

EIN GESELLSCHAFTSDIENST FÜR ALLE – EINE KONKRETISIERUNG

im Auftrag der **Gemeinnützigen Hertie-Stiftung**
Autoren: Rabea Haß / Grzegorz Nocko
Initiatoren: Nico Hofmann, Bernhard Schlink, Frank-J. Weise

EIN GESELLSCHAFTSDIENST FÜR ALLE?

1	Einleitung
3	Die Studie auf einen Blick
6	Ausgangslage: Die aktuelle Debatte
8	Verschiedene Dienstmodelle in der Diskussion
13	Strittige Aspekte und offene Fragen
16	Blick in andere Länder: Gesellschaftsdienste weltweit
19	Überfällige Debatte: Was ist der Kern eines Gesellschaftsdienstes?
20	Vorschläge zur Ausgestaltung
22	Grundsätze für den Kern eines Gesellschaftsdienstes: Eine Zusammenfassung
24	Umsetzung: Der Weg zu einem sinnstiftenden Dienst für alle
24	Diverse Zielgruppen ansprechen
26	Tätigkeitsprofile definieren und flexible Formate schaffen
28	Digitale Technologien einsetzen
31	Passende Anreize für unterschiedliche Lebenslagen schaffen
33	Regelmäßig informieren – einmal im Leben reicht nicht!
34	Aufgabenfelder kontinuierlich weiterentwickeln und anpassen
35	Die europäische Perspektive: Strukturiertes Austausch als Initialzündung
36	Ein europäisches Forum für Gesellschaftsdienste
37	Ausblick: Eine resiliente Gesellschaft durch ein starkes Miteinander
38	Quellenverzeichnis

EINLEITUNG

Unsere Gesellschaft verändert sich in einem rasanten Tempo und zeigt Anzeichen der Polarisierung. Dies wird unter anderem sichtbar durch die zunehmende Radikalisierung politischer Ränder und durch den Dissens beim Umgang mit zentralen Herausforderungen wie dem Klimawandel, der Energiewende, Fragen der Migration oder des Fachkräftemangels. Unsicherheiten, Kriege, Desorientierung und sich entfernende Lebenswelten sind nur einige der Probleme, die wir aktuell erleben.

In diesem Kontext hat die seit Jahren immer wieder geführte Debatte um einen Gesellschaftsdienst an Bedeutung und Intensität gewonnen. Befeuert wird sie durch die veränderte Sicherheitslage – verursacht unter anderem durch den Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine –, die eine Reaktivierung der Wehrpflicht als Folge haben könnte.

Im Jahr 2021 hat die Hertie-Stiftung dieses Thema auf Initiative von Nico Hofmann, Bernhard Schlink und Frank-J. Weise in ihr Portfolio aufgenommen, mit einem besonderen Schwerpunkt auf Deutschland und Europa. Anfang 2023 erschien eine erste Studie, die darauf zielte, den Fokus der bisherigen politischen Debatte auf konkrete Umsetzungsmöglichkeiten zu lenken und somit die Diskussion zu versachlichen.

Sie hat die Zuspitzung auf Freiwilligkeit oder Pflicht hinterfragt, um die Kernaspekte wie die Attraktivität und die aktuellen Rahmenbedingungen eines Gesellschaftsdienstes in den Mittelpunkt zu rücken. Die Studie kam zu folgendem Schluss:

1. Es gibt ein Informationsdefizit über die bereits vorhandenen Dienstmöglichkeiten; Erfassungsmöglichkeiten für potenzielle Teilnehmende fehlen.
2. Mehrjahresoptionen oder ein Lebenszeitkonto sind Beispiele für Flexibilisierungsmöglichkeiten und könnten die Attraktivität bei unterschiedlichen Zielgruppen erhöhen.
3. In Deutschland gibt es mehr Interessierte, die einen Freiwilligendienst leisten könnten, als finanzierte Plätze. Um die Rahmenbedingungen zu verbessern, sollten die Dienste besser anerkannt und gerechter vergütet werden. Nur so können unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen teilnehmen.

Die Versachlichung der Debatte um einen möglichen Gesellschaftsdienst ist auch heute das Gebot der Stunde. Ohne klare Vorstellungen zur Ausgestaltung kann keine politische Entscheidung über die Umsetzung getroffen werden. Zu klären ist nicht nur die Frage der Verpflichtung bzw. Freiwilligkeit, sondern auch die mit einem Gesellschaftsdienst verbundene Wirkung für die Gemeinschaft und die gesellschaftlichen (oder politischen) Erwartungen. Daran schließt sich die Frage an, wie er sich zu bestehenden Dienstformaten, Engagementformen oder einem Wehrdienst verhält.

Die vorliegende Studie fragt zunächst nach dem Kern eines solchen Dienstes und ordnet ihn gesellschaftspolitisch ein. Darauf aufbauend nimmt sie die Möglichkeiten des Machbaren in den Blick und beschreibt konkrete (erste) Schritte auf einem vermutlich langen Weg hin zu einem Gesellschaftsdienst. Die Wehrpflichtdebatte, die nun mit einem Vorschlag von Bundesverteidigungsminister Boris Pistorius eine Konkretisierung erfahren hat, zeigt, dass weitreichende Ziele am besten in kleinen Schritten angegangen werden. Der erforderliche Infrastrukturaufbau benötigt Zeit und Ressourcen, zudem sollten Ziele und Nutzen des Dienstes stets im Blick behalten werden. Denn diese Vorhaben kosten den Staat viel Geld und greifen womöglich tief in die persönliche Lebensgestaltung ganzer Generationen ein – all das gilt es gut abzuwägen und verantwortungsvoll zu planen.

Konkret analysiert die Studie drei Themenfelder und schlägt Handlungsempfehlungen für erste Schritte vor:

1. Aufgaben und Einsatzfelder: Welchen Bedarf soll der Dienst erfüllen?
Mit welchen spezifischen Aufgaben können möglichst viele Menschen das Gemeinwesen sinnvoll unterstützen bei gleichzeitig überschaubarem Verwaltungs- und Qualifizierungsaufwand?
2. Zielgruppen: Wie können Zielgruppen in unterschiedlichen Lebensphasen und allen Gesellschaftsschichten einbezogen werden?
3. Europäische Perspektive: Gute Praxisbeispiele aus Europa, wie etwa das schwedische Wehrpflichtmodell, zeigen, dass es sich lohnt, die Praktiken anderer Länder als Blaupause zu nehmen. Daraus ergibt sich die Frage, wie ein systematischer Austausch in Europa etabliert werden könnte und ob eine erweiterte Debatte über einen gemeinschaftlichen europäischen Dienst in der Folge angestrebt werden kann.

Die Studie basiert auf einem methodischen Ansatz, der mehrere Elemente integriert: (1) Explorative Experteninterviews lieferten qualitative Daten aus erster Hand. (2) Diese wurden durch primäre und sekundäre Textanalysen ergänzt, die bestehende wissenschaftliche und journalistische Arbeiten, Analysen und Kritiken zu den Schwerpunkten der Studie untersuchten. (3) Um die gewonnenen Erkenntnisse empirisch zu untermauern und praktische Anwendungen zu identifizieren, erfolgten strukturierte Recherchen, die systematisch Daten sammelten und analysierten. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei auf Best Practices und Beispielen aus Europa, zusammengestellt in Zusammenarbeit mit der Europäischen Akademie Berlin, die detaillierte Fallstudien und Modelle aus verschiedenen Ländern dokumentierte. (4) Zusätzlich wurde die mediale Debatte kontinuierlich analysiert, um zentrale Diskurse und ihre öffentliche Rezeption einzubeziehen. Nicht zuletzt setzte die Machbarkeit als Perspektive den Rahmen, der dabei hilft, Relevantes von nicht Relevantem zu unterscheiden und hypothetische oder theoriegeleitete Debatten auszulagern.

DIE STUDIE AUF EINEN BLICK

Wie muss ein Gesellschaftsdienst ausgestaltet werden, damit er den unterschiedlichen Erwartungen gerecht wird, die von der Verteidigungsfähigkeit bis zum besseren Zusammenhalt und einer Orientierung für junge Menschen reichen? Wie kann ein Format alle Bürgerinnen und Bürger in unterschiedlichen Lebensphasen inkludieren und wie gewinnt man die Akzeptanz in der Bevölkerung dafür?

Das ist die übergreifende Fragestellung dieser Studie. Dafür blickt sie im ersten Schritt auf die aktuell debattierten Vorschläge:

1. Die soziale Pflichtzeit ausgerufen von Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier im Juni 2022.
2. Ein verpflichtender Gesellschaftsdienst für junge Erwachsene, verankert im Grundsatzprogramm der CDU und ähnlich von der CSU gefordert.
3. Eine selektive Wehrpflicht nach dem Modell Schwedens, wie sie Verteidigungsminister Pistorius im Juli 2024 vorschlug.
4. Ein Recht auf Freiwilligendienst als Mittel der Wahl für Träger der heutigen Freiwilligendienste.

Diese Modelle bleiben allerdings weiterhin unkonkret, da sowohl die Frage nach Sanktionen im Falle einer Verpflichtung sowie der Generationengerechtigkeit als auch volkswirtschaftliche Aspekte und notwendige Begleitstrukturen bislang ungeklärt sind. Während einige europäische Länder wie Schweden, Dänemark und Kroatien bereits neue Wehr- oder Dienstmodelle eingeführt haben, bleiben die Überlegungen in Deutschland bisher theoretisch.

Die Einigung auf einen Kern des Dienstes steht noch aus. Die Studie schlägt folgende Prinzipien vor:

- **Orientierung am Wehrdienst:** Alle wissen, warum und wofür ein Wehrdienst benötigt wird. Diese Klarheit der Erwartungen, Aufgaben und Zielsetzungen sollte auch für die Ausgestaltung eines künftigen Gesellschaftsdienstes als Orientierung dienen.
- **Wirkung über die Dienstzeit hinaus:** Ein „Reservistenkonzept“ für zivile Dienstformate wäre ebenfalls von Nutzen. Es sieht die Möglichkeit vor, die Kenntnisse aus dem Dienst in Notlagen einzusetzen sowie diese nach dem Dienstabchluss aktuell zu halten. Damit wäre es ein zusätzliches Instrument, um einen Gesellschaftsdienst für die Gemeinschaft und die Dienstteilnehmenden attraktiver zu machen.
- **Aufgaben und Modelle nach Bedarf:** Die Bedarfslage sollte entscheidend bestimmen, welcher inhaltliche Schwerpunkt in den Aufgabenfeldern gesetzt werden soll. Davon leiten sich dann passende Formate für Dienstmodelle ab. Auf diese Weise könnten aktuelle Themen, Herausforderungen und Krisen berücksichtigt und priorisiert werden.
- **Dachmarke für Dienstformate:** Verschiedene Aufgaben benötigen unterschiedliche Dienstformate. Sie schließen sich nicht aus und können gut nebeneinander unter der Dachmarke Gesellschaftsdienst integriert werden. Gleichzeitig können die bisherigen Freiwilligendienste, bei denen die Persönlichkeitsentwicklung und die Aufgabenerfüllung oft gleichermaßen wichtig sind, weiter ausgebaut und als Teil des Gesamtangebots unter der Dachmarke Gesellschaftsdienste fortgeführt werden.

– **Klarer Rahmen, keine Konkurrenz zum Ehrenamt:**

Der Gesellschaftsdienst benötigt einen definierten zeitlichen und programmatischen Rahmen, auch bei flexiblen Modellen.

Um Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen einzubeziehen, schlägt die Studie vor, auf biografische Übergänge zu fokussieren. Neben dem für Freiwilligendienste klassischen (1) Übergang von Schule in Studium oder Beruf, gilt es auch (2) Phasen des Abbruchs, der Umorientierung oder der Arbeitslosigkeit zu nutzen. Ebenfalls (3) selbstgewählte Auszeiten wie ein Sabbatical oder der Eintritt in den Ruhestand könnten geeignete Lebensphasen sein.

Dazu gilt es flexible Zeitmodelle anzubieten, die mit entsprechenden Aufgaben abgestimmt sind. Analog dazu sind Tätigkeitsfelder zu definieren, die mit wenigen Wochenstunden, als projektbezogene Kurzeinsätze oder im Ernstfall von Reservistinnen und Reservisten übernommen werden können. Auch gezielte Einsatzbereiche für Minderjährige oder Menschen mit geringen Bildungs- oder Sprachkenntnissen sind zu definieren. Gute Beispiele, die als Blaupause dienen können, finden sich bereits in Pilotprojekten oder bei europäischen Nachbarn.

Für die konkrete Umsetzung sind folgende Aspekte zentral:



DIGITAL FIRST: HOHE FLEXIBILITÄT UND SCHLANKE ADMINISTRATION

(A) Der Dienst braucht eine zeitgemäße digitale Infrastruktur. Der Verwaltungsaufwand muss minimiert werden; (B) ein zentrales Matching muss die schnelle Vermittlung von Interessierten zu passende Aufgaben ermöglichen. Auch die frühzeitige Interessensbekundung, z. B. über (C) ein digitales Registrieren, sollte möglich sein. Hier gilt es, mit Ambitionen an einem Vorzeigeprojekt zu arbeiten und mit Mut zukunftsweisend zu planen.



QUALIFIZIERUNG VOR, WÄHREND UND NACH EINEM DIENST

Auch die Qualifizierung muss in Teilen digital stattfinden. Eine hybride Lösung entlastet nicht nur die Auszubildenden vor Ort, sondern zahlt auf die Flexibilität ein und ermöglicht über den Dienst hinaus Auffrischungen, um Menschen als Reservistinnen und Reservisten bei Bedarf im System zu halten.



ES BRAUCHT NEUE ANREIZE UND ANERKENNUNG FÜR ALLE LEBENSLAGEN

Konkrete Anrechnungen eines Dienstes als Fortbildung oder als 10. Schuljahr sind besonders für Menschen mit niedriger Qualifikation attraktiv; die gesellschaftliche Bedeutung muss durch eine anerkannte Dachmarke gestärkt werden. Passende Dienstformate für unterschiedliche Lebenslage und Anreize wie beispielsweise eine Gesellschaftszeit (analog zum Bildungsurlaub) fehlen bisher.



NIEDERSCHWELIGE ANLÄSSE FÜR INTERAKTION SCHAFFEN, EINMAL IM LEBEN REICHT NICHT

Menschen benötigen mehrmals im Leben Anknüpfungspunkte, die sie dazu ermutigen, Teil des Dienstes zu werden. Dabei ohnehin vorhandene Interaktionen (z. B. Verlängerung des Passes, Wahlbenachrichtigung) zu nutzen, minimiert den Aufwand und erreicht sehr viele in regelmäßigen Abständen.



ITERATION IN DER ENTWICKLUNG UND EVALUATION VON ANFANG AN

Die Weiterentwicklung des Dienstes wird eine Daueraufgabe für die Akzeptanz und Sinnhaftigkeit. So sollen Tätigkeitsfelder und Einsatzmodelle kontinuierlich an die Bedarfe der Gemeinschaft sowie die Lebensrealitäten der Dienstleistenden angepasst werden. Ebenso muss ein solcher Dienst von Beginn an mit Lang- und Kurzzeitstudien zur Evaluation begleitet werden.



EUROPÄISCHE PERSPEKTIVE MITDENKEN

Ein erster Schritt für mehr europäische Kooperation ist jetzt notwendig und muss fester Bestandteil der Debatte werden. Gute Modelle mit europäischen Nachbarn zu teilen und systematisch Erfahrungen auszutauschen, ist das Gebot der Stunde für einen europäischen Zusammenhalt und als Gegenpol zu nationalistischen Tendenzen. Perspektivisch kann das die Grundlage für gemeinsame Dienstmodelle sein.

AUSGANGSLAGE: DIE AKTUELLE DEBATTE

„Deshalb ist es wichtig, dass wir jetzt in unserem Land eine wirklich große und, ich finde, auch anspruchsvolle Debatte über Bürgerdienste führen. Eine Debatte, in der wir die unterschiedlichen Vorschläge zu Freiwilligendiensten, zur sozialen Pflichtzeit, auch aktuell zum Wehrdienst diskutieren, auch überlegen, welche kombinierten Modelle möglich, aus meiner Sicht: notwendig sind.“

Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier auf einer Festveranstaltung der Freiwilligendienste im Mai 2024 in Berlin

Die aktuelle Debatte über einen Gesellschaftsdienst bleibt konstant lebhaft und erhält deutlich mehr mediale Aufmerksamkeit als die Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011. Allein in den letzten Monaten wurden mehrere konkrete Modelle ins Spiel gebracht, die zwar bisher wenig Beachtung in Hinblick auf die Umsetzung finden, jedoch hinter den medialen Kulissen schrittweise zur weiteren Versachlichung der Diskussion beitragen, weil Expertinnen und Experten zunehmend Einzelaspekte datenbasiert beleuchten.

1. So initiierte Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier bereits im Jahr 2022 eine bundesweite Debatte über Bürgerdienste. Die Einführung einer sozialen Pflichtzeit hat er zu seinem Thema gemacht.
2. Im Juni 2024 präsentierte Verteidigungsminister Boris Pistorius seine Pläne für einen neuen Wehrdienst.
3. Ebenfalls im Juni 2024 schlugen die Träger der existierenden Freiwilligendienste ihr präferiertes Modell „Rechtsanspruch auf Freiwilligendienst“ vor.
4. Im Mai 2024 verabschiedete die CDU auf ihrem Parteitag einen Vorschlag für einen Pflichtdienst. Zwei Monate später machte die CSU in Bayern einen ähnlichen Vorstoß.

Die Beweggründe für die Erarbeitung dieser Modelle reichen von parteipolitischen Motivationen über Sorgen um den schwindenden gesellschaftlichen Zusammenhalt bis hin zu zivilgesellschaftlichen Initiativen.

UNSICHERE ZUKUNFT UND ZUNEHMENDE POLARISIERUNG

Gerahmt wird die Debatte von einer gesamtgesellschaftlichen Stimmung, die von Verunsicherung, Zukunftspessimismus und einer Radikalisierung der Positionen bestimmt wird.

So gewannen rechte Parteien auch bei den jungen Europäerinnen und Europäern bei der Europawahl im Juni 2024 deutlich an Stimmen. Mit Blick auf Deutschland bestätigen die aktuellen Ergebnisse der Trendstudie Jugend in Deutschland 2024 die Tendenz der Radikalisierung unter jungen Menschen. 22 Prozent der 14- bis 29-Jährigen gaben in der repräsentativen Umfrage Anfang 2024 an, sie würden die AfD wählen, wenn jetzt Bundestagswahl wäre (Schnitzer 2024). Doch damit spiegelt die junge Generation lediglich das Wahlverhalten ihrer Eltern- und Großelterngeneration wider.

Gerade Jugendliche sind durch die vielfältigen Krisen stark belastet – obwohl junge Menschen tendenziell sorgenfreier und idealistischer in die Zukunft blicken als ältere Menschen. Die Studie verdeutlicht eine deutliche Zunahme von psychosozialen Belastungen (z. B. Stress, Erschöpfung) sowie finanzielle Sorge (z. B. Inflation, steigenden Mieten in Großstädten, Angst vor Altersarmut). Zeitgleich sind 45 Prozent der 14- bis 29-jährigen bereit, Verantwortung zu übernehmen, um den Wohlstand und die Demokratie zu sichern (Schnitzer 2024). Jedoch fordert die Jugend neue Rahmenbedingungen: ein anderes Verhältnis zu Arbeit sowie verbesserte gesellschaftliche Voraussetzungen wie „lebensrelevante Bildung, wirkungsvolle Beteiligung, umfassende Digitalisierung, Schutz der Umwelt und die Perspektive auf ein gutes Leben.“

Genau hier fühlen sie sich von der Politik im Stich gelassen. Das schlägt sich in geringem Vertrauen in Bundesregierung und Parlament nieder (Görtz/Langness 2024: 5) und ist ein wichtiger Indikator dafür, dass ein Gesellschaftsdienst nur mit und nicht gegen die Jugend erfolgreich gestaltet werden kann.

Über alle Generationen hinweg zeigt sich eine Entwicklung, der ein Gesellschaftsdienst entgegenwirken soll: Menschen bewegen sich zunehmend in Blasen, was zur Folge hat, dass das wechselseitige Verständnis abnimmt. Das hat der erste Zusammenhaltsbericht des Forschungsinstituts Gesellschaftlicher Zusammenhalt ergeben, der im November 2023 präsentiert wurde (FGZ 2023: 5).

VERÄNDERTE SICHERHEITSLAGE

Dazu kommt eine fundamental veränderte Sicherheitslage. Verteidigungsminister Pistorius hat die Situation auf einer Bundeswehrtagung im November 2023 drastisch benannt: „Wir müssen kriegstüchtig werden!“ (BMVg 2023). Damit löste er eine kontroverse Debatte darüber aus, was kriegstüchtig bedeutet. Klar ist, die Sicherheitslage entspricht nicht mehr der aus dem Jahr 2011, als die Wehrpflicht ausgesetzt wurde. Aufgrund dieser Entwicklung ist sich die Gesellschaft – bei allem Dissens über die Ausgestaltung – einig darin, dass es Handlungsbedarf gibt, die skizzierten Herausforderungen anzugehen. So lassen sich die hohen parteiübergreifenden Zustimmungswerte zu einem Gesellschaftsdienst oder der Wiedereinführung der Wehrpflicht erklären.

Belegt wird diese Haltung mit steigendem Zuspruch, mehr Geld in den Verteidigungshaushalt zu investieren und die Bundeswehr personell zu stärken (ZMSBw 2024: 20). Auch gewinnt die Bundeswehr an Vertrauen in der Bevölkerung, konkret auch bei Jugendlichen. Die Ergebnisse der ICCS (International Civic and Citizenship Education Study) mit Umfragedaten aus dem Jahr 2022 zeigen, dass etwa 80 Prozent der Jugendlichen großes Vertrauen in die Bundeswehr haben, obwohl das Vertrauen z. B. in Parteien und Medien abnimmt (Abs et. al 2024: 138f).

Kommt es zur Frage nach der Wiedereinführung eines Pflichtdienstes, sprechen sich, abhängig vom Umfrageinstitut, 55 bis 61 Prozent für die Einführung der Wehrpflicht aus (ntv 2024 bzw. Ipsos 2023). Für ein verpflichtendes Gesellschaftsjahr plädieren sogar 73 Prozent (Ipsos 2024). Alle Befragungen zeigen, dass jüngere Menschen den Vorschlag weniger unterstützen, wengleich auch hier die Zustimmungswerte noch bei 38 Prozent für die Wehrpflicht (ntv 2024) und bei 66 Prozent für ein soziale Pflichtjahr liegen (Ipsos 2024). Die Zustimmung von Frauen fällt jeweils etwas geringer aus als die von Männern.

VERSCHIEDENE DIENSTMODELLE IN DER DISKUSSION

1. SOZIALE PFLICHTZEIT – INITIALZÜNDUNG AUS DEM SCHLOSS BELLEVUE

Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier ist es mit seinem Plädoyer für eine soziale Pflichtzeit vor gut zwei Jahren gelungen, eine lebhaftige Debatte zum Thema Gesellschaftsdienst zu entfachen. Im Mittelpunkt seiner Idee steht der gesellschaftliche Zusammenhalt. Steinmeier skizziert einen Dienst, der Menschen unterschiedlicher Herkunft zusammenbringt, um „gegenseinander abgeschot-tete Lebenswelten [zu] öffnen – reich und arm, Abiturienten und Hauptschüler, jung und alt, Stadt und Land, Ost und West, Nord und Süd, diese oder jene Religion, Kultur, Herkunft, Orientierung, Identität“ (Steinmeier 2023).

Warum er auf ein verpflichtendes Modell setzt, begründet er so: „Mit der Pflicht sagt der demo-kratische Staat: Du zählst, Du trägst Verantwortung und Du bist Teil dieser Demokratie! Du wirst gebraucht! Und zwar für eine gerechtere, eine menschliche und nachhaltige Gesellschaft. Die Pflichtzeit ist praktischer Einsatz für die Demokratie und für eine lebenswerte Zukunft“ (Steinmeier 2023).

Offen bleibt, ob diese Pflicht – gedacht als Gegenentwurf zum Privileg – auch durch eine moralische Verpflichtung getragen würde, die voraussetzt, dass die Gesellschaft den Mehrwert einer solchen Dienstzeit in der Breite mitträgt, unterstützt und sich daher bereitwillig einbringt – und dies auch von den Mitbürgerinnen und Mitbürgern einfordert.

Die soziale Pflichtzeit ist als flexibles Modell zu verstehen, das Einsatzzeiten von 6 bis 12 Monaten vorsieht, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Leben geleistet werden könnten, also nicht notwendigerweise im Übergang von Schule ins Berufsleben. Damit wird erstmals ein Entwurf vorgestellt, der nicht ausschließlich auf junge Erwachsene abzielt. Er sieht ein breites Spektrum an Einsatzmöglichkeiten vor. Wehrhaftigkeit bzw. sicherheitspolitische Aspekte stehen hier bisher nicht im Zentrum der Überlegungen.

Die Hürden auf dem Weg zu einer Dienstpflicht werden offen diskutiert. Neben einer Verfassungs-änderung braucht es auch den Willen, in ein solches Modell zu investieren, denn eine Dienstpflicht kann nur mit angemessener Honorierung und qualitativ hochwertiger Begleitung ein Erfolg werden. „Wir müssen also gewillt sein, uns den Dienst an der Gemeinschaft etwas kosten zu lassen, in diesen Dienst an der Demokratie zu investieren. Auch das ist ein Prüfstein unserer Ernsthaftigkeit“, so der Bundespräsident in einem FAZ-Beitrag (Steinmeier 2023).

Er sieht dabei die Bürgerinnen und Bürger in der Pflicht, mitzubestimmen und sich einzubringen, ob und wie ein solcher Dienst aussehen kann – und zwar generationsübergreifend und nicht bevormundend. Denn er weist explizit darauf hin, dass es bei den Zustimmungswerten zu einer allgemeinen Dienstpflicht eine große Diskrepanz zwischen den Generationen gibt (siehe Abschnitt „Frage nach der Generationengerechtigkeit“, S. 13). Die Aushandlung, die bisher in keiner Weise stattfindet, ist also der erste – und vielleicht sogar wichtigste – Schritt.

Anschlussfähig ist der Vorstoß von Eva Högl, der Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages. Sie schlug vor, einen Bürgerrat zum Thema Gesellschaftsdienst einzurichten. Högl hebt hervor, dass ein solcher Bürgerrat nicht nur eine theoretische Diskussion führen, sondern konkrete Modelle und Umsetzungsstrategien entwickeln sollte, die auch die Perspektive der jüngeren Generationen berücksichtigen.

2. SELEKTIVE WEHRPFLICHT FÜR DEUTSCHLAND – EIN KONZEPT NACH SCHWEDISCHEM VORBILD

Angesichts der neuen Sicherheitslage gibt es einen nahezu parteiübergreifenden Konsens, die Bundeswehr zu stärken. Neben den geplanten Investitionen in die Ausrüstung ist eine personelle Verstärkung vorgesehen. Die derzeit 180.000 Soldatinnen und Soldaten (Bundeswehr 2024) sollen bis 2031 auf 203.000 aufgestockt werden. Zudem soll die Reserve deutlich gestärkt werden (Bundeswehr o. J.). Ein Teil dieses Wachstums soll über eine „Wehrpflicht light“ erzielt werden. Im Juni 2024 präsentierte Verteidigungsminister Pistorius dafür seine Pläne, inspiriert durch das „schwedische Modell“ (Vgl. Haß/Nocko 2023: 22). Demnach sollen alle jungen Männer und Frauen im wehrfähigen Alter angeschrieben und über den Freiwilligen Wehrdienst informiert werden.

Junge Männer, die deutsche Staatsbürger sind, werden dabei verpflichtet, einen Fragebogen auszu-füllen. Frauen können dies freiwillig tun. Rund 14 Millionen in Deutschland lebende Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft (Mediendienst Integration 2023) bleiben unberücksichtigt. Geplant ist, die grundsätzliche Bereitschaft für einen Dienst in der Bundeswehr sowie Informationen zu per-sönlicher Fitness und beruflichen Interessen abzufragen. Aus diesem Pool sollen etwa 40.000 junge Männer zu einer verpflichtenden Musterung einbestellt werden. Ein kleiner Teil, nämlich zwischen 5.000 und 10.000 in den ersten Jahren, würde dann einen Freiwilligen Wehrdienst von sechs bis 23 Monaten antreten. Die Auswahl basiert auf den Bedürfnissen der Bundeswehr und der Motivation der Kandidaten. Eine Verweigerung des Wehrdienstes aus Gewissensgründen bleibt möglich.

Sanktionen für das Nicht-Beantworten des Fragebogens sind angedacht, jedoch noch nicht konkretisiert. In Schweden zeigt sich, dass die Rücklaufquote so hoch ist (ca. 96 Prozent), dass die vorgesehenen Bußgelder in der Praxis kaum verhängt werden.

Nach ihrem Wehrdienst sollen die Dienstleistenden grundsätzlich in der Reserve bleiben und durch ein jährliches Training einsatzbereit gehalten werden. Für das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) ist dies ein erster, pragmatischer Schritt, der keine Grundgesetzänderung erfordert und verhältnismäßig schnell umgesetzt werden kann. Da die Wehrpflicht 2011 in Deutschland nur aus-gesetzt, jedoch nicht abgeschafft wurde, reicht eine Änderung des Wehrpflichtgesetzes – mit der Einschränkung, dass nur männliche Staatsbürger an der Befragung und ggf. der Musterung teilneh-men müssen, für Frauen bliebe dies freiwillig.

Das BMVg weist darauf hin, dass der konkrete Personalbedarf der Bundeswehr zwar groß, aber nicht so umfangreich ist, dass ganze Jahrgänge gebraucht würden. Für die Musterung und Ausbildung ganzer Kohorten von Schulabgängern fehle derzeit die Infrastruktur. Perspektivisch, wenn die Strukturen ausgebaut werden und sich der Bedarf der Bundeswehr ändert, könnte die Zahl der Dienstleistenden erhöht oder wieder verringert werden.

Mit diesem Modell gäbe es eine verlässliche Erfassung aller Wehrpflichtigen in Deutschland, die mit der Aussetzung der Wehrpflicht 2011 eingestellt wurde. Wenn die Umfrage klug konzipiert wird und Fragen zur Bereitschaft, im zivilen Bereich zu dienen, einschließt, wären die Antworten ein aussagekräftiger Indikator für die Stimmung in der jungen Bevölkerung bezüglich eines möglichen Gesellschaftsdienstes.

Das Modell fokussiert also darauf, den Personalbedarf der Bundeswehr zu decken, und erwartet einen positiven Effekt: Durch die systematische Information sowie die zusätzlichen Wehrdienstleistenden rechnet die Bundeswehr mit zusätzlichen Interessierten für die Zeit- und Berufssoldatenlaufbahnen. Davon geht auch Marcel Bohnert, stellvertretender Bundesvorsitzender des Deutschen Bundeswehrverbands, aus. Er schließt eine Pflicht aber nicht aus, wenn dieser Effekt nicht ausreicht (Presseportal 2024).

Bundesverteidigungsminister Pistorius sieht seinen Vorschlag als ersten Schritt, um eine allgemeine Dienstpflicht in Form eines Gesellschaftsdienstes für Männer und Frauen einzuführen. Denn das schwedische Modell würde nur einen kleinen Teil der jungen Menschen (vorwiegend Männer, nur deutsche Staatsbürger) ansprechen. Zu Inklusion und Vielfalt wäre sein Beitrag daher voraussichtlich gering.

3. VON DER WEHRPFLICHT ZUM GESELLSCHAFTSJAH – PFLICHT-MODELLE AUS DEM KONSERVATIVEN PARTEIENSPEKTRUM

Ebenfalls für ein Pflichtmodell wirbt die CDU in ihrem aktuellen Grundsatzprogramm, das sie im Juni 2024 verabschiedete. Unter dem Titel „Zusammenhalt stärken!“ setzt die Partei auf ein verpflichtendes Gesellschaftsjahr und die Stärkung des Ehrenamtes, um unterschiedliche Milieus zusammenzubringen (CDU 2024: 2). In der Konkretisierung wird aber klar, dass die Verteidigungsfähigkeit eine zentrale Rolle spielen soll und der Dienst in der Bundeswehr als ein wichtiger Pfeiler angesehen wird. „Wir werden die Aussetzung der Wehrpflicht schrittweise zurücknehmen und die Wehrpflicht in ein verpflichtendes Gesellschaftsjahr überführen. Bis zu dieser Umsetzung fordern wir zur Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr die Einführung einer Kontingentwehrpflicht. Die Jahrzehnte der Friedensdividende sind vorbei“ (CDU 2024: 27).

Zielgruppe des Vorschlags sind Schulabgänger. Eine bundeseinheitliche Regelung in der Umsetzung soll einen Flickenteppich vermeiden (CDU 2024: 40). Konkreter wird es nicht.

Während im Bundesprogramm „ein Jahr“ vorgeschlagen wird, plädiert z. B. der CDU-Landesverband Brandenburg für einen 45-tägigen Dienst, der von der Bundesagentur für Arbeit gesteuert werden soll. Zielgruppen sollen alle Menschen zwischen 18 und 35 Jahren sein. Aufhänger für die Forderung ist ein Konzept zum Bevölkerungsschutz in Krisenzeiten, das u. a. die Resilienz im Zivil- und Katastrophenschutz stärken soll (Lakenmacher 2024).

Bereits 2018 forderte die damalige Verteidigungsministerin Annegret Kramp-Karrenbauer (CDU) ein verpflichtendes Gesellschaftsjahr. Damals gab es für den Vorstoß wenig Zuspruch und die Debatte versandete nach wenigen Monaten. Heute ist eine deutlich ernsthaftere Auseinandersetzung mit dem Thema parteiübergreifend erkennbar. Die Freien Wähler forderten schon im Bundeswahlprogramm 2021 ein Pflichtjahr unter der Überschrift „Sicherheit und Stabilität, für ein Gesellschaftsjahr für alle“ (Freie Wähler 2021). Mit Rahmenbedingungen wie „attraktive Bezahlung, Anrechnung für Rente und Studienzugang, Möglichkeit des Führerscheinwerbs, Einblick in andere Lebensbereiche“ soll ein

solches Jahr ein „echter Mehrwert für junge Menschen“ sein. Damit adressieren die Freien Wähler klar junge Menschen, der Zeitraum soll offenbar auf etwa ein Jahr festgelegt sein. Einsatzmöglichkeiten bei der Bundeswehr sollen gleichberechtigt neben Katastrophen- und Zivilschutz, Blaulichtorganisationen sowie im sozialen Bereich stehen.

Einen ähnlichen Vorstoß gab es im Juli 2024 von der CSU in Bayern. Auch sie will die Debatte um eine Pflichtzeit aktiv führen und bringt einen entsprechenden Beschluss auf den Weg. Darin vertritt sie eine ähnliche Linie wie ihre Schwesterpartei CDU und fordert einen Pflichtdienst für junge Menschen, ist jedoch in der Ausführung etwas konkreter. So sind flexible Modelle wie Lebenszeitkonten und Mehrjahresoptionen vorgesehen. Auch konkrete Formen für eine bessere Anerkennung (faire Bezahlung, Anrechnung auf die weitere Ausbildung, Vorteile z. B. bei der KfW-Kreditvergabe) werden benannt (CSU-Landtagsfraktion 2024).

Eher im Alleingang brachte die ehemalige Bundesfamilienministerin Kristina Schröder (CDU) einen zusätzlichen Vorschlag ins Gespräch. Mit Blick auf die Generationengerechtigkeit forderte sie, „Babyboomer am Übergang zum Ruhestand [zu] verpflichten“ (Heim 2024). Sehr konkret ist der Vorschlag bisher nicht, er lässt nur vermuten, die Debatte um den Aspekt des Ausgleichs zwischen den Generationen erweitern zu wollen. In der Vorstellung von Schröder könnten die Lebensälteren diesen Dienst in Teilzeit oder kumulativ ableisten: „20 Stunden pro Woche, mehr würde ich nicht verlangen. Vielleicht auch mit der Möglichkeit, diese Stunden in den Jahren zuvor kumulativ durch ehrenamtliches Engagement abzuleisten“, schreibt Schröder. „In Schulen und Kindergärten, in der Flüchtlingshilfe, als Coach für Jüngere“ (Heim 2024).

In der Schweiz reagieren Jugendverbände auf diesen Vorschlag Schröders mit einer anderen Idee: Als Ausgleich für ein Dienstjahr für Jüngere könnte das Rentenalter angehoben werden – sozusagen als Ausgleich und Refinanzierung für den Einsatz der Jüngeren (Trüssel/ Schwarzenbach 2024).

4. RECHTSANSPRUCH AUF FREIWILLIGENDIENST – BESSERE BEDINGUNGEN FÜR ALLE

Die etablierten Freiwilligendienste ringen derzeit um ihren Platz in der Debatte. Denn die unterschiedlichen Vorstöße zu verpflichtenden oder freiwilligen Gesellschaftsdiensten führen bisher nicht dazu, dass das bestehende System gestärkt würde. Nur mit einer großen Energieleistung aller Trägerverbände konnte eine Mittelkürzung im Haushalt 2024 abgewandt werden. Für die kommenden Haushaltsjahre zeichnen sich erneut Kürzungen ab; dies führt bereits im Freiwilligenjahrgang, der ab Sommer 2024 startet, zu einem Rückgang von 7,5 Prozent der Plätze im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ). Derzeit sieht der noch nicht final verabschiedete Haushalt vor, alle Freiwilligendienstformate (inkl. BFD) mit insgesamt 290 Millionen Euro zu fördern. Das entspricht einer Kürzung um etwa 40 Millionen Euro oder etwa 12 Prozent und setzt kein Signal für eine Stärkung der Dienste (BMFSFJ 2024).

Das Ringen um eine nachhaltige Finanzierung führt dazu, dass kaum Energie in den Ausbau und in innovative Konzepte investiert wird, um bisher unterrepräsentierte Zielgruppen zu erreichen. Vielmehr verzeichnen die Freiwilligendienste einen Rückgang der Teilnehmenden. So nahmen am Bundesfreiwilligendienst 2023 im Schnitt nur knapp 35.000 Menschen pro Monat teil (BAFzA 2024), im Jahr 2022 waren es noch gut 36.000 (BAFzA 2023), 2021 sogar etwa 37.400 Menschen (BAFzA 2022). Gespräche mit den Trägern bestätigen diesen Trend, den es im Blick zu behalten gilt.

Dabei markiert das Jahr 2024 gleich mehrere Jubiläen, die den Diensten eigentlich Auftrieb und Sichtbarkeit geben sollten: 60 Jahre FSJ, 70 Jahre Evangelische Freiwilligendienste. Eine lange Historie, die in Europa einzigartig ist. Die Verbände riefen allerdings zum „Feiern unter Vorbehalt“ (BAK FSJ 2024) auf, da die Entwicklungen durch die letzten Jahre getrübt sind.

Kleine Schritte der Modellierung, die im Koalitionsvertrag vereinbart waren, sind geschafft: Das Ende Mai 2024 in Kraft getretene Teilzeitgesetz (Bundesgesetzblatt 2024) ermöglicht nun allen Freiwilligen, den Dienst mit 20 Wochenstunden oder mehr zu leisten, vorausgesetzt, die Einsatzstelle willigt ein. Das könnte neue Zielgruppen erschließen, gerade diejenigen, die nebenher noch andere Verpflichtungen haben (z. B. Abendschule, Fernstudium oder Care-Arbeit). Trotzdem bleibt es ein sehr kleiner Schritt auf dem Weg der Flexibilisierung und Erschließung neuer Zielgruppen.

Auch wurde die Vergütung auf dem Papier verbessert: Das maximal zulässige Taschengeld wurde von 6 auf 8 Prozent der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erhöht (Bundesgesetzblatt 2024). Das entspräche 2024 einem Höchstbetrag von 604 Euro pro Monat. Zudem können Einsatzstellen Sach- oder Geldleistungen als Mobilitätszuschlag gewähren. Da die staatlichen Zuschüsse nicht angehoben wurden, werden wohl die wenigsten Einsatzstellen aus eigener Kraft in der Lage sein, diese theoretische Erhöhung des Taschengeldes an die Freiwilligen weiterzugeben. Eine Untergrenze für das Taschengeld gibt es weiterhin nicht.

Trotzdem oder gerade deswegen positionieren sich die etablierten Träger mit einem gemeinsamen Modell. In einer „Vision für eine Kultur selbstverständlicher Freiwilligkeit“ präsentieren Organisationen wie die Johanniter, AWO und das Deutsche Rote Kreuz ihr bevorzugtes Modell für die zukünftige Gestaltung von Freiwilligendiensten (Recht auf Freiwilligendienst 2024). Konkret fordern sie einen Rechtsanspruch, dass jede geschlossene Vereinbarung zwischen Freiwilligen und Einsatzstelle finanziert wird. Dies soll Planungssicherheit geben sowie einen Anreiz für die Einsatzstellen, aktiv(er) um Freiwillige zu werben. Die Forderung sieht zudem eine höhere Bezahlung vor, in etwa in der Höhe der Bafög Sätze (der Höchstsatz für Studierende lag 2024 bei 992 Euro), sowie eine Informationskampagne, mit der alle Schulabgänger erreicht werden.

Mit diesen Rahmenbedingungen sollen bis 2030 doppelt so viele Menschen an einem Freiwilligendienst teilhaben können, also etwa 200.000 anstatt derzeit um die 100.000 Personen pro Jahr.

Eine positive Wirkung prognostiziert dieses Modell auf mehreren Ebenen:

- für die (jungen) Freiwilligen eine persönliche Lernerfahrung und einen Ort der (beruflichen) Orientierung und Wertschätzung.
- für die Einsatzstellen Unterstützung bei Hilfstätigkeiten sowie einen Pool an potenziellen Nachwuchskräften, die im Anschluss an ihren Freiwilligendienst im Berufsfeld bleiben.
- für das demokratische Gemeinwesen oftmals auch nach dem Dienst aktiv engagierte Menschen, die sich für die Mitgestaltung des Gemeinwesens stark machen.
- für die Wirtschaft vorqualifizierte junge Menschen, die erwiesenermaßen ihre Ausbildung seltener abbrechen (Recht auf Freiwilligendienst 2024).

Auffallend an den Ausführungen ist, dass erstmals auch der Freiwillige Wehrdienst als gleichberechtigte Instanz neben den zivilen Diensten genannt wird. Das zeigt ein Umdenken und ein neues Miteinander. Damit ist dieser Vorschlag eine klare Weiterentwicklung und Ausdifferenzierung gegenüber ähnlichen Konzepten zu einem Jugendfreiwilligenjahr, das 2018 unter der damaligen Familienministerin Franziska Giffey angedacht, aber nicht weiterverfolgt wurde (BMFSFJ 2018). Der Fokus liegt darauf, die Bestandsdienste fortzuführen, nun allerdings unter einer Dachmarke, unter der auch der Freiwillige Wehrdienst und mögliche weitere Modelle mitgedacht werden. Der Vorschlag adressiert die Zielgruppe der jungen Dienstleistenden, vornehmlich Schulabsolventen.

STRITTIGE ASPEKTE UND OFFENE FRAGEN

Auch wenn die Modelle auf den ersten Blick miteinander in Konkurrenz treten, ist die Schnittmenge doch groß. Denn die Dienste an der Gesellschaft werden per se als bereichernd und demokratiefördernd eingestuft.

„Es geht darum, dass möglichst viele Menschen, unabhängig von Herkunft, Bildungsabschluss oder Einkommen, einmal im Leben die Erfahrung machen, für andere da zu sein, vielleicht auch für das Gemeinwesen insgesamt.“
(Steinmeier 2024)

Daher sollen jeweils möglichst alle erreicht werden. Auch besteht Einigkeit darüber, dass die Dienstzeit für die Dienstleistenden auf persönlicher oder gar beruflicher Ebene eine Weiterentwicklung gewährleisten muss. Ebenso Konsens in allen Vorschlägen ist die Wahlfreiheit über Zeitpunkt, Ort und Tätigkeitsfeld. Strittige bzw. offene Punkte sind bei Pflichtmodellen das Alter der Zielgruppen, die mögliche Sanktionierung, die volkswirtschaftlichen Kosten und der Nutzen, das Matching und die strukturelle Begleitung.

FRAGE NACH DER GENERATIONENGERECHTIGKEIT

Mögliche Pflichtdienstmodelle nur für Jugendliche erfahren Kritik. Der DIW-Präsident Marcel Fratzscher bezeichnete die Pläne zur Reaktivierung der Wehrpflicht für junge Menschen im Juni 2024 als ungerecht: „Die junge Generation wird bereits durch die vielen Fehler der Babyboomer über Gebühr belastet“ (Fratzscher 2024). Fratzscher bezieht sich hierbei auf die Folgen des Klimawandels, das Rentenpaket II¹ sowie den Investitionsstau in Bildung und Infrastruktur. Obwohl er die Notwendigkeit zur Stärkung der Resilienz Deutschlands anerkennt, plädiert er für eine stärkere Zusammenarbeit innerhalb der EU-Staaten anstatt nationaler Alleingänge: Zuerst sollte die Europäische Union sich auf eine gemeinsame Armee und auf eine gemeinsame Beschaffung von Technologien und Ausstattung für die Verteidigung einigen. (...) Die Bundesregierung sollte mit den europäischen Partnern diese Reformen angehen und nicht weiterhin nationale Alleingänge verfolgen [...]“ (Fratzscher 2024).

¹ Das Rentenpaket II, beschlossen im Mai 2024, zielt darauf ab, das Rentenniveau bei 48 % zu stabilisieren und durch ein Generationenkapital zukünftige Beitragsanstiege zu dämpfen. Hierzu werden jährlich 12 Milliarden Euro am Aktienmarkt investiert, um bis 2040 einen Kapitalstock von 200 Milliarden Euro aufzubauen.

Ähnlich äußerte sich Sascha Lobo, Autor und Digitalexperte, bereits im Juni 2022 nach Steinmeiers Vorstoß zur sozialen Pflichtzeit: „Ein Pflichtjahr wäre der Gipfel der Unverschämtheit“ (Lobo 2022). Lobo verweist neben den Unsicherheiten durch Kriege und den Folgen des Artensterbens und des Klimawandels vor allem auf die verpasste Digitalisierung, die der jungen Generation große Herausforderungen hinterlässt. Zudem kritisiert er, dass die Jugend durch solche Forderungen in ein schlechtes Licht gerückt werde, obwohl sich viele junge Menschen bereits engagierten, nur eben anders oder für andere Themen als ältere Generationen. Er warnt, dass ein Pflichtjahr die Gesellschaft weiter spalten könnte, anstatt mehr Zusammenhalt zu fördern. Diese Positionen, die exemplarisch für eine öffentliche Debatte zu diesem Thema stehen, verdeutlichen, dass ein Dienstjahr weder Selbstzweck noch Erziehungsmaßnahme sein und jüngere Generationen nicht benachteiligen darf.

Auch die Annahme, dass Pflichtdienste per se gerecht seien, muss genauer betrachtet werden. Analysen von Wehrpflichtmodellen in Demokratien zeigen, dass die obersten zehn Prozent der Gesellschaft oft unterrepräsentiert sind (Ingesson 2024). Denn sie haben in der Regel das finanzielle und soziale Kapital, sich einer Dienstpflicht zu entziehen, wenn sie wollen. Mögliche Auswege können medizinische Gutachten, das Einschreiben an Universitäten, temporäre Auslandsaufenthalte oder das Nutzen von persönlichen Kontakten und Netzwerken sein.

Zudem deuten Studien darauf hin, dass – je nach Ausgestaltung – die Folgen eines Dienstjahres Bevölkerungsgruppen unterschiedlich hart treffen. Während ein Dienst, der idealerweise mit einem Kompetenzerwerb einhergeht, die berufliche Laufbahn von gering Qualifizierten positiv beeinflussen kann, kann sich ein Dienstjahr bei Hochqualifizierten langfristig negativ auf die Einkommensentwicklung und Vermögensbildung auswirken (Adema et al. 2024: 14). Jedoch sind Kriterien, wie flexibel ein Dienst geleistet werden kann, wie ausgeprägt der Lerncharakter und die Bezahlung während des Dienstes sind, sowie die gesamte Dauer des Einsatzes dafür entscheidend, welche langfristigen Auswirkungen eine solche Zeit auf die Biografie von unterschiedlichen Personengruppen hat (Adema et al. 2024: 13f.).

FRAGE NACH DER SANKTIONIERUNG IM FALLE EINES PFLICHTDIENSTES

Durchdenkt man das Konzept eines Pflichtdienstes konsequent, stellt sich die Frage, wie diejenigen sanktioniert würden, die sich dem System entziehen. Dass diese Menschen kriminalisiert werden, von den Feldjägern verfolgt oder inhaftiert würden, kann sich niemand vorstellen, der ein solches Modell vertritt. Jedoch fehlen bisher konkrete Vorschläge.

Blicken wir in andere Länder in Europa und der Welt, die einen Pflichtdienst (meist Wehrpflicht) umsetzen, sehen wir folgende Sanktionsansätze:

- In Schweden und Dänemark ist ein Bußgeld vorgesehen für Personen, die die Befragung oder Musterung verweigern. Aufgrund der hohen Kooperationsbereitschaft und Freiwilligkeit wird es bisher allerdings nicht verhängt.
- In der Schweiz fallen für diejenigen, die trotz Eignung keinen Militärdienst ableisten, höhere Steuern an.
- In Frankreich denken die Befürworter eines verpflichtenden Service National Universel darüber nach, den Dienst als Voraussetzung für die Führerscheinprüfung oder für die Immatrikulation an einer Hochschule anzusehen.
- In Südkorea droht der Ausschluss von öffentlichen Ämtern oder eine Gefängnisstrafe (Connection e.V. 2020).

FRAGE NACH VOLKSWIRTSCHAFTLICHEN ASPEKTEN: FACHKRÄFTEMANGEL UND KOSTEN

Einige Vorschläge betrachten einen Pflichtdienst als Instrument gegen den Fachkräftemangel, weil unterstützende Tätigkeiten von Dienstleistenden übernommen werden können und – so die These – sich ein Teil der Dienstleistenden langfristig für das jeweilige Berufsfeld, z. B. die Pflege, begeistert. Friedrich Heinemann, Professor am Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, teilt diese Auffassung nicht: „Im Grunde offenbart die Forderung nach einem Pflichtdienst auch eine Missachtung der Qualifikationen in den betreffenden Sektoren. Hier schwingt die Fehleinschätzung mit, dass man Menschen zu Soldaten macht, indem man ihnen ein Gewehr in die Hand drückt und Befehle erteilt; oder dass jeder nach einer kurzen Einweisung als Pflegekraft oder Erzieher arbeiten könnte. All das entspricht in keiner Weise mehr den beruflichen Realitäten mit ihren vielfältigen fachlichen Anforderungen“ (Heinemann 2022).

Er verweist darauf, dass ein solcher Dienst dem Arbeitsmarkt wichtigen Nachwuchs entziehen würde. Diese Einschätzung ist nur bedingt belegbar, da die Übergangszeiten von jungen Menschen von Schule in Ausbildung oder Studium in den letzten Jahren kontinuierlich länger wurden (siehe Abschnitt „Diverse Zielgruppen ansprechen“, S. 24). Auch käme es hier auf die detaillierte Ausgestaltung des Dienstes an, um solche Effekte seriös bewerten zu können.

Ähnlich steht es mit den Abschätzungen zu volkswirtschaftlichen Kosten. Eine im Juli 2024 erschienene Studie des ifo-Instituts beziffert die Folgekosten für die Wiedereinführung der Wehrpflicht bzw. eines verpflichtenden Gesellschaftsdienstes für einen gesamten Jahrgang auf etwa 79 Milliarden Euro; bei einem Dienst von etwa 25 Prozent eines jeden Jahrgangs beziffert die ifo-Studie die Folgekosten noch mit 20 Milliarden Euro. Diese ergeben sich vornehmlich daraus, dass sich der Berufseinstieg verzögert, weniger Vermögen aufgebaut wird und in Folge weniger Konsumleistung entsteht (Adema et al. 2024: 41).

Die Prämisse dieser Berechnungen sind ein Vollzeitdienst für 12 Monate, währenddessen die Dienstleistenden kein Humankapital – also berufsrelevante Qualifizierung – erwerben. Die fiktive Bezahlung wurde mit 1.000 Euro pro Monat festgelegt, also deutlich weniger als derzeit im Freiwilligen Wehrdienst, aber durchaus höher als durchschnittlich in den zivilen Freiwilligendiensten. Zudem ist die Annahme, dass die Dienstzeit alternativ überwiegend in Erwerbsarbeit oder Qualifizierung investiert würde. Diese Thesen sind zu hinterfragen.

STRUKTURELLE INVESTITIONEN FÜR AUSWAHL, MATCHING UND ADÄQUATE ANLEITUNG

Soll sich die Anzahl der Dienstleistenden in Deutschland signifikant erhöhen, egal ob über wirksame Anreize oder eine Verpflichtung, braucht es eine Reihe an Investitionen in die Strukturen:

Mit Aussetzung der Wehrpflicht wurden in Deutschland alle 52 Kreiswehrrersatzämter abgeschafft. Mit ehemals etwa 4.200 Dienstposten waren sie für die Erfassung und Musterung der Wehrpflichtigen verantwortlich. Für einige Tätigkeiten – nicht nur in der Bundeswehr – ist eine Untersuchung der physischen und psychischen Gesundheit aus Fürsorgepflicht angebracht. Zudem wäre eine verlässliche Erfassung der potenziellen Zielgruppe – und sei es nur für eine Informationskampagne – ein wichtiger erster Schritt für alle oben beschriebenen Modelle. Da die Wehrrfassung mit der Wehrpflicht ausgesetzt wurde, gibt es dafür aktuell keine Zuständigkeit mehr in Deutschland.

Essenziell wird zudem sein, die individuellen Fähigkeiten und die persönliche Motivation mit einer passenden Einsatzstelle zu matchen. Das ist ein zentraler Aspekt, um einen Dienst zu einer Erfolgsgeschichte für alle Beteiligten zu machen (siehe Abschnitt „Eine Dachmarke mit einer zentralen Matching-Agentur“, S. 29). Eine aktuelle Studie des Instituts für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik weist drauf hin, dass „(...) die Nachfrage seitens der Bewerber:innen mit den regionalen und einsatzstellenspezifischen Bereichen nicht deckungsgleich [ist]“ sowie die Stellen oft unbesetzt bleiben, „was auch (...) auf eine oft mangelnde Passung zurückzuführen [ist]“ (Huth/Simon 2024: 13).

Auch Unterkünfte, z. B. Kasernen, stehen derzeit nur sehr begrenzt zur Verfügung. Bei einem Ausbau auch der zivilen Dienstoptionen muss in Strukturen investiert werden, die den Dienstleistenden bezahlbaren und arbeitsnahen Wohnraum anbieten. Das würde den Dienst vor allem auch für jene attraktiver gestalten, die nicht mehr im Elternhaus wohnen wollen oder können bzw. für diejenigen, die gerade in ländlichen Gebieten lange Fahrtwege auf sich nehmen müssten.

Eine zentrale Komponente wird die pädagogische und fachliche Anleitung während eines Dienstes sein. Um einen Anhaltspunkt für eine Größenordnung zu gewinnen, hilft diese Hochrechnung: Im Bundesfreiwilligendienstgesetz ist derzeit eine pädagogische Vollzeitkraft für 40 Freiwillige vorgesehen (BAFzA 2019: 9). Dies gilt unter den etablierten Trägern als Minimum. Für 400.000 Freiwilligendienstleistende – also etwa die Hälfte eines Jahrgangs – bräuchte es also im Minimal-szenario 10.000 pädagogische Fachkräfte. Hinzu kommen Kapazitäten für die fachliche Ausbildung, zum Beispiel eine Grundausbildung im THW oder einen Sanitätskurs für den Einsatz auf einem Rettungswagen.

BLICK IN ANDERE LÄNDER: GESELLSCHAFTSDIENSTE WELTWEIT

Während in Deutschland Modelle für einen Wehrdienst oder Gesellschaftsdienst diskutiert werden, setzen einige Nachbarstaaten die Vorschläge bereits um. Getrieben werden die Entwicklungen überwiegend von der veränderten Sicherheitslage sowie den verheerenden Naturkatastrophen in den vergangenen Jahren. Die Dienste sollen die jeweiligen Gesellschaften resilienter und wehrbereit machen: **Dänemark** hat derzeit eine Wehrpflicht auf Losbasis², die jedes Jahr einen Teil der jungen Männer rekrutiert, sofern sich nicht ausreichend Freiwillige melden. Nun ist die Dauer der Wehrpflicht von vier auf elf Monate verlängert worden. Ebenso soll die Wehrpflicht ab 2026 auch für Frauen gelten. Gleichzeitig zieht Dänemark nun etwa 20 Prozent mehr junge Menschen pro Jahr ein, etwa 5.000 Rekruten jährlich sind das Ziel (Danish Ministry of Defence 2024).

Im Dezember 2023 beschloss **Schweden**, die Zivildienstpflicht, die „Civilplikt“, als dritte Säule der Gesamtverteidigung wieder einzuführen. Schon im Frühjahr 2024 traten die ersten 3.000 Personen ihren Dienst an. Sie stärken vor allem die kommunalen Rettungsdienste und erhalten zusätzliche Schulungen, um auf Rettungseinsätze unter militärischen Bedingungen vorbereitet zu sein. Weiter sollen Zivildienstleistende das Gesundheitswesen und die Bereiche Kinderbetreuung sowie Brandschutz unterstützen. Fokus ist stets, die Resilienz des Landes im Verteidigungsfall zu stärken. Ähnlich wie bei der Wehrpflicht werden jeweils nur so viele Personen rekrutiert, wie für klar definierte Aufgaben notwendig sind (Plikt- och prövningsverket 2024).

Kroatien plant, die 2008 ausgesetzte Wehrpflicht ab 2025 wieder zu aktivieren. Junge Männer sollen zwei bis drei Monate an der Waffe ausgebildet werden. Alternativ können sie einen etwas längeren Zivildienst leisten, der im Schwerpunkt im Zivil- und Katastrophenschutz angesiedelt ist (kroativ 2024). Frauen sollen weiterhin nicht verpflichtet werden.

Die **USA** haben zwar schon seit 1973 keine Wehrpflicht mehr, jedoch eine flächendeckende Wehre Erfassung für Männer. Im Alter zwischen 18 und 25 Jahren müssen sie sich beim Selective Service registrieren. Dieses Prozedere wird in einigen Bundesstaaten mit der Beantragung eines Führerscheins oder der Hochschulanmeldung zusammengelegt. Nun soll die Erfassung auf Frauen ausgeweitet werden, die sich bislang freiwillig melden können (Wiegold 2024). Die Verfassung würde dies bereits erlauben, es ist also eine rein politische Entscheidung. Hintergrund der Debatte ist – ähnlich wie in Deutschland – dass die amerikanischen Streitkräfte nicht ausreichend qualifizierten Nachwuchs rekrutieren können.

Daneben beobachten wir in einigen Ländern aktive Debatten um einen Gesellschaftsdienst, der das soziale Miteinander und den Zusammenhalt in den Fokus stellt. Folgende aktuelle Entwicklungen sollen hier exemplarisch betrachtet werden:

In **Großbritannien** brachten die Konservativen den Vorschlag ein, im Falle eines Wahlsiegs einen verpflichtenden National Service einzuführen. Junge Menschen – Männer wie Frauen – sollten entweder ein Jahr lang einen Wehrdienst absolvieren oder über einen längeren Zeitraum die Wochenenden mit gemeinnütziger Arbeit verbringen. Als Begründung für diesen Vorstoß nannten sie vor allem den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die fehlende Interaktion zwischen Menschen verschiedener Herkunft, Religion und Milieus (McKiernan 2024).³ Nach der Wahlniederlage im Juli 2024 ist der Vorschlag zunächst vom Tisch.

Den Service National Universel in **Frankreich** haben wir bereits in der ersten Studie ausführlich beschrieben (Haß/Nocko 2023: 17ff). Inzwischen nehmen jährlich etwa 40.000 Jugendliche an diesem Dienst teil, das entspricht etwa fünf Prozent eines Jahrgangs. Die Zusammensetzung ist ähnlich, wie in den deutschen Freiwilligendiensten: Mehr Mädchen (56 Prozent) als Jungen (44 Prozent), tendenziell mehr Jugendliche aus Elternhäusern, in denen ehrenamtliches Engagement zum Alltag gehört und vergleichsweise wenige junge Menschen aus benachteiligten Nachbarschaften (5 Prozent gegenüber 9 Prozent in der Gesamtbevölkerung) (INJEP 2023: 10f.).

Die Jugendlichen sind zu 96 Prozent sehr zufrieden mit dem Programm. Als Hauptmotivation geben sie an, neue Kontakte zu knüpfen. Auch das Angebot aus Sport und praxisnahen Kursen, z. B. zu Cybermobbing oder Erste-Hilfe-Trainings, finden hohen Anklang (INJEP 2023: 14 und 23).

In der Zwischenzeit wurde immer wieder darüber debattiert, den Dienst als Verpflichtung für alle Jugendlichen einzuführen. Dabei kämen mehrere Optionen in Betracht: Den Kurzzeitdienst in die Schulpflicht einzugliedern oder außerhalb der Schule zu verankern, was eine hohe Hürde bezüglich der Verankerung in der Verfassung mit sich brächte. Emmanuel Macron verfolgte tendenziell die Option, den Dienst in die Schulzeit einzugliedern, wurde aber immer wieder von Gegenstimmen ausgebremst.

³ Wörtlich sagte James Cleverly, Home Secretary: „Too many young people are living in their own bubble, whether that's a digital bubble or a social bubble. [...] We want to get back to a situation where young people are mixing with people – in different areas, different economic groups, different religions – to try and find a way of addressing the kind of fragmentation that we see too much of.“

So sprach sich die Lehrgewerkschaft gegen das Vorhaben aus; auch sind viele logistische Hürden ungeklärt und haben daher noch zu keiner Entscheidung geführt: Würde der Service National Universal auf einen ganzen Jahrgang, also ca. 800.000 Menschen, ausgeweitet, kostete das schätzungsweise zwei bis drei Milliarden Euro im Jahr. Zudem bräuchte es in etwa 14.000 bis 16.000 Fachkräfte für die Betreuung und Durchführung, sowie ausreichend Unterkünfte, die derzeit nicht zur Verfügung stehen (Sénat 2023). Im Lichte der aktuellen politischen Lage in Frankreich, ist es nicht absehbar, dass das Format in naher Zukunft signifikant ausgebaut oder in einen Pflichtdienst überführt würde.

Auch der Volksinitiative „Für eine engagierte **Schweiz** (Service-citoyen-Initiative)“⁴ haben wir uns in der ersten Studie gewidmet (Haß/Nocko 2023: 21). Im März 2024 ist die Initiative vom Bundesrat ohne Gegenvorschlag abgelehnt worden. Die Begründung bestand aus mehreren Bausteinen, davon einige eher rechtlicher Natur. So äußerte der Bundesrat Bedenken, dass ein solches Modell unter das Zwangsarbeitsverbot fallen könnte oder die in der Schweiz gültigen Vorgaben zur Arbeitsmarktneutralität untergraben würde. Denn der Vorschlag zum Service Citoyen beinhaltet mehr Dienstage sowie neue Einsatzbereiche als der heutige Wehr- bzw. Zivildienst. Daran schließen volkswirtschaftliche Aspekte an: Die Erwerbsersatzkosten, die die Schweiz momentan während des Wehrdiensts bezahlt, würden sich verdoppeln. Gleichzeitig sorgt sich der Bundesrat um die Fachkräfte, die damit der Wirtschaft entzogen würden.

Als wohl gewichtigstes Gegenargument bezweifelte der Bundesrat, dass der Dienst das geeignete Mittel sei, um nachhaltig den Nachwuchs in Armee und Zivilschutz sicherzustellen und damit auf eine resiliente Gesellschaft einzuzahlen. Dies war aber das Hauptanliegen der Initiative (Bundesrat 2024). Das unterstreicht, dass eine realistische Erwartung bezüglich der Wirkung eines Dienstmodelles Voraussetzung für die Akzeptanz ist.

ÜBERFÄLLIGE DEBATTE: WAS IST DER KERN EINES GESELLSCHAFTSDIENSTES?

Seit 2022 bewegen sich die Überlegungen um einen Gesellschaftsdienst einerseits in einer ständigen Dichotomie zwischen Pflicht und Freiwilligkeit; andererseits werden sie stark durch die Verunsicherung einer krisengebeutelten Gesellschaft geprägt.

Alexander Dietz und Hartwig von Schubert weisen in ihrem Buch „Brauchen wir eine allgemeine Dienstpflicht?“ (2023) darauf hin, dass die Debatte in den letzten Jahrzehnten immer wieder belebt wurde. Je nach tagespolitischer Herausforderung wandelten sich die Erwartungen an einen Gesellschaftsdienst dabei beinahe beliebig. Um die Erwartungshaltung auf ein realistisches Maß zu bringen, ist es hilfreich, den Fokus in der Diskussion auf den Kern eines solchen Gesellschaftsdienstes zu richten.

Der Mehrwert und die Zielsetzungen eines künftigen Dienstes müssen für die Bürgerinnen und Bürger nachvollziehbar und überzeugend sein. Dies ist entscheidend, um im nächsten Schritt einen breiten Konsens zu finden.

Bei dem Versuch, den Kern anhand der bisher vorgestellten Modelle und aktuellen Diskussionen zu bestimmen, ergeben sich offene Fragen:

Entspricht ein Gesellschaftsdienst einem Wehrdienst und inwieweit orientiert er sich daran? Oder ist die Wehrpflicht derzeit eher die juristische Verankerung, die als Krücke für einen anders gelagerten Kern des Dienstes verwendet wird?

Wie und wo werden Dienstleistende eingesetzt und welche Rolle spielt das Lernen?

Wie verhält sich ein Gesellschaftsdienst zum ehrenamtlichen Engagement oder zur Erwerbsarbeit in den Feldern, wo Dienstleistende eingesetzt werden?

⁴ Die Initiative schlägt vor, dass jede Person mit Schweizer Bürgerrecht einen Dienst zugunsten der Allgemeinheit und der Umwelt leistet. Dieser Dienst würde als Militärdienst oder in Form eines anderen, gleichwertigen und gesetzlich anerkannten Milizdienstes geleistet.

VORSCHLÄGE ZUR AUSGESTALTUNG

EINE DACHMARKE SOLLTE ALLE DIENSTE BÜNDELN

Der aktuelle Vorschlag des BMVg für eine selektive Wehrpflicht sieht vor, dass die Wehrpflicht Ausgangspunkt für weitere Dienstoptionen, möglicherweise einen Gesellschaftsdienst werden soll. Zumindest ist es derzeit schwer vorstellbar, neue Formate vollständig unabhängig vom Wehrdienst zu etablieren. Dies hat für die weiteren Schritte mehrere Konsequenzen:

1. Die aktuellen Freiwilligendienste, unabhängig davon, ob sie durch neue Gesellschaftsdienstformate ergänzt werden oder nicht, müssen die Form und Wirkung eines solchen Wehrdienstes reflektieren; auch für sie wird die neue (selektive) Wehrpflicht wegweisend für die Weiterentwicklung sein.
2. Es bietet sich an, bei der Konzipierung und der Kernbestimmung neuer Gesellschaftsdienste die Analogie zum Wehrdienst zu nutzen.
3. Es ist davon auszugehen, dass ein Wehrdienst in allen diskutierten Modellen eine Option darstellt, den Gesellschaftsdienst abzuleisten. Davon ableiten lässt sich die Notwendigkeit einer Dachmarke, die als Klammer über die verschiedenen Formate benötigt wird.

RELEVANTE EINSATZFELDER SIND DIE GRUNDLAGE FÜR AKZEPTANZ

Wenn ein zukünftiger Gesellschaftsdienst für verschiedene Lebensphasen anschlussfähig und attraktiv sein soll, wie diese Studie als Prämisse annimmt, müssen die Aufgaben der Dienstleistenden ins Zentrum der Überlegungen rücken. Es braucht klare Leitlinien, mit welchem Ziel Personen ausgebildet und kontinuierlich zu einem Beitrag für die Gesellschaft verpflichtet oder ermutigt werden. Nur wenn sowohl das konkrete Einsatzfeld als auch das gemeinsame höhere Gut, wofür sich die Dienstleistenden einsetzen, klar definiert sind und auf breiten Konsens stoßen, wird ein Gesellschaftsdienst Akzeptanz und auch Unterstützung erfahren (siehe Abschnitt „Civilplikt in Schweden“ S. 16).

Die Wehrpflicht ist in erster Linie für den Verteidigungsfall konzipiert, um klar umrissene Hilfeleistungen im In- und Ausland zu erbringen (WPfIG, Artikel 5 und 6). Im Wehrpflichtgesetz werden konkrete Situationen benannt, in denen Wehrpflichtige herangezogen werden können. Dies sind in der Regel befristete Ausnahmesituationen. Der Grundwehrdienst dient hauptsächlich der Ausbildung und Vorbereitung für die Wehrpflicht, die über den aktiven Dienst hinausgeht. Das Wehrpflichtgesetz legt in Artikel 3 fest, dass sie bis zum 45. Lebensjahr gilt, für (Unter-)Offiziere sowie im Spannungs- und Verteidigungsfall sogar bis zum 60. Lebensjahr. Weder im Zivildienst noch in den Freiwilligendiensten ist ein Einsatz nach der aktiven Dienstzeit bisher vorgesehen.

BILDUNG IST WICHTIG, ABER NICHT ALLEINIGER ZWECK

Das Konzept des lebenslangen Lernens spielt(e) eine entscheidende Rolle bei Zivil- und Freiwilligendiensten. Dabei findet das Lernen (1) durch pädagogische Begleitung z. B. Supervision und Mentoring, (2) am Arbeitsplatz bei der Erfüllung der Aufgabe selbst, (3) durch soziale Interaktion in einem neuen Umfeld, (4) in Trainings und Workshops sowie durch (5) Selbststudium und Reflexion, sprich im Rahmen der (fachlichen) Vor- und Nachbereitung auf die Aufgabe statt. Obwohl der Bildungsaspekt im Dienst bedeutend ist – jedenfalls durch einen klar gesetzten Rahmen zentraler als beim ehrenamtlichen Engagement – sollte er die Hauptaufgabe nicht überlagern. Dies lässt sich verdeutlichen, indem man den Wehrdienst als Vergleich heranzieht, bei dem die Qualifizierung und politische Bildung eine Voraussetzung für die Erfüllung der Aufgabe ist und nicht das alleinige Ziel an sich.

Freiwilligendienste sind heute als Lern- und Orientierungsorte gestaltet. Sie zahlen maßgeblich auf die non-formale Bildung und informelles Lernen ein, was laut OECD 60 bis 70 Prozent der individuellen Entwicklungsprozesse ausmacht. Bei der Konzeption eines Gesellschaftsdienstes muss ausgehandelt werden, ob die Perspektive der Aufgabenerfüllung oder die des individuellen Entwicklungsprozesses stärker in den Vordergrund rückt. Eine Differenzenerfahrung, also die Begegnung und Auseinandersetzung mit Personen unterschiedlicher Milieus und Generationen, findet nachweislich in der praktischen Tätigkeit selbst statt. Diese Selbstwirksamkeitserfahrung ist wiederum prägend für die Entwicklung sozialer Verantwortung und Mitwirkung in einer Demokratie (Dietz/von Schubert 2023: 196).

Auch ein mögliches Reservistenkonzept, das die erworbenen Kompetenzen nachhaltig nutzt, würde die soziale Verantwortung und das Gefühl der Selbstwirksamkeit verbessern. Vor diesem Hintergrund ist es für den Erfolg künftiger Gesellschaftsdienste – im Sinne einer Wirkung für alle – von hoher Relevanz, dass das im Dienst erworbene Wissen nachhaltig verankert wird. In Notlagen oder bei besonderem Bedarf sollte man beispielsweise immer wieder (freiwillig) die erworbenen Kompetenzen einsetzen können; Voraussetzung dafür ist, dass man diese im Rahmen von regelmäßigen Online-Angeboten auffrischen und ausbauen kann.

EIN GESELLSCHAFTSDIENST IST KEINE DAUERHAFTERE LÖSUNG FÜR DEN ARBEITSKRÄFTEMANGEL

Ein zentraler Aspekt des Gesellschaftsdienstes ist die Frage der Arbeitsmarktneutralität und damit einhergehend auch der Vergütung. Dabei spielen folgende Aspekte eine Rolle:

1. **Qualifizierungsprofil:** Es gibt einen klaren Unterschied zwischen der Qualifizierung von Dienstleistenden und von Fachkräften im jeweiligen Einsatzfeld. Dienstleistende werden für die Erfüllung konkreter Aufgaben angelernt und begleitet.
2. **Honorierung:** Wenn der Kern des Dienstes im eigentlichen Einsatz liegt und nicht schwerpunktmäßig in einer Persönlichkeitsentwicklung, so muss die Bezahlung des Dienstes der Aufgabe angemessen erfolgen, jedoch klar in Abgrenzung zu den Erwerbstätigen in diesem Feld. Dies unterscheidet einen Dienst von einem Ehrenamt, bei dem grundsätzlich von einem unentgeltlichen und freiwilligen Einsatz ausgegangen wird.
3. **Temporäre Einsatzbereiche:** Auch wenn die zivilen Gesellschaftsdienste durch die Einsatzorte und Aufgaben vielfältig mit dem sozialen Sektor verbunden sind, darf ein Gesellschaftsdienst nicht die Dauerlösung für den Arbeitskräftemangel werden. Die Einsätze der Dienstleistenden sollten daher nicht routinemäßig in Bereichen erfolgen, in denen es strukturellen Personalmangel gibt, sondern sollte auf dem Prinzip der Notwendigkeit oder Zusatzlichkeit basieren. Damit sind zum einen kurzfristige Hilfsmaßnahmen gemeint, wenn Unterstützung dringend benötigt wird und keine arbeitsmarktorientierte Lösung möglich ist, oder zum anderen Zusatzleistungen, von denen die Gemeinschaft profitiert, die aber staatlich nicht abgedeckt sind (z. B. zusätzliche Sportangebote, Vorlesen, Spaziergänge, Räume für Austausch und Begegnung). In beiden Fällen ist es erforderlich, Kriterien für die Dauer, Planung und Evaluierung solcher Einsätze zu definieren, um dieser Problematik Rechnung zu tragen (BMFSFJ 2002).

GRUNDSÄTZE FÜR DEN KERN EINES GESELLSCHAFTSDIENSTES: EINE ZUSAMMENFASSUNG

Betrachtet man die hier aufgeführten Aspekte, die für die Bestimmung des Kerns eines solchen Dienstes relevant sind, wird die Komplexität des Ansinnens deutlich. Es setzt mehrere Einzelentscheidungen und einen Konsensfindungsprozess voraus. Zieht man an dieser Stelle die Perspektive der Machbarkeit heran, so können folgende Prinzipien formuliert werden:

- 1. Eine Orientierung am Wehrdienst:** Alle wissen, warum und wofür ein Wehrdienst benötigt wird. Diese Klarheit der Erwartungen, Aufgaben und Zielsetzungen sollte auch für die Ausgestaltung eines künftigen Gesellschaftsdienstes als Orientierung dienen.
- 2. Wirkung über die Dienstzeit hinaus:** Ein „Reservistenkonzept“ für zivile Dienstformate wäre ebenfalls von Nutzen. Es sieht die Möglichkeit vor, die Kenntnisse aus dem Dienst in Notlagen einzusetzen sowie diese nach dem Dienstabchluss aktuell zu halten. Damit wäre es ein zusätzliches Instrument, um einen Gesellschaftsdienst für die Gemeinschaft und die Dienstteilnehmende attraktiver zu machen.
- 3. Die Bedarfslage prägt den inhaltlichen Schwerpunkt:** Die Bedarfslage sollte entscheidend bestimmen, welcher inhaltliche Schwerpunkt in den neuen ergänzenden Formaten gesetzt werden soll. Beispielsweise könnte ein Mechanismus etabliert werden, bei dem alle zwei bis drei Jahre die Bedarfe beschrieben werden. Davon leiten sich dann passende Formate für Dienstmodelle ab. Auf diese Weise könnten aktuelle Themen, Herausforderungen und Krisen berücksichtigt und priorisiert werden. Themenbereiche wie Bevölkerungs- und Katastrophenschutz bieten sich als Einsatzfelder an; auch Bereiche wie die Integrationsarbeit oder Entlastung des Bildungssystems wären in der aktuellen Lage denkbar.
- 4. Dachmarke hält Dienstformate zusammen:** Verschiedene Aufgaben benötigen unterschiedliche Dienstformate. Sie schließen sich nicht aus und können gut nebeneinander unter der Dachmarke Gesellschaftsdienst integriert werden. Gleichzeitig können die bisherigen Freiwilligendienste, bei denen die Persönlichkeitsentwicklung und die Aufgabenerfüllung oft gleichermaßen wichtig sind, weiter ausgebaut und als Teil des Gesamtangebots unter der Dachmarke Gesellschaftsdienste fortgeführt werden.
- 5. Klarer Rahmen, keine Konkurrenz zum Ehrenamt:** Der Gesellschaftsdienst benötigt einen definierten zeitlichen und programmatischen Rahmen, auch bei flexiblen Modellen.

BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT: EHRENAMT UND INSTITUTIONALISIERTE DIENSTE

EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT

In Deutschland engagieren sich knapp 29 Millionen Menschen, also etwa 40 Prozent der Bevölkerung ab 14 Jahren (Simonson et al. 2021: 51) ehrenamtlich. Dieser Einsatz gilt als Motor der Demokratie. Individuen entscheiden sich freiwillig dazu, ihre Zeit, Kompetenzen und Ressourcen kurz-, mittel- oder langfristig unentgeltlich für das Gemeinwohl einzusetzen. Dabei bestimmen sie selbst, an welchen Stellen Bedarf besteht und zu welchen Zwecken und mit welcher Intensität sie sich engagieren. Dies kann von ehrenamtlicher Arbeit in lokalen Vereinen und Organisationen bis hin zu politischem Aktivismus reichen.

Zivilgesellschaftliches Engagement ist oft wenig formalisiert und kann spontan oder in unregelmäßigen Abständen erfolgen. Die Teilnahme basiert auf persönlicher Initiative und ist weniger durch Vorgaben oder Programme reguliert.

Auch wenn bürgerschaftliches Engagement ausschließlich auf freiwilliger Basis erfolgt, braucht es einen gesetzlichen Rahmen, Förderung und staatlich bestimmte Rahmenbedingungen, die ein unentgeltliches Engagement von vielen ermöglichen. Der Staat gilt hier als Garant von Voraussetzungen, damit Bürgerinnen und Bürger sich für andere und die Gesellschaft einsetzen können.

INSTITUTIONALISIERTE FREIWILLIGENDIENSTE

Freiwilligendienste sind eine besondere Form des bürgerschaftlichen Engagements. Sie zeichnen sich durch folgende Aspekte aus:

- 1.** Ausgestaltung als Bildungs- und Orientierungszeit mit Anspruch auf Qualifizierung, pädagogische Begleitung und fachliche Anleitung
- 2.** Gesetzlich geregelter Rahmen – dadurch hohe Verbindlichkeit
- 3.** Definierter Zeitraum, Stundenumfang und klares Tätigkeitsprofil
- 4.** Arbeitsmarktneutrale Hilfstätigkeiten mit Mehrwert für die Gemeinschaft (Huth/Simon 2024: 7).

UMSETZUNG: DER WEG ZU EINEM SINNSTIFTENDEN DIENST FÜR ALLE

Ziel muss es sein, mehr Menschen für einen solchen Dienst zu begeistern und zugleich Strukturen zu schaffen, die möglichst effizient und flexibel vielen Menschen sinnvolle Einsatzmöglichkeiten bieten. Der Mehrwert für die Gemeinschaft durch den Dienst ist zentral, ebenso die Sinnhaftigkeit für das Individuum. Darüber hinaus gilt es, die europäische Perspektive im Blick zu halten. Zum einen, indem gute Beispiele und Erfahrungen grenzübergreifend geteilt werden. Zum anderen, indem europäische Einsatzfelder erschlossen, gestärkt und stets mitgedacht werden.

DIVERSE ZIELGRUPPEN ANSPRECHEN

Derzeit werden Freiwilligendienste überwiegend von jungen Menschen mit höherem Schulabschluss geleistet. Mehr Frauen (gut 60 Prozent) als Männer (knapp 40 Prozent) entscheiden sich für eine zivile Dienstzeit (Haß/Nocko 2023: 8ff). Abhängig von der sozialen Blase sind die Formate hinreichend bekannt oder eben nicht. Eine repräsentative Umfrage des Ipsos-Instituts ergab, dass lediglich 17 Prozent der niedrig Gebildeten das Format FÖJ kennen und 37 Prozent den Bundesfreiwilligendienst. Bei den höher Gebildeten sind es immerhin 41 bzw. 68 Prozent (Ipsos 2024). Auch die Wertschätzung für einen solchen Einsatz variiert im Familien- und Freundeskreis erheblich.

Insbesondere in migrantischen Milieus gibt es kaum Vorbilder im eigenen Umfeld; vergleichbare Freiwilligendienste sind in den Herkunftsländern meist nicht bekannt oder Pflichtdienste teilweise auch mit negativen Erinnerungen an autoritäre Regime verknüpft. In den Schulen wird sehr gut bis gar nicht über die Optionen solcher Dienste informiert – es gibt also keinen Standard.

Daher leisten zwar etwa 10 bis 12 Prozent eines jeden Jahrgangs einen zivilen oder militärischen Freiwilligendienst, aber sie stellen keinen Querschnitt der Gesellschaft dar. Trifft man die Annahme, dass der Dienst auch einen positiven Effekt auf die Dienstleistenden selbst hat und zugleich als Ort des Miteinanders dienen soll, muss es der Anspruch sein, die Zielgruppe zu diversifizieren und die Optionen für andere Lebenslagen auszuweiten.

Heute werden Freiwilligendienste oft zur Orientierung genutzt, am häufigsten von Abiturientinnen und Abiturienten in der Übergangsphase zum Studium. Die Datenlage zeigt, dass auch Auszubildende häufig nach dem Ende der Schulzeit eine Pause einlegen. Das Alter, mit dem sie ihre Tätigkeit aufnehmen, steigt kontinuierlich.

So waren Auszubildende bei Ausbildungsbeginn im Jahr 2022 im Durchschnitt 20 Jahre alt (Bundesinstitut für Berufsbildung 2024: 172). Zum Zeitpunkt eines Mittelschul- oder Realschulabschlusses sind sie in der Regel zwischen 15 und 17 Jahre alt. Das heißt, viele Jugendliche schieben eine lange Orientierungsphase ein.

Über alle Schulformen hinweg beginnen nur 43 Prozent der Jugendlichen unmittelbar nach ihrem Abschluss ein Studium oder eine Ausbildung. Während vor allem Hochqualifizierte mitunter eine bewusste Auszeit wählen und im Anschluss meist eine gute und in der Gesellschaft hoch anerkannte Berufswahl treffen, gelingt 20 Prozent der Jugendlichen der Übergang weniger gut. Bei 15 Prozent, darunter überdurchschnittlich viele mit niedrigem Schulabschluss, führt das „zu einem instabilen Verlauf mit hohem Risiko von Ausbildungslosigkeit“ (Bertelsmann Stiftung 2022: 6).

Da Absolventinnen und Absolventen einer Mittel- oder Realschule oft minderjährig sind, gibt es für sie deutlich weniger Einsatzoptionen, weil der Betreuungsaufwand höher ist und manche Tätigkeiten (z. B. alles, wofür es einen Führerschein bräuchte oder die Ausbildung an der Waffe in der Bundeswehr) reglementiert sind.

Zugleich greift in diesem Umfeld ein sich selbst verstärkendes System: Da gerade auch Jugendliche stark in sozialen und medialen Blasen verhaftet sind, die ihrer eigenen Lebenswirklichkeit entsprechen, haben genau diejenigen, die in den Freiwilligendiensten unterrepräsentiert sind, wenig Vorbilder in ihrem Umfeld. Auch sind die Anreize für diese Zielgruppe noch deutlich geringer: Während der Dienst für ein Studium mindestens als Wartesemester, vielleicht sogar als Pflichtpraktikum oder Social Credit anerkannt wird, hat er in den wenigsten Fällen eine positive Auswirkung auf einen Ausbildungsberuf. Lehrzeitverkürzungen oder ein bevorzugter Zugang zur Wunschausbildung sind nicht die Regel. Auch die Anerkennung durch potenzielle Arbeitgeber ist eher gering. Denn Arbeitgeber geben in einer Umfrage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Bedeutung einzelner Faktoren bei der Einstellung von Auszubildenden an, dass sie Engagement deutlich geringer als beispielsweise den Schulabschluss oder eine ordentliche Bewerbungsmappe gewichten (IAB 2022).

Aufgrund der bereits bestehenden langen Übergangsphasen lässt sich annehmen, dass ein Dienst an der Gesellschaft – egal ob freiwillig oder verpflichtend – wohl keine so gravierenden Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt im Hinblick auf verlorene Zeit hätte, wie von Kritikern befürchtet. Vielmehr könnte das Angebot dazu führen, Übergänge bewusst, geplant und begleitet zu gestalten. Beobachtungen der Bundesagentur für Arbeit lassen zum Beispiel darauf schließen, dass Jugendliche nach einem Freiwilligendienst eine fundierte Berufs- oder Studienwahl treffen und ihre Ausbildung seltener vorzeitig abbrechen, wie BA-Vorstandsmitglied Daniel Terzenbach auf einer Tagung im Frühjahr 2024 feststellte.

INITIATIVEN ZUR UMORIENTIERUNG BIETEN

Sowohl die Quote der Ausbildungsabbrüche als auch die der Studienabbrecherinnen und -abbrecher steigt. 2022 wurden knapp 30 Prozent der Auszubildenden vorzeitig beendet, das ist ein Anstieg um 2,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (BMBF 2024: 102). Bei den Studierenden brechen 28 Prozent ihr Bachelorstudium und 21 Prozent ihr Masterstudium vorzeitig ab (Heublein et al. 2022: 5 und 9).

Zugleich ist ein Abbruch in der Gesellschaft häufig negativ konnotiert und wird mit einem Scheitern gleichgesetzt. Die Betroffenen fallen mitunter in ein Loch, empfinden eine Orientierungslosigkeit und es fehlt an Struktur im Alltag. Es sind Momente im Leben, die für Einsamkeit sowie für psychische Erkrankungen anfällig machen und bei einem Teil der Betroffenen zu einem nachhaltigen Bruch in der Biografie führen.

Aufgrund starrer Ausbildungszyklen (z. B. Studienbeginn teils nur zum Wintersemester) sind die Überbrückungszeiten von äußeren Einflüssen abhängig und dauern länger als es sich die betroffenen Personen wünschen.

In diesen Lebensphasen eine sinnvolle Überbrückung anzubieten, könnte große Wirkung zeigen. Dafür braucht es unbürokratische Mechanismen, einen solchen Gesellschaftsdienst zügig beginnen zu können, sowie das passende Informationsangebot zur richtigen Zeit.

Ähnlich verhält es sich mit Phasen der Arbeitslosigkeit, egal ob lang- oder kurzfristig, ob im Bürgergeld- oder ALG I-Bezug. Einen Gesellschaftsdienst als eine zusätzliche Option für die Weiterqualifizierung und Orientierung mit in den Kanon der bestehenden Maßnahmen aufzunehmen, würde Menschen aller Altersklassen und Hintergründe ansprechen. Zugleich setzte dies ein Zeichen dafür, dass der zeitlich beschränkte Einsatz für die Gesellschaft einen hohen Stellenwert hat. Eine engere Kooperation der Bundesagentur für Arbeit mit Trägern von Freiwilligendiensten vor Ort ist angedacht, aber derzeit noch ausbaufähig (BAK FSJ 2023: 22).

Unternehmen gewähren zunehmend die Möglichkeit, ein Sabbatical oder unbezahlten Urlaub zu nehmen (Freuding et al. 2023). Auch wenn die Zahlen derer, die diese Angebote wahrnehmen, nach Branche und Bildungshintergrund stark variieren, steigt insgesamt die Nachfrage. Von denjenigen, die ein Sabbatical planen, geben knapp 18 Prozent an, die Zeit für ehrenamtliches Engagement nutzen zu wollen (Sabbatjahr.org 2023). Auch die persönliche Weiterentwicklung ist ein häufig genanntes Motiv. Beide Wünsche deuten darauf hin, dass sich diese Zielgruppe für einen Gesellschaftsdienst begeistern ließe.

ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND BEGLEITEN

Nicht allen fällt der Übergang von einem Arbeitsalltag in den Ruhestand leicht. Ein strukturierter Dienst kann diese Lebensphase sinnstiftend begleiten und je nach Ausgestaltung auch eine mögliche Abstufung von Vollzeittätigkeit zur Teilzeitaufgaben bieten. Dies belegt zum Beispiel das Modellprojekt „Freiwilligendienst aller Generationen“, das besonders von Menschen in dieser Übergangsphase gut angenommen wurde. Dabei zeigt die Evaluation, dass der abgesteckte Rahmen mit einem definierten Zeitraum, einem Stundenkontingent und einer konkreten Aufgabe gerade auch diejenigen anspricht, die bisher noch nicht ehrenamtlich engagiert waren (Kiltz 2015).

Grundsätzlich können Lebensältere am Bundesfreiwilligendienst teilnehmen. Diese Möglichkeit nutzen derzeit etwa 600 Menschen über 65 Jahre (BAFzA 2024a). Diese Zielgruppe wurde bisher nicht systematisch erschlossen, wohl auch, weil die Nachfrage nach Plätzen bisher meist höher war als das Angebot. Empirische Erfahrungen ergeben, dass 20 Stunden pro Woche (Mindestanforderung im BFD) für diese Lebensphase mitunter zu viel ist. Flexible Modelle könnten hier Anreize setzen, flankiert von einer aktiven Ansprache dieser Zielgruppe.

TÄTIGKEITSPROFILE DEFINIEREN UND FLEXIBLE FORMATE SCHAFFEN

Schon heute bieten die zivilen und militärischen Freiwilligendienste ein breites Spektrum an Aufgaben an. Über Einsatzstellen im Kultur- und Sportbereich bis hin zu Umweltschutz, Altenhilfe, Heimat- und Katastrophenschutz sind wohl alle Bereiche der Daseinsvorsorge abgedeckt. Das Gesetz regelt, dass die Einsatzstellen dem Gemeinwohl dienen und arbeitsmarktneutral ausgestaltet sind.

Ein Großteil der Einsatzstellen aber hat gemeinsam, dass der Aufgabenzuschnitt idealerweise von einer Person in Vollzeit übernommen wird. Für viele Einsatzstellen bedarf es einer intensiven Einarbeitung sowie ein doch recht umfassendes Grundwissen. Daher machen Träger der heutigen Freiwilligendienste immer wieder deutlich, dass eine zu kurze Dienstzeit oder ein Angebot mit wenigen Wochenstunden nicht handhabbar sei, weil die Investition in die Erstqualifizierung und Einarbeitung dann nicht mehr im Verhältnis stünde. Dies ist nachvollziehbar, solange man sich gedanklich an den Bestandssystemen festhält. Ähnlich argumentiert die Bundeswehr: Für eine solide Grundausbildung brauche es Zeit und ausreichend Personal, das die Ausbildung übernehmen kann.

Denkt man diese Annahmen konsequent weiter, wird klar, dass die heutigen Bestandsangebote nur bedingt deutlich mehr Dienstleistende verkraften können. Die Träger der Freiwilligendienste gehen davon aus, dass sie bis 2030 – unter idealen finanziellen Rahmenbedingungen – ihr Angebot maximal verdoppeln können, also 200.000 statt derzeit 100.000 Plätze anbieten können (Recht auf Freiwilligendienst 2024). Die Bundeswehr würde im Modell der selektiven Wehrpflicht mit lediglich 5.000 zusätzlichen Soldatinnen und Soldaten starten (BMVg 2024).

Zugleich fordern einige der in der Studie vorgestellten Modelle einen Dienst für alle – mindestens für alle jungen Menschen. Wenn man nur die Zielgruppe der Jugendlichen ins Auge fasst, müsste man allerdings bereits etwa 700.000 Menschen pro Jahrgang sinnstiftende Angebote machen.

Auch der Bedarf erscheint groß: Dem Zivil- und Katastrophenschutz fehlen Nachwuchskräfte, die Kommunen sind an der Belastungsgrenze, es fällt ihnen schwer, ihre Aufgaben z. B. in der Daseinsvorsorge und in der Integration von Zugewanderten zu erfüllen (DStGB 2024).

Daher gilt es, das Portfolio an Tätigkeiten grundlegend zu erweitern. So sollten Unterstützungsleistungen, die mit wenig Vorkenntnissen für einen kurzen Zeitraum übernommen werden können, definiert werden, zum Beispiel vorbereitend auf besondere Lagen. Die Vorschläge, die das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe als Reaktion auf die Starkregenereignisse ausgearbeitet hat, bilden dafür eine gute Grundlage. Sie beschreiben Aufgaben, die Spontanhelfende in akuten Einsatzlagen leisten können (siehe dazu BBK 2023).

Die Gespräche mit kommunalen Spitzenverbänden verdeutlichen, dass es gerade in Notlagen – Beispiel Pandemie – durchaus Tätigkeiten gibt, die nach sehr kurzer Einweisung von ungelernten Personen übernommen werden können. Entscheidend ist, für solche Einsätze verlässliche Strukturen zu schaffen, in denen die Helfenden eingebettet sind. Sie benötigen klare Ansprechpersonen, die wissen, wie sie solche Hilfsleistenden einbinden, und sich im Vorfeld dazu Konzepte erarbeitet haben.

Darüber hinaus ließe sich ein Katalog an Tätigkeiten finden, die zwar zeitlich intensiv, aber nur anlassbezogen für einige wenige Monate gebraucht werden. Dies könnte die Unterstützung eines Großereignisses sein (z. B. internationales Sportfest; Stadtjubiläum) oder das Begleiten von Transformationen durch Lotsen (z. B. Umstellung auf digitale Dienstleistungen in einer Gemeinde).

Solche zusätzlichen Tätigkeitsprofile sind die Voraussetzung dafür, zeitlich flexible Formate anzubieten, die in verschiedene Lebensphasen passen und damit eine breite Zielgruppe ansprechen. Eine Vorqualifizierung sowie Erfassung zur Bereitschaft, dann zu helfen, wenn nötig, würde die Planung erleichtern. Die Menschen könnten sich – freiwillig oder verpflichtend – registrieren, in welchem Tätigkeitsfeld und an welchem Standort sie unterstützen möchten. Eine Blaupause dafür liefert die Mobile Helfer Initiative des Bundesamts für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe. Hier wird eine App entwickelt, in der sich „alle Interessierten als potenzielle ehrenamtliche Helfende in außerordentlichen Notlagen“ registrieren können.⁵ Ähnlich arbeitet die Initiative „Saving life“: Rettungsleitstellen in ländlichen Regionen Schleswig-Holsteins ermuntern Laien mit guten Erste-Hilfe-Kenntnissen, sich in einer App als Ersthelfende für Herzinfarkt-Einsätze zu registrieren. Sie werden dann alarmiert, wenn in ihrer unmittelbaren Nähe ein Notfall eintritt. Denn bei diesem Krankheitsbild zählt jede Minute; diese Ersthelfenden sind besonders im ländlichen Raum meist schneller vor Ort als die professionellen Kräfte und können Leben retten.⁶ Hybride Schulungsangebote bereiten in beiden Beispielen auf den Einsatz vor und Qualifizierungen können in der App digital gebündelt werden.

Für Interessierte im Zivil- und Katastrophenschutz kann die Schulung zum Beispiel einen Erste-Hilfe-Kurs oder eine Übersicht über die Verantwortlichkeiten der verschiedenen kommunalen Stakeholder im Katastrophenfall umfassen. Diese Vorqualifizierung würde zugleich die Selbsthilfefähigkeit der Bevölkerung in Krisen und Katastrophen stärken – das forderte der Deutsche Städtetag anlässlich der jüngsten Starkregenereignisse in Deutschland, die zeigten, dass die Bevölkerung unzureichend vorbereitet ist und fundamentale Kenntnisse zum Verhalten und zur Selbsthilfe in solchen Situationen fehlen (Deutscher Städtetag 2022: 17).

DIGITALE TECHNOLOGIEN EINSETZEN

Alle Handlungsempfehlungen, die in diesem Abschnitt bisher beschrieben wurden, haben die Prämisse, dass alle umsetzenden Stellen bereit sind, digitale Technologien einzusetzen – in einem weit größeren Maß als bisher. Der Anspruch an einen Gesellschaftsdienst muss sein, gerade im prozessualen und administrativen Ablauf zu einer der besten Dienstleistungen zu werden, die Deutschland kennt. Gerade wenn ein solches Angebot viele junge Menschen begeistern soll, müssen Prozesse, Kommunikations- und Ausbildungsformate zeitgemäß gestaltet sein. Dies könnte das Vertrauen der jungen Erwachsenen in die staatlichen Institutionen wieder stärken, nachdem in den letzten Jahren durch unzureichende Investitionen in fortschrittliche Infrastruktur, zeitgemäße digitale Prozesse und nutzerzentrierte Dienstleistungen viel davon verloren gegangen ist.

DIGITAL FIRST: HOHE FLEXIBILITÄT UND SCHLANKE ADMINISTRATION

Um einen Gesellschaftsdienst für Menschen in Umbruchsphasen attraktiv zu gestalten, sollte jede und jeder mit wenig zeitlichem Vorlauf und niederschweligen Bewerbungsprozessen in einem Dienst loslegen können. Der Anspruch muss sein, diesen Prozess konsequent digital zu gestalten, sodass eine interessierte Person nach Eingabe von Eckdaten (z. B. Interessen, Verfügbarkeit, ggf. Vorkenntnisse) digital mit einer passenden Einsatzoption gematcht werden kann.

Die Einsatzoptionen sollten dabei stringent kategorisiert werden: Welcher Zeitumfang, welche Expertise bzw. welche Einarbeitung wird benötigt und ist sie z. B. auch für minderjährige Dienstleistende (z. B. Absolventen nach der 9. oder 10. Klasse) geeignet. Tätigkeitsprofile, die Personen mit Flucht- oder Migrationshintergrund ansprechen, weil z. B. bestimmte Sprachkenntnisse für Übersetzungen hilfreich oder kaum Deutschkenntnisse nötig sind – etwa für die Pflege des Stadtgartens – könnten explizit ausgewiesen werden.

Um diese schnelle Reaktionsfähigkeit vorzubereiten und regelmäßige Anreize für Bürger zu schaffen, sich damit zu beschäftigen, was sie für die Gesellschaft leisten können und wollen, sollten sie in unterschiedlichen Lebensphasen aktiv angesprochen werden: etwa durch öffentliche Kampagnen, bei der Ummeldung des Wohnsitzes oder beim Beantragen eines neuen Passes. Hier müssen Angebote dazu ermutigen, sich als potenziell Helfende zu registrieren.

EINE DACHMARKE MIT EINER ZENTRALEN MATCHING-AGENTUR

Eine zentrale Infrastruktur unter einem gemeinsamen Dach mit vergleichbaren Daten und Kategorien – befüllt und gepflegt von allen Einsatzstellen und Trägern, das muss eine angestrebte Vision sein. Sie würde die Vielfalt der heutigen Landschaft erhalten, ja sogar um flexible Optionen erweitern. Zugleich gäbe es einen zentralen Ort, an dem Angebote und Informationen über die Rahmenbedingungen gebündelt werden. Ob diese Aufgabe eine staatliche oder privatwirtschaftliche Dienstleistung sein soll, bleibt auszuhandeln. Innerhalb der öffentlichen Behörden hat wohl die Bundesagentur für Arbeit die größte Expertise auf diesem Feld und könnte unter Umständen aus dem Bestand und den bisherigen Erfahrungen eine passende Lösung entwickeln.

Denn auch das ist eine Herausforderung der heutigen Strukturen (Huth/Simon 2024: 12f): Historisch gewachsen und durch das Subsidiaritätsprinzip von sehr unterschiedlichen Trägern mit Leben gefüllt, gibt es über ein Dutzend ausdifferenzierte Formate oder Modellprojekte in den Freiwilligendiensten. Die Vielfalt mag auf den ersten Blick reizvoll sein und sollte durchaus in ihren unterschiedlichen spezifischen Zielsetzungen und Formaten beibehalten werden, jedoch idealerweise unter einer gemeinsamen Marke und an einem zentralen Ort. Heute gibt es zu den Diensten mehrere dutzend unterschiedliche Informationsplattformen, von einzelnen Trägern und verschiedenen Ministerien (BMVg, BMFSFJ, BMZ). Das macht die Orientierung schwer, braucht viele Ressourcen im Betrieb und führt zu einer Kleinteiligkeit, die mehr Verwirrung als Vielfalt zur Folge hat.

Die Kleinteiligkeit erschwert zudem massiv eine einheitliche Zertifizierung oder Anerkennung auf der Ebene der Arbeitgeber. Eine Dachmarke, unter der sich alle Angebote wiederfinden, ist ein zentraler Baustein für mehr Sichtbarkeit im ersten und mehr Wertschätzung im zweiten Schritt.

Ein passendes Beispiel für eine bedarfsorientierte Rekrutierung von Helfenden sind die „Community Volunteers in Irland“.⁷ Freiwillige lassen sich in einer Datenbank ihrer Kommune registrieren und durchlaufen eine Grundqualifizierung. Anlassbezogen können sie dann von ihren Gemeinden angefragt werden und unterstützen punktuell, wenn vor Ort ein akuter Bedarf besteht – beispielsweise während der COVID-Pandemie oder in der Flüchtlingskrise. Der Bedarf kann sich laufend verändern.

In Folge würden durch diese schlanken Prozesse sowohl für Einsatzstellen als auch für Kurzent-schlossene flexible Dienstformate deutlich attraktiver.

⁵ <https://mobile-helfer.com/>

⁶ <https://www.asb-sh.de/savinglife>

⁷ <https://www.i-vol.ie/community-volunteers/>

Als Anschlussmöglichkeit an einen Dienst könnte ein Helfergesetz nach Vorbild Schleswig-Holsteins Anreize setzen. Das Gesetz vergrößert den Kreis derer, die für einen Einsatz im Zivil- oder Katastrophenschutz vom Arbeitgeber freigestellt und vom Staat über eine Lohnfortzahlung entschädigt werden (Landesregierung Schleswig-Holstein 2022). Diese Regelung ließe sich grundsätzlich auf weitere Bereiche, z. B. Bildungs- oder Gesundheitswesen ausweiten.⁸ Diese Grundlage würde Menschen im Berufsleben immer wieder bei Bedarf für konkrete Einsätze für die Gesellschaft motivieren.

HYBRIDE QUALIFIZIERUNG ALS ZENTRALER BAUSTEIN

Zeitgleich könnte eine digital gestützte Grundqualifizierung den Ausbildungsaufwand in den Einsatzstellen minimieren sowie einen flexiblen Einstieg erleichtern. Gute Beispiele, die als Inspiration dienen, finden sich in den Niederlanden. Das Projekt „Kennisboostweek Vrijwilligerswerk“ qualifiziert Ehrenamtliche vor und während ihres Engagements mit digitalen Selbstlernangeboten.⁹ Dieses Angebot sollte einen Baustein im Rahmen einer kontinuierlichen Begleitung und Qualifizierung darstellen und den persönlichen Kontakt sowie Ausbildungen vor Ort nicht ausschließen.

Neben der Basisqualifizierung können niederschwellige Onlineangebote im Anschluss an eine Dienstphase genutzt werden, um Dienstleistende weiterhin als Reservistinnen und Reservisten auf dem Laufenden zu halten – konzipiert in Kombination mit weiteren, analogen Schulungsmaßnahmen. Darüber hinaus können solche Onlineangebote für Themen und Kompetenzen genutzt werden, die kurzfristig allen Bürgerinnen und Bürgern vermittelt werden sollen. Ein gutes Beispiel stellt hier das Berliner Angebot zum Ofenführerschein dar, das kostenlos Kompetenzen für sparsames Heizen vermittelt.¹⁰ Derartige digitale Angebote sind kostensparend und gut skalierbar.

Auf Bundesebene initiierte Großprojekte wie Mein Bildungsraum unter Federführung des BMBF¹¹ oder die Lernplattform MeinNow initiiert von der Bundesagentur für Arbeit¹² könnten als zentrale Infrastruktur genutzt werden. Beide Plattformen bündeln Lernangebote und verwalten Kompetenznachweise (perspektivisch) zentral.

Für diejenigen, die sich digital nicht zurechtfinden, können Mentoringstrukturen helfen, die ebenfalls von Dienstleistenden getragen werden. Sie unterstützen diejenigen, die sich eigenständig in einer virtuellen Welt (noch) nicht zurechtfinden. Attraktiv wäre z. B. im Reservistenstatus ein Train the Trainer-Angebot: Dabei hilft man den anderen, indem man die im Dienst erworbenen Kenntnisse weitergibt. Die digitalen Kompetenzen aller Altersgruppen dabei zu stärken, ist ein schöner Nebeneffekt, der ohnehin überfällig ist, da Deutschland hier im internationalen Vergleich Aufholbedarf hat (bidt 2023).

⁸ Das Kinder- und Jugendschutzgesetz sieht bereits seit 2020 vor, dass ehrenamtliche Jugendleiterinnen und -leiter für ihren Einsatz freigestellt werden.

⁹ <https://vrijwilligerswerk.nl/koers+mee/programmas/progkennisboostweken/default.aspx>

¹⁰ <https://www.berlin.de/aktuelles/8497889-958090-berliner-ofenuehrerschein-senat-wirbt-f.html>

¹¹ <https://www.meinbildungsraum.de/>

¹² <https://mein-now.de/>

PASSENDE ANREIZE FÜR UNTERSCHIEDLICHE LEBENSLAGEN SCHAFFEN

Egal in welcher Lebenslage, eine Teilnahme an einem Gesellschaftsdienst darf sich nicht nachteilig auf die eigene Biografie auswirken. Langfristige Renten- oder Gehaltsnachteile, wie sie in einigen Wehrpflichtmodellen rückwirkend angenommen werden, wären fatal. Im besten Fall schlägt sich der Dienst positiv nieder. Zunächst auf der individuellen Ebene, also die Dienstleistenden müssen Sinn und Zweck ihres Einsatzes erkennen, die für sie zentralen Erwartungen (Lernen, Helfen, etc.) sollten erfüllt werden. Grundsätzlich sind auch Gegenleistungen denkbar. Je nach Herangehensweise, etwas extra zu bekommen im Sinne der Freiwilligkeit (z. B. Rentenpunkte¹³, Vergünstigungen) oder etwas anderes leisten zu müssen im Sinne der Pflicht, wenn man sich entzieht (Solidaritätszuschlag, Bußgeld, kein Zugang zu bestimmten Leistungen wie z. B. staatliche Förderungen, KfW-Kredite, o.ä.).

GENERATIONENGERECHTIGKEIT: EIN VORSCHLAG DER GENERATION Z

Diesen Vorschlag haben 30 Studierende aller Fachrichtungen im Rahmen eines viertägigen Makerthons zur Frage „Wie kann man ein Gesellschaftsjahr unter Berücksichtigung aller teilnehmenden Parteien gestalten?“ erarbeitet. Von Stipendiaten der Konrad-Adenauer-Stiftung für Studierende organisiert, fand das Format im Mai 2024 an der Berliner Hertie School statt.

EINE INVESTITION FÜR MORGEN - GENERATIONENDIVIDENDE

Die Trendstudie „Jugend in Deutschland 2024: Verantwortung für die Zukunft? Ja, aber“ benennt eine konkrete Zukunftsangst von jungen Menschen: den möglichen Zusammenbruch des deutschen Rentensystems. Daher schlagen wir vor, jungen Menschen, die sich im Rahmen des verpflichtenden Gesellschaftsjahres engagieren, etwas zurückzugeben. Dafür möchten wir eine Generationendividende einführen. Entsprechend unseren Vorstellungen kann für den Zeitraum, in dem die jungen Menschen ihren Dienst für die Gesellschaft leisten, monatlich ein Betrag von etwa 200 € in einen Staatsfond eingezahlt werden, der dieses Geld am Kapitalmarkt für die jungen Menschen anlegt. Sobald die ehemaligen Dienstleistenden das Renteneintrittsalter erreichen, wird ihnen dieser Betrag, der durch den Zinseszineffekt stark angewachsen ist, steuerfrei ausgezahlt. So kommt dem Einzelnen bzw. der gesamten Generation der damals Dienstleistenden später eine zusätzliche Anerkennung für ihren Dienst an der Gesellschaft zugute. Im Gegensatz zum Rentensystem wäre dieses System dadurch, dass es nicht umlagefinanziert ist, auch nicht vom demographischen Wandel betroffen und würde sicherstellen, dass sich ein Dienst an der Gesellschaft über das gesamte Leben hinweg positiv auf die Dienstleistenden auswirkt. Gleichzeitig wird in Jugendlichen das Gefühl bestärkt, dass ihre Zukunft nicht so trüb ist, wie manche zu glauben scheinen.

¹³ Für die heutigen Freiwilligendienste werden Rentenpunkte angerechnet. Dieses Modell gälte es, auch auf Kurzezeitdienste oder Lebenszeitkonten zu übertragen.

ANERKENNUNG DES DIENSTES ALS BERUFSBILDENDES 10. SCHULJAHR

Eine konkrete – und erprobte – Maßnahme wäre es, Teilnehmende eines Gesellschaftsdiensts (wieder) von der Schulpflicht zu befreien. So galt in Rheinland-Pfalz lange die Regel: „Vom Besuch einer Schule ist befreit, (...) 2. wer Wehrdienst, Jugendfreiwilligendienst im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes vom 16. Mai 2008 (BGBl. I S. 842) in der jeweils geltenden Fassung oder Bundesfreiwilligendienst im Sinne des Bundesfreiwilligendienstgesetzes vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 687) in der jeweiligen Fassung ableistet, ...“ (§ 60 Abs. 1 Nr. 2 Schulgesetz Rheinland-Pfalz).

Diese Regelung wurde im Sommer 2020 trotz Proteste der Träger gestrichen (LAG Freiwilligendienste Rheinland-Pfalz 2020). Nun ist Hessen das einzige Bundesland, das einen Wehr- oder Freiwilligendienst als berufsbildendes 10. Schuljahr ankennt (Hessisches Schulgesetz § 59).

Diese Anrechnung im Schulsystem würde konkret Jugendliche ansprechen, die keinen oder einen Mittleren Schulabschluss haben und derzeit in den Diensten wenig repräsentiert sind. Zugleich würde sich ein zweiter Effekt ergeben: Es würde sichtbar, dass ein Dienst eine gute Alternative zum direkten Berufseinstieg sein kann – und die Abbruchquote im weiteren Ausbildungsverlauf reduziert (Terzenbach 2023).

FÜR BERUFSTÄTIGE UND LEBENSÄLTERE: GESELLSCHAFTSZEIT UND ANERKENNUNG

Für die Ansprache von Menschen im Berufsleben ließe sich u.a. über Modelle nachdenken, die eine Gesellschaftszeit ähnlich zum Bildungsurlaub zulassen. Diese Möglichkeit könnte Anreize setzen für Kurzzeitdienste und dienstrelevante Qualifizierung. Ergänzt werden könnte sie durch erweiterte Freistellungsoptionen bei besonderen Lagen, in denen etwa schon vorqualifizierte Dienstleistende (wieder) anlassbezogen eingesetzt werden können.

Gerade für Berufstätige darf sich eine solche Auszeit nicht negativ auf die weitere Karriere auswirken. Bestenfalls können sogar einzelne erworbene Fähigkeiten im beruflichen Kontext genutzt werden (z. B. Erste-Hilfe-Ausbildung, um auch im Betrieb als Ersthelfende zu agieren). Die Erwartungen an die Qualifizierung müssen hier aber realistisch bleiben und die Aufgabe für das Gemeinwohl im Fokus stehen.

Denn Studien zeigen, dass der non-formale Lernanteil sowohl in Zivil- und Freiwilligendiensten hoch war bzw. ist.¹⁴ Gleichzeitig erfüllt sich die Erwartung, durch eine Dienstzeit die eigene berufliche Perspektive zu verbessern, nicht in allen Formaten und nicht für jede Zielgruppe (siehe ausführlich BMFSFJ 2015: 161ff. und BMFSFJ 2011: 141ff.). Dies deutet einerseits auf ein Vermittlungsproblem hin zwischen dem tatsächlich Gelernten und der Wahrnehmung auf dem Arbeitsmarkt. Zum anderen gilt es im Blick zu behalten, dass solche Dienstformate Grenzen haben und z. B. kein geeignetes Instrument sind, den Fachkräftemangel zu beheben.

Einen Fokus auf das non-formale Lernen zu richten und diese in der Berufswelt wertgeschätzten Kompetenzen besser sichtbar zu machen, ist ein wichtiger Baustein für die individuelle Motivation, sich strukturiert für das Gemeinwohl einzubringen. Zudem würde dies die Orientierung für den Einzelnen bzw. die Bekanntheit des Dienstes deutlich erhöhen. Neben einer systematischen und einheitlichen Zertifizierung kommt hier wieder die Markenbildung ins Spiel. Eine sichtbare und in der breiten Gesellschaft anerkannte Marke würde genau diese positive Konnotation unmittelbar mit einem Dienst in Verbindung bringen. Eine Markenbildung wird desto einfacher, je sinnvoller die Aufgabe und der Einsatzbereich sowie der persönliche Nutzen sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft sind.

REGELMÄSSIG INFORMIEREN – EINMAL IM LEBEN REICHT NICHT!

Um sicherzustellen, dass Bürgerinnen und Bürger die Angebote kennen, empfiehlt es sich, alltägliche Berührungspunkte zu schaffen. Eine einmalige Information zum Ende der Schulzeit ist ein guter erster Schritt, der aber nicht ausreicht, um Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen zu begeistern, etwas für die Gemeinschaft zu tun. Zudem stellt sich die Frage, ob ein einmaliger Dienst einen nachhaltigen Effekt hat und das Bewusstsein dafür schärft, dass unsere Demokratie von einer aktiven Mitgestaltung lebt.

Evaluationen zu Zivil- und Freiwilligendiensten zeigen, dass sie kein Garant für ein lebenslanges Engagement sind oder waren oder eine grundsätzliche Haltungsänderung bzgl. der Engagementbereitschaft initiieren.¹⁵ Die Evaluation der Jugendfreiwilligendienste zeigte 2015 sogar, dass sich die Kontrollgruppe, die keinen FWD leistete, etwas häufiger engagiert als diejenigen mit Diensterfahrung 18 Monate nach ihrem Einsatz (BMFSFJ 2015: 230f.).

Daher sollten zum Beispiel über ein Reservistensystem und über Ansprachen in unterschiedlichen Lebenslagen Diensterfahrungen wiederholt Eingang in den Alltag finden.

Ein Ansatzpunkt ist, regelmäßige Information mit den etablierten Interaktionen mit dem Staat (z. B. Erneuerung des Ausweises, Wahlbescheide, TÜV-Prüfungen) zu verbinden. Auch eine Bereitschaftsabfrage könnte bei diesen Anlässen – je nach politischer Entscheidung freiwillig oder auch verpflichtend – damit einhergehen. Ähnlich wie das Konzept, das derzeit für die selektive Wehrpflicht vorgesehen ist, müssten Bürgerinnen und Bürger angeben, ob sie bereit wären sich einzubringen, wenn ja, in welchem Umfang und in welchen Tätigkeitsbereichen. Diejenigen, die in eine gesetzliche Rentenversicherung einzahlen, kennen den jährlichen Brief mit der Information zum aktuellen Stand der Rente. Auch eine ähnliche Überlegung wäre hier im Kontext der Dienste denkbar.

¹⁴ Die Befragten der Evaluation von FSJ, FÖJ und BFD gaben in allen Altersgruppen an, Kompetenzen bzgl. Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit oder Offenheit erweitert zu haben (BMFSFJ 2015: 198ff.)

¹⁵ Eine repräsentative Umfrage von Zivildienstleistenden ergab, dass nur jeder Zehnte plante, sich nach dem Dienst sozial zu engagieren (BMFSFJ 2011: 112).

AUFGABENFELDER KONTINUIERLICH WEITERENTWICKELN UND ANPASSEN

So wie in Schweden beim Zivil- und Wehrdienst jährlich genau die Stellen besetzt werden, die tatsächlich in den Organisationen einen Mehrwert schaffen, sollten in Deutschland für einen Gesellschaftsdienst kontinuierlich Stellenprofile definiert werden, die den Kriterien entsprechen und dem Gemeinwohl dienen. Dies würde den Kern des Dienstes langfristig stärken (siehe Abschnitt „Grundsätze für den Kern eines Dienstes“, S. 22).

KONTINUIERLICHE ENTWICKLUNG DER TÄTIGKEITSFELDER UND ZEITMODELLE

Aufgabenfelder können sich verändern, ebenso die Anforderungen an Dienstmodelle mit veränderten Lebensrealitäten. Beides gilt es kontinuierlich abzugleichen und Schlüsse für eine Anpassung daraus zu ziehen. So kann für einen bestimmten Zeitraum ein hoher Bedarf an Digitalisierungslotsen in einzelnen Gemeinden bestehen, während eine andere Region für Klimaanpassungsmaßnahmen helfende Hände braucht.

Dabei gilt es, als Gesellschaft kontinuierlich auszuhandeln, wo z. B. die Grenze zur Arbeitsmarktneutralität verläuft. Ein Beispiel ist der bevorstehende Personalengpass im Öffentlichen Dienst, wenn in den kommenden zehn Jahren etwa ein Viertel der Beschäftigten in Rente geht. Wäre das eine „außergewöhnliche Situation“ oder gar „Notlage“, um beispielsweise die Grenze der Arbeitsmarktneutralität – zumindest zeitweise – zu verschieben?

Möglicherweise können auch reine „Denkaufgaben“ das Portfolio der Tätigkeitsfelder erweitern, im Sinne eines stärkenorientierten Einsatzes für die Gesellschaft. Wenn etwa eine ganze Region durch eine Transformation betroffen ist (z. B. Wegfall des größten Arbeitgebers), kann es sinnvoll sein, sich die lokale (Fach-)Expertise – ähnlich einem Bürgerrat (ggf. auch stärker fachlich ausgerichtet) – einzuholen. Auch bei neuen Anforderungen, wie sie auf kommunaler Ebene durch neue Gesetze entstehen (z. B. das Jugendförder- und Beteiligungsgesetz), wäre es denkbar, zeitweise Task Forces oder Arbeitsgruppen zu bilden. Diese könnten Kommunen bei der Umsetzung und bei der konzeptionellen Arbeit unterstützen. Da die Aufgaben auf kommunaler Ebene voraussichtlich eher zunehmen werden, könnten solche Einsatzmöglichkeiten im Rahmen von neuen Dienstmodellen eine Rolle spielen.

EVALUATION VON BEGINN AN

Es gilt, immer wieder zu überprüfen, ob der Dienst die selbstgesteckten Ziele erreicht. Führt der Dienst zu einem größeren Zusammenhalt in der Gesellschaft? Oder spaltet er gar weiter, weil Dienstleistende unterschiedlich stark von ihrem Einsatz profitieren oder dadurch belastet werden? Faktenbasierte Entscheidungen dürften hier das Mittel der Wahl sein und setzen eine kontinuierlich und qualitativ hochwertige Evaluation von Beginn an voraus. Dies gilt für kurzfristige ebenso wie für langfristige Konzepte. Letztere bedürfen eines aufwendigen Studiendesigns und sind ressourcenintensiv – aber unabdingbar für die Glaubwürdigkeit und Wirkung des Dienstes.

DIE EUROPÄISCHE PERSPEKTIVE: STRUKTURIERTER AUSTAUSCH ALS INITIALZÜNDUNG

Die europäische Perspektive beim Thema „Gesellschaftsdienst für alle“ spielt in der deutschen Debatte bisher kaum eine Rolle. Lediglich punktuell wird eine mögliche EU-Perspektive in Hinblick auf Finanzierungsoptionen eines neuen Gesellschaftsdienstes angesprochen.

Der Status quo lässt sich knapp so skizzieren:

1. Es gibt kein etabliertes Forum für eine EU-weite Diskussion zu diesem Thema.
2. Die Idee eines allgemeinen Gesellschaftsdienstes wird in keinem EU-Land aktuell konsequent umgesetzt (am ehesten noch in Frankreich).
3. Es existieren bereits erste EU-Initiativen wie das Europäische Solidaritätskorps, das jungen Menschen Freiwilligenarbeit in verschiedenen europäischen Ländern ermöglicht, um die Solidarität und den gesellschaftlichen Zusammenhalt innerhalb der EU zu stärken.

Dennoch könnte ein europaweiter Gesellschaftsdienst künftig durch die Debatte um eine europäische Verteidigung indirekt politisch relevant werden. Einerseits könnte dies im Kontext weiterer Überlegungen zu einer zivilen Entsprechung zum europäischen Wehrdienst erfolgen, mit dem Ziel die europäische Resilienz und den Zusammenhalt zu stärken. Andererseits könnte er als Gegenmittel zum wachsenden Nationalismus stehen, um die gemeinsame Verantwortung und Solidarität unter EU-Bürgerinnen und Bürgern zu adressieren.

Die Konkretisierung der Überlegungen für eine selektive Wehrpflicht in Deutschland, exemplifiziert durch den Vorschlag von Bundesminister Pistorius, zeigt, dass die europäische Perspektive auch im Kontext nationaler Einzellösungen zur Anwendung kommen kann. Bei der Ausarbeitung dieses neuen Vorschlags im Bundesministerium für Verteidigung wurde stark auf bewährte Verfahren aus Schweden (Vgl. Haß/Nocko 2023: 22) zurückgegriffen. In der EU gibt es zahlreiche weitere Ansätze, die entweder in Form von Gesellschaftsdiensten implementiert sind (z. B. SNU in Frankreich) oder insgesamt mit den neuen Erfordernissen für den Wehrdienst verknüpft werden (z. B. Losverfahren in Dänemark). Die strukturierte Recherche von europaweiten Initiativen für diese Studie, durchgeführt von der Europäischen Akademie Berlin, bestätigt, dass es eine Reihe von guten Beispielen gibt, die als Ideen für die mögliche Umsetzung eines Gesellschaftsdienstes genutzt werden könnten.

Dies veranschaulichen folgende drei Beispiele:

- **Kennisboostweek Vrijwilligerswerk:** Digitales Qualifikationsprogramm aus den Niederlanden, skalierbar und vor allem für ältere Freiwillige sinnvoll.
- **Maatschappelijke Diensttijd (MDT):** Sozialdienstzeit in den Niederlanden, bei der sich Jugendliche während der Schulzeit engagieren. Interessant ist hier die Verzahnung mit der Schule und der Projektcharakter der Tätigkeit.
- **Community Volunteers:** Modell aus Irland, bei dem Freiwillige anlassbezogen für dringenden Bedarf angefragt werden.

Auch die Erfahrungen des Europäischen Solidaritätskorps, beispielsweise zu Kurzzeiteinsätzen oder die Möglichkeit, als Tandem an einem Dienst teilzunehmen, fließen hauptsächlich in die Weiterentwicklung dieses EU-Programms und nicht systematisch in die Debatte um nationale Dienste mit ein. Synergien könnten an dieser Stelle deutlich besser genutzt werden.

EIN EUROPÄISCHES FORUM FÜR GESELLSCHAFTSDIENSTE

Eine gemeinsame europaweite Initiative für einen allgemeinen Gesellschaftsdienst erscheint derzeit illusorisch. Ein machbarer Schritt könnte jedoch sein, (1) die zahlreichen Erfahrungen aus den EU-Ländern für nationale Projekte nutzbar zu machen und den Austausch von Best Practices zwischen den EU-Ländern zu fördern, (2) einen Denkprozess zu einer europaweiten Lösung zu initiieren und (3) systematisch europäische Diskussionen und Initiativen zu erfassen. Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern der EU-Kommission und den Träger-Institutionen bestätigen, dass ein solcher übergreifender Austausch gewinnbringend wäre. Inspirierend ist die NECE-Initiative (Networking European Civic Education), die im Themenfeld der politischen Bildung Austausch fördert. Entstanden als eine Initiative der Bundeszentrale für politische Bildung, bringt NECE in thematischen Labs sowie einer jährlichen Konferenz Akteure politischer Bildung aus unterschiedlichen europäischen Ländern zusammen. Im Vordergrund stehen der Austausch von Best Practices, gemeinsame Projekte sowie übergreifende Entwicklungen aus dem Feld.

Ein europäisches Forum für einen Gesellschaftsdienst könnte auf einer europaweiten Ausschreibung basieren, einem Call for Contributions, die Themen, Interessen und Diskussionen von unterschiedlichen Stakeholdern – von staatlichen bis zivilgesellschaftlichen Organisationen – kuratiert zusammenbringen würde. Jahresthemen und wechselnde Schwerpunkte wären denkbar. Begleitend zum Jahresforum können unterjährig Arbeitsgruppen zusammenkommen. Ein internationales Steuerungsteam würde die Themen kuratieren und Schwerpunkte festlegen. Idealerweise findet das Forum in unterschiedlichen europäischen Ländern statt, um auch hier die Perspektiven des jeweiligen Gastlandes zu betonen.

AUSBLICK: EINE RESILIENTE GESELLSCHAFT DURCH EIN STARKES MITEINANDER

Ein Gesellschaftsdienst für alle ist keine abstrakte oder unmögliche Forderung: Es gibt bereits vielversprechende Ansätze, erfolgreiche europäische Vergleichsprojekte, etablierte Freiwilligenprogramme und eine sichtbare Unterstützung in der Gesellschaft. Die Diskussionen der letzten zwei Jahre zeigen ein ernsthaftes Interesse und verdeutlichen das Potenzial für eine schrittweise politische Umsetzung – in Deutschland und Europa. Die kontinuierliche mediale Auseinandersetzung mit dem Thema hat dazu beigetragen, dass sich verhärtete politische Fronten langsam über ein Abwägen von Sachargumenten annähern. Daraus können neue parteiübergreifende Perspektiven entstehen: ein Dienst, der zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts beiträgt.

Je konkreter die Debatte wird, desto deutlicher zeigt sich, welche Fragen noch offen sind: Was ist der Kern eines solchen Dienstes und wie können wir diesen Kern überzeugend in die Gesellschaft transportieren? Ohne Klarheit zu „wie“ und „warum“ gibt es keine Aussicht auf eine Mehrheit für eine gemeinsame Umsetzung und somit auf eine mögliche Finanzierung. Denn keines der vorgestellten Modelle wird es zum Nulltarif geben. Jeder einzelne Schritt und jede vorgeschlagene Maßnahme ist mit Kosten und Konsensbildung verbunden. Doch mittelfristig sollen sich diese Investitionen auszahlen – durch mehr Für- und Miteinander.

Können wir bei neuen Dienstformaten die Chancen der Digitalisierung nutzen und ein zukunftsweisendes Vorzeigeprojekt wagen? Können wir die Aufgaben, die in den nächsten Jahren für unsere Gesellschaft wichtig sind, agil priorisieren und in neue Einsatzstellen und Dienstformate integrieren? Ja, ein Gesellschaftsdienst mit klaren nachvollziehbaren Aufgaben, digitalen Bildungsangeboten und sichtbarem Nutzen für unsere Gesellschaft, ohne Worthülsen und überhöhte Erwartungen, ist der nächste Schritt. Es ist ebenso ein guter nächster Schritt, die Debatte so lebendig weiterzuführen wie bisher. Insbesondere gilt es dabei, Jugendliche einzubeziehen, ihre Ideen ernst zu nehmen und die Generationengerechtigkeit nicht aus dem Blick zu verlieren.

Ein Gesellschaftsdienst in Deutschland und Europa kann aus mehreren Bausteinen bestehen. Es ist die Aufgabe der Politik und der Träger der Dienste, diese klug zu einem Mosaik zusammzusetzen. Ziel ist es, für möglichst viele Menschen in Deutschland Anknüpfungspunkte zu schaffen und trotz der Vielfalt ein einheitliches Bild zu schaffen – in Form einer Dachmarke, die sichtbar, anerkannt und von breiten Teilen der Bevölkerung akzeptiert wird.

Keines der Modelle wird das Allheilmittel für die Herausforderungen von Radikalisierung, Einsamkeit oder Kriegsgefahr sein. Dennoch kann ein breit akzeptierter Dienst an der Gesellschaft ein neuer Ort werden, an dem über die Gestaltung unseres Landes in der Breite informell verhandelt wird. Wir als Gesellschaft müssen so resilient sein, dass wir da, wo es nötig ist, auf Bedrohungen unseres Zusammenhalts schnell und bedacht reagieren können. Dafür müssen wir uns vorbereiten, qualifizieren und uns darüber verständigen, dass durch ein starkes Miteinander für uns alle mehr möglich ist.

QUELLENVERZEICHNIS

LITERATUR

Abs, Hermann Josef/ Hahn-Laudenberg, Katrin/ Deimel, Daniel/ Ziemes, Johanna F. (Hrsg.) (2024): ICCS 2022 Schulische Sozialisation und politische Bildung von 14-Jährigen im internationalen Vergleich. Münster: Waxmann.

Adema, Harm Joop Age/ Poutvaara, Panu/ Schlepper, Marcel/ Taghiyev, Tuncay/ Wochner, Timo (2024): Volkswirtschaftliche Kosten einer Wiedereinführung der Wehrpflicht oder eines sozialen Pflichtjahres. ifo Institut, München.

Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation (bidt) (Hrsg.) (2023): Das bidt-Digitalbarometer. international. <https://www.bidt.digital/publikation/bidt-digitalbarometer-international/> (Zugriff: 01.07.2024).

Bayerisches Rotes Kreuz (2024): BRK fordert Stärkung bestehender Strukturen und warnt vor ‚Verramschung‘ sozialer Berufe. Verfügbar unter: <https://www.brk.de/aktuell/presse/meldung/brk-fordert-staerkung-bestehender-strukturen-und-warnt-vor-verramschung-sozialer-berufe.html> (Zugriff: 29. Juli 2024).

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2022): Nachschulische Bildung in Deutschland. Zentrale Ergebnisse und bildungspolitische Einordnung. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/nachschulische-bildung-in-deutschland> (Zugriff: 01.07.2024).

Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) (2023): Spontanhilfe im Einsatz Grundlagen und Empfehlungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Einsatzkräften und Spontanhelfenden. https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Mediathek/Publikationen/Fachinformationen/Spontanhilfe/spontanhilfe-im-einsatz_download.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff: 01.07.2024).

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) (2024a): BFD im Dienst Juni 2024. https://www.bundesfreiwilligendienst.de/fileadmin/de.bundesfreiwilligendienst/content.de/Service_Menue_Kopf/Presse/Statistiken/BFD_Statistik_06_2024.pdf (Zugriff: 23.07.2024).

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) (2024): BFD im Dienst 2023. https://www.bundesfreiwilligendienst.de/fileadmin/de.bundesfreiwilligendienst/content.de/Service_Menue_Kopf/Presse/Statistiken/OEFF_BFD_Statistik_2023.pdf (Zugriff: 01.07.2024).

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) (2023): BFD im Dienst 2022. https://www.bundesfreiwilligendienst.de/fileadmin/de.bundesfreiwilligendienst/content.de/Service_Menue_Kopf/Presse/Statistiken/BFD_Jahresstatistik_2022_barrierefrei.pdf (Zugriff: 01.07.2024).

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) (2022): BFD im Dienst 2021. https://www.bundesfreiwilligendienst.de/fileadmin/de.bundesfreiwilligendienst/content.de/Service_Menue_Kopf/Presse/Statistiken/BFD_Jahresstatistik_2021.pdf (Zugriff: 01.07.2024).

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) (2019): Allgemeine Hinweise zur Abrechnung der Kosten der pädagogischen Begleitung für Einsatzstellen/Rechtsträger der Zentralstelle BAFzA. https://www.bafza.de/fileadmin/Intern_Zentralstelle/BFD_Downloads_Informationen/Seminare_und_Paedagogische_Begleitung/NachweisAusgaben-paedBegleitung/303_Allgemeine_Hinweise_19_07_02.pdf (Zugriff: 01.07.2024).

Bundesarbeitskreis Freiwilliges Soziales Jahr (BAK FSJ) (2024): 60 Jahre FSJ – Feiern unter Vorbehalt. <https://bak-fsj.de/2024/05/60-jahre-fsj-feiern-unter-vorbehalt/> (Zugriff: 23.07.2024).

Bundesarbeitskreis Freiwilliges Soziales Jahr (BAK FSJ) (2023): Dokumentation – FSJ Trägerkonferenz 2023. Kompetenzerwerb im FSJ: Vorbereitung auf die (Arbeits-) Welt von morgen am 14. und 15. November im dbb forum berlin. https://bmfsfj-veranstaltungen.bafza.de/fileadmin/Redakteure/Veranstaltungsdateien/Team_3/FSJ-Traegertagung/2023/Dokumentation_FSJ-Traegertagung_2023.pdf (Zugriff: 01.07.2024).

Bundesgesetzblatt (2024): Gesetz zur Erweiterung der Teilzeitmöglichkeit in den Jugendfreiwilligendiensten sowie im Bundesfreiwilligendienst für Personen vor Vollendung des 27. Lebensjahres und zur Umsetzung weiterer Änderungen (Freiwilligen-Teilzeitgesetz). <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2024/170/VO.html> (Zugriff: 23.07.2024).

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) (2024): Der „Neue Wehrdienst“: Pistorius setzt auf Auswahl und Freiwilligkeit. <https://www.bmvg.de/de/aktuelles/minister-pistorius-stellt-neuen-wehrdienst-vor-5791920> (21.07.2024).

Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) (2023): Rede des Verteidigungsministers auf der Bundeswehrtagung 2023: Im Zeichen der Zeitenwende. <https://www.bmvg.de/de/bundeswehrtagung-2023-im-zeichen-der-zeitenwende> (Zugriff: 21.07.2024).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2024): Berufsbildungsbericht 2024. https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2024/240508-berufsbildungsbericht-24.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Zugriff: 21.07.2024).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2024): Lisa Paus: Wir stärken Kinder und Familien. Bundeskabinett beschließt Etat des Bundesfamilienministeriums für 2025. 17.07.2024 Pressemitteilung vom 17.07.2024. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/lisa-paus-wir-staerken-kinder-und-familien-242620> (Zugriff: 23.07.2024).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2018): Neues Konzept für „Jugendfreiwilligenjahr“. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/neues-konzept-fuer-jugendfreiwilligenjahr--131014> (Zugriff: 01.07.2024).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): Abschlussbericht der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG). <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93202/de7b1c8ea1a882cf01107cb56bab4aa9/abschlussbericht-gesetz-ueber-den-bundesfreiwilligendienst-und-jugendfreiwilligendienst-data.pdf> (Zugriff: 01.07.2024).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Abschlussbericht des Forschungsprojektes „Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“. www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zivildienst-als-sozialisationsinstanz-fuer-junge-maenner-95980 (Zugriff: 01.07.2024).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2002): Zivildienst und Arbeitsmarkt. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94994/be2bb21e8edcfea1d2e27c523eae54c4/prm-24438-sr-band-222-data.pdf> (Zugriff: 01.07.2024).

Bundesrat. Das Portal der Schweizer Regierung (2024): Bundesrat lehnt Volksinitiative «Für eine engagierte Schweiz» ab. https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-100327.html?utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz-_sj2XATVASv-xboLnF5Mwc3AV31MGmk2gyaw1LwAhIFiPWeDCT-pcYrDSZf-02sjAFMIPos25cp22LJmdVDGxnTh_K1kA&_hsmi=297510506&utm_content=297510506&utm_source=hs_email (Zugriff: 23.07.2024).

Bundeswehr (2024): Wie groß ist die Bundeswehr? <https://www.bundeswehr.de/de/ueber-die-bundeswehr/zahlen-daten-fakten/personalzahlen-bundeswehr> (Zugriff: 23.07.2024).

Bundeswehr (o.J.): Personal: Der Schlüssel zur Verteidigungsfähigkeit. <https://www.bundeswehr.de/de/landes-buendnisverteidigung-kernauftrag/personal-schluesel-zur-verteidigungsfaehigkeit> (Zugriff: 23.07.2024).

CDU (2024): Grundsatzprogramm der CDU Deutschlands. In Freiheit leben – Deutschland sicher in die Zukunft führen. https://www.grundsatzprogramm-cdu.de/sites/www.grundsatzprogramm-cdu.de/files/downloads/240507_cdu_gsp_2024_beschluss_parteitag_final_1.pdf (Zugriff: 23.07.2024).

Connection e.V. (2020): Südkoreas Kriegsdienstverweigerer erhalten eine Alternative zum Militärdienst. <https://de.connection-ev.org/article:suedkoreas-kriegsdienstverweigerer-erhalten-eine-alternative-zum-militaerdienst> (Zugriff: 23.07.2024).

CSU-Landtagsfraktion (2024): Ein neuer Aufbruch für unsere Gesellschaft mit einer verpflichtenden Gesellschaftszeit. Resolution vom 10. Juli 2024. https://www.csu-landtag.de/image/daten/20240710_resolution_gesellschaftszeit.pdf (Zugriff: 23.07.2024).

Danish Ministry of Defence (2024): The Danish Government proposes to fast-track key investments in defence and security. <https://www.fmn.dk/en/news/2024/the-danish-government-proposes-to-fast-track-key-investments-in-defence-and-security/> (Zugriff: 23.07.2024).

Deutscher Gewerkschaftsbund (2023): DGB-Personalreport Öffentlicher Dienst 2023. Berlin: DGB. Verfügbar unter: <https://www.dgb.de/beamte> (Zugriff: 29. Juli 2024).

Deutscher Städte- und Gemeindebund (DStGB) (2024): MPK muss weitere Schritte zur Entlastung der Kommunen beschließen. <https://www.dstgb.de/themen/asyl-und-fluechtlinge/integration/mpk-muss-weitere-schritte-zur-entlastung-der-kommunen-beschliessen/> (Zugriff: 23.07.2024).

Deutscher Städtetag (2022): Bevölkerungsschutz bei unvorhergesehenen und außergewöhnlichen Ereignissen. Diskussionspapier des Deutschen Städtetages. <https://www.staedtetag.de/files/dst/docs/Publikationen/Positionspapiere/2022/diskussionspapier-bevoelkerungsschutz.pdf> (Zugriff: 23.07.2024).

Dietz, Alexander/von Schubert, Hartwig (2023): Brauchen wir eine allgemeine Dienstpflicht? Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt GmbH.

Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) (Hrsg.) (2023): Entkoppelte Lebenswelten? Soziale Beziehungen und gesellschaftlicher Zusammenhalt in Deutschland. Erster Zusammenhaltsbericht des Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt. https://fgz-risc.de/fileadmin/media/publikationen/Kurzfassung_1._FGZ-Zusammenhaltsbericht_korr.pdf (Zugriff: 30.07.2024).

Fratzscher, Marcel (2024): Die Wehrpflicht für junge Menschen wieder einzuführen, ist ungerecht. Die junge Generation wird bereits durch die vielen Fehler der Babyboomer über Gebühr belastet. Blogbeitrag vom 28.06.2024. https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.906580.de (Zugriff: 30.07.2024).

Freie Wähler (2021): Wahlprogramm. https://www.freiewaehler.eu/unsere-politik/wahlprogramm/#Gesellschaftsjahr_f%C3%BCr_alle (23.07.2024).

Freuding, Julia/Garnitz, Johanna/Schaller, Daria (2023): Sabbatjahr und Bildungsurlaub als Chancen für die Unternehmen beim Personalmanagement. ifo Schnelldienst 4 / 2023 76. Jahrgang 19. April 2023.

Görtz, Regina von/Anja Langness (2024): Jung. Kritisch. Demokratisch. Perspektiven junger Erwachsener auf die Herausforderungen unserer Zeit. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Haß, Rabea/Nocko, Grzegorz (2023): Ein Gesellschaftsdienst für alle – Zur Machbarkeit in Deutschland und Europa. Gemeinnützige Hertie-Stiftung: Frankfurt. https://www.ghst.de/fileadmin/images/01_Bilddatenbank_Website/Demokratie_staerken/Europaeisches_Dienstjahr/Machbarkeitsstudie_Gesellschaftsdienst/Studie/Hertie_Gesellschaftsdienst_Machbarkeitsstudie_260123-ES.pdf (Zugriff: 23.07.2024).

Heim, Maximilian (2024): Zu Beginn des Ruhestands: Soziales Pflichtjahr für Baby-Boomer? In: Bayerischer Rundfunk am 25.06.2024. <https://www.br.de/nachrichten/bayern/zu-beginn-des-ruhestands-soziales-pflichtjahr-fuer-baby-boomer,UGh6b4Y> (Zugriff: 23.07.2024).

Heinemann, Friedrich (2022): Dienstpflicht-Forderung offenbart Missachtung der Qualifikationen in Bundeswehr und sozialem Sektor. In: Merkur am 27.06.2022. <https://www.merkur.de/wirtschaft/dienstpflicht-pflichtdienst-bundeswehr-soziales-jahr-heinemann-zew-stimme-der-oekonomen-zr-91630881.html> (Zugriff: 23.07.2024).

Heublein, Ulrich/Hutzsch, Christopher/Schmelzer, Robert (2022): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW), Hannover. Huth, Susanne/Simon, Katharina (2024): Gute Praxis für bessere Zugangschancen zu einem Freiwilligenjahr. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. https://www.involas.com/fileadmin/involas/veroeffentlichungen/2024/240719_Gute-Praxis_Freiwilligenjahr_involas.pdf (Zugriff 31.07.2024).

Huth, Susanne/ Simon, Katharina (2024): Gute Praxis für bessere Zugangschancen zu einem Freiwilligenjahr. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. https://www.involas.com/fileadmin/involas/veroeffentlichungen/2024/240719_Gute-Praxis_Freiwilligenjahr_involas.pdf (Zugriff: 31.07.2024).

Ingesson, Tony (2024): Military conscription is returning to Europe, but is it really a more equal way of mobilising? What history tells us. In: The Conversation am 24.04.2024. <https://theconversation.com/military-conscription-is-returning-to-europe-but-is-it-really-a-more-equal-way-of-mobilising-what-history-tells-us-227285> (Zugriff: 23.07.2024).

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2022): IAB-Befragung von Betrieben in der Covid-19-Krise, 23. Welle, Mai 2022.

Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP) (2023): Enquête d'évaluation des séjours de cohésion du SNU de février à juillet 2023. <https://injep.fr/wp-content/uploads/2023/11/rapport-2023-13-Enquete-devaluation-des-sejours-de-cohesion-SNU-2023.pdf> (Zugriff: 23.07.2023).

Ipsos (2023): Presse-Information. Deutliche Mehrheit für Wiedereinführung der Wehrpflicht. https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-03/Ipsos-PI_Wehrpflicht_2023-03-09.pdf (Zugriff: 23.07.2023).

Ipsos (2024): Große Mehrheit für Einführung eines verpflichtenden Gesellschaftsdienstes. <https://www.ipsos.com/de-de/grosse-mehrheit-fur-einfuehrung-eines-verpflichtenden-gesellschaftsdienstes> (Zugriff: 23.07.2023).

Kroativ (2024): Kroatien plant die Einführung der Wehrpflicht ab dem 1. Januar. <https://kroativ.at/kroatien-plant-die-einfuehrung-der-wehrpflicht-ab-dem-1-januar/> (Zugriff: 23.07.2024).

Landesregierung Schleswig-Holstein: Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport (2022): Helfergesetz für Ehrenamtliche im Bereich des Katastrophenschutzes tritt schon zum 1. April in Kraft. https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/IV/Presse/PI/2022/220325_LT_Helfergesetz.html (Zugriff: 23.07.2024).

ntv (2024): Infografik Forsa-Sonderauswertung - Wehrpflicht wieder einführen? <https://www.n-tv.de/infografik/Forsa-Sonderauswertung-Wehrpflicht-wieder-einfuehren-article25023674.html> (Zugriff: 23.07.2024).

Plikt- och prövningsverket (Dienst- und Prüfausschuss der Schwedischen Regierung) (2024): Krigsplaceringar med civilplikt. <https://www.pliktverket.se/monstring-och-varnplikt/totalforsvarsplikten/krigsplaceringar/krigsplaceringar-med-civilplikt> (Zugriff: 23.07.2024).

Presseportal (2024): Marcel Bohnert (Bundeswehrverband): „Wenn Freiwilligkeit nicht reicht, muss es wieder eine Wehrpflicht geben“. <https://www.presseportal.de/pm/6511/5799740> (Zugriff: 23.07.2024).

Kiltz, Elke (2015): Der Freiwilligendienst aller Generationen – Eine wichtige Format-Ergänzung. In: T. Bibisidis et al. (Hrsg.), Zivil-Gesellschaft-Staat. Springer Fachmedien, Wiesbaden 2015.

Lakenmacher, Björn (MdL) (2024): Bevölkerungsschutz: CDU-Fraktion fordert Dienst für die Gesellschaft. <https://www.bjoernlakenmacher.de/presse/lokal/369/Bevoelkerungsschutz-CDU-Fraktion-fordert-Dienst-fuer-die-Gesellschaft.html> (Zugriff: 23.07.2024).

Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Freiwilligendienste Rheinland-Pfalz (Hrsg.) (2020): Positionspapier der Landesarbeitsgemeinschaft Freiwilligendienste Rheinland-Pfalz. https://www.fsj-rheinlandpfalz.de/wp-content/uploads/2021/10/Positionspapier_final_20210915.pdf (Zugriff: 23.07.2024).

Lobo, Sascha (2022): Pflichtdienst- Ein Jahr für den Staat knechten, am besten an der Tankstelle. In: Der Spiegel am 15.06.2022. <https://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/dienstpflicht-fuer-die-jugend-ein-jahr-fuer-den-staat-knechten-am-besten-an-der-tankstelle-kolumne-a-4ba7564f-5bed-4642-81c9-1c2f2e5208c5> (Zugriff: 23.07.2024).

McKiernan, Jennifer (2024): Mandatory national service would 'get young people out of their bubble'. In: BCC am 26.05.2024. <https://www.bbc.com/news/articles/cd11qev122yo> (Zugriff: 23.07.2024).

Mediendienst Integration (2023): Wie viele „Ausländer*innen“ leben in Deutschland? <https://mediendienst-integration.de/migration/bevoelkerung.html> (Zugriff: 23.07.2024).

Recht auf Freiwilligendienst (2024): Position der verbandlich organisierten Zivilgesellschaft und Zentralstellen der Freiwilligendienste im In- und Ausland. Freiwilligendienste 2030 - Vision für eine Kultur selbstverständlicher Freiwilligkeit. <https://www.rechtauffreiwilligendienst.de/> (Zugriff: 23.07.2024).

Sabbatjahr.org (2023): Umfrage 2022/23: Frauen wollen Auszeit vom Job. Pressemitteilung. <https://www.sabbatjahr.org/pressemitteilung-umfrage-sabbatjahr-frauen-auszeit-job> (Zugriff: 30.07.2024).

Schnetzer, Simon (et. al.) (2024): Trendstudie "Jugend in Deutschland 2024: Verantwortung für die Zukunft? Ja, aber". <https://simon-schnetzer.com/blog/jugend-in-deutschland-2024-veroeffentlichung-der-trendstudie/> (Zugriff: 30.07.2024).

Sénat (Der Französische Senat) (2023): Le service national universel : la généralisation introuvable. Rapport d'information n° 406 (2022-2023), déposé le 8 mars 2023. <https://www.senat.fr/rap/r22-406/r22-4060.html> (Zugriff: 30.07.2024).

Simonson, Julia/Kelle, Nadiya/Kausmann, Corinna/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2021): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Deutsches Zentrum für Altersfragen. https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Forschung/Publikationen%20Forschung/Freiwilliges_Engagement_in_Deutschland_-_der_Deutsche_Freiwilligensurvey_2019.pdf (Zugriff: 30.07.2024).

Steinmeier, Frank-Walter (2023): Beitrag zur sozialen Pflichtzeit in der FAZ. <https://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Frank-Walter-Steinmeier/Zeitungsbeitraege/2023/230526-FAZ-Soziale-Pflichtzeit.html> (Zugriff: 23.07.2024).

Steinmeier, Frank-Walter (2024): 70 Jahre Diakonisches Jahr, 60 Jahre Freiwilliges Soziales Jahr. <https://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Frank-Walter-Steinmeier/Reden/2024/05/240515-Jubilaeum-FSJ-Diakonisches-Jahr.html> (Zugriff: 23.07.2024).

Terzenbach, Daniel (2023): Vortrag auf der Tagung "Kompetenzerwerb im FSJ: Vorbereitung auf die (Arbeits-) Welt von morgen" am 14. und 15. November 2023 im dbb forum Berlin.

Trüssel, Daniel/Schwarzenbach, Kaspar (2024): Deutsche Debatte: Zivildienstpflicht für Rentner? Schweizer Jungparteien winken ab. In: 20 minuten am 7. Juli 2024. <https://www.20min.ch/story/generationengerechtigkeit-generationenkonflikt-jungparteien-sozialer-pflichtdienst-idee-deutschland-pflichtdienst-fuer-pensionaere-befeuert-streit-ueber-generationengerechtigkeit-103142601> (Zugriff: 30.07.2024).

Wiegold, T. (2024): USA debattieren über Wehrerfassung auch für Frauen. In: Augen geradeaus am 20.06.2024. <https://augengeradeaus.net/2024/06/usa-debattieren-ueber-wehrerfassung-auch-fuer-frauen/> (Zugriff: 30.07.2024).

Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) (Hrsg.) (2024): Was bleibt von der Zeitenwende in den Köpfen? Sicherheits- und verteidigungspolitisches Meinungsbild in der Bundesrepublik Deutschland 2023. Forschungsbericht 136. <https://zms.bundeswehr.de/resource/blob/5744428/f4c19a3180e6a1e0b403d2cc5e8349e8/zmsbw-forschungsbericht-136-bevbefragung-2023-data.pdf> (Zugriff: 30.07.2024).

TEILNAHME AN TAGUNGEN

19. Bensberger Gespräche am 29. bis 31. Januar 2024 in Göttingen: <https://www.bpb.de/veranstaltungen/reihen/bensberger-gespraech/2024/545909/zusammenfassung/> Jahrestagung des Arbeitskreises für Theologische Wirtschafts- und Technikethik am 15. und 16. März 2024 in Hannover.

Jahreskonferenz Evangelische Freiwilligendienste am 16. April 2024 in Hofgeismar.

Fachpolitische Veranstaltung „Vielfalt verbindet – zur Relevanz und Entwicklung von Freiwilligendiensten mit Menschen mit Migrationsgeschichte“ am 17. April 2024 in Berlin: <https://freiwilligendienste-integriert.de/kurzdokumentation-fachpolitischen-veranstaltung-vielfalt-verbindet/>

Fachgespräch der Bertelsmann Stiftung „Müssen oder dürfen? Können! Wie gestalten wir einen Rechtsanspruch auf einen Freiwilligendienst, um mehr junge Menschen für einen Freiwilligendienst zu gewinnen? Am 22. Mai 2024 in Bielefeld.

Fraktionssitzung der CSU-Landtagsfraktion am 2. Juli 2024 zum Thema Gesellschaftsdienst in München.

HINTERGRUNDGESPRÄCHE

Da in der Regel pro Einrichtung Gespräche mit mehreren Personen stattfanden und zusätzlich zu den persönlichen Gesprächen schriftliche Nachfragen abteilungsübergreifend beantwortet wurden, sind hier die Institutionen bzw. Organisationen alphabetisch gelistet, nicht jedoch einzelne Gesprächspartnerinnen und -partner aufgeführt.

Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe

Europäische Kommission

Technisches Hilfswerk

Landkreistag

Deutscher Städte- und Gemeindebund

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Bundesagentur für Arbeit: Bereich Berufseinsteigende

MITARBEIT

Europäische Akademie Berlin (Recherchen zu europäischen Best-Practice-Initiativen)

Isabelle Enderlein (Recherchen zu Frankreich)

Johanna Marie Prochnow (Literaturrecherche)

Wir danken allen Mitwirkenden für ihre Unterstützung und ihren Beitrag zu dieser Studie.

Die Gemeinnützige Hertie-Stiftung

Die Arbeit der Hertie-Stiftung konzentriert sich auf zwei Leitthemen: Gehirn erforschen und Demokratie stärken. Die Projekte der Stiftung setzen modellhafte Impulse innerhalb dieser Themen. Im Fokus stehen dabei immer der Mensch und die konkrete Verbesserung seiner Lebensbedingungen. Die Gemeinnützige Hertie-Stiftung wurde 1974 von den Erben des Kaufhausinhabers Georg Karg ins Leben gerufen und ist heute eine der größten weltanschaulich unabhängigen und unternehmerisch ungebundenen Stiftungen in Deutschland. Der Name „Hertie“ geht zurück auf Hermann Tietz, Mitbegründer des gleichnamigen Warenhauskonzerns zum Ende des 19. Jahrhunderts.

IMPRESSUM

Gemeinnützige Hertie-Stiftung

Grüneburgweg 105, 60323 Frankfurt am Main
Französische Straße 48, 10117 Berlin

AUTOREN

Rabea Haß / Grzegorz Nocko

INITIATOREN

Nico Hofmann, Bernhard Schlink, Frank-J. Weise

>>> [WWW.X.COM/DEMOKRATIEGHST](https://www.x.com/DemokratieGHST)



>>> [INSTAGRAM.COM/DOING.POLITICS](https://www.instagram.com/doing.politics)



>>> [WWW.GHST.DE/NEWSLETTER](https://www.ghst.de/newsletter)



>>> [WWW.GHST.DE](https://www.ghst.de)

