

zfs | zivildienstleistende für frieden und sicherheit  
ein projekt der  
gsz | gemeinschaft schweizer zivildienstleistender  
asc | associazion svizra dals civilists

## **Konzept Pilotprojekt**

## **Friedens-Schule**

Ein Tochterprojekt von ZFS, Zivildienstleistende für Frieden und Sicherheit

Erstellt von: GSZ, Gemeinschaft Schweizer Zivildienstleistender  
Verantwortlicher Projektleiter: Nicolas Zogg

zu Handen von:

Datum: 18. Dezember 2007

## Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage und Auftrag.....	3
2	Begründung und Relevanz des Themas.....	3
2.1	Zivildienst und gewaltfreie Konfliktlösung.....	3
2.2	Ausbildung für Zivis.....	4
2.3	Inhalte der Friedens-Schulung.....	5
3	Projekthalt.....	6
3.1	Zielsetzung.....	6
3.2	Zielgruppe.....	7
4	Projektanlage.....	6
4.1	Projektorganisation.....	6
4.2	Zuständigkeiten.....	7
5	Umsetzung.....	8
5.1	Projektphasen.....	8
5.2	Zeitlicher Ablauf.....	9
6	Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung.....	9
7	Risiken.....	10
8	Ausblick.....	11
9	Aufwand- und Kostenschätzung.....	11
9.1	Budget und Finanzierungsplan detailliert.....	12

## 1 Ausgangslage und Auftrag

Seit langem besteht bei Zivildienstleistenden (Zivis), Zivildienst-Interessenorganisationen, Friedensarbeitern und Fachstellen der Wunsch, eine alternative Rekrutenschule (RS) einzuführen, eine „Friedens-RS“ oder Friedens-Schule, in der Zivis oder gleich alle jungen Männer oder sogar alle Menschen lernen, Konflikte gewaltfrei zu lösen. Die erworbenen Kompetenzen würden die Zivis als Multiplikatoren in die Gesellschaft tragen und eine Kultur des Friedens fördern. Dies ist die Vision, die auch diesem Projekt zu Grunde liegt. Um dorthin zu gelangen, muss zuerst Grundlagenarbeit geleistet werden.

Im Verlaufe des Jahres 2006 haben Zivis aus der *Gemeinschaft Schweizer Zivildienstleistenden* (GSZ) und aus Beratungsstellen für den Zivildienst gemeinsam das Projekt *Zivildienstleistende für Frieden und Sicherheit* (ZFS) gegründet. Formell ist der Auftraggeber die GSZ, ideell wird es vom *Schweizer Zivildienstkomitee* mitgetragen. Das Ziel ist, Einsätze und Ausbildung in gewaltfreier Konfliktlösung für Zivis zur Prävention von Jugendgewalt durchzuführen.

An einer vom Kompetenzzentrum Friedensförderung (KOFF), das zu Swisspeace gehört, Anfangs 2006 einberufenen Sitzung wurde der Bedarf an einer solchen Friedensausbildung für Zivis formuliert. Am 13. Mai 2006 fand bereits eine erste Sitzung mit Ausbildungsorganisationen im Rahmen des Projekts ZFS statt.

Ein Teil der Projektfinanzierung wurde sichergestellt, erste Arbeiten (vor allem die Umfrage bei Zivis und Zivildienst-Einsatzbetrieben) begonnen. Zu Beginn dieses Jahres drängte sich eine Anpassung des Konzeptes auf, was sich auch aus Kontakten mit der Taskforce interkulturelle Konflikte (TikK) ergab. Einerseits sind nicht genügend zeitliche wie finanzielle Ressourcen vorhanden, um im geplanten Rahmen weiterzufahren. Andererseits scheint es sinnvoller, sich in der Pilotphase auf ein bis zwei Aspekte zu fokussieren und das ganze Projekt greifbarer, konkreter zu gestalten, um die erfolgreiche Durchführung sicherzustellen.

So wurde beschlossen, mit zwei Tochterkonzepten weiterzufahren, die auf dem Konzept von ZFS aufbauen. Das erste Tochterkonzept ist „Zivis im öffentlichen Raum“, das von TikK begleitet wird, das zweite ist „Friedens-Schule“, eine Grundschulung für Zivis in gewaltfreier Konfliktlösung, die in Partnerschaft mit Friedensorganisationen durchgeführt wird. Beide werden vorerst unabhängig begonnen, es besteht jedoch die Absicht, sie falls sinnvoll miteinander zu verknüpfen. Nach Diskussion im Projektausschuss (die dem Projektleiter vorgesetzte Stelle) und im Vorstand der GSZ im Februar 2007 stimmen alle Beteiligten der Änderung zu.

Beim hier vorliegenden Konzept handelt es sich um die „Friedens-Schule“. Auftraggeber ist wie beim Mutterkonzept die GSZ. Es wurde vom verantwortlichen Projektleiter Nicolas Zogg erstellt und mit verschiedenen Friedensorganisationen besprochen. Vom Projektausschuss wurde es am 30. März 2007 einstimmig genehmigt. In diesem Pilotprojekt soll eine erste, rund fünftägige Ausbildung in gewaltfreier Konfliktlösung für Zivis durchgeführt werden. Die Vollzugsstelle für den Zivildienst ist an einem Konzept für eine solche Ausbildung interessiert und wird die Pilotausbildung unterstützen.

## 2 Begründung und Relevanz des Themas

### 2.1 Zivildienst und gewaltfreie Konfliktlösung

„Der Zivildienst leistet Beiträge, um ... friedensfähige Strukturen aufzubauen und Gewaltpotentiale zu reduzieren“ (Zivildienstgesetz, Artikel 3a, Abschnitt 1). Der Zivildienst läuft kurz zusammengefasst folgendermassen ab: Ein Dienstpflichtiger stellt ein Gesuch um

Zivildienst. Nach bestandener Anhörung muss er in der Regel Einsätze von mindestens 30 Diensttagen in einem Zivildienst-Einsatzbetrieb (EB) leisten, einmal auch einen langen Einsatz von sechs Monaten Dauer. Seine Einsätze sucht er selber aus und teilt sie in gewissen Grenzen auch selber ein. EB kann jede öffentliche oder private, gemeinnützige Institution werden. Nachdem das eingereichte Pflichtenheft von der Zivildienstbehörde genehmigt wurde, können Zivis angestellt werden. Der Zivi erstellt zusammen mit dem EB die Einsatzvereinbarung, worauf von der Zivildienstbehörde das Aufgebot erfolgt. Der EB entrichtet dem Bund eine Abgabe. Der Zivi erhält Erwerbbersatz.<sup>1</sup>

Zivis sind bereit, aus ihrer gewaltfreien Einstellung heraus eineinhalb mal mehr Dienst zu leisten. Sie setzen sich intensiv mit Gewalt auseinander und es darf angenommen werden, dass sie sich für eine friedlichere Gesellschaft engagieren möchten. Ob sie deshalb auch besonders geeignet sind, wirkungsvolle Gewaltprävention zu betreiben, wird sich im parallel laufenden Tochterprojekt „Zivis im öffentlichen Raum“ zeigen. Befragungen haben ergeben, dass sich dies viele Zivis wünschen. Sie möchten nicht nur keine Gewalt ausüben, sondern sie möchten ein wirksames Instrument in der Hand haben, um Gewalt in der Gesellschaft zu mindern.

Gewaltfreie Konfliktlösung ist ein derartiges Instrument. Bei der gewaltfreien Konfliktlösung geht es nicht nur darum, Konflikte so zu lösen, dass keine Gewalt entsteht, sondern auch darum, die Würde aller Beteiligten zu wahren und deren Bedürfnisse bestmöglich zu respektieren. Dazu ist Konfliktfähigkeit notwendig, die als eine Teilmenge von Sozialkompetenz erlernt werden kann. Zu Konfliktfähigkeit gehören kommunikative, kooperative, Deeskalations-, Verfahrens- und Konfrontations-Kompetenzen.<sup>2</sup>

Fast zwei Drittel der Zivildienst-Einsätze werden im Sozialwesen geleistet, davon entfällt ein Teil auf die Jugendarbeit. Zivis stehen in engem Kontakt mit verschiedenen Menschen und oftmals auch mit Kindern und Jugendlichen. Sie betreuen, pflegen, unterstützen, erziehen usw., je nach Aufgabe, Bedarf und Fähigkeiten. Die Art, wie der Zivi mit seinen Mitmenschen umgeht, hat auf diese einen Einfluss, der sogar prägend sein kann. Wenn nun also Zivis einen gewaltfreien Umgang miteinander und mit Konflikten leben, kann dies unsere Gesellschaft beeinflussen.

## 2.2 Ausbildung für Zivis

Nachdem ein Zivi zum Zivildienst zugelassen wird, muss er einen so genannten Einführungskurs besuchen, was einem Informationstag entspricht. Für jeden Einsatz besteht ein Pflichtenheft, das auch die Anforderungen an und Vorkenntnisse des Zivi definiert. So ist manchmal eine Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Grundstudium erforderlich, um einen bestimmten Einsatz leisten zu können. Der Zivi wird mit unterschiedlichem Aufwand im Betrieb eingeführt und intern geschult.

Wenn mindestens 30 Prozent der Aufgaben des Zivis Tätigkeiten der Gesundheits- und Krankenpflege umfassen, besucht der Zivi vorgängig einen Ausbildungskurs des *Schweizerischen Roten Kreuzes* (SRK). Zur Vorbereitung von längeren Einsätzen in der Betreuung von alten Menschen oder Menschen mit einer Behinderung finden ebenfalls Kurse statt. Alle diese Kurse werden von der Zivildienstbehörde in Auftrag gegeben und bezahlt. Im Frühjahr 2007 sieht die Situation folgendermassen aus: Im Bereich Behindertenbetreuung werden die Kurse von *Agogis* (jährlich 8 Kurse mit jeweils bzw. maximal 24 Zivis in Olten), für Altersbetreuung von *Curaviva* (3, 20, Zürich) und für Pflege vom *SRK* (4, 16, Luzern) durchgeführt. Für Behindertenbetreuung und Pflege werden in der französischen Schweiz entsprechende Kurse angeboten. Die Kurse dauern zwischen 4 und

<sup>1</sup> Vgl. <http://www.zivil-dienst.ch>

<sup>2</sup> Vgl. Günter Gugel, *Gewalt und Gewaltprävention*. Tübingen, 2006.

5 Tagen und gelten für den Zivi als Einsatztage. Die Zivildienstbehörde kann weitere einsatzspezifische Ausbildungskurse organisieren.

Die Idee, den Zivis eine Grundschulung, mit der RS für die angehenden Soldaten vergleichbar, anzubieten, besteht schon lange. Bei diesem Konzept wird davon ausgegangen, dass Frieden bzw. Konfliktfähigkeit gelernt werden kann, genauso wie die Fähigkeit, Krieg zu führen. Ein wesentlicher Bestandteil von Frieden ist ein gewaltfreier Umgang mit Konflikten. Konflikte gehören zum Zusammenleben, und mit den geeigneten Kenntnissen und Verhaltensweisen können sie konstruktiv gelöst werden. Verschiedene Organisationen bieten Aus- und Weiterbildungen in den Bereichen der Konfliktfähigkeit für verschiedene Altersstufen und Berufsgruppen an.

Es nützt es der Gesellschaft, wenn beliebige Personen aus der Zivilgesellschaft darin gestärkt werden, eigene Konflikte gewaltfrei auszutragen und andere dabei zu unterstützen. Wenn *junge* Menschen dabei gestärkt werden, nützt es mehr, da diese jungen Menschen ihre Fähigkeiten während längerer Zeit anwenden und vertiefen können. Wenn junge Menschen, die in intensivem Kontakt zu anderen Menschen stehen oder im sozialen Bereich engagiert sind, Konfliktfähigkeit erlernen, wirken sie als Multiplikatorinnen. Wenn junge *Männer* konfliktfähig werden, wird ein grosser Beitrag zur Gewaltprävention geleistet, da junge Männer häufiger Täter wie Opfer von körperlicher Gewalt sind. Diese vier Punkte sprechen dafür, Zivis eine Ausbildung in gewaltfreier Konfliktlösung anzubieten.

Die RS dauert im Normalfall 18 Wochen, was bei 5 Tagen pro Woche 90 Tagen Ausbildung entspricht. In einem solchen Zeitraum könnte man Zivis zu wahren Friedensexperthen ausbilden. Es ist aber nicht wahrscheinlich, dass eine 90-tägige Ausbildung politisch realisierbar ist. Deshalb sowie aus praktischen und finanziellen Gründen wird bei diesem Projekt von 5 Tagen ausgegangen, die Modular aufgebaut sind und einfach erweitert werden können.

### 2.3 Inhalte der Friedens-Schulung

Zum jetzigen Zeitpunkt können folgende, provisorischen Basismodule grob skizziert werden:

- **Konfliktanalyse:** Definition der Begriffe Problem, Konflikt und Gewalt; Eskalationsstufen eines Konfliktes; Konfliktodynamik; Beiträge der Parteien zum Konflikt; Faktoren, welche Eskalation fördern oder mindern.
- **Umgang mit Emotionen:** Persönlichen Verhaltenmuster in Konflikten; Umgang mit den eigenen Gefühlen und den Gefühlen Anderer; Die „schnelle Lösung“ versus Aushalten einer unbefriedigenden Situation.
- **Kommunikation:** Grundlagen der Gewaltfreien Kommunikation; Schlüsselunterscheidungen Gefühl – Gedanke, Bedürfnis – Strategie, Beobachtung – Bewertung, Bitte – Forderung, Mitgefühl - Mitleid; Interkulturelle Kommunikation; Verbale – nonverbale Kommunikation.
- **Intervention:** Möglichkeiten der Intervention; Werkzeuge zur Deeskalation; Übernahme von Verantwortung; Rollenklärung; Empowerment – Konzept und Grundlagen; Grundlagen von Mediation; Grenzen der Interventionsmöglichkeiten; Realistische Selbsteinschätzung.
- **Rassismus / Interkulturalität:** Ursachen und Formen von Diskriminierung; Abbau von Vorurteilen; Kultur und Gewalt; Perspektivenwechsel; Umgang mit Interkulturalität.

Dazu kommen jeweils abends weitere Elemente als Kurz-Inputs wie beispielsweise Gender, Jugendliche, Migration / Integration, sicheres Auftreten, Do no Harm, strukturelle Gewalt.

## 3 Projektinhalt

### 3.1 Zielsetzung

Das Projekt hat Pilotcharakter. Durch dieses Projekt wird eine fünftägige Ausbildung für Zivis in gewaltfreier Konfliktlösung getestet.

Folgende Unterziele werden verfolgt:

- Das Ausbildungskonzept wurde angewendet, evaluiert und so modifiziert, dass die Vollzugsstelle für den Zivildienst das Konzept später anwenden kann.
- Die einzelnen Module der Ausbildung wurden von verschiedenen Organisationen durchgeführt und eine Vernetzung derselben wurde geprüft.
- Die Erkenntnisse sind so aufbereitet, dass die Zivildienstbehörden und andere Institutionen sie nutzen können.

### 3.2 Zielgruppe

- 16 Zivis, die sich für gewaltfreie Konfliktlösung interessieren, und möglichst als Querschnitt den durchschnittlichen Zivi repräsentieren. Der Pilotkurs wird als 5-tägiger Einsatz (mit der Vollzugsstelle als Einsatzbetrieb) durchgeführt. Bei zuviel interessierten Zivis werden sie durch den Projektleiter nach ihren beabsichtigten Dienstleistungen, ihren allgemeinen sozialen Kompetenzen, nach ihrer bestehenden Konfliktfähigkeit und nach ihren Erfahrungen ausgewählt. Das Aufgebot gilt als Teilnahmebestätigung und ist verbindlich.

## 4 Projektanlage

Beim vorliegenden Projekt handelt es sich um eine gemeinsame Realisation der GSZ, dem Friedensdorf in Broc, der Vollzugsstelle für den Zivildienst sowie weiteren Friedensorganisationen. Aufgrund dieser Ausgangslage ist eine klare Kontraktbildung zwischen den Beteiligten für den erfolgreichen Verlauf des Projektes zentral. Die Zuständigkeiten, der damit verbundene zeitliche und finanzielle Aufwand sowie die Interessen aller Beteiligten müssen für alle nachvollziehbar und verbindlich sein.

### 4.1 Projektorganisation

Auftraggeber, Träger:

- GSZ

Projektleiter:

- Nicolas Zogg

Partner:

- Friedensdorf Broc, vertreten durch André Birbaum
- Vollzugsstelle für den Zivildienst, Zentralstelle in Thun, vertreten durch Michael Frey

Schirmherrschaft:

- SFR, Schweizerischer Friedensrat, vertreten durch Ruedi Tobler

zfs		zivildienstleistende für frieden und sicherheit ein projekt der
gsz		gemeinschaft schweizer zivildienstleistender
asc		associazion svizra dals civilists

Ausbildende Friedensorganisationen (ev. werden nicht alle oder andere berücksichtigt):

- SÖF, Schweizerisches Ökumenisches Friedensprogramm, Martin Borst
- IFOR-CH, Forum für Friedenserziehung, Ueli Wildberger
- NCBI, National Coalition Building Institut, Ron Halbright
- SRK, Schweizerisches Rotes Kreuz, Therese Stettler
- CENAC, Centre pour l'action non-violente, Philippe Beck
- KOFF, Kompetenzzentrum für Friedensförderung, Jonathan Sisson

## 4.2 Zuständigkeiten

GSZ - Auftraggeber

- Vorgesetzte Stelle
- Genehmigung Projektskizze
- Vertreten durch Projektausschuss ZFS, bestehend aus Florian Landis, Jérôme Strobel und Stefano Giamboni
- Bringt die eigenen Interessen sowie diejenigen des Zivildienstkomitees ein

Nicolas Zogg - Leiter

- Formulierung der Projektskizze
- Mittelbeschaffung
- Formulierung Ausbildungskonzept
- Auswahl der Anbieter
- Kontraktbildung
- Rekrutierung von Zivis
- Organisation der Ausbildung
- Stetige Koordination mit Partnern, Friedensorganisation und weiteren Beteiligten
- Evaluation
- Öffentlichkeitsarbeit
- Berichtswesen
- Vorschläge für Weiterführung

Friedensdorf - Partner, Gastgeber

- Fachliche Unterstützung bei obgenannten Aufgaben, im Hintergrund
- Beherbergung und Verpflegung der Zivis
- Zur Verfügung stellen der Kursräumlichkeiten

Vollzugsstelle für den Zivildienst - Partner, z. T. Auftraggeber

- Einbringung der Interessen und Kenntnisse der Behörde und des Gesetzgebers
- Zustimmung der Projektskizze bei Auftragserteilung zu
- Begleitung der Pilotausbildung als Einsatzbetrieb
- Begleitung der Evaluation und der anschliessenden Anpassung des Kurskonzeptes
- Nach Möglichkeit Übernahme und Weiterführung des Ausbildungskonzeptes

SFR - Schirmherrschaft

- Gewährleistung der ideologischen, religiösen sowie politischen Unabhängigkeit
- Ideelle und z. T. fachliche Unterstützung nach Möglichkeit

## Ausbildende Friedensorganisationen

- Bewerbung um ein bis zwei Ausbildungsmodule
- Durchführung der Ausbildungsmodule

## 5 Umsetzung

### 5.1 Projektphasen

Phase	Aktivität	Kommentar
Konzept	Der Projektleiter (PL) erstellt das Konzept. PL bespricht das Konzept mit dem Friedensdorf und legt es allen Beteiligten zur Stellungnahme vor. Der Projektausschuss bespricht, ev. modifiziert und genehmigt das Konzept.	Das Konzept soll breit abgestützt sein.
Fundraising	PL reicht bei Stiftungen ein Gesuch um Finanzierung ein.	Auch bereits angefragte Stiftungen berücksichtigen.
Formulierung Ausbildungskonzept	Der PL erstellt das detaillierte Ausbildungskonzept und bespricht es mit Friedensdorf, der Vollzugsstelle und allenfalls weiteren Beteiligten.	Grobe Ausbildungsskizze siehe unter 2.3.
Auswahl Anbieter	Die einzelnen Module werden bei Ausbildungsorganisationen ausgeschrieben. Die Ausbilder bewerben sich für ein bis zwei Module. Der PL wählt die geeigneten Anbieter aus. Kontraktbildung. Sitzung mit den ausgewählten Anbietern zur besseren Koordination.	Die Module müssen genau definiert sein und sich ergänzen.
Rekrutierung Zivis	PL informiert Zivis über die Ausbildung. Ev. Informations-Veranstaltung. Interessierte Zivis melden sich bei PL an. Nötigenfalls Selektion nach den bei der Zielgruppe formulierten Kriterien. PL leitet Teilnehmerliste an Vollzugsstelle zum Aufbieten.	Datum der Ausbildung muss feststehen.
Vorbereitung der Schulung	Detaillierten Ausbildungsablauf erstellen. Aufgebote an Teilnehmer durch Vollzugsstelle. Organisation der Unterkunft und	Rahmenprogramm ebenfalls planen.

zfs | zivildienstleistende für frieden und sicherheit  
ein projekt der  
gsz | gemeinschaft schweizer zivildienstleistender  
asc | associaziun svizra dals civilists

	Verpflegung, zusammen mit der Vollzugsstelle und Friedensdorf.	
Durchführung der Schulung	Die Ausbildner führen die Module durch. Stetige Begleitung durch PL.	Ganzheitliche Ausbildung gewährleisten, u. a. mit Rahmenprogramm.
Evaluation	Evaluation der Erfahrungen der Zivis, der Ausbildner und weiterer Beteiligter. Systematisierung der Erkenntnisse. Anpassungen des Konzeptes und Übergabe an die Vollzugsstelle.	Zusammen mit der Vollzugsstelle.
Schlussbericht	PL erstellt Schlussbericht und legt Rechenschaft über die Finanzen und Aktivitäten ab. Vorschläge für die Weiterführung erstellen.	

## 5.2 Zeitlicher Ablauf 2007 / 2008

Monat / Phase	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04
Konzept												
Fundraising												
Formulierung Ausbildungskonzept												
Auswahl Anbieter												
Rekrutierung der Zivis												
Vorbereitung der Schulung												
Durchführung Schulung (Woche 7)												
Evaluation												
Schlussbericht												

## 6 Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung

Ziel	Aktivitäten	Indikatoren
Das Ausbildungskonzept wurde angewendet, evaluiert und so modifiziert, dass die Vollzugsstelle das Konzept später anwenden kann.	Erstellung Pilot-Konzept Durchführung Schulung Evaluation Modifikation des Ausbildungskonzeptes	Konzept von Vollzugsstelle genehmigt. Verträge mit Ausbildnern. Module durchgeführt. Evaluationsergebnisse liegen vor. Ausbildungskonzept zusammen mit der Vollzugsstelle modifiziert und von

		Letzterer genehmigt.
Die einzelnen Module der Ausbildung wurden von verschiedenen Organisationen durchgeführt und eine Vernetzung derselben wurde geprüft.	Auswahl der Ausbildner Vorbereitung mit Ausbildnern Kontakte während der Schulung Besprechung nach Abschluss	Verschiedene Anbieter berücksichtigt Erkenntnisse über die Zusammenarbeit, die Ergänzung sowie den Umgang mit der Konkurrenzsituation gesammelt und systematisiert. Urteil der beteiligten Anbieter liegt vor.
Die Erkenntnisse sind so aufbereitet, dass die Zivildienstbehörde und andere Institutionen sie nutzen können.	Vorschläge für Weiterführung erstellen	Vorschlag erstellt, ev. mit Projektskizzen. Organisationsvorschlag künftiger Kursveranstaltungen der Vollzugsstelle unterbreitet.

## 7 Risiken

Den Erfolg des Projektes können folgende Punkte gefährden:

- **Mangelndes Interesse von Zivis:** Zu wenige Zivis möchten an der Ausbildung teilnehmen. Lösung: Bessere Information, zu einem späteren Zeitpunkt durchführen. Durch die Anerkennung als Einsatztage dürfte dieser Punkt kaum mehr von Bedeutung sein.
- **Der Zeitplan kann nicht eingehalten werden:** die Auswahl der Ausbildner oder die Anmeldung der Zivis verzögert sich, interessierte Zivis haben im beabsichtigten Zeitraum keine Zeit, weitere Verzögerungen. Lösung: Verschiebung der Ausbildung um einen oder mehrere Monate. Beim gewählten Zeitplan sind genügend Reserven eingeplant.
- **Fehlende Verankerung, Unterstützung:** Die Verankerung des Projektes in den Zivildienstkreisen ist gewährleistet. Grundsätzlich stehen auch die erwähnten, als Ausbildner vorgesehenen Friedensorganisationen hinter dem Projekt. Durch das Ausschreibungs- und Auswahlverfahren können sich jedoch einzelne Organisationen benachteiligt fühlen und sich distanzieren. Die Absicht, verschiedene Anbieter zu berücksichtigen und die Konkurrenzsituation zumindest teilweise zu überwinden kann kontraproduktiv wirken. Lösung: Bei der Auswahl sehr sorgfältig vorgehen und auf grösstmögliche Transparenz achten. Den Pilotcharakter und den durch die Vernetzung möglichen Nutzen betonen. Auch für die Ausbildung nicht berücksichtigte Organisationen in die weitere Vernetzung einbeziehen.
- **Unklare Abgrenzung der einzelnen Module, geringerer Nutzen der Ausbildung durch verschiedene methodische Ansätze:** Einerseits ist es spannend und kann bereichernd sein, verschiedene Ausbildner und deren Ansätze nebeneinander zu stellen. Es kann aber auch verwirrend sein und Zeit kosten, sich bei jedem Modul auf einen neuen Anbieter einzustellen. Durch die bestehende Konkurrenzsituation könnten Anbieter auf Abgrenzung bedacht sein und ein konstruktives Miteinander behindern. Lösung: Die Chance dieses Vorgehens und die Vorbildfunktion der Friedensorganisationen betonen. Ängste und Befürchtungen schon im Vorfeld aufnehmen und auflösen. Verbindliche Regelungen erarbeiten. Klares

zfs | zivildienstleistende für frieden und sicherheit  
ein projekt der  
gsz | gemeinschaft schweizer zivildienstleistender  
asc | associaziun svizra dals civilists

Ausbildungskonzept erstellen. Ausbildungskonzept mit allen Anbietern besprechen, damit die inhaltliche Abgrenzung klar ist. Methodische Offenheit muss gewährleistet sein.

## 8 Ausblick

Frieden und Gewaltfreiheit ist lernbar. Junge Männer müssen in gewaltfreier Konfliktlösung ausgebildet werden und ihre Fähigkeiten in der Gesellschaft, im Beruf wie im Alltag, anwenden. Nebst der Schule ist der Zivildienst die am besten geeignete Institution, die diese Aufgabe wahrnehmen kann. Deshalb muss jeder Zivi eine Grundschulung, wie die hier vorgesehene Friedensschulung, erhalten. Für Zivis, die sich im Sozialbereich engagieren, soll diese Schulung vertieft werden.

Mit der hier getesteten Ausbildung wird der Grundstein für die Weiterführung der Schulung durch die Zivildienstbehörde gelegt. Die Schulung kann und soll weiter ausgebaut werden. Die Zivildienstbehörde hat ihr Interesse an einem getesteten Ausbildungskonzept bekundet. Dieses kann die Behörde gegebenenfalls als Modul im Rahmen der geplanten Erweiterung der Einführungskurse weiterverwenden und umsetzen. ZFS steht als Partner weiterhin zur Verfügung.

ZFS beabsichtigt, die Ausbildung für Zivis auch weiterzuführen, sollte die Vollzugsstelle den geplanten, mehrtägigen Einführungskurs nicht umsetzen dürfen.

## 9 Aufwand- und Kostenschätzung

Der geschätzte zeitliche Aufwand in Tagen und Franken bezieht sich beim Friedensdorf auf eine Person, bei den Ausbildungsorganisationen auf 5 Personen und bei den Zivis auf 25 Personen. Für die Schulung werden Tagespauschalen verrechnet.

Die Pilotausbildung wird von der Vollzugsstelle als Einsatz anerkannt. Sie wird als Einsatzbetrieb auftreten und somit die Kosten für Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten und Taschengeld (total 80.-) übernehmen. Die Zivis erhalten für diese Tage Erwerbssersatz gemäss EO. Es wird mit 5 Tagen zu 16 Zivis gerechnet.

Der Aufwand der Schirmherrschaft ist eigenfinanziert und wurde nicht berücksichtigt.

Stundenansatz Projektleiter: 80.- (beinhaltet Aufwand für Büromaterial, Infrastruktur, Telefon etc.)

Stundenansatz weitere Beteiligte: 120.- (Partner, Referenten)

zfs | zivildienstleistende für frieden und sicherheit  
ein projekt der  
gsz | gemeinschaft schweizer zivildienstleistender  
asc | associazion svizra dals civilists

## 9.1 Budget und Finanzierungsplan detailliert

Projektphasen	Projektleiter			Friedensdorf			Referenten			Vollzugsstelle		
	Tage	Ansatz	Betrag	Tage	Ansatz	Betrag	Tage	Ansatz	Betrag	Tage	Ansatz	Betrag
Konzept	1.5	640	960	0.8	960	720	0.0	960	0	0.0	960	0
Fundraising	2.0	640	1'280	0.0	960	0	0.0	960	0	0.0	960	0
Formulierung Ausbildungskonzept	2.0	640	1'280	1.0	960	960	0.0	960	0	0.0	960	0
Auswahl Anbieter	4.0	640	2'560	0.5	960	480	0.0	960	0	0.0	960	0
Rekrutierung Zivis	3.0	640	1'920	0.0	960	0	0.0	960	0	0.0	960	0
Vorbereitung Schulung	1.0	640	640	0.5	960	480	2.5	960	2'400	2.0	960	1'920
Durchführung Schulung	5.0	640	3'200	1.5	960	1'440	5.0	960	4'800	0.0	960	0
Evaluation	2.0	640	1'280	0.5	960	480	0.5	960	480	2.0	960	1'920
Systematisierung und Schlussbericht	3.0	640	1'920	0.5	960	480	0.0	960	0	0.0	960	0
Monitoring, Koordination	2.0	640	1'280	0.5	960	480	0.0	960	0	0.0	960	0
Administration	1.5	640	960	1.0	960	960	0.0	960	0	0.0	960	0
Reisezeit	3.0	320	960	0.5	480	240	1.0	480	480	0.5	480	240
Kost, Logis, Reise und TG Zivis			0			0			0	80.0	80	6'400
Spesen und Reisekosten			500			200			500			500
<b>Total</b>			<b>18'740</b>			<b>6'920</b>			<b>8'660</b>			<b>10'980</b>
<b>Gesamttotal</b>			<b>45'300</b>									
<b>Finanzierung</b>												
Zusage von Vollzugsstelle für Pilotausbildung		22.0%	9'966									
Zusage von Vollzugsstelle für Konzept		22.0%	9'966									
Zusage von Fachstelle für Rassismusbekämpf.		19.9%	9'000									
Zusage von Integrationskredit d. B. (BFM/EKA)		11.0%	5'000									
Zusage von ANNE FRANK-Fonds		8.0%	3'624									
Antrag an Kirchen / div. Institutionen	total	20.0%	9'060									
<b>Total</b>		<b>102.9%</b>	<b>46'616</b>									