politik und „langfristigen Personaldiensten“ sowie „mittel- und kurzfristigen Freiwilligendiensten“ zivilgesellschaftlicher Akteure unterschieden werden. „Soweit es um die Förderung zivilgesellschaftlicher Entwicklungsprozesse geht, kommt dem Staat eine subsidiäre Rolle zu.“ (GF 182) Die Option für die Armen lässt sich im staatlichen Handeln über eine an der internationalen Gerechtigkeit orientierten Wirtschafts-, Agrar- und Forschungspolitik hinaus als Entwicklungspolitik realisieren. Diese reduziert sich keineswegs auf Not- und Katastrophenhilfe, sondern beinhaltet auch die „Schaffung von ökonomischen und sozialen Voraussetzungen zur (...) Verwirklichung“ der Menschenrechte (GF 74). Gemäß dem Prinzip der Subsidiarität ist der Staat aber auch gefordert, das zivilgesellschaftliche Engagement zu stützen und Freiwilligendienste zu fördern, ohne ihnen „den nötigen Spielraum zur schöpferischen Entfaltung ihres friedensfördernden Beitrags“ (EF 2.2.4.5.) einzuengen.

Zivilgesellschaftliches Engagement

Staatliche Politik sowie zivilgesellschaftliches Engagement, militärische und zivile staatliche Friedensarbeiter oder Entwicklungshelfer sowie langfristige Personaldienste und mittel- bzw. kurzfristige Freiwilligendienste für Frieden, Versöhnung und Entwicklung sind „in unterschiedlicher Weise auf die Sicherung und Förderung des Friedens hingeeordnet und ergänzen sich gegenseitig. Die Verflochtenheit der Friedensprobleme erfordert das Zusammenwirken der unterschiedlichen Berufungen und Berufe.“ (GF 181) In den Rahmen des zivilgesellschaftlichen Engagements für einen gerechten Frieden lassen sich auch die kirchlichen Aktivitäten einordnen. „Die besondere Berufung der Christen als Glieder einer weltweiten Gemeinschaft besteht darin, einen Raum für Versöhnung und Entwicklung zu schaffen, so dass Menschen in unterschiedlichen Konfliktlagen ihr Leben selbst in die Hand nehmen können... Zum Zeugnis für die Hoffnung auf einen gerechten Frieden in der Nachfolge Jesu ist das ganze Volk Gottes verpflichtet.“ (GF 177) Die Würzburger Synode betont die „persönliche Bereitschaft“ des Einzelnen, die „in besonderen Diensten für den Frieden ihren unterschiedlichen und vielfältigen Ausdruck finden“ (EF 2.2.4.) kann. Zu den kirchlichen „Diensten für den Frieden“ gehören die Dienste der Versöhnung und Vermittlung (GF 178), die Friedensdienste im Sinne der Völkerverständigung (GF 180), der zivile Friedensdienst (GF 182) und die Solidaritäts- und Entwicklungs-Dienste (GF 183). Partnerschaft charakterisiert das kirchliche Verständnis der personalen Beziehungen zwischen Nord und Süd, Ost und West. Men-

schen unterschiedlicher kirchlicher, sozialer und kultureller Herkunft tauschen ihre Gaben miteinander aus und gestalten so ihre Verbundenheit in der Einen Welt.

Staatsbürgerliche Pflichtdienste

Die Würzburger Synode betont, dass „Sicherung des Friedens“ als „Aufgabe der Politik“ „notwendig“ ist. (EF 2.2.4.4.). Die Bundesrepublik Deutschland hat hierzu ihre „jungen Bürger zum Dienst in der Bundeswehr oder, wenn sie Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen sind, zu einem Zivildienst“ verpflichtet. „Sofern die einzelnen Dienste für den Frieden im Ziel übereinstimmen und die weltweite Sicherung und Förderung des Friedens anstreben, kann man sagen, dass sie sich auf ihren unterschiedlichen Wegen zu diesem Ziel gegenseitig bedingen und ergänzen.“ (EF 2.2.4.5.) Denn auch die Zivildienstleistenden erbringen „ihren Beitrag zu einem ´sozialen Frieden´“ (GF 149). Aber als staatsbürgerlicher Pflichtdienst ist die Allgemeine Wehrpflicht immer auch ein Eingriff in die Grundrechte seiner Bürger, die nur „begrenzt zulässig“ ist und „einer konkreten und triftigen Begründung“ bedarf. „Die Allgemeine Wehrpflicht darf (...) nur so lange aufrecht erhalten werden, wie dies notwendig ist, damit Deutschland seine Aufgaben der Landes- und Bündnisverteidigung erfüllen und seine Friedensaufgaben in der internationalen Staatengemeinschaft wahrnehmen kann.“ (GF 146)

Rechtlicher Schutz von Kriegsdienstverweigerung aus Gewissensgründen

Das II. Vatikanische Konzil forderte erstmals einen Rechtsschutz für Kriegsdienstverweigerer: „Ferner scheint es angebracht, dass Gesetze für die in humaner Weise Vorsorge treffen, die aus Gewissensgründen den Wehrdienst verweigern, vorausgesetzt, dass sie zu einer anderen Form des Dienstes an der menschlichen Gemeinschaft bereit sind.“ (GS 79) Dabei muss sich der gesetzliche Schutz nicht nur auf diejenigen erstrecken, die aus Gewissensgründen jeden Krieg ablehnen. Neben der „allgemeinen Kriegsdienstverweigerung“ gibt es auch eine „selektive (situationsbezogene Anm. d. Vf.) Verweigerung der Teilnahme an einem bestimmten Krieg, entweder wegen der damit verfolgten Ziele oder der eingesetzten Mittel“. Die „Freiheit des Gewissens“ wird staatlich erst dann voll respektiert, wenn „die Rechte beider Gruppen von Verweigerern aus Gewissensgründen (...) gesetzlich geschützt werden“ (HF III A 6). Zudem muss auch das zur Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer angewandte Verfahren „der personalen Würde angemessen“ sein. Eine Gewissensprüfung herbeizuführen ist „vom christlichen Verständnis her unzumutbar“ (EF 2.2.4.3).

2. Personaldienste

Allgemeine Grundlagen

Entwicklungsarbeit und Friedens- oder Versöhnungsengagement stehen in engem Zusammenhang. Frieden setzt Gerechtigkeit voraus; Versöhnung bedarf auch materieller und sozialer Sicherheit. Langfristige Personaldienste in der Entwicklungs- und Friedensarbeit richten sich vorrangig an Menschen, die unter Unrechtsstrukturen leiden und ausgegrenzt sind. Personelle Zusammenarbeit unterstützt die Partner vor Ort in ihren Bemühungen, Armut zu vermindern, Lebensbedingungen zu verbessern, lokale Strukturen zu stärken und Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, gewaltsame Konfliktaustragung zu verhindern bzw. deren Folgen zu bearbeiten. Personelle Zusammenarbeit zielt auf „die Gesamtheit der gesellschaftlichen Bedingungen, die einer Person ein menschenwürdiges Leben ermöglichen“ (GF 62, vgl. auch GS 26).

Im Zentrum der personellen Zusammenarbeit stehen Fachkräfte, die ihre beruflichen Erfahrungen und sozialen Kompetenzen für eine befristete Zeit in den Dienst der Partner in Afrika, Asien, Lateinamerika und Osteuropa stellen. Der Rahmen der Mitarbeit ist unterschiedlich. Immer aber geht es darum, die Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der Partner zu fördern, den Dialog zu stärken sowie Begegnung, Austausch und gemeinsames Handeln im Sinne von Vernetzung zu ermöglichen. Personelle Zusammenarbeit ist somit mehr als der Transfer von fachlichen Kompetenzen und know how.

2.1. Fachkräfte in der Entwicklungsarbeit

Rechtliche Grundlage, gesellschaftspolitischer Kontext und kirchlicher Bezug

Bereits in den 50er Jahren leisteten zahlreiche katholische Verbände und Organisationen konkrete Entwicklungsarbeit, indem die zeitlich befristete Mitarbeit von deutschen „Laienhelfer/innen“ die finanzielle Förderung eines Entwicklungs- oder Missionsprojekts ergänzte. Deren Einsatz wurde als wichtiges Korrelat zur pastoralen Arbeit der Missionar/innen verstanden. Mit dem steigenden Engagement der kirchlichen Institutionen in diesem Sektor – nicht zuletzt durch die Gründung kirchlicher Hilfswerke und Einrichtungen - konnte mehr Personal vermittelt werden. Die direkte Anbindung an die Tätigkeit der Missionar/innen stellte nicht mehr den Regelfall dar. Mit der Einrichtung der katholischen Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH) im Jahre 1959 konnte der Einsatz des quantitativ gestiegenen Personals qualitativ verbessert werden. Aus Laienhelfer/innen wurden Entwicklungshelfer/innen. Gleichzeitig begann im säkularen

Bereich das personelle Engagement in der Entwicklungsarbeit. Im Jahre 1969 verabschiedete der Gesetzgeber das Entwicklungshelfergesetz (EhfG), in dem die rechtlichen Rahmenbedingungen und die sozialen Leistungen formuliert sind: "Entwicklungshelfer im Sinne des Gesetzes ist, wer ohne Erwerbsabsicht Dienst leistet, um in partnerschaftlicher Zusammenarbeit zum Fortschritt dieser Länder beizutragen (...)" (§1 (1) EhfG). Die Erlaubnis zur Entsendung des Personals wurde an die formelle Anerkennung des Trägers durch das Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) geknüpft. Als erster Entwicklungsdienst der heute sieben anerkannten Träger wurde die AGEH offiziell bestätigt.

Mit Blick auf den allgemeinen Wandel der Fachtermini wurde im Laufe der 80er Jahre auch der Begriff „Entwicklungshelfer/in“ durch den Begriff "Fachkraft" ersetzt. Bis heute haben fast 6.000 über die AGEH vermittelte Fachkräfte durch ihre Mitarbeit in Projekten überwiegend kirchlicher Träger einen Beitrag zu einer gerechteren und friedvolleren Welt geleistet.

Die Arbeit von Fachkräften steht in direktem Zusammenhang mit Armutsbekämpfung, Partizipation, Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen und auch mit der Erreichung der MDG. Psychosoziale Arbeit, Organisationsentwicklung oder Human Resource Management (HRM) sind prominente Handlungsfelder. Fachkräfte tragen dazu bei, nachhaltig gerechtere Verhältnisse und Strukturen als Voraussetzung für dauerhaften Frieden zu verwirklichen.

Die Erfahrungen zeigen, dass in der personellen Zusammenarbeit Prozesse in Gang kommen, die weit über die fachlich zu erfüllenden Aufgaben hinausgehen und einen wertvollen Beitrag zur Friedensförderung leisten. In der langfristig angelegten personellen Zusammenarbeit liegt die Chance des Austausches zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen. Vertrauen und Respekt können an die Stelle von Fremdheit und Bedrohung treten. Allein die Begegnung mit und das (Kennen) Lernen von anderen Kulturen tragen dazu bei, verständnisvoller und friedlicher miteinander umzugehen.

Die eingesetzten Kräfte müssen – neben allgemeiner Lebens- und Berufserfahrung - sowohl über ausgezeichnete fachliche Qualifikationen als auch über hohe soziale Kompetenzen verfügen. Im Auswahlverfahren nimmt etwa die interkulturelle Dialogfähigkeit einen wichtigen Stellenwert ein. Das Durchschnittsalter liegt derzeit bei rund 40 Jahren. Die Mitarbeit von Fachkräften in Projekten erfolgt meistens über 3 Jahre und unter der Verantwortung lokaler Trägerschaft. Die Finanzierung erfolgt jeweils projektbezogen durch die verschiedenen Einrichtungen der kirchlichen Entwicklungsarbeit wie Werke,

Verbände, Initiativen, aber in Einzelfällen auch durch nicht-kirchliche Einrichtungen oder direkt durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ, Im Zivilen Friedensdienst).

Entwicklungsdienst endet aber nicht mit dem Projekt: Fachkräfte sind aufgefordert, ihre Erfahrungen nach der Rückkehr in die eigene Gesellschaft einzubringen und damit an der Verständigung zwischen den Kulturen zu arbeiten. Dabei wenden sie sich gegen Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit in der eigenen Gesellschaft und tragen dazu bei, stereotype Vorurteile abzubauen. Tatsächlich sind heute zahlreiche ehemalige Entwicklungshelfer/innen beruflich in Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit tätig oder engagieren sich ehrenamtlich in Gemeinden, Verbänden oder Aktionsgruppen für ein friedfertiges Miteinander.

Aktuelle Problemstellungen

Der Bedarf der Partner im Bereich der Mitarbeit von Fachkräften unterliegt einem kontinuierlichen Wandel. Fachkräfte als „reiner“ Ersatz für nicht vorhandenes einheimisches Personal werden in Zukunft weniger benötigt. Allerdings deutet sich schon jetzt an, dass durch die Folgen von AIDS-Erkrankungen oder durch die Folgen kriegerischer Auseinandersetzungen in einigen Regionen wieder Fachpersonal – z.B. im Bereich der Gesundheitsversorgung – fehlen wird. Die Fachkräfte werden in Zukunft stärker in den Bereichen Dialog und Vernetzung zwischen den Zivilgesellschaften im Süden, vor allem aber zwischen Süd, Nord und Ost tätig sein. Denn die durch die Globalisierung verursachten Entwicklungen sind nur durch ein gemeinsames Handeln positiv (um)zugestalten. Hier wird künftig ein wichtiges Handlungsfeld der Fachkräfte in der Entwicklungsarbeit liegen. Darüber hinaus steht der Bereich der Trägerstrukturförderung stärker im Vordergrund, d.h. die Förderung lokaler Initiativen und Institutionen sowohl auf der operativen als auch auf der strukturellen Ebene. Ziel ist die Sicherung institutioneller Nachhaltigkeit, damit die lokalen Partner eigenständig und ohne kontinuierliche Unterstützung aus dem Norden engagierte Entwicklungsarbeit leisten können.

2.2. Fachkräfte im Zivilen Friedensdienst (ZFD)

Rechtliche Grundlage, gesellschaftspolitischer Kontext und kirchlicher Bezug

Viele Vorhaben der kirchlichen Entwicklungs- und insbesondere der Friedensarbeit leisteten auch schon vor dem Zivilen Friedensdienst (ZFD) einen Beitrag zum „gerechten Frieden“, der mehr beinhaltet, als das Schweigen der Waffen. Mit dem Zivilen Friedensdienst erfolgte jedoch eine eindeutige Schärfung und Hinwendung auf Programme

der Konfliktbearbeitung, Friedensentwicklung, Konflikttransformation, Friedenserziehung und Traumabewältigung.

Seit Mitte der 90er Jahre unterstützen kirchliche Einrichtungen in der politischen Lobbyarbeit die stärkere Förderung von Friedensarbeit und Konfliktmanagement. Zum einen entsprach dies der grundlegenden Veränderung der politischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen in zahlreichen Ländern, zum anderen aber auch der Schaffung eines zivilen Gegengewichts zu einer sich anbahnenden Beteiligung der Bundesrepublik Deutschland an militärischen Friedenseinsätzen. Mit dem von der Bundesregierung finanziell geförderten Programm „Ziviler Friedensdienst“ (ZFD - 1998/99) eröffneten sich für die kirchliche Entwicklungs- und Friedensarbeit neue Handlungsmöglichkeiten. Dem Sektor „Friedens- und Konfliktmanagement“ wurde jetzt ein besonders konturiertes Profil gegeben. Der ZFD stellt bewusst die personelle Komponente als konstitutives Element in den Mittelpunkt. Mit den Maßnahmen zum ZFD sind insbesondere die Bereiche Gewaltprävention und Konfliktnachsorge in das Zentrum friedenspolitischer Handelns gerückt.

Wie schon Entwicklung, so kann auch Frieden nicht von außen hineingetragen werden. Der ZFD ist erst dann ein geeignetes Instrument zur Förderung des Friedens, wenn es ihm gelingt, das Engagement lokaler Friedensinitiativen zu unterstützen und wenn es gelingt, deren Programme zu qualifizieren und zu begleiten. Die Vorhaben orientieren sich an den Bedürfnissen der Partner vor Ort und werden auch von diesen formal getragen. Daher wird der ZFD im Verständnis kirchlicher Friedens- und Entwicklungsarbeit bewusst nicht als Interventionsinstrument außenpolitischer Handelns oder als Kompensation für militärisches Engagement verstanden. Im Gegenteil: Gerade die zivilgesellschaftlichen Organisationen sind in besonderer Weise der Subsidiarität verpflichtet.

An die Fachkräfte im Zivilen Friedensdienst werden besondere Anforderungen gestellt, die - neben den Voraussetzungen, wie sie bei den Fachkräften der Entwicklungszusammenarbeit gelten - v.a. eine besondere Sensibilität, Stabilität und Belastbarkeit beinhalten. Friedens- und Versöhnungsvorhaben sind oft mit besonderen Belastungssituationen verbunden und finden häufig unter schwierigen Bedingungen statt.

Handlungsfelder sind heute:

- Aufbau von Kooperations- und Dialogstrukturen über Konfliktlinien hinweg
- Schaffung von Räumen für die Begegnung von Konfliktparteien
- Friedensjournalismus, Vernetzung
- Reintegration und Rehabilitation

- Friedenspädagogik
- Stärkung der Rechtssicherheit
- Schutz vor Menschenrechtsverletzungen

Aktuelle Problemstellungen

Der Zivile Friedensdienst wurde 1999 ins Leben gerufen. Die Erfahrungen nach nunmehr neun Jahren belegen: Friedensfachkräfte, die lokale Partnerorganisationen unterstützen, zeigen Wirkung auf unterschiedlichen Ebenen. Ihre Beiträge verändern Denken, Einstellungen und Verhalten von Menschen, mit denen sie konkret zusammenarbeiten und von Gruppen, die an Beratungs- und Trainingsmaßnahmen teilnehmen. Sie geben fachliche Hilfe für gewaltfreie Formen der Konfliktgestaltung in Familie und Gemeinschaft. Sie befähigen gesellschaftliche Gruppen zur gewaltfreien Regelung von Konflikten und sie erzielen Wirkungen auf der politischen Ebene durch Vernetzungs- und Lobbyarbeit.

Nach der erfolgreichen Etablierung des ZFD wird es in Zukunft um die weitere Schärfung des Profils gehen. Dazu gehört die positive Unterscheidung gegenüber der „normalen“ Entwicklungszusammenarbeit im Sinne eines Fokus' auf das direkte Arbeiten an Ursachen und Folgen gewaltsamer Konflikte. Gleichzeitig müssen die komplementären Ergänzungen von Friedens- und Entwicklungsarbeit verstärkt genutzt werden. Für die AGEH als katholische Trägerorganisation wird es auch um die Frage gehen, welche besonderen Stärken und Chancen im Christlichen und im besonderen Bezug zu den Ortskirchen und kirchlichen Partnerorganisationen liegen.

2.3. Fachkräfte in der Humanitären Hilfe

Rechtliche Grundlage, gesellschaftspolitischer Kontext und kirchlicher Bezug

Viele Krisen, die durch Krieg und Verfolgung ausgelöst werden, fallen nicht aus heiterem Himmel. Sie sind vermeidbar, wenn rechtzeitig Ursachen erkannt und bekämpft werden. Auch bei naturbedingten Katastrophen ist oftmals die soziale Ungerechtigkeit der Grund, warum gerade die Armen zu den besonders Leidtragenden gehören. Dieser Zusammenhang erfordert, dass sich humanitäre Hilfe nicht auf das Verteilen von Nahrungsmitteln oder den Bau von Notunterkünften beschränkt, sondern schon in der Erst- und Nothilfe die Ursachen der Krisen angeht. Nur so kann der Grundstein für eine nachhaltige Lösung gelegt werden.

Um die erste Not zu lindern, muss in der Humanitären Hilfe schnell gehandelt werden. Die Personalfindung muss extrem schnell verlaufen, für Qualifizierungsmaßnahmen fehlt oft die Zeit. Deshalb ist Personal mit besonderen Vorerfahrungen und ausgewiesenen Kompetenzen gefragt. Es geht um kurzfristig zu realisierende Mitarbeit erfahrener Personen, die zeitnah und bedarfsgerecht eingesetzt werden können. Fachkräfte in der Humanitären Hilfe, die eng mit den Organisationen der kirchlichen humanitären Hilfe zusammenarbeiten, integrieren sich so schnell wie möglich in bestehende Netzwerke vor Ort, beziehen Menschen und lokale Organisationen ein und stärken deren Eigenverantwortlichkeit. Sie stellen die wichtige Brücke zwischen der Erstversorgung der notleidenden Bevölkerung und der langfristigen strukturorientierten Entwicklungs- oder Friedensarbeit dar.

Der Einsatz findet je nach Dauer und Vorerfahrung im Rahmen des Entwicklungshelfergesetzes oder anderer vertraglicher Regelungen statt.

Aktuelle Problemstellungen

Für Personaldienste ist es eine große Herausforderung, in kurzer Zeit qualifiziertes Personal zur Verfügung zu stellen. Gerade in diesem Bereich wird auch der Konkurrenzkampf internationaler Organisationen um geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spürbar. In Zusammenarbeit mit den Auftraggebern (insbesondere Caritas International) unterstützt die AGEH durch Nachwuchsförderungsprogramme längerfristige Personalpolitik.

2.4. Berater/innen auf Zeit

Rechtliche Grundlage, gesellschaftspolitischer Kontext und kirchlicher Bezug

Die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie die steigenden Anforderungen an die projektverantwortlichen lokalen Partner haben Mitte der 80er Jahre zur Schaffung des Programms „Berater/innen auf Zeit“ (BaZ) geführt. Entwicklung vollzieht sich in sehr komplexen Prozessen, die oft einer gezielten – zeitlichen befristeten – fachlichen Beratung bedürfen. Ergänzend zur kontinuierlichen Mitarbeit von Entwicklungshelfer/innen unterstützen daher die BaZ Partnerorganisationen bei der Lösung wesentlicher Probleme, z. B. im Hinblick auf sektorale Konzepte, Projektabwicklung, Evaluierung, Vernetzung und Erfahrungsaustausch. Gleichzeitig nehmen sie eine wichtige Brückenfunktion zu den Partnerorganisationen im Norden wahr und unterstützen den Dialog zwischen den Projektbeteiligten. Durch ihre Arbeit werden die Partner im Süden

und Osten gestärkt und deren Anliegen und Probleme zielgerichteter in die Werke des Nordens eingebracht.

Das BaZ-Programm ist inhaltlich eng an das jeweils beteiligte Hilfswerk gebunden, das auch die Bereitstellung des Beratungsangebots inhaltlich steuert. Die Berater/innen arbeiten formal unabhängig im Rahmen eines mehrjährigen Arbeitsvertrages mit der AGEH. Die einzelnen Beratungsaufträge dauern zwischen einigen Wochen oder mehreren Monaten.

Aktuelle Problemstellungen

Für die Beratung auf Zeit gibt es sowohl bei den Partnern vor Ort als auch bei den Kooperationspartnern im Norden weiterhin hohen Bedarf. Diese Einschätzung hat auch eine im Jahr 2001 von der AGEH und Misereor in Auftrag gegebene Evaluierung bestätigt, die die positiven Wirkungen der Beratung hervorgehoben hat.

Angesichts der begrenzten Möglichkeiten und Ressourcen, solche Beratung bereitzustellen, ist stets sorgsam abzuwägen, in welchen Fällen, für welche Aufgaben und Zeiträume BaZ eingesetzt werden sollen. Hier sind etwa Fachberatungen im technischen Sinne anders zu handhaben als prozessorientiert angelegte Organisationsberatungen.

Die Berater/innen werden neben dem fachlichen Anspruch an ihre Professionalität mit weiteren hohen Anforderungen und Herausforderungen konfrontiert. Durch ihre Funktion haben sie einerseits die Aufgabe, den Partnern im Süden/Osten und im Norden den Spiegel vorzuhalten und gewissermaßen eine außen stehende Rolle einzunehmen. Andererseits wird von ihnen ein hohes Maß an Identifizierung und Loyalität mit den Auftraggebern erwartet. Zudem sollen sie in ihrer Arbeit eine Brücken- oder Dialogfunktion übernehmen. Diese vielen Aufgaben miteinander zu verbinden ist schwierig. Nicht selten besteht die Gefahr, sich "zwischen die Stühle zu setzen". Daher ist ein hohes Maß an Beratungs- und Kommunikationskompetenz nötig.

Neben den Beratungsangeboten im Rahmen der Arbeit der Hilfswerke wird das BaZ-Programm seit 2005 auch für die Qualifizierung und Begleitung von internationalen Freiwilligendiensten in Lateinamerika im Zusammenhang mit der Arbeit der Service- und Beratungsstelle fid in der AGEH genutzt. Durch die Schaffung des neuen BMZ-finanzierten Freiwilligendienstes „weltwärts“ wird der Beratungsbedarf deutlich zunehmen. Hier bietet das BaZ-Programm neben der Mitarbeit von Entwicklungsfachkräften vor Ort spezifische Möglichkeiten gerade im Bereich des Dialogs mit aufnehmenden Partnern der Entsendeorganisationen im Süden und Osten und ihrer Stärkung für die weitere Entwicklung qualifizierter Freiwilligendienste.

3. Freiwilligendienste

Rechtliche Grundlage und gesellschaftspolitischer Kontext

Freiwilligendienste ermöglichen soziales Lernen, greifen die Bereitschaft von jungen Menschen zum Engagement auf und stärken das Bewusstsein für das Gemeinwohl. Im internationalen Bereich leisten sie einen Beitrag zur Partnerschaftsarbeit und fördern den personellen Austausch verschiedener Ortskirchen. Internationale Freiwilligendienste unterstützen solidaritätsstiftendes und –förderndes Engagement weltweit. Seit einiger Zeit steigt die Zahl der Dienstleistenden im Ausland sowie der Ausländer im Inland an.

Freiwilligendienste verstehen sich als Bildungsangebot eines sozialen Lernfeldes mit vielfältigen Erfahrungs- und Orientierungsmöglichkeiten. Im Hinblick auf die Persönlichkeitsentwicklung ermöglichen sie zu lernen, Verantwortung für sich selbst zu übernehmen, für soziale Fragen zu sensibilisieren, eigenes Handeln, Verhaltensweisen und Einstellungen kritischer zu hinterfragen sowie persönliche und berufliche Perspektiven zu entwickeln. Im Hinblick auf soziale Fähigkeiten erweitern sie die eigene Kommunikations-, Kooperations-, Entscheidungs-, Kritik- und Konfliktfähigkeit, ermöglichen Lernen von Beteiligung und Mitbestimmung, fördern die Entwicklung politischer Handlungsperspektiven und ermutigen zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung. Freiwilligendienste sprechen auch die weltanschauliche/religiöse Dimension an, indem sie den eigenen Horizont, die eigenen Wertvorstellungen erweitern und bisher unbekannte Bereiche des Lebens, wie Altsein, Tod, Leben mit Behinderungen sowie interkulturelle und internationale Zusammenhänge erschließen.

Die einzelnen Träger der internationalen Dienste, wie Diözesen, Ordensgemeinschaften oder ihnen nahe stehende Initiativen, Kirchengemeinden, Verbände, Solidaritäts- und Eine-Welt-Gruppen haben unter unterschiedlichen Titeln (z.B. Soziale Dienste für den Frieden und Versöhnung, Missionarischer Dienst oder Solidarischer Dienst) spezifische Profile für ihr Freiwilligenprogramm entwickelt:

- Freiwilligkeit ist die grundlegende Disposition für Ausgang und Verlauf des Dienstes: freiwillig werden Zeit, Mittel und Energien für den Dienst aufgewandt und dafür Verzichtes hingenommen.
- Soziales Engagement bestimmt konkretes Handeln. Was im eigenen Leben an Mitmenschlichkeit und an Ordnungen, die Solidarität fördern, erfahren und gelernt wurde, soll weitergegeben und immer wieder neu gestaltet werden.
- Dienst im Sinne des Dienens ist Weg zum Mitmenschen. Hinwendung zum Mitmenschen gibt dem Leben Sinn. Im Glauben und im Vertrauen, dass Hin-

wendung über das eigene Leben hinaus tragend ist, gewinnt das Dienen eine bleibende, die menschliche Sehnsucht erfüllende Gültigkeit.

- Die Vision von der Einen Welt wird verbunden mit dem Auftrag, zur Versöhnung und zur interkulturellen Verständigung, zur sozialen Gerechtigkeit und zum Frieden in unserer Welt in christlicher Verantwortung beizutragen.

Auch wenn viele dieser Dienste ohne besondere gesetzliche Grundlagen in einem Zeitraum von 6-24 Monaten geleistet werden, sind doch besondere staatliche Regelungen, die dem Schutz der Freiwilligen, der Sicherung geeigneter pädagogischer Rahmenbedingungen oder der Förderung des Freiwilligendienstes dienen, für die Weiterentwicklung von Zahl, Art und Struktur des Freiwilligendienstes von großer Bedeutung. In Bezug auf rechtlichen Schutz zählen hierzu vor allem internationale Konventionen oder andere Vereinbarungen zum Status der Freiwilligen (UN-Abkommen, Europarat-Konventionen, EU-Empfehlung zur Mobilität und Entsenderichtlinie, zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen) und die nationale Gesetzgebung zu Jugendfreiwilligendiensten (Freiwilliges Soziales Jahr/Freiwilliges Ökologisches Jahr [FSJ/FÖJ]), zum Zivildienst und zum Kindergeld). Möglichkeiten der finanziellen Förderung ergeben sich durch das von der EU eingerichtete Förderprogramm Europäischer Freiwilligendienst (EFD) im Aktionsprogramm „Jugend in Aktion“. Die Bildungsarbeit der Jugendfreiwilligendienste FSJ und FÖJ sowie die Auswahl, Vorbereitung und Nachbereitung bei längerfristigen Freiwilligendiensten werden im Rahmen des Kinder- und Jugendplans des Bundes (KJP) im In- und Ausland gefördert. Die Gesetzesnovelle zum Jugendfreiwilligendienstegesetz (2008) führt das bisherige Gesetz zur Förderung des Freiwilligen Sozialen Jahres und das Gesetz zur Förderung des Freiwilligen Ökologischen Jahres zusammen und flexibilisiert diese Dienstformen weiter. So bleibt es zwar bei einer Regeldauer von 12 Monaten, einer Mindestdauer von 6 Monaten und einer Höchstdauer von 18 Monaten, in Ausnahmefällen kann der Jugendfreiwilligendienst jedoch auch bis zu einer Dauer von 24 Monaten geleistet werden. Daneben wird es ermöglicht den Freiwilligendienst zu unterbrechen und in Abschnitten in einer Länge von mindestens drei Monaten zu leisten. Neu eingeführt werden ferner Kombinationsmöglichkeiten: So können nun ein Auslands- und ein Inlandsfreiwilligendienst oder Freiwilligendienste in unterschiedlichen Einsatzbereichen (z.B. Ökologie und Soziales) kombiniert werden. Der Bildungscharakter der Jugendfreiwilligendienste wird gestärkt. Neben wichtigen sozialen und personalen Kompetenzen sollen junge Menschen in Freiwilligendiensten stärker berufliche Orientierung vermittelt bekommen, die als Schlüsselkompetenzen auch den beruflichen Einstieg erleichtern sollen.

Das Einsatzstellenspektrum ist inzwischen weit aufgefächert und reicht vom sozialen Bereich über Sport, Denkmalschutz und Kultur, zum Naturschutz und dem gesamten ökologischen Bereich.

Bereits die FSJ-Gesetzesnovelle 2002 hat mit der Einführung des § 14c ZDG anerkannten Kriegsdienstverweigerern die Möglichkeit eröffnet, ein FSJ oder ein FÖJ mit der Regeldauer von 12 Monaten an Stelle eines Zivildienstes zu leisten.

Seit dem 1.01.2008 gibt es mit dem Förderprogramm "weltwärts" vom Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ein zunächst auf drei Jahre begrenztes Programm, das jungen Menschen im Alter von 18 bis 28 Jahren einen entwicklungspolitischen Lerndienst mit einer Dauer von 6-12 Monaten ermöglichen soll. Insgesamt können bis zu 10.000 junge Menschen vom BMZ in der Zeit vom 01.01.2008 bis zum 31.12.2011 eine Förderung für einen solchen Dienst erhalten. In den unter www.weltwaerts.de veröffentlichten Richtlinien sind alle wesentlichen Informationen zum Lerndienst „weltwärts“ ausführlich dargestellt.

Kirchlicher Bezug

Bereits in den 50er Jahren gab es verschiedene Bemühungen innerhalb der Kirchen, besonders junge Menschen für einen Dienst am Nächsten zu interessieren. Ausgehend von einer Initiative der evangelischen Kirche kam es auch in der katholischen Kirche zu der Einrichtung eines freiwilligen sozialen Jahres, dem heutigen FSJ. Diese Dienste wurden seit Beginn kooperativ vom Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) und vom Deutschen Caritasverband (DCV) auf Bundesebene sowie von diözesanen Einrichtungen getragen, die das Gesamte kirchlicher Jugendarbeit ansprechen.

Die Entwicklung internationaler Freiwilligendienste junger Menschen in der katholischen Kirche in Deutschland ist eng verbunden mit der „Gemeinsamen Synode der Bischöfe Deutschlands“ in Würzburg (1975) und dem Beschluss „Der Beitrag der katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland für Entwicklung und Frieden“ (EF). Diese forderte in Ergänzung zu bereits bestehenden Diensten einen „Sozialen Dienst für Frieden und Versöhnung“ (SDFV) einzurichten. Aus finanziellen Gründen kam der geforderte Dienst über die Pilotphase nicht hinaus. Durch die gesetzliche Regelung des § 14b ZDG wurden staatlicherseits Rahmenbedingungen geschaffen, die es einem breiteren Personenkreis ermöglichten, (mit eigener Finanzierung der Träger) Dienste in diesem Sinne aufzunehmen. Die kirchlich inspirierte Gründung des Dienstes „Missionar/innen auf Zeit“ (MaZ) durch einige Ordensgemeinschaften und die Einrichtung der fid(freiwilliger internationaler Dienst)-Service- und Beratungsstelle bei der AGEH mit

den Aufgaben subsidiärer Beratung und Unterstützung vor allem kleinerer kirchlicher Initiativen gaben dem Anwachsen kirchlicher Träger von Freiwilligendiensten einen besonderen Schub.

Nachdem die Zahl kirchlicher Träger mit Engagement in internationalen Freiwilligendiensten auf örtlicher, diözesaner und überdiözesaner Ebene weiter anwuchs, wurde mit Unterstützung der Deutschen Kommission Justitia et Pax und dem Kommissariat der deutschen Bischöfe die „Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft mittelfristige internationale soziale Freiwilligendienste“ (Kath. BAG FD) gegründet. Im Jahr 2004 schlossen sich die Kath. BAG FD und die Mitglieder des ehemaligen katholischen BAK-FSJ zusammen und fusionierten zur Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Freiwilligendienste (Kath. BAG). Die Kath. BAG setzt sich als Interessenvertretung für nationale und internationale Freiwilligendienste gegenüber Politik, Kirche und Gesellschaft ein und agiert auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Gleichzeitig fördert die BAG den fachlichen Austausch der Mitglieder und die Qualitätsentwicklung der Dienste sowie die Entwicklung neuer Dienstformen.

Als sich im Januar 2007 die Einrichtung eines neuen entwicklungspolitischen Freiwilligendienstes abzeichnete, schlossen sich im katholischen Raum die katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Freiwilligendienste, das bischöfliche Hilfswerk Misereor mit der katholischen Zentralstelle für Entwicklungshilfe und die Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V. (AGEH) zum katholischen Verbund entwicklungspolitischer Freiwilligendienst zusammen. Das Ziel des Verbundes ist eine umfassende und kompetente Beratung der Träger zu allen Fragen hinsichtlich des neuen Programms "weltwärts", eine Sicherung und Weiterentwicklung der guten Qualität von internationalen Freiwilligendiensten in katholischer Trägerschaft, Unterstützung der administrativen Abwicklung sowie die Interessensvertretung der katholischen Träger.

Im Hinblick auf die Förderung gesellschaftlichen Verantwortungsbewusstseins beschränkt sich die Kirche nicht nur auf Appelle, sondern ist durch eigene Einrichtungen vielfältig selbst aktiv und bietet Information, Beratung und Bildung sowie Dienste und Stellen an. Dieses diakonische Wirken gibt ein ermutigendes Zeichen auf dem Weg zu mehr Gerechtigkeit und Frieden.

Freiwillige werden im Rahmen der zuletzt genannten Dienste von Seiten der Entsendestelle und der Partnerorganisation in den jeweiligen Dienststellen seelsorgerlich begleitet. Zudem gibt es trägerübergreifende Angebote pädagogischer Begleitung, wie sie von vielen Organisationen in der Zusammenarbeit mit bundeszentralen Fachstellen im In-

land und der fid-Service- und Beratungsstelle für internationale Freiwilligendienste genutzt werden. Dabei spielt die Sicherung eines Mindeststandards personaler (seelsorgerlicher und pädagogischer) Begleitung in allen Phasen des Dienstes eine zentrale Rolle - im internationalen Bereich insbesondere auch die Beteiligung der ausländischen Partner bei der Begleitung und der gemeinsamen Evaluation der Erfahrungen im Freiwilligendienst.

Aktuelle Problemstellungen

Der Dienst der Freiwilligen steht immer wieder in Gefahr des hohen Erwartungsdrucks an unmittelbar sichtbaren Ergebnissen sowie der Indienstnahme für sachfremde Zwecke. Hierzu gehören z.B. die Überforderung der Freiwilligen mit unangemessenen Aufgabenstellungen, die Überfrachtungen ihrer Rollen mit anderen Funktionen und die fehlende Trennschärfe zwischen Freiwilligendiensten und beruflichen, arbeitsmarktrelevanten Tätigkeiten.

Mit dem Bildungsstand steigt das Interesse an einer Teilnahme; in Deutschland fühlen sich aus traditionellen Gründen vor allem junge Frauen angesprochen, wenn kein Zusammenhang zur Wehrpflicht besteht

Trotz der Ausweitung von Freiwilligendiensten - insbesondere im internationalen Bereich – kann das derzeitige Angebot die steigende Nachfrage und das erweiterte Engagement nicht befriedigen. Ohne eine Steigerung der finanziellen Unterstützung der Freiwilligendienste wird eine erneute Ausweitung kaum zu realisieren sein.

Mit dem neuen Förderprogramm „weltwärts“ werden die entwicklungspolitischen Freiwilligendienste stark ausgeweitet. Damit die Qualität der Freiwilligendienste gewährleistet bleibt und auf langjähriger Erfahrung basierende Standards nicht unterlaufen werden, ist bei neuen Trägern sowie der Einrichtung neuer Einsatzstellen auf eine gute Beratung zu achten.

Das Ziel, den entwicklungspolitischen Freiwilligendienst auszudehnen und die damit verbundenen neuen Fördermöglichkeiten und -bedingungen, weckt die Befürchtung, dass größere Träger mit z.T. hauptamtlichem Personal kleinere Träger wie Pfarrgemeinden, Gruppen, Initiativen als Entsendeorganisationen verdrängen.

In der Regel werden Freiwilligendienste nur als Angebot für junge Menschen gestaltet. Es spricht jedoch sehr viel dafür, auch anderen Alters- und oder Personengruppen die Möglichkeit einzuräumen, einen Freiwilligendienst zu leisten. Generell fehlt es noch an

entsprechenden Angeboten. Die Diskussionen um das zivilgesellschaftliche Engagement (vgl. Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags „Zukunft des bürgerlichen Engagements“ 2002) haben den Blick geweitet. In einigen Diözesen gibt es Versuche, soziale und kulturelle Dienste mit Senioren zu organisieren und durch Bildungsarbeit zu begleiten. Es hat sich aber noch kein kirchliches Regelangebot entwickelt. Ausgehend von den bisherigen Erfahrungen sollten die verschiedenen im Bereich der Freiwilligendienste tätigen kirchlichen Träger prüfen, wie sie eine Erweiterung ihres Aufgabensfelds ermöglichen können.

Für die Weiterentwicklung wären generell auch vermehrt Angebote der Information und Engagement-Beratung wünschenswert, die einen Überblick über die kirchlich und gesellschaftlich angebotenen Dienstmöglichkeiten vermitteln.

4. Staatliche Dienste

4.1. Wehrdienst als Zeit- und Berufssoldat

Rechtliche Grundlage

Die Grundpflicht des/r Soldaten/in (§ 7 SG), die auch in die Formulierung des Dienstes für Zeit- und Berufssoldaten eingeht (§ 9 Abs. 1 SG), besteht darin, der Bundesrepublik Deutschland treu zu dienen und das Recht und die Freiheit des deutschen Volkes tapfer zu verteidigen. Da sich die Bundesrepublik Deutschland zur Wahrung des Friedens einem System gegenseitiger kollektiver Sicherheit einordnen kann (Art. 24 Abs. 2 GG), bezieht sich diese Pflicht nicht nur auf die Landesverteidigung bzw. die Wahrnehmung von Verteidigungsaufgaben im Rahmen von Bündnisverträgen (Art. 87a GG), sondern auch auf die Übernahme weiterer mit der Zugehörigkeit zu einem solchen System verbundenen Aufgaben einschließlich der Teilnahme an Einsätzen, die im Rahmen und nach den Regeln dieses Systems stattfinden (Urteil des 2. Senats des BVerfG vom 12. Juli 1994). Das Gewaltverbot der Charta der Vereinten Nationen (Art. 2 Nr. 4) und das Verbot eines Angriffskrieges im Grundgesetz (Art. 26 Abs. 1) bezeichnen die völker- und verfassungsrechtlichen Grenzen.

Als Teil der vollziehenden Gewalt ist die Bundeswehr in der Erfüllung ihrer Führungsaufgabe und ihres Verteidigungsauftrags an Gesetz und Recht gebunden (Art. 20 Abs. 3 GG /vgl. § 8 SG). Inhalt und Grenzen soldatischer Rechte finden sich in der Verfassung. Der/die Soldat/in hat demnach die gleichen staatsbürgerlichen Rechte wie jeder andere Staatsbürger, die nur im Rahmen der Erfordernisse des militärischen Dienstes durch seine gesetzlich begründeten Pflichten eingeschränkt werden (§ 6 SG). Diese im Soldatengesetz vorgesehene Regelung bezieht sich gemäß verfassungsrechtlicher Regelung nur auf die in Art. 17a GG ausdrücklich aufgeführten Grundrechte (Enumerationsprinzip), nicht aber etwa auf die Freiheit des Gewissens oder der ungestörten Religionsausübung.

Die Bindung des/r Soldaten/in an Befehl und Gehorsam wird durch die rechtlichen Vorgaben des Grundgesetzes eingeschränkt. Befehle dürfen nur zu dienstlichen Zwecken und nur unter Beachtung der Regeln des Völkerrechts, der Gesetze und der Dienstvorschriften erteilt werden (§ 10 Abs. 4 SG). Anspruch auf Gehorsam haben nur im Sinne des Gesetzes verbindliche Befehle. Ungehorsam liegt nicht vor, wenn Befehle, die die Menschenwürde verletzen oder nicht zu dienstlichen Zwecken erteilt worden sind, nicht befolgt werden (§ 11 Abs. 1 SG). Befehle, die eine Straftat beinhalten, dürfen nicht befolgt werden (§ 11 Abs. 2 SG). Außerdem garantiert die Gewissensfreiheit auch

den Soldaten, dass der Staat grundsätzlich niemanden zu Handlungen zwingen darf, die gegen eigene ethische Maßstäbe von Gut und Böse verstoßen (ZDv 10/1 Anlage 2 zu Nr. 308, Ziff. 4c).

Kirchlicher Bezug

Soldaten/innen sollen verantwortungsbewusst und gewissenbestimmt Aufträge erteilen und durchführen, Befehle geben und ausführen. Denn der Umgang mit Waffen und das Handeln in risikoreichen oder belastenden Lagen verlangen ein waches Gewissen sowie ein angemessenes Urteil. Grenz- und Gefahrensituationen verschärfen häufig die Sinnfrage. Dies erfordert die Möglichkeit zur Kommunikation mit einem unabhängigen Gesprächspartner. Die Militärseelsorge bietet hier, unabhängig von militärischer Hierarchie und Befehlsgewalt der Vorgesetzten, ihre Dienste an. Militärseelsorger begleiten die Truppe und sind für jede/n Soldaten/in ansprechbar. Sie sensibilisieren – unabhängig der Zugehörigkeit zu ihrer Konfession - die Soldaten/innen im Allgemeinen und die Vorgesetzten im Besonderen für die moralische Verantwortung des militärischen Dienstes. Die Militärseelsorge gibt wertvolle Impulse zur Gewissensbildung und eröffnet aus christlicher Perspektive einen Horizont zur Beantwortung existenzieller Fragen nach Sinn und Glück, Leben und Sterben, Schuld und Vergebung.

Neben den eigentlichen pastoralen Aufgaben, wie dem Angebot von Gottesdiensten, Werkwochen, Wallfahrten, Beratungs- und Beichtgesprächen, vermittelt der Militärggeistliche im Rahmen des „Lebenskundlichen Unterrichts“ (LKU) und von Arbeitsgemeinschaften Inhalte, „die für die Lebensführung des Menschen, seine Beziehung zur Umwelt und für die Ordnung des Zusammenlebens in der Gemeinschaft wesentlich sind.“ Mit solcher „Lebenskunde“ fördert er die moralischen und seelischen Kräfte, die mehr noch als fachliches Können den Wert des/r Soldaten/in bestimmen. Militärggeistliche reden damit einer anspruchsvollen Berufsethik das Wort (ZDv 66/1 „Militärseelsorge“ und ZDv 10/4 „Lebenskundlicher Unterricht“).

Aktuelle Problemstellungen

Mit dem Ende der Teilung Deutschlands ist die weltpolitische Verantwortung der Bundesrepublik Deutschland gestiegen. Seitdem hat sich das Auftragspektrum der Bundeswehr erweitert. Neben der Landes- und Bündnisverteidigung werden die deutschen Streitkräfte durch Friedensmissionen und humanitäre Einsätze zur Stabilisierung der internationalen Sicherheit und zur Förderung des Weltfriedens herausgefordert. Dabei können die Einsatzoptionen von unbewaffneten Beobachtermissionen über Peace-Keeping bis zum Peace-Enforcement variieren. Angesichts demonopolisierter Gewalt in

zerfallenen Staaten wird der/die Soldat/in mit einer asymmetrischen Kriegführung paramilitärischer Verbände und terroristischer Akteure konfrontiert, die sich vorzugsweise gegen die Zivilbevölkerung richtet. Die Gewalthandlungen reichen von groß angelegten Vertreibungen und systematischen Mordaktionen bis zu exzessiven Vergewaltigungen. Bei Friedensmissionen und humanitären Einsätzen im Rahmen der Vereinten Nationen werden an den/die Soldaten/in auch Aufgaben herangetragen, für die er/sie andere Qualifikationen benötigt als für die Anwendung militärischer Gegengewalt. Bei Blauhelm- oder Beobachtermissionen steht er/sie nicht einer gewaltbereiten Konfliktpartei gegenüber; vielmehr tritt er/sie als neutraler Vermittler/in zwischen den verfeindeten Parteien auf, als militärischer Partner/in der Zivilbevölkerung, als kooperierender Akteur/in von Nicht-Regierungsorganisationen (NRO). Zudem werden von Soldaten/innen häufig Aufgaben wahrgenommen, die denen eines Technischen Hilfswerks (Müllabfuhr, Wasserversorgung) oder einer internationalen Polizeitruppe (Verkehrsregelung, Gefängnisverwaltung) gleichen.

Mit der Ausweitung der Einsatzmöglichkeiten wandelt sich auch das Anforderungsprofil an den/die Soldaten/in. Dieses erfordert nicht nur eine Erweiterung berufsspezifischer Fertigkeiten, wie andere militärische Strategien und Techniken, und zusätzliche fachliche Qualifikationen, wie interkulturelle und –religiöse Kompetenz sowie Verhandlungsgeschick, sondern auch ein geschärftes moralisches Urteilsvermögen und ein verändertes berufliches Selbstverständnis, das zur Argumentationskraft, Problemlösungskompetenz, Empathie, Kompromissbereitschaft und Vertrauensbildung befähigt.

Der/die Soldat/in, der/die im Ernstfall gezwungen ist, auf Konfliktlagen vernünftig zu reagieren, kommt mit der Kenntnis moralischer Regeln allein nicht aus. So liefern auch die bekannten ‚Taschenkarten‘ bestenfalls Informationen über den Rahmen des Einsatzes und seine allgemeinen Richtlinien. Nur eine möglichst lange vor dem Einsatz erworbene Urteilskompetenz wird ihm/ihr helfen können, moralisch begründete Entscheidungen zu treffen. Von daher wäre es durchaus bedeutsam, mögliche Konfliktlagen eines militärischen Einsatzes im Rahmen der Ausbildung unter moralischen Gesichtspunkten zu reflektieren, um auch in Grenzsituationen oder unter Stressbedingungen urteilsfähig zu bleiben. Dabei müssen mögliche Differenzen zwischen Befehl – etwa den „rules of engagement“ (ROE) - und eigenem moralischen Urteil einkalkuliert werden, die sich unter Umständen zu Gewissenskonflikten auswirken können.

Der erweiterte Auftrag und die neuen Einsatzszenarien verlangen von dem/der Soldaten/in eine enge Kooperation mit Angehörigen anderer Streitkräfte, die ihren Dienst auf der Basis unterschiedlicher Rechtsnormen und Führungskonzeptionen leisten. In der

Bundeswehr wird die „Organisationskultur“ durch die Konzeption der „Inneren Führung“ bestimmt, die den Primat der Politik festschreibt, die Integration der Streitkräfte in das System der demokratischen Gewaltenteilung und –kontrolle sicherstellt und Tendenzen zur Bildung einer militärischen Sonderkultur vermeidet. Deren Prinzipien „binden militärisches Handeln an die Werte des Grundgesetzes und orientieren die innere Ordnung der Streitkräfte an rechtsstaatlichen Grundsätzen und am Schutz der Menschenwürde“ (GF 140). Das Handeln des Soldaten wird sowohl durch positives Recht als auch durch moralische Standards gebunden, die Befehlsgewalt und Gehorsampflicht begrenzen. Insofern wirkt die „Innere Führung“ auch den Gefahren einer Eskalation in der Gewaltausübung entgegen. Durch die Einbindung des Soldaten in multinational zusammengesetzten Verbänden aber wird das Konzept der Inneren Führung oft in Frage gestellt. Soldaten müssen sich jedoch „auch in multinationalen Kontingenten darauf verlassen können, dass ihre Rechte gewahrt sind und die Prinzipien der Inneren Führung für sie weiterhin gelten“ (SDF S. 12).

4.2. Wehrdienst im Rahmen der Allgemeinen Wehrpflicht

Rechtliche Grundlage

Männliche deutsche Staatsbürger leisten nach den Bestimmungen des Grundgesetzes (Art. 12a) ab dem 18. Lebensjahr im Rahmen der Allgemeinen Wehrpflicht Grundwehrdienst oder freiwillig länger Wehrdienst in den Streitkräften der Bundeswehr. Der Umfang, die Dauer und die unterschiedlichen Formen der Ableistung sind im Wehrpflichtgesetz geregelt.

Kirchlicher Bezug

Der Grundwehrdienst entspricht einer gesetzlichen Pflicht und kann legitimer Weise von all denjenigen abverlangt werden, die sich im Sinne einer Entscheidung vor ihrem Gewissen dazu bereit erklären. Wehrdienst im Sinne einer positiven Gewissensentscheidung für den Dienst als Soldat ist in rechtlicher Hinsicht nicht notwendig, im Sinne der kirchlichen Aussagen über die „Dienste für den Frieden“ jedoch wünschenswert. Sofern sich junge Männer zu einem Dienst in den Streitkräften entscheiden, können sie auf Grund freiwilliger Zustimmung auch zu einem Einsatz außerhalb der bündnisbezogenen Landesverteidigung herangezogen werden (vgl. 4.1.). Als „Kirche unter den Soldaten“ leistet die Militärseelsorge in gesamtkirchlicher Verantwortung einen unverzichtbaren Dienst – unabhängig von der Wehrform - für alle Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familienangehörigen. Die seelsorgerliche Begleitung junger Wehrpflichtiger stellt die Militärseelsorge vor zusätzliche Herausforderungen. Für die ethische Bera-

tung und Begleitung aller Soldaten ist die Militärseelsorge - bezogen auf die Besonderheiten des militärischen Dienstes und soldatischen Auftrages - ein Angebot, das im Rahmen des Grundrechtsschutzes der Soldaten ausgeübt wird.

Gesellschaftspolitischer Kontext

In mehrfacher Hinsicht werden der Allgemeinen Wehrpflicht in Deutschland Funktionen zugemessen, die sowohl für die Streitkräfte als auch für die Verhältnisbestimmung von Staat, Politik und Gesellschaft nicht unerheblich sind: Zuvörderst garantiert die Allgemeine Wehrpflicht in ihrer Rekrutierungsfunktion den Streitkräften die gesetzlich abgesicherte Deckung des Bedarfs für das militärische Personal, denn Bedarfsdeckung und Nachwuchsgewinnung über die Allgemeine Wehrpflicht ermöglichen den Streitkräften ein hohes Maß an Planungssicherheit - unabhängig von Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus wird der Allgemeinen Wehrpflicht zugebilligt, sie leiste einen erheblichen Beitrag zur gesellschaftlichen Verankerung der Streitkräfte, da über sie die Pluralität politischer Orientierungen, sozialer Herkunft, weltanschaulicher Bindungen und beruflicher Biographien innerhalb der Bundeswehr weitgehend garantiert wird. Zudem unterstützt sie den „Primat der Politik“, die parlamentarische Kontrolle der Streitkräfte, weil durch sie militärische Entscheidungen zum Gegenstand gesellschaftlicher Diskussionen werden.

Aktuelle Problemstellungen

Seit der Wiederbewaffnung war das Bild der deutschen Streitkräfte sowohl hinsichtlich des Umfangs als auch des inneren Gefüges von grundwehrdienstleistenden Soldaten geprägt. Ihnen stand der Zugang zu vielfältigen und teils anspruchsvollen Ausbildungs- und Verwendungsmöglichkeiten offen.

Seit dem Ende der Ost- Westkonfrontation wurde auf die neuen Aufgabenstellungen der Bundeswehr mit mehrmaligen Strukturanpassungen reagiert. Dabei wurde nicht nur der Umfang der Streitkräfte erheblich verringert, sondern auch der prozentuale Anteil der Grundwehrdienstleistenden, zumal diese nicht an Auslandseinsätzen teilnehmen.

Dies hat zur Folge, dass derzeit weniger Grundwehrdienstleistende benötigt werden. Um dem formaljuristischen Kriterium der Wehrgerechtigkeit weiterhin genügen zu können, wurden die Freistellungskriterien erweitert, die Tauglichkeitskriterien verschärft und die Dauer des Grundwehrdienstes auf neun Monate beschränkt. Parallel dazu wurde im Anschluss an den Grundwehrdienst die Möglichkeit der Ableistung eines „freiwill-

lig längeren Wehrdienstes“ eingeführt, der bei einer Dauer von insgesamt maximal 24 Monaten die Bereitschaft zur möglichen Teilnahme an Auslandseinsätzen beinhaltet.

Aus diesen Entwicklungen resultieren gegenwärtig zwei Problemstellungen:

Die erste betrifft die Ausgestaltung der Wehrpflicht selbst. Da die Streitkräfte ihre Ausbildung konsequent am Auslandseinsatz orientieren, Grundwehrdienstleistende daran jedoch grundsätzlich nicht teilnehmen können, stehen ihnen nur noch selten anspruchsvolle Ausbildungs- und Verwendungsmöglichkeiten offen. Oftmals wird aus dieser Gruppe lediglich das Funktionspersonal für die Ausbildung anderer Soldaten gewonnen. Auch ist die Gruppe der Grundwehrdienstleistenden in den Verbänden, die für Auslandseinsätze nicht prädestiniert sind – wie z.B. dem Wachbataillon – deutlich überrepräsentiert. Umgekehrt entscheiden sich zahlreiche Grundwehrdienstleistende für die Ableistung des freiwillig längeren Wehrdienstes. Dadurch ermöglichen sie sich interessantere Ausbildungsgänge und Verwendungen, nehmen aber auch vielfach an Auslandseinsätzen teil.

Problematisch an diesen Entwicklungen ist zum einen, dass die Ableistung des neunmonatigen Grundwehrdienstes für junge Männer zunehmend unattraktiv ist und die Mehrheit sich entweder gegen einen derart ausgestalteten Grundwehrdienst oder aber für den attraktiveren freiwillig längeren Wehrdienst entscheidet. Zum anderen, dass die Unterscheidung von länger dienenden Zeitsoldat(inn)en und Wehrpflichtigen aufgrund der freiwillig längeren Wehrpflicht in den Streitkräften zunehmend verschwimmt.

Des Weiteren werfen sich ernste Fragen hinsichtlich der legitimen Aufrechterhaltung der Allgemeinen Wehrpflicht auf, wenn faktisch weniger als die Hälfte aller jungen Männer eines Jahrgangs Wehrdienst leisten, weil Wehrgerechtigkeit nur noch formaljuristisch durch die Variierung der Tauglichkeitskriterien und des Einberufungsalters sowie die Verweigerung des Kriegsdienstes aus Gewissensgründen [Art. 4 Abs. 3 GG] und die damit verbundene Ableistung des Zivildienstes hergestellt werden kann.

Wird die Allgemeine Wehrpflicht in Deutschland nicht faktisch so gehandhabt, als ob es eine Allgemeine Dienstpflicht für Männer gäbe, in deren Folge eine pflichtgemäße Auswahlermessensentscheidung getroffen werden kann, die sich aber schon aus verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten nicht begründen lässt? (vgl. die Empfehlungen und Materialien zur Diskussion um eine allgemeine Dienstpflicht in: Zukunft gesellschaftlicher Dienste, Schriftenreihe Gerechtigkeit und Frieden der Deutschen Kommission Justitia et Pax, ARB 70). Sollte die Zahl der Zivildienstleistenden die Zahl der Grundwehrdienst- bzw. der freiwillig längeren Wehrdienstleistenden übertreffen, so muss gefragt

werden, ob überhaupt noch von einer Allgemeinen Wehrpflicht gesprochen werden kann. In diesem Zusammenhang ergeben sich Fragestellungen, die im Hinblick auf das Verständnis der „Dienste für den Frieden“ von Belang sind.

4.3. KDV-Beratung

Rechtliche Grundlage und gesellschaftspolitischer Kontext

Der Dienst des/r Soldaten/in ist ein Dienst mit besonderem Charakter. Er schließt die Bereitschaft ein, im äußersten Fall zu töten. In staatlichem Auftrag töten zu sollen, konfrontiert den Menschen mit einer schwerwiegenden moralischen Frage, deren Beantwortung vor seinem Gewissen standhalten muss. Diese Frage stellt sich aber nicht nur dem künftigen Wehrpflichtigen in allgemeiner Weise, sondern auch dem/der Zeit- und Berufssoldat/in situationsbezogen vor und in jedem militärischen Einsatz.

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland schützt in Artikel 4 die Glaubens- und Gewissensfreiheit. Art. 4 Abs. 3 GG konkretisiert dieses Grundrecht auf ein bestimmtes Gewissensurteil hin: „Niemand darf gegen sein Gewissen zum Kriegsdienst mit der Waffe gezwungen werden.“ Kriegsdienstverweigerung aus Gewissensgründen steht somit ausdrücklich unter dem Schutz des Grundgesetzes.

Die Neuregelung des Rechts der Kriegsdienstverweigerung (KDVNeuRG) verdeutlicht die Reichweite des Grundrechts von Art. 4 Abs. 3 des GG, indem sie ausdrücklich auch die Soldatinnen in das Rechtsschutzinteresse mit einbezieht. Gleichzeitig entfällt nach diesem Gesetz das mündliche Anhörungsverfahren für die bisher benannten Gruppen von Kriegsdienstverweigerern. Eine mündliche Anhörung ist künftig nur noch im Zweifelsfalle vorgesehen, sofern die Zweifel nicht auf schriftlichem Wege ausgeräumt werden können. Damit wird der Bedeutung des Gewissens für die Entscheidung der Antragsteller Rechnung getragen.

Auch wenn die Verfassung mit dem Recht auf Kriegsdienstverweigerung ein einzelnes Gesetz ausdrücklich unter den Gewissensvorbehalt gestellt hat, wird die Schutzwirkung des Art. 4 Abs. 1 GG nicht durch Art. 4 Abs. 3 verdrängt. Das BVerwG hat in seinem Urteil vom 21. Juni 2005 unmissverständlich klargestellt, dass der Berufs- und Zeitsoldat, der keinen Antrag auf Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer nach Art. 4 Abs. 3 GG gestellt hat, sich gegenüber einem ihm erteilten Befehl seines militärischen Vorgesetzten auf das Grundrecht der Gewissensfreiheit in Art. 4 Abs. 1 GG berufen kann. Damit wird ein langjähriges Anliegen der katholischen Kirche höchstrichterlich bestätigt

(siehe GF 141, „Erforderlich ist zudem ein rechtlicher Freiraum, der es den Befehlsempfängern auch praktisch ermöglicht, sich solchen Anordnungen zu widersetzen, die rechtliche bzw. ethische Grenzen verletzen. Positives Recht hat auch für den Soldaten die Gewissensfreiheit zu garantieren.“).

Kirchlicher Bezug

Das II. Vatikanische Konzil hat die anthropologische und theologische Bedeutung des Gewissens betont: "Das Gewissen ist die verborgenste Mitte und das Heiligtum im Menschen, wo er allein ist mit Gott, dessen Stimme in diesem Inneren zu hören ist" (GS 16). Es betont in derselben Pastorkonstitution, dass es die Würde des Menschen verlangt, bei Gewissensentscheidungen dessen Freiheit zu respektieren (vgl. GS 17).

Aus dieser herausgehobenen Stellung des Gewissens ergibt sich für die Kirche die selbstverständliche Verpflichtung, dem Einzelnen in seinen Gewissenskonflikten beratend zur Seite zu stehen. Daher ist Gewissensberatung Dienst an der Würde des Menschen und Teil der Seelsorge. Zu den Kerngehalten solcher Gewissensberatung gehören Fragen der Konfliktbearbeitung, Wertevermittlung und Gewissensbildung. Daher müssen den derzeitigen und zukünftigen Soldat/innen vor Ort (Standort, Einsatzort, Heimatort und Diözese) kompetente Ansprechpartner seitens der kirchlichen Seelsorge zur Verfügung stehen.

Aktuelle Problemstellungen

Die kirchlichen Berater und Beistände für Kriegsdienstverweigerer garantieren seit Jahrzehnten eine qualifizierte Begleitung in der Gewissensbildung der Antragsteller und verfügen über die notwendige Fachkompetenz zur Beratung im Anerkennungsverfahren. Die Gewährleistung dieses Angebots wird heute bereits vor allem aufgrund des - gegenüber früheren Jahrzehnten - vereinfachten Anerkennungsverfahrens und der scheinbaren Wahlfreiheit zwischen dem Wehr- und Zivildienst, nach der eine Gewissensentscheidung nicht mehr erforderlich sei, in verschiedenen Diözesen in Frage gestellt. Auch hat die Handhabung des Anerkennungsverfahrens durch das Bundesamt für den Zivildienst ohne mündliches Anhörungsverfahren bei den ungedienten Wehrpflichtigen zu einem Rückgang der Beratungsnachfrage geführt. Die Zahl der kirchlichen Berater und Beistände für Kriegsdienstverweigerer ist daher in vielen Diözesen rückläufig. In einigen Diözesen sind überhaupt keine kompetenten Berater mehr vorhanden.

Demgegenüber ist darauf hinzuweisen, dass die Kriegsdienstverweigerung immer eine Gewissensentscheidung des Einzelnen voraussetzt und der Zivildienst im Rahmen der

Allgemeinen Wehrpflicht die Ausnahme vom Regeldienst Wehrdienst darstellt. An diesen zentralen Voraussetzungen vermögen auch die jeweiligen Höchstzahlen der Antragsteller auf Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer nichts zu ändern.

Solange Bürger/innen der Bundesrepublik Deutschland sich vor die Gewissenentscheidung der Kriegsdienstverweigerung gestellt sehen, sei sie als Wehrpflichtiger allgemein oder als Soldat/in situationsbezogen, wird die Kirche nicht auf kompetente Beratungsstellen für Kriegsdienstverweigerung verzichten können. Diese Aufgabenstellung bleibt der Seelsorge dauerhaft gegeben – völlig unabhängig davon, welche Wehrform der Staat wählt oder wie das Anerkennungsverfahren geregelt ist.

Angesichts der durch die steigenden Auslandseinsätze der Bundeswehr möglicherweise wachsenden Zahl situationsbezogener Kriegsdienstverweigerung wird sich auch die Militärseelsorge mit dieser Aufgabenstellung befassen müssen. Vor allem die Seelsorger, die die Soldaten in den militärischen Einsätzen begleiten, müssen über die notwendigen juristischen Kenntnisse verfügen.

Sowohl die Erteilung eines Befehls als auch dessen Ausführung müssen verantwortet werden. Uneingeschränkte Befehlsgewalt und Gehorsamspflicht sind moralisch unzulässig (GS 79). Nach dem Soldatengesetz dürfen deshalb auch Befehle nur unter Beachtung des humanitären Völkerrechts erteilt werden (§ 10 Abs. 4), liegt Ungehorsam nicht vor, wenn Befehle die Menschenwürde verletzen (§ 11 Abs.1). Zudem verpflichtet es die Bundeswehr, die Soldaten im Völkerrecht zu unterrichten (§ 33). Aber weder vermag der bisher erreichte rechtliche Standard allein die Opfer bewaffneter Konflikte zu schützen, noch schließt er den Gewissenskonflikt des Soldaten aufgrund eines als moralisch unzulässig beurteilten Befehls aus.

4.4. Zivildienst als Ersatz für die Ableistung der Wehrpflicht

Rechtliche Grundlage und gesellschaftspolitischer Kontext

Unter rechtlichen Gesichtspunkten stellt der Zivildienst einen Ersatz für den Wehrdienst unter bestimmten Bedingungen dar. Voraussetzung ist die staatliche Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer gemäß Art. 4 Abs. 3 GG. Der Zivildienst bildet neben dem Wehrdienst die bedeutendste Form der Erfüllung der Allgemeinen Wehrpflicht. Im Zivildienst werden Aufgaben wahrgenommen, die dem Gemeinwohl dienen - vorrangig im sozialen Bereich.

Die Pflicht zum Zivildienst gilt auch als erfüllt, wenn anerkannte Kriegsdienstverweigerer einen „ehrenamtlichen Dienst als Helfer im Zivilschutz oder Katastrophenschutz“ (§ 14 ZDG), einen „Entwicklungsdienst“ (§ 14a ZDG), einen „anderen Dienst im Ausland“ (§ 14b ZDG) oder ein „freiwilliges soziales/ökologisches Jahr“ (§ 14c ZDG) geleistet haben.

Kirchlicher Bezug

Die katholische Kirche beteiligt sich an der Durchführung des Zivildienstes, indem sie in ihren Einrichtungen Zivildienstplätze zur Verfügung stellt und die Caritas für diese - gemäß § 5a ZDG - Verwaltungsaufgaben übernimmt. Darüber hinaus macht die katholische Zivildienstseelsorge Angebote zur seelsorgerlichen Begleitung Zivildienstleistender, die allen – unabhängig von der konfessionellen Zugehörigkeit - offen stehen. In Einführungslehrgängen des Caritasverbandes, in Seminaren der Zivildienstseelsorge und katholischer Bildungseinrichtungen und in Angeboten der Seelsorgeämter stellt sie Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Bildung bereit.

Die Beteiligung der katholischen Kirche an der Durchführung des Zivildienstes ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft:

- Für junge Männer, die aus Gewissensgründen den Kriegsdienst verweigern, muss es eine andere Möglichkeit zur Erfüllung der Allgemeinen Wehrpflicht geben, die in keiner Beziehung zu den Streitkräften steht.
- Zivildienstleistende haben ein Recht auf freie Religionsausübung. Dieses Recht beinhaltet u.a. die Möglichkeit zur Teilnahme an Angeboten der Zivildienstseelsorge (z.B. Werkwochen, Rüstzeiten etc.).
- Die Ausgestaltung des Zivildienstes darf nicht behindern, dass Einrichtungen und Verbände ihr Profil im Verständnis von Diensten zur Geltung bringen können. Dazu gehört im Bereich der katholischen Kirche die Gesinnung der Nachfolge Jesu, der Wille zum Dienst vor Gott und an den Menschen, der Wille zu Gerechtigkeit und Liebe und damit zu Frieden und Verantwortung für andere.
- Von Seiten der katholischen Kirche und ihr zuzuordnenden Organisationen wird seit Einführung des Zivildienstes verlangt, dass die Aufnahme von Zivildienstleistenden in den kirchliche Dienststellen nicht die Autonomie des Trägers beeinträchtigen darf. Die Übernahme staatlicher Aufgaben durch kirchliche Träger als Einsatzstellen braucht Regelungen, die deren Unabhängigkeit sicherstellen. Dazu gehört u.a. die Einverständniserklärung (EKL) durch den Träger.

Aktuelle Problemstellungen

Es lassen sich daraufhin einige Tendenzen und Problembereiche skizzieren:

Als Ergebnis der Dienstzeitverkürzungen in den vergangenen Jahren (die derzeitige Zivildienstdauer beträgt neun Monate) bestehen zunehmend der Wunsch und die Notwendigkeit, die sogenannten „biografische Lücke“ sinnvoll zu schließen. Gemeint ist damit die Zeit zwischen der Beendigung des Zivildienstes und der Aufnahme einer Ausbildung bzw. Beschäftigung. Versuche des BMFSFJ, im Rahmen des 3. Zivildienstgesetzänderungsgesetzes hierfür eine verbindliche und verlässliche Regelungen zu schaffen, sind bislang gescheitert.

- In ihrer Koalitionsvereinbarung haben sich SPD und CDU/CSU zur Allgemeinen Wehrpflicht und zum Zivildienst bekannt. In den vergangenen drei Jahren ist, insbesondere im katholischen Bereich, ein leichter aber kontinuierlicher Anstieg der Zivildienstleistenden zu verzeichnen. Die qualitativen Rahmenseetzungen für den Zivildienst sind aber bleibend problematisch.
- Die in den vergangenen Jahren eingetretenen Veränderungen der Einberufungskriterien werden grundsätzlich begrüßt, zumal dies einen immer wieder geforderten Schritt in Richtung einer Gleichbehandlung von Wehrpflichtigen und Zivildienstpflichtigen bedeutet. Allerdings dürfen die Einberufungskriterien nicht zur beliebigen Stellschraube missbraucht werden. Neben den berechtigten staatlichen Interessen sind auch die Interessen der Dienstpflichtigen wie auch der Dienststellen unter Berücksichtigung von Planungssicherheit zu beachten.
- Mit der kontinuierlichen Verkürzung der Dauer des Zivildienstes nehmen in verschiedenen Bereichen die Möglichkeiten ab, ein eigenes Profil des Zivildienstes zur Geltung zu bringen und sinnvolle Orte des Lernens zur Verfügung zu stellen.
- Ein Verständnis für die Zusammenhänge von Wehrdienst und Zivildienst besteht in der gesellschaftlichen Wahrnehmung kaum mehr. Stattdessen wird - gegen geltende Gesetzeslage - eine Wahlfreiheit zwischen diesen Diensten angenommen.
- Obwohl die Zahl der Zivildienstleistenden unverändert hoch ist, haben die Diözesen durch Stellenabbau die Zivildienstseelsorge soweit ausgedünnt, dass von einer flächendeckenden seelsorgerlichen Begleitung im Rahmen der Zivildienstseelsorge keine Rede mehr sein kann.

4.5. Ersatzdienste für Wehr- bzw. Zivildienst

Rechtliche Grundlagen

Der Gesetzgeber gestattet sowohl bei der Erfüllung der Allgemeinen Wehrpflicht als auch bei der Ableistung des Zivildienstes Ausnahmen: den ehrenamtlichen Dienst als Helfer im Zivilschutz oder Katastrophenschutz, den Entwicklungsdienst, den „anderen Dienst im Ausland“, der das friedliche Zusammenleben der Völker fördern will, und das freiwillige soziale oder ökologische Jahr.

Wehrpflichtige und anerkannte Kriegsdienstverweigerer, die mit Zustimmung der zuständigen Behörde einen auf mindestens sechs Jahre angelegten ehrenamtlichen Dienst als Helfer im Zivil- oder Katastrophenschutz leisten, werden nicht zum Wehr- bzw. Zivildienst herangezogen. Die Verpflichtung zu diesem Dienst muss vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erfolgen. Unterbrechungen können von der zuständigen Behörde genehmigt werden, wenn die auf der Mindestverpflichtung beruhende sechsjährige Mitwirkung noch bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erfüllt werden kann (§ 13a Abs.1 WPfIG / § 14 Abs.1 ZDG).

Ebenso werden Wehrpflichtige und anerkannte Kriegsdienstverweigerer, die sich gegenüber einem gesetzlich anerkannten Träger des Entwicklungsdienstes zu einem mindestens zweijährigen Entwicklungsdienstes vertraglich verpflichtet haben und sich in durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung bestätigt angemessener Weise für die spätere Tätigkeit als Entwicklungshelfer fortbilden, bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze nicht zum Wehrdienst bzw. Zivildienst herangezogen (§ 13b Abs.1 WPfIG / § 14a Abs.1 ZDG).

Für anerkannte Kriegsdienstverweigerer gilt die Befreiung vom Zivildienst zudem, wenn sie vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze bei einem gesetzlich anerkannten Träger einen unentgeltlichen Dienst im Ausland antreten, der das friedliche Zusammenleben der Völker fördern will. Dieser andere Dienst im Ausland muss zudem mindestens zwei Monate länger dauern als der Zivildienst, der sonst geleistet werden müsste (§ 14b Abs.1 ZDG). Für den Unterhalt, die Verpflegung und Krankenversicherung sowie andere Versicherungen müssen die Träger des jeweiligen Dienstes sorgen. Eine klare Regelung bezüglich der Kranken-, Unfall- und sonstigen Versicherungen sollte im Rahmen eines Vertrages erfolgen.

Seit der am 1. August 2002 in Kraft getretenen Änderung des Zivildienstgesetzes (ZDG) sowie der Verordnung über entsprechende Zuschüsse für die Träger (KDVZuschV) wer-

den außerdem anerkannte Kriegsdienstverweigerer, die ein FSJ oder ein FÖJ bei gesetzlich anerkannten Trägern ableisten, nicht zum Zivildienst herangezogen. Das freiwillige Jahr muss spätestens ein Jahr nach der Verpflichtung und vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze angetreten werden (§ 14c Abs.1 ZDG). Diese Dienste müssen in einer ganztägig auslastenden Hilfstätigkeit von mindestens zwölf Monaten bestehen (inklusive des 24tägigen Urlaubs und einer pädagogischen Begleitung von 25 Tagen). Träger, die anerkannte Kriegsdienstverweigerer im FSJ oder im FÖJ einsetzen, erhalten vom Bundesamt für den Zivildienst auf Antrag Zuschüsse zu den hierfür entstehenden Kosten.

Kirchlicher Bezug

Die als Wehrdienstausnahmen bzw. als Ersatz zum Zivildienst geltenden ehrenamtlichen Dienste haben in der kirchlichen Praxis eine ganz unterschiedliche Bedeutung bekommen. Die seelsorgerliche Betreuung der Dienstleistenden erfolgt in der Regel in der allgemeinen Seelsorge. Der Dienst im Zivil- oder Katastrophenschutz spielt keine besondere Rolle, soweit er nicht im Rahmen der Tätigkeit des Malteser Hilfsdienstes (MHD) stattfindet. Für den Entwicklungsdienst als Entwicklungshelfer oder den anderen Dienst im Ausland nach § 14b ZDG stellen katholische Institutionen, Organisationen oder Verbände eine große Zahl von Stellen zur Verfügung.

Die kirchlichen Stellen haben eine besondere Verpflichtung, junge Menschen in ihrem Anliegen zu fördern, einen Dienst zur Völkerverständigung und Verbesserung der internationalen Zusammenarbeit außerhalb der klassischen gesetzlichen Systeme zu leisten. Der Einsatz für die Ermöglichung der Ableistung des Dienstes ist von allen Seiten hoch und in den mit dem Dienst verbundenen ideellen Zielen begründet.

Kirchliche Träger haben eine Möglichkeit, im Rahmen des § 14 c ZDG zusätzliche Freiwillige für das FSJ zu gewinnen, positiv aufgenommen und für die Tätigkeit geworben. Da es sich bei ihrem Dienst um ein FSJ oder FÖJ im In- oder Ausland handelt, gewährleisten die dafür geltenden Regeln kirchlichen Bezug und Begleitung.

Aktuelle Problemstellungen

In Bezug auf den Dienst im Zivil- oder Katastrophenschutz und den Entwicklungsdienst werden derzeit keine besonderen Probleme aus Sicht der Dienstleistenden benannt.

Für die Dienste nach § 14 b ZDG entstehen vorrangig Schwierigkeiten aus dem Umstand, dass die Träger für die Finanzierung der Leistungen, die überwiegend im Ausland entstehen, selbst sorgen müssen, staatlicherseits die Rahmenbedingungen für die Ableis-

tung des Dienstes vorgegeben werden, die Anerkennung als Ersatz für die Ableistung des Zivildienstes erst nachträglich erfolgt. In der Vielzahl von anerkannten (nicht nur kirchlichen) Trägern wird vereinzelt immer wieder versucht, die fachlich anerkannten Prinzipien für eine qualifizierte Begleitung der Dienstleistenden und erforderlichen Absicherungen während des Dienstes zu umgehen. Die kirchlichen Träger haben sich deshalb gegenüber dem BMFSJ in ökumenischer Abstimmung auf einen Katalog von Qualitätskennzeichen im Sinne einer Selbstverpflichtung verständigt, die auch Maßstab für die nicht kirchlichen Träger sind.

Die Ersatz-Dienstmöglichkeit im Rahmen des § 14 c ZDG wird von Seiten der Träger positiv aufgenommen, aber mit einer Reihe von Problemen verbunden. Derzeit ist noch unklar, ob der verstärkte Einsatz von Dienstleistenden nach § 14 c ZDG den Charakter des FSJ oder des FÖJ verändert. Bereits jetzt sind allerdings Probleme im Zusammenhang mit den Erstattungszahlungen des Bundesamtes für den Zivildienst (BAZ) erkennbar. Angesichts der Aufwendungen der Träger ist der Anteil an den Zahlungen für diese zu gering. Zudem kommt es in der Regel zu Problemen mit dem Ausgleich von Kosten für gemeinsam organisierte Vorbereitung und Begleitung, da die Erstattungsbeträge unmittelbar an die Einsatzstellen geleistet werden. Für den Einsatz im Ausland ist weiterhin der Kostenrahmen zu knapp kalkuliert. Das Erstattungsverfahren als Einzelfalllösung auf die einzelne Person und Stelle widerspricht den Gepflogenheiten im FSJ und sollte durch ein zentralisiertes Verfahren abgelöst werden. Zusätzliche Erschwernisse ergeben sich durch die Rahmenbedingungen des FSJ-Gesetzes (vgl. dort), u.a. durch die Beschränkung auf 12 Monate, durch die arbeitsrechtliche Fiktion der Entsendung aus Deutschland bei Auslandseinsätzen.

5. Empfehlungen

Die nachfolgenden Empfehlungen sollen die unserer Auffassung nach sinnvolle Richtung der zukünftigen Arbeit auf dem Feld der Dienste für den Frieden aufweisen. Dabei beziehen sie sich in erster Linie auf eine Reihe von konkreten drängenden Fragen, die derzeit einer Lösung harren. Angesichts des Charakters und des Auftrages der Arbeitsgruppe „Dienste für den Frieden“ wurde auf weitgehenden Konsens Wert gelegt. Dies schließt nicht aus, dass einzelne Mitglieder der Arbeitsgruppe z.B. in Fragen der Wehrpflicht weiter gehen würden, als in dem vorliegenden Dokument sichtbar wird.

Die Empfehlungen richten sich in erster Linie an die kirchlichen Akteure selbst. Sie zielen darauf, so weit wie möglich Einvernehmen über die aktuellen Perspektiven und Erfordernisse herzustellen. Richtung und Wirksamkeit des implizit angesprochenen gesellschaftlichen Engagements werden zu erheblichen Teilen davon abhängen, in wie weit dies gelingt. In diesem Sinne verstehen sich die Empfehlungen auch als Beitrag zur gesellschaftlichen Debatte.

5.1. Empfehlungen für Personaldienste

Weiterentwicklung der Dienste

Als staatlich anerkannter Personaldienst vermittelt die AGEH qualifiziertes und christlich motiviertes Fachpersonal aus Deutschland und anderen EU – Ländern in Programme der Friedens- und Entwicklungszusammenarbeit nach Afrika, Asien, Lateinamerika sowie nach Ost- und Südeuropa. Die Fachkräfte sind in die Strukturen der lokalen Partnerorganisationen eingebunden. Sie unterstützen das Engagement der Partner vor Ort. Die AGEH wird tätig im Auftrag kirchlicher Hilfswerke, Ordensgemeinschaften, Initiativen und Diözesen. Der Anteil der Maßnahmen des Zivilen Friedensdienstes liegt bei ca. 15% mit steigender Tendenz.

Personelle Friedens- und Entwicklungsarbeit beschränkt sich nicht allein auf die Vermittlung von Fachwissen. Fachkräfte bringen auch neue Perspektiven in die Arbeit ein. Der Blick von außen macht Veränderungspotentiale sichtbar. Personelle Zusammenarbeit setzt konsequent darauf, dass Frieden und Entwicklung von den konkreten Menschen ausgehen und weiter getragen werden.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der personellen Friedens- und Entwicklungsarbeit ist es angebracht, das Thema der Wirksamkeit ausführlich zu untersuchen und das Wissen zu schärfen. Da sich personelle Zusammenarbeit in der Interaktion verschiedener Akteure realisiert, steht die Frage im Vordergrund, wie Fachkräfte noch gezielter unterstützt werden können, um wirksam zu arbeiten. Dies kann aber nicht nur auf die Fachkräfte beschränkt bleiben. Die Auftraggeber und die lokalen Partner müssen einbezogen werden.

Die Personalgewinnung steht vor der Herausforderung, immer und möglichst schnell die richtigen Personen zu finden. Da die Anforderungen relativ hoch sind und relevante Erfahrungen im Ausland immer häufiger zum Suchprofil gehören, ist es notwendig, jüngeren Frauen und Männern den Zugang zu erschließen. Nachwuchsförderungsprogramme – so wie sie im Zivilen Friedensdienst bereits begonnen haben – sind ebenso auszubauen wie das Image des Entwicklungs- und Friedensdienstes gestärkt werden muss.

Entwicklungs- und Friedensdienst ist ein Dienst auf begrenzte Zeit. In aller Regel sehen sich die Fachkräfte nach der Rückkehr mit der beruflichen Reintegration in Deutschland/Europa konfrontiert. Die Entwicklungs- und Friedensdienste werden auf Dauer nur dann qualifizierte Frauen und Männer finden, wenn es gelingt, die investierte Zeit als Zugewinn an fachlichen und sozialen Kompetenzen auch darzustellen. Zudem müssen weiterhin Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden, die für die berufliche Karriereplanung nach der Dienstzeit relevant sind.

Für die AGEH als katholischen Personaldienst ergibt sich die Aufgabe, gemeinsam mit den Partnern im Süden und im Norden die spezifisch christlichen Potentiale für die Friedens – und Entwicklungszusammenarbeit zu beschreiben und in die Projektarbeit einzubringen. Im Wesentlichen geht es dabei um die Frage, welchen Beitrag Kirchen und kirchliche Organisationen bei der Friedensförderung auf der Basis des gerechten Friedens leisten können und was sie dazu besonders befähigt.

Erwartungen an Gesellschaft und Politik

In den vergangenen Jahren ist der Zivile Friedensdienst durch das BMZ ausgebaut worden. Für das Jahr 2009 ist eine weitere Aufstockung der Finanzmittel vorgesehen. Letztendlich ist dies auch auf die gute Umsetzung des ZFD durch die zivilgesellschaftlichen Träger zurückzuführen. Trotz der erfreulichen Tendenzen ist es nach wie vor wichtig, in Politik und Gesellschaft dafür Sorge zu tragen, dass der zivilen Konfliktbearbeitung der ihr zukommende hohe Stellenwert beigemessen wird. Den erforderlichen breiten ge-

sellschaftlichen wie politischen Konsens für die zivile Konfliktbearbeitung gilt es zu stärken.

Innerhalb des Zivilen Friedensdienstes sind die Eigenständigkeit der zivilgesellschaftlichen Träger mit den jeweils eigenen Profilen, das Prinzip der Partnerorientierung sowie die Ausrichtung am tatsächlichen Bedarf der Partnerorganisationen vor Ort unverzichtbar. Entwicklungs- und Friedensarbeit lebt von einem breiten gesellschaftlichen Engagement. Entsprechend erwarten wir von der Politik, deutliche Zeichen zu setzen, dass pluralistische Vielfalt geschätzt und gefördert wird. Im Gegensatz dazu ständen Vereinheitlichungsbestrebungen, die oft mit finanziellen Argumenten begründet werden. Diese Forderung kann auch auf die Förderpolicy der EU ausgeweitet werden.

Im Sinne eines globalen Lernens und Dialogs für Frieden und Entwicklung sollte für Frauen und Männer aus dem Süden konsequent die Möglichkeit geschaffen werden, im Rahmen von ZFD oder Entwicklungsvorhaben entsprechende Dienste in Deutschland zu leisten.

Bezüglich der Fachkräfte, die im Friedens- und Entwicklungsdienst tätig sind, würden wir es begrüßen, wenn zunehmend mehr private und öffentliche Arbeitgeber die in der Dienstzeit erworbenen Qualifikationen positiv bei Stellenbesetzungen berücksichtigen würden. Mit Blick auf die Arbeitgeber ermutigen wir dazu, diese Zeit als Zugewinn sowohl an fachlichen als auch an sozialen Kompetenzen zu verstehen.

Empfehlungen für das diakonische und seelsorgerliche Wirken der katholischen Kirche Gelebte Solidarität und wechselseitiges Lernen, Austausch und Dialog sind zentrale Bestandteile kirchlicher Entwicklungszusammenarbeit. Sie realisieren sich besonders in der professionellen „Personellen Zusammenarbeit“, indem sie gleichzeitig Begegnungen ermöglicht und Verbindungen zwischen den Ortskirchen knüpft. Gerade in Zeiten zurückgehender Finanzmittel ist die Frage angebracht, ob alle Möglichkeiten „Personeller Zusammenarbeit“ immer gesehen und ausgeschöpft werden.

Aus der Friedens- und Entwicklungsarbeit zurückgekehrte Fachkräfte sind speziell auch für kirchliche Dienstgeber interessant. Neben fachlichen Qualitäten haben sie hohes Engagement sowie christliche Solidarität bewiesen. Und sie kennen sich aus in kirchlichen Strukturen. Die Erfahrung zeigt, dass Fachkräfte bereichert aus dem Entwicklungsdienst zurückkommen. Dazu gehören auch Erfahrungen, die sie im Bereich der Lebendigkeit des christlichen Glaubens gemacht haben. Viele Fachkräfte sind bereit, diesen Erfahrungsschatz in die eigene Kirche einzubringen. Wir würden uns wünschen, dass

diese Erfahrungen in der eigenen Kirche noch stärker und strukturierter genutzt würden. Wir begrüßen es daher, wenn kirchliche Dienstgeber bei der Personalplanung auf diesen Personenkreis zurückgreifen. In diesen Kontext gehört auch die Bereitschaft kirchlicher Dienstgeber, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Entwicklungs- und Friedensdienst zu beurlauben.

Zur Schärfung des christlichen Profils im ZFD im Zusammenhang mit dem spezifischen Beitrag kirchlicher Akteure in der Friedensarbeit sollte sich eine interdisziplinäre und ökumenische Arbeitsgruppe systematisch mit der Entwicklung des christlichen Beitrages zu Frieden und Entwicklung auseinandersetzen.

5.2. Empfehlungen für Freiwilligendienste

Weiterentwicklung der Dienste

Die Vielfalt der Freiwilligendienste soll weiterhin gefördert werden. Denn sie eröffnet unterschiedliche Zugänge für Freiwillige und Träger, den Willen zum freiwilligen Engagement in die Praxis umzusetzen. Zur Stärkung dieser Vielfalt bedarf es einer Absprache über allgemeine Qualitätsstandards zur sozialen Sicherung der Freiwilligen, über Dienstmöglichkeiten, Auswahl, Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung. Hierzu ist eine enge Vernetzung der bundesweit tätigen Träger von Freiwilligendiensten mit regelmäßigen Konsultationen erforderlich.

Die Dienste für den Frieden als Freiwilligendienste gilt es innerhalb und außerhalb der Kirche weiter zu fördern, insbesondere durch

- den Ausbau der Möglichkeiten, Freiwilligendienste leisten zu können
 - für alle Altersgruppen
 - im In- und Ausland
 - in verschiedenem zeitlichem Umfang
- die Vermittlung transparenter Informationen über Einstiegsmöglichkeiten sowie durch Beratung und Orientierung zur Motivationsklärung
- eine den Diensten angemessene pädagogische Begleitung (Vorbereitung, Betreuung, Nacharbeit) von qualifizierten Einrichtungen
- Anregungen zu spezifischen Qualitätsstandards für die Durchführung der Dienste und deren Einhaltung durch kirchliche Träger

- Das Bemühen um stärkere Vernetzung von Organisationen und Einrichtungen, die Freiwilligendienste im nationalen und internationalen Kontext anbieten (arbeitsteilig abgestimmt).

Erwartungen an Gesellschaft und Politik

Von der Bundesregierung sowie den im Bundestag vertretenen Parteien erwarten wir die Weiterentwicklung der Freiwilligengesetzgebung in Richtung auf ein umfassendes Freiwilligengesetz. Bevor das Vorhaben eines umfassenden Freiwilligengesetzes angegangen wird, sollten die vorhandenen gesetzlichen Grundlagen auf ihre Praxistauglichkeit geprüft und ggf. an den Bedarf angepasst werden. Hierzu gehören Regelungen zur internationalen Mobilität ebenso wie sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen. Die Kirchen sollten ihrerseits bereit sein, Vorschläge für die weitere Gestaltung zu erarbeiten.

Der Ausbau der Jugendfreiwilligendienste sollte nicht zuletzt angesichts der gewachsenen Nachfrage deutlich verstärkt werden. Dies sollte mit dem Ziel geschehen, dass jeder junge Mensch, der einen Freiwilligendienst leisten möchte, dies tun kann. Eine den Diensten und dem Bedarf der Alters- und Bildungsschichten angemessene pädagogische Begleitung (Vorbereitung, Betreuung, Nacharbeit) durch qualifizierte Träger ist sachlich geboten.

Seit Jahren ist das wachsende Interesse junger Menschen zu beobachten, sich im Ausland gemeinwohlbezogen zu engagieren. Gleichzeitig ist festzustellen, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Dienste im Ausland den dort gestellten Anforderungen nicht gerecht werden und dass sie den Ausbau des Auslandsdienstes blockieren.

In Zukunft wird vieles davon abhängen, ob es gelingt, eine Anerkennungskultur für Freiwilligendienste zu schaffen.

Empfehlungen für das diakonische und seelsorgerliche Wirken der katholischen Kirche
Das Angebot und die Durchführung von Freiwilligendienste werden grundsätzlich begrüßt. Die schwierigen finanziellen Rahmenbedingungen der einzelnen Diözesen wirken sich aber bisweilen auch auf die Dienste aus. Es ist daher wichtig im Auge zu behalten, dass mit diesen Diensten die katholische Kirche nicht nur einen ganz konkreten Aspekt ihres Sendungsauftrages einlöst, sondern auch ein hervorragendes Feld der Seelsorge an jungen Erwachsenen vorfindet. Vor allem gilt es, das freiwillige Engagement der Jugendlichen im In- und Ausland zu würdigen, ihre vielfältigen Erfahrungen aufzu-

nehmen, ihre kreativen Anregungen aufzugreifen und so die caritative, entwicklungspolitische und weltkirchliche Arbeit der Gemeinden zu stärken.

5.3. Empfehlungen für den Wehrdienst als Zeit- und Berufssoldat

Weiterentwicklung der Dienste

Die Veränderung des Auftragschwerpunkts von der Landesverteidigung hin zur Beteiligung an Einsätzen im Rahmen der Vereinten Nationen verlangt, dass die Konzeption der Inneren Führung nicht nur bewahrt, sondern an die wachsende Komplexität militärischer Entscheidungssituationen angepasst und weiterentwickelt wird. Mit der vom Bundesminister der Verteidigung im Januar 2008 erlassenen ZDv 10/1, die als grundlegende Vorschrift für den Dienst in der Bundeswehr die Konzeption der Inneren Führung festlegt, ist dieser Forderung weitgehend Rechnung getragen worden. Das Leitbild des „Staatsbürgers in Uniform“ verlangt u.a. vom Soldaten und der Soldatin, eine freie Persönlichkeit zu sein bzw. als verantwortungsbewusster Staatsbürger zu handeln (ZDv 10/1 Nr. 402). Zum soldatischen Berufsethos zählt demnach selbst bestimmtes Handeln und moralische Urteilsfähigkeit. Die ZDv 10/1 spart jedoch aus, wie sie in Bildung und Ausbildung künftig die autonome Persönlichkeit fördern und die individuelle Urteilskraft schärfen will. Dazu reicht es nicht, einen Ethikunterricht bei den Laufbahnlehrgängen der Offiziere und Unteroffiziere zu etablieren, moralkonforme Entscheidungsfindung und individuelle Gewissensorientierung müssen integrativer Bestandteil innerhalb der gesamten militärischen Ausbildung (incl. Taktik und Strategie) sein.

Zur Förderung einer verantwortungsbewussten Persönlichkeit gehört auch die Stärkung des Vermögens zur Selbst- und Weltdeutung. Von daher sollen die Möglichkeiten zur Erteilung des LKU, der auch auf eine höhere „Lebensdeutungskompetenz“ zielt, ausgeweitet werden. Tendenzen innerhalb der Bundeswehr, den LKU auf die Unterrichtung von Ethik zu reduzieren, muss entgegengetreten werden.

Erwartungen an Gesellschaft und Politik

Die Politik sollte den die Innere Führung bedrohenden Tendenzen der Ökonomisierung und der Funktionalisierung der Streitkräfte wirksam entgegengetreten und dafür Sorge tragen, dass die in der ZDv 10/1 weiterentwickelte Konzeption in den Streitkräften auch umgesetzt wird. Zudem muss sie der besonderen Gefahr ihrer Aushöhlung begegnen, die von der zunehmenden internationalen Kooperation der Streitkräfte ausgeht, indem sie entschieden darauf hinwirkt, dass in allen Bündnisarmeen die Möglichkeiten zu sitt-

lich verantwortlichem Entscheiden ausgedehnt und auf diesen Grundlagen die rechtlichen Bestimmungen einander angenähert werden.

Die Politik sollte aber auch die bisherigen Rahmenbedingungen der Militärseelsorge, die Soldaten/innen unabhängig der Zugehörigkeit zu ihrer Konfession für die moralische Verantwortung des militärischen Dienstes sensibilisieren und aus christlicher Perspektive in existenziell bedrängenden Fragen Lebensdeutungshilfen leisten, garantieren. Nur so wird die Militärseelsorge weiterhin ihren pastoralen Aufgaben – von Gottesdiensten, über Werkwochen und dem LKU bis zum seelsorgerlichen Einzelgespräch – zum Wohl aller Soldaten nachgehen können.

Empfehlungen für das diakonische und seelsorgerliche Wirken der katholischen Kirche
Die katholische Militärseelsorge sollte zur Schärfung und Weiterentwicklung des ethischen Fundaments der Inneren Führung eigene Vorschläge unterbreiten. Erste Publikationen von katholischen Sozialethikern aus dem Umfeld der katholischen Militärseelsorge liegen bereits vor. Diese Wissenschaftler sollten in einem Kompetenzzentrum zusammengeführt werden, über deren organisatorische Form und kirchliche Verortung noch eigene Überlegungen anzustellen wären.

Die katholische Militärseelsorge in der Bundesrepublik Deutschland sollte die bestehenden Kontakte zur katholischen Soldatenseelsorge anderer Nationen, vor allem der EU-Staaten pflegen und vertiefen und das Gespräch über die unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen für ein moralisch verantwortetes Entscheidungsverhalten des Soldaten suchen. In militärischen Einsätzen können Situationen entstehen, in denen allein der Verweis auf geltendes Recht substanzielle Zweifel nicht zu beseitigen vermag, ob sich ein per Befehl eingefordertes Handeln tatsächlich rechtfertigen ließe. Seelsorger, welche die Soldaten in solchen Einsätzen begleiten, benötigen deshalb eine entsprechende ethische Urteils- und Beratungskompetenz auf der Basis der kirchlichen Friedensethik.

Angesichts der durch die vermehrten Einsätze der Bundeswehr bewirkten neuen Herausforderungen muss die katholische Militärseelsorge ihr eigenes pastorales Profil schärfen und gegenüber der pädagogischen Sozialarbeit und der psychologischen Betreuung stärker konturieren.

5.4. Empfehlungen zum Wehrdienst im Rahmen der Allgemeinen Wehrpflicht

Erwartungen an Gesellschaft und Politik

Die Beschlüsse des 2. Senates beim Bundesverfassungsgericht (BVerfG, 2 BvL5/99 und BVerfG, 2 BvL 2/02) lassen vermuten, dass ein abschließendes verfassungsgerichtliches Urteil über die Wehrform deutscher Streitkräfte nicht zu erwarten ist, so dass politisch geantwortet werden muss. Die Politik sollte sich bei der Entscheidung nicht nur an streitkräfteinternen organisatorischen oder allgemeinen ökonomischen Gesichtspunkten orientieren, sondern sich von – jene Kriterien integrierenden - politisch-ethischen Überlegungen leiten lassen.

Die katholische Kirche beansprucht für sich nicht die politische Kompetenz zur Beantwortung der Frage nach der geeigneten Wehrform deutscher Streitkräfte, benennt allerdings wichtige Gesichtspunkte für die Entscheidungs- und Willensbildung: „Gerechter Friede“ als Hirtenwort der deutschen Bischöfe (27. September 2000) weist auf Sachverhalte hin, die über ausschließlich technisch-pragmatische Gesichtspunkte hinausgehen. Sie können in diesem Zusammenhang gleichsam die normative Richtschnur für den politischen Entscheidungsprozess bilden, der den Blick weitet und für gesellschaftspolitische Notwendigkeiten öffnet, die mit der Wehrverfassung in Deutschland unzweifelhaft in Verbindung stehen.

„Die Allgemeine Wehrpflicht ist ein Eingriff in die verfassungsmäßig garantierten Freiheits- und Grundrechte junger Männer. Dieser ist nur begrenzt zulässig und bedarf einer konkreten und triftigen Begründung. Die Allgemeine Wehrpflicht darf also nur so lange aufrechterhalten werden, wie dies notwendig ist, damit Deutschland seine Aufgaben der Landes- und Bündnisverteidigung erfüllen und seine Friedensaufgaben in der internationalen Staatengemeinschaft wahrnehmen kann.

Zugleich muss bedacht werden, dass eine Berufs- oder Freiwilligenarmee in größere Distanz zur übrigen Gesellschaft geraten dürfte als die wesentlich von Wehrpflichtigen getragene Armee. Falls man sich dennoch zur Abschaffung der Allgemeinen Wehrpflicht entschließt, müssen die Bemühungen um eine Integration der Streitkräfte in die Gesellschaft verstärkt werden. Das sind wir nicht nur den Soldaten schuldig, sondern zugleich erhalten und stärken wir damit langfristig den Primat der Politik.

Es ist auch zu fragen, ob eine Abschaffung der Wehrpflicht das gesellschaftliche Bewusstsein schwächt, dass militärische Einsätze ethisch zu begründen sind. Es könnte sich eine gewisse Gleichgültigkeit gegenüber Militäraktionen einschleichen, wenn die

Soldaten nicht mehr aus der ganzen Breite der Gesellschaft heraus zum Dienst verpflichtet werden.

Im Falle einer Beibehaltung der Wehrpflicht würde sich (...) das Problem der Dienstgerechtigkeit verschärfen. Schon heute hat es nur deshalb keine gravierenden Ausmaße angenommen, weil eine große Zahl junger Männer den Zivildienst ableistet (...) Es geht jedoch nicht an, die Wehrpflicht aufrecht zu erhalten, weil der Zivildienst für das Sozialsystem unentbehrlich sei. Eine solche Argumentation wird dem ethischen Begründungsbedarf des Wehrdienstes nicht gerecht. Sie spricht eher für die Reformbedürftigkeit unseres Sozialsystems als gegen die Abschaffung der Wehrpflicht. Ebenso wenig kann die Beibehaltung der Wehrpflicht allein oder in erster Linie damit begründet werden, dass sie die Gewinnung von Freiwilligen erleichtere.“ (GF 146-149)

5.5. Empfehlungen zur KDVBeratung

Erwartungen an Gesellschaft und Politik

Die Verweigerung des Kriegsdienstes mit der Waffe aus Gewissensgründen als ein verfassungsrechtlich verbürgtes Grundrecht (Art. 4 Abs. 3 GG) gilt als Errungenschaft und tragender Pfeiler der Glaubens- und Gewissensfreiheit des freiheitlich demokratischen Rechtsstaates. Die Neuregelung des Rechts der Kriegsdienstverweigerung (KDVBNeuRG) verdeutlicht die Reichweite des Grundrechts, das ausdrücklich auch die Soldatinnen mit einbezieht und verzichtet weitestgehend auf das mündliche Anhörungsverfahren für die Antragsteller. Eine vollständige und schriftliche Darlegung der Gewissensgründe, die Soldatinnen und Soldaten bewogen haben, Antrag auf Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer zu stellen, ist nunmehr ausreichend. Diese Änderungen werden von der katholischen Kirche begrüßt.

Mit dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 21. Juni 2005 (BVerwGE 127,302) ist nunmehr auch dem einzelnen Soldaten/in die Möglichkeit zur situationsbezogenen Kriegsdienstverweigerung aus Gewissensgründen gegeben. Damit wird eine langjährige Forderung der katholischen Kirche erfüllt, da die gewiss hohen rechtlichen Standards des Soldatengesetzes einen Gewissenskonflikt des Soldaten aufgrund eines als moralisch unzulässig beurteilten Befehls nicht ausschließen. Politik und Gesellschaft sollten nunmehr auch Sorge dafür tragen, dass die rechtliche Gewährleistung der Gewissensfreiheit des Soldaten auch zu einer faktischen Wertschätzung des ethisch reflektierten Gehorsamsverständnisses innerhalb der Bundeswehr führt.

Empfehlungen für das diakonische und seelsorgerliche Wirken der katholischen Kirche
Die katholische Kirche wird - unabhängig von Wehrform und Anerkennungsverfahren - auf eigene Beratungsstellen nicht verzichten können, da die Aufgabenstellung ihr seelsorgerliches und diakonisches Wirken im Besonderen betrifft. Wegen der auch im „Weißbuch“ und in den „Verteidigungspolitischen Richtlinien“ grundgelegten vermehrten Einsatzoptionen der Bundeswehr und der möglicherweise damit wachsenden Zahl situationsbezogener Kriegsdienstverweigerung wird sich auch die katholische Militärseelsorge mit der KDV-Beratung befassen müssen. Die Seelsorger, die die Soldaten in den Einsätzen begleiten, müssen über entsprechende - auch juristische - Kenntnisse verfügen. Vor allem aber benötigen sie eine moralische Urteils- und entsprechende Beratungskompetenz in Situationen, in denen allein vom rechtlichen Standpunkt her Fragen nach der Rechtfertigbarkeit eines per Befehl eingeforderten Handelns offen bleiben. Innerhalb der Bundeswehr können sie so auf die Gewährleistungspraxis der Gewissensfreiheit achten, den Verweigerer aus Gewissensgründen pastoral begleiten und bei der Gewissensbildung des Soldaten Orientierungshilfe leisten.

5.6. Empfehlungen für den Zivildienst als Ersatz für die Ableistung der Wehrpflicht

Erwartungen an Gesellschaft und Politik

Nicht zuletzt aufgrund der beschriebenen aktuellen Probleme könnten vermehrt Einrichtungen aus der Durchführung des Zivildienstes aussteigen und nach Alternativen suchen, um die Dienste und Angebote aufrecht zu erhalten. Um jedoch auch künftig den Zivildienst zu gestalten und nicht nur zu verwalten, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein:

- klare politische Aussagen zur Zukunft der allgemeinen Wehrpflicht und somit auch des Zivildienstes
- eine klare und verbindliche Zahlenvorgabe über die Zivildienstleistenden als Voraussetzung und Grundlage für die Planungen der Zivildienststellen
- eine rechtzeitige Information der Verbände über Änderungen bei der Durchführung von Wehrpflicht und Zivildienst (z. B. Änderung der Einberufungskriterien), um rechtzeitig planen zu können
- keine Eingriffe in ein laufendes Haushaltsjahr wie in 2003 (Senkung der Kostenerstattung, Absenkung der Kontingenzahlen und Änderung der Einberufungskriterien)

- keine Infragestellung der Einverständniserklärung (EKL) zwischen der Beschäftigungsstelle und dem Zivildienstpflichtigen als eine unabwendbare Voraussetzung bei der Durchführung des Zivildienstes im kirchlichen Bereich
- eine eigenständige Betrachtung der Funktionen des Zivildienstes bezogen auf
 - den jungen Menschen
 - die jeweiligen Einrichtungen
 - den Hilfeabhängigen

Unter Berücksichtigung dieser Funktionen muss ein Gesamtkonzept unter der Überschrift „Solidarischer Dienst für die Gesellschaft“ erarbeitet werden, in dem die Bereiche Freiwilligendienste und Zivildienst mit- und nebeneinander dargestellt sind.

6. Kirchliche Dienste – Werke, Aktionen, Verbände und Initiativen

6.1. AGEH

Als zentraler katholischer Personaldienst vermittelt die Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH) e.V. seit 1959 Fachkräfte für die Mitarbeit in Projekten oder Programmen vor Ort, die das Ziel haben, Entwicklung und Frieden zu fördern. Sie wurde Ende der 50er Jahre von rund 40 katholischen Trägern der Entwicklungsarbeit gegründet, um eine gebündelte und kompetente Struktur für den Gesamtbereich der Personellen Zusammenarbeit zu schaffen.

Gemeinsam mit den Auftraggebern hat die AGEH verschiedene und auf die jeweiligen Anforderungen bezogene Fachkraftprogramme konzipiert. Diese unterscheiden sich in der Dauer der Mitarbeit, in der Zielsetzung und in den rechtlichen und vertraglichen Grundlagen. Die AGEH ist anerkannter Träger des Entwicklungshelfergesetzes (EhfG). Als solcher vermittelt die AGEH Fachkräfte (Entwicklungshelfer) auf Grundlage des EhfG. Die Einsatzdauer beträgt in der Regel drei Jahre. Darüber hinaus vermittelt die AGEH Fachkräfte in der Erst- und Nothilfe (FEN) und sie führt ein „Berater auf Zeit (BaZ) Programm“ für Kurzzeitberatungen durch. Mit der Einrichtung des Personalprogramms „Ziviler Friedensdienst“ wurde 1999 der Sektor Friedens- und Konfliktarbeit im Rahmen einer integralen Entwicklungsarbeit besonderes profiliert.

Weiterhin unterhält die AGEH seit 1990 eine zentrale Beratungs- und Servicestelle für internationale Freiwilligendienste (fid), die sowohl trägerübergreifende pädagogische Angebote und Dienstleistungen wie auch Angebote zur Organisationsentwicklung von Trägern solcher Dienste bereitstellt. (www.ageh.de)

6.2. Katholische BAG für Freiwilligendienste

Die im Jahr 2004 gegründete Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Freiwilligendienste vereint Träger von Freiwilligendiensten im Bereich der katholischen Kirche in Deutschland, die unterschiedliche Formen von Freiwilligendiensten im In- und Ausland anbieten, sowie Institutionen, die Freiwilligendienste fördern und begleiten. Jährlich werden von den Mitgliedern der BAG über 4.000 vor allem junge Menschen in Freiwilligendiensten begleitet. Über 3.300 junge Menschen leisten jährlich ein FSJ bei einem katholischen Träger, 1.000 junge Menschen leisten einen Freiwilligendienst im Aus-

land. Dabei decken die Dienstformen das ganze Spektrum der klassischen Dienste ab, gleichzeitig bieten die Träger neue Dienstformen an und beteiligen sich an innovativen (Modell-)Projekten.

Freiwilligendienste bedürfen besonderer Rahmenbedingungen und der Sicherstellung der politischen, kirchlichen und gesellschaftlichen Unterstützung. Die BAG setzt sich deshalb als Interessenvertretung gegenüber Politik, Kirche und Gesellschaft ein auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Gleichzeitig fördert die BAG den fachlichen Austausch der Mitglieder und die Qualitätsentwicklung der Dienste sowie die Entwicklung neuer Dienstformen.

Nationale und internationale Freiwilligendienste stellen wichtige Formen eines freiwilligen sozialen Engagements und Lernens dar, in denen (junge) Menschen sich selbstverantwortlich und aktiv der Gestaltung zivilgesellschaftlicher Lebensverhältnisse zuwenden. Mit ihrer Arbeit unterstützt die BAG die Träger von Freiwilligendiensten in ihrem Bemühen, gemeinwohlbezogenes Engagement von zumeist jungen Erwachsenen zur Gestaltung einer gerechten und solidarisch ausgerichteten Welt zu ermöglichen. Die Katholische BAG ist ein Zusammenschluss von Engagement fördernden Trägern. Sie versteht sich als kritische Begleiterin und Gestalterin engagementpolitischer Entwicklungen. Die Katholische BAG für Freiwilligendienste leistet einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung des diakonischen und pastoralen Auftrags der Kirche.

Freiwilligendienste sind bisher ein Angebot hauptsächlich für junge Menschen. Mit der Umsetzung der Empfehlungen der Kommission "Impulse für die Zivilgesellschaft" kommen auch neue Formen von Freiwilligendiensten mit neuen Zielgruppen wie z.B. Menschen in der mittleren Lebensphase oder Seniorinnen/Senioren in den Blick. So hat sich die BAG ebenfalls am Aufbau von Modellprojekten für generationsübergreifende Freiwilligendienste beteiligt und ist offen für die Mitgliedschaft von Organisationen, die neue Formen von Freiwilligendiensten und Freiwilligendienste für neue Zielgruppen anbieten.

Die BAG versteht Freiwilligendienste als Lernorte, die den Freiwilligen persönliche, soziale, kulturelle, politische und religiöse Erfahrungen ermöglichen und sie zur Mitgestaltung unserer Gesellschaft befähigen und motivieren. Für die BAG sind Freiwilligendienste eine besondere Form des bürgerschaftlichen Engagements. Die Dienste sind geeignet, die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung anzuregen.

Satzungsgemäß befasst sich die BAG mit der

- (1) Koordinierung und Vertretung der gemeinsamen Interessen der Mitglieder gegenüber Politik, staatlichen Behörden und Institutionen, der Öffentlichkeit und in der Kirche;
- (2) Förderung und Koordinierung des fachlichen Informationsaustausches und der Zusammenarbeit der Mitglieder;
- (3) Erarbeitung von Stellungnahmen, Memoranden und fachpolitischen Äußerungen für Mitglieder, Politik, Kirche, Ministerien und Öffentlichkeit;
- (4) Beratung förderpolitischer Fragen.

Die BAG will weitere Zielgruppen für Freiwilligendienste ansprechen und in der Öffentlichkeit die Anerkennung und Förderung von Freiwilligendiensten verbessern.

Die Mitglieder der BAG bieten im Inland ganz überwiegend das FSJ an. Einige Mitglieder sind Anbieter des FÖJ. Im Ausland bieten die Mitglieder den EVS und längerfristige Freiwilligendienste sowie das FSJ im Ausland an. Einige Mitglieder beteiligen sich unter dem Dach der BAG an den Modellprojekten „generationsübergreifende FWD“.

Mitglieder:

Geborene Mitglieder der Katholischen BAG sind der Deutsche Caritasverband und der Bund der Deutschen Katholischen Jugend sowie die Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe. Informationen über die derzeit über 43 Mitglieder der Kath. BAG befinden sich auf der Website www.freiwilliges-jahr.de.

6.3. Katholischer Verbund entwicklungspolitischer Freiwilligendienst

Zur Konzeption und Durchführung des neuen Förderprogramms „weltwärts“ vom BMZ haben sich im Bereich der Kirche Anfang 2007 die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft Freiwilligendienste (BAG), die Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH) e.V. und das bischöfliche Hilfswerk Misereor/KZE zum katholischen Verbund entwicklungspolitischer Freiwilligendienst zusammengeschlossen und stehen dem BMZ, den Freiwilligen und den Trägern als zentraler und einheitlicher Ansprech- und Kooperationspartner zur Verfügung.

6.4. Deutscher Caritasverband (DCV)

Der Deutsche Caritasverband ist der Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche in Deutschland. Er stellt die von den deutschen Bischöfen anerkannte institutionelle Zusammenfassung und Vertretung der katholischen Caritas in Deutschland dar.

Caritas lebt aus der Verpflichtung gegenüber dem christlichen Gebot der Nächstenliebe, welches sie durch qualifizierte Dienste und Hilfen und durch ihr Eintreten für die Schwachen in einer Gesellschaft der Starken verwirklicht. Die Kraftquelle der Caritas ist das persönliche gelebte Engagement von Christen und Gemeinden, das einem christlichen Bild des Menschen entspringt.

Durch die Nutzung der vorhandenen Organisationsstrukturen der Kirche gelangen die Mitarbeiter und Helfer der Caritas unmittelbar zu den Menschen, die Hilfe brauchen. In der weltweiten Mitverantwortung der Kirche für alle Menschen leistet die Caritas auch Hilfen im Ausland: bei Not- und Katastrophen in aller Welt ebenso wie beim Aufbau sozialer Strukturen in Osteuropa und in Ländern der Dritten Welt.

Katholische Kirche und Caritasverband beteiligen sich seit 1961 an der Durchführung des Zivildienstes. Machten sie in den ersten Jahren nur zögerlich von der Möglichkeit Gebrauch, junge Menschen in ihren Einrichtungen einzusetzen, so hat sich der Zivildienst in seiner Geschichte zu einem ergänzenden Hilfesystem eigener Art entwickelt. Er hat nach dem Gesetz keinen Sicherstellungsauftrag für den sozialen Bereich und ist doch eine Stütze des sozialen Systems geworden; für einzelne Dienste stellt er eine wichtige personelle Ressource dar. Seit 1. Oktober 1973 ist die Zentrale des Deutschen Caritasverbandes durch die Katholische Deutsche Bischofskonferenz mit der Wahrnehmung der Zivildienstbelange im gesamten kirchlich-caritativen Bereich beauftragt.

Gemäß seinem Leitbild bietet der Deutsche Caritasverband allen an sozialer Arbeit Interessierten die Möglichkeit, sich ehrenamtlich oder beruflich an der Verwirklichung seiner Ziele und Aufgaben zu beteiligen. Er tritt für verbesserte Rahmenbedingungen für das soziale Ehrenamt ein und unterstützt den ehrenamtlichen caritativen Einsatz in Pfarrgemeinden, Verbänden, Gruppen und Initiativen.

Im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) wird jungen Menschen zwischen 16 und 27 Jahren die Möglichkeit eröffnet, etwas für sich und andere Menschen zu tun. Bundesweit führen der Deutsche Caritasverband und der Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) das FSJ in katholischer Trägerschaft durch. (www.caritas.de)

6.5. Oekumenischer Dienst Schalomdiakonat e.V. (OeD)

Der Verein „Oekumenischer Dienst Schalomdiakonat“ wurde im Jahre 1992 gegründet, um einzulösen, was in mehreren ökumenischen Versammlungen (1989 in Dresden, Stuttgart und Basel, 1990 in Seoul) als wesentliche Eigenleistung von Kirchen auf dem Weg zur Ächtung des Krieges und zur Überwindung von Gewalt angesprochen wurde: die Entwicklung und Koordination eines „Diakonats für Gerechtigkeit und Frieden“, der den „Kampf für die Menschenrechte und um Befreiung fördern und in Konflikten, Krisen und gewaltsamen Auseinandersetzungen hilfreich eingreifen kann“ (Seoul 1990).

Die Befähigung von Menschen, eine gewaltfreie Haltung zu entwickeln und aus dieser heraus Konflikte konstruktiv zu bearbeiten, steht im Mittelpunkt der Bildungsarbeit des OeD. Der Verein bietet in eigener Trägerschaft sowie in Kooperation mit kirchlichen und nichtkirchlichen Einrichtungen Qualifizierungskurse zur Friedensfachkraft (Ziviler Friedensdienst) an. Einige der Absolvent/innen werden durch eine Kooperationspartnerschaft mit dem OeD in ihrer Friedensarbeit in Konfliktgebieten im In- und Ausland begleitet.

Das Kursangebot beinhaltet Einführungskurse (2 bis 5 Seminartage), Grundkurse (14 Seminartage) und Aufbaukurse (49 Seminartage) sowie weitere Angebote für besondere Zielgruppen oder Inhalte. Die Kurse finden in der Regel berufsbegleitend statt. Auf Prozess- und Teilnehmer/innenorientierung wird großen Wert gelegt, so dass die bisherigen Erfahrungen und Fähigkeiten sowie der spezifische Lernbedarf der Teilnehmer/innen einbezogen werden.

Wesentlich für die Bildungsarbeit des OeD ist die Verbindung von fachlicher Kompetenz, politischem Engagement und Spiritualität gewaltfreien Handelns aus christlichen Wurzeln heraus.

Die Fortbildung durch den Oekumenischen Dienst baut auf eine vorherige Berufsausbildung bzw. ein Studium und idealer Weise auf Berufserfahrung auf. Viele Kursteilnehmer/innen kommen aus seelsorglichen, pädagogischen oder diakonischen Arbeitsfeldern. Andere nehmen bspw. als Journalisten, Architekten, Polizisten oder Volkswirte an der Fortbildung teil. Der Abschluss des Aufbaukurses als Schalomdiakon/in bzw. Friedensfachkraft qualifiziert zum Zivilen Friedensdienst im Ausland oder dient dazu, sich für gewaltfreie Konfliktbearbeitung /Friedensarbeit innerhalb des bisherigen Berufsfeldes zu qualifizieren oder zu spezialisieren. Für einige Kursteilnehmer/innen ist die

Qualifikation durch den OeD Impuls und Grundlage für eine berufliche Neuorientierung.

Für die Absolventen/innen der Kurse bietet der OeD eine weitere sowohl persönlich-seelsorgerliche wie eine fachlich evaluierende Begleitung an. Dabei geht er Kooperationspartnerschaften mit Organisationen und Personen ein, die in eigener Verantwortung für Projekte in Konfliktfeldern im In- und Ausland tätig sind. Darüber hinaus offeriert der OeD allen mit ihm Verbundenen ein Netz des Austauschs von praktischen und geistlichen Erfahrungen.

Der OeD hat sein Angebot autonom entwickelt, versteht es aber als Dienstleistung für alle Kirchen und Gemeinden sowie weitere engagierte Gruppen und Menschen und versucht die theologischen Zielvisionen mit dem zu verknüpfen, was den jeweiligen Partnern eigen ist.

Auf katholischer Seite zählten Vertreter des internationalen katholischen Diakonatszentrums und von Pax Christi zu den Gründern. Kurskooperationen mit dem Bistum Osnabrück, dem Bund der Deutschen Katholischen Jugend im Bistum Hildesheim sowie mit dem Programm „MissionarInnen auf Zeit“ der Franziskanerinnen Salzkotten haben erfolgreich statt gefunden. Einige Diözesen haben bisher Personen aus ihrer Mitte gefördert, die ihre Qualifizierung beim OeD suchten. Die deutschen Bischöfe haben in „Gerechter Friede“ auf den OeD aufmerksam gemacht.

Die Evangelische Kirche in Deutschland und eine wachsende Zahl ihrer Landeskirchen sind mit dem OeD auf zwei Wegen verbunden: zum einen durch kontinuierliche finanzielle Förderung, zum anderen durch Kooperationen in der Kursarbeit. Regelmäßig ist der OeD an der Ausbildung der Vikar/innen im Predigerseminar der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck beteiligt. Der OeD arbeitet im Vorstand und im Qualifizierungsverband des Dachverbands „Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden“(AGDF) mit.

Anhang: Überblick und Dokumentensammlung

1. Kirchliches Verständnis vom Dienst am Frieden
 - 1.1. Biblisch-theologische Grundlegung des kirchlichen Verständnisses vom Dienst am Frieden

Einheit von liturgia, martyria und diakonia

 - Dokumente: GS (11); EF (0.4); GF (177); Die eine Sendung und die vielen Dienste (1, 19); Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit (3.2.2; 3.2.3)
 - 1.2. Sozial-ethische Grundlegung des kirchlichen Verständnisses vom Dienst am Frieden

Würde des Menschen

 - Dokumente: GS (12) ; GF (58-59.72); Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit (93-95)

Vorrangige Option für die Armen

 - Dokument: Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit (105-106, 248-252)

Vorrangige Option für Gewaltlosigkeit

 - Dokumente: GS (78); GF (204); Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit (99)

Gemeinwohl

 - Dokumente: GS (26) ; GF (61-62; 72-77, 83-84); Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit (108-121; 126-141)

Weltgemeinwohl

 - Dokument: GF (63-65; 73-82, 85-95)
 - 1.3. Sozial-ethische Grundlegung der Dienste für den Frieden

staatliche Friedenspolitik

 - Dokumente: GS (79); EF (2.2.4); GF (180-183)

zivilgesellschaftliches Engagement

 - Dokumente: EF (2.2.4.1-2); GF (177-183)

staatsbürgerliche Pflichtdienste

 - Dokumente: EF (2.2.4.3-5); GF (146-149)

rechtlicher Schutz von Kriegsdienstverweigerung aus Gewissensgründen

 - Dokumente: GS (79); EF (2.2.4.3) ; HF (I C 4; III A 6)

Abkürzungsverzeichnis

Kirchliche Dokumente

EF	Der Beitrag der katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland für Entwicklung und Frieden (Beschluss der Gemeinsamen Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland; 1975)
GF	Gerechter Friede (Die deutschen Bischöfe; 2000)
GS	Gaudium et spes (Pastoralkonstitution des II. Vatikanischen Konzils; 1965)
HF	Herausforderung des Friedens – Gottes Verheißung unsere Antwort Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit Die eine Sendung und die vielen Dienste Friedenswort der Kommission der Bischofskonferenzen der Europäischen Union
SDF	Soldaten als Diener des Friedens. Erklärung zur Stellung und Aufgabe der Bundeswehr (Die deutschen Bischöfe; 2005)

Gesetzestexte und Vorschriften

GG	Grundgesetz
EhFG	Entwicklungshelfergesetz
SG	Soldatengesetz
KDVZuschV	Kriegsdienstverweigerungszusatzverordnung
WPfIG	Wehrpflichtgesetz
ZDv	Zentrale Dienstvorschrift
ZDG	Zivildienstgesetz

Institutionen und Programme

AGEH	katholische Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe
BaZ	Berater/innen auf Zeit
BDKJ	Bund der Deutschen Katholischen Jugend
BMZ	Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

DCV	Deutscher Caritasverband
EFD	Europäischer Freiwilligendienst
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
fid	freiwilliger internationaler Dienst - Service- und Beratungsstelle
FÖJ	Freiwilliges Ökologisches Jahr
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
Kath. BAG	Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Freiwilligendienste
KJP	Kinder- und Jugendplan des Bundes
LKU	Lebenskundlicher Unterricht
MaZ	Missionar/innen auf Zeit
MHD	Malteser Hilfsdienst
OeD	Oekumenischer Dienst - Schalomdiakonat
SDFV	Sozialen Dienst für Frieden und Versöhnung
ZFD	Ziviler Friedensdienst