

Den Ausstieg aus den Pflichtdiensten gestalten Wehrpflicht und Zivildienst beenden, Freiwilligendienste erheblich ausbauen

Fraktionsbeschluss 20. April 2010

1. Die Zwangsdienste sind ein Auslaufmodell

Die Wehrpflicht ist ein Auslaufmodell - und damit auch der rechtlich untrennbar von ihr abgeleitete Zivildienst. Von einer Allgemeinen Wehrpflicht kann in Deutschland faktisch keine Rede mehr sein. Weniger als die Hälfte der jungen Männer eines Jahrgangs wird zum Wehr- oder Zivildienst herangezogen. Gegenüber gleichaltrigen Männern und Frauen sind diese deutlich benachteiligt, etwa durch Verzögerungen bei Ausbildung und Studium. Diese Gerechtigkeitsprobleme können auch nicht durch höhere Einberufungszahlen im Zuge der Wehrdienstverkürzung auf sechs Monate ausgeräumt werden.

Union und FDP haben mit der Verkürzung der Wehrdienstzeit einen kruden Kompromiss geschlossen, der weder bestehende Probleme beseitigt noch in ein sicherheitspolitisches Gesamtkonzept eingebunden wird. Ebenso unstrukturiert wird die Verkürzung der Zivildienstzeit betrieben. Die Koalition konnte weder ein militärisch sinnvolles Konzept für die sechsmonatige Wehrpflicht vorlegen, noch den Zivildienstträgern schlüssige Lösungen für die kürzere Dienstzeit anbieten. Die von der Union propagierte optionale Verlängerung des Zivildienstes ist eine unsinnige Krücke statt einer sinnvollen Brücke, die lediglich die überholten Pflichtdienste konservieren soll.

Die Koalition hält an den Pflichtdiensten fest, anstatt sich ehrlich der Frage nach dem Sinn und Nutzen des Wehrdienstes und damit der Rechtfertigung für die Ersatzdienste zu stellen. Anstatt diese Wahlperiode mit dem Hin-und-Her über Modelle der verkürzten Pflichtdienste zu vergeuden, muss jetzt mit einem planvollen Ausstieg aus den Pflichtdiensten und dem massiven Ausbau der Freiwilligendienste begonnen werden. Dieser Paradigmen- und Systemwechsel darf nicht länger vertagt werden, er ist seit Jahren überfällig.

Die Wehrpflicht hat sich überlebt.

Sie ist ungerecht, unvertretbar teuer und ein erheblicher Eingriff in die Freiheitsrechte und individuelle Lebensplanung junger Männer. Gleichzeitig entspricht diese Wehrform nicht den sicherheitspolitischen Anforderungen an die Bundeswehr. Damit besteht keine zulässige Legitimation für die Zwangsdienste. Die Wehrpflicht widerspricht der notwendigen Wehrstruktur. Die Aufgabenschwerpunkte der Bundeswehr haben sich in den letzten Jahren deutlich verschoben: Nicht mehr die territoriale Landesverteidigung, sondern die Teilnahme an UN-mandatierte multilateraler Krisenbewältigung ist für sie heute strukturbestimmend. Grundwehrdienstleistende werden hierbei ebenso wenig eingesetzt wie bei spezialisierten Tätigkeiten im Inland. Demgegenüber stehen immense Ressourcen, die durch die Wehrrfassungs-, Musterungs- und Einberufungsverwaltung sowie die Ausbildung der Grundwehrdienstleistenden gebunden werden. Dieser Aufwand ist unverhältnismäßig, sehr teuer und ineffizient.

Die Integration der Bundeswehr in die Gesellschaft gelingt auch ohne die Wehrpflicht. Wehrdienstleistende wären überfordert, wenn ihnen allein die Verantwortung für die Verzahnung von Bundeswehr und Gesellschaft aufgebürdet würde. Gesellschaftliche Integration ist stattdessen auf zwei Wegen sicherzustellen: durch die demokratische Kontrolle als Parlamentsarmee sowie die konsequente Umsetzung und Weiterentwicklung der Prinzipien der Inneren Führung in allen Bereichen der Bundeswehr.

Wir wollen die Freiwilligenarmee.

Als ersten Schritt fordern wir die Aussetzung der Wehrpflicht und konkrete Pläne, die Bundeswehr in eine Freiwilligenarmee umzubauen. Eine Trennung der Entscheidungen über die notwendige Wehrform und die geeignete Organisationsstruktur ist nicht zweckdienlich. Nur eingebettet in eine sicherheitspolitische Gesamtstrategie lässt sich ein trag- und zukunftsfähiges Bundeswehrmodell entwickeln. Das setzt die Antwort auf die Frage voraus, was die Bundeswehr angesichts ihres veränderten Aufgabenspekt-

rums können soll und kann. Im Rahmen multilateraler Krisenbewältigung brauchen wir eine kleinere, modernere und spezialisierte Freiwilligenarmee.

Wir wollen den freiwilligen flexiblen Kurzdienst bei der Bundeswehr. Die Gewinnung qualifizierten Personals für die Bundeswehr ist eine Herausforderung, die Wehrpflicht ist aber auch als Rekrutierungsinstrument nicht haltbar. Wir brauchen Strategien zur Nachwuchsgewinnung jenseits dieses verfassungsrechtlich fragwürdigen Instruments. Dazu gehören gute Rahmenbedingungen für die Ausübung des Berufs und ein verantwortungsvoller Umgang mit unseren Soldatinnen und Soldaten durch eine umfassende und nachhaltige Sicherheitspolitik. Wesentlich wird aber auch sein, dass die Bundeswehr das gesellschaftliche Nachwuchspotential tatsächlich ausschöpft. So müssen Frauen und Männer die Möglichkeit bekommen, im Rahmen eines auf wenige Monate begrenzten Kurzdienstes zu erkunden, ob die Bundeswehr für sie als Arbeitgeber in Frage kommt. Ebenso müssen die Tauglichkeitsanforderungen an das tatsächlich Tätigkeitsspektrum angepasst und verwendungsbezogen ausdifferenziert werden. Wir wollen einen freiwilligen, flexiblen und attraktiven Kurzdienst von 12 bis 24 Monaten – z.B. mit einer Probephase von sechs Monaten. Dieser kann eine wesentliche Brückenfunktion im Übergang zur Freiwilligenarmee einnehmen.

2. Zivildienstkonversion: den Übergang organisieren

Der Wehrpflichtausstieg muss mit der Konversion des von ihr abgeleiteten Zivildienstes einhergehen. Der Zivildienst darf nicht länger zum Bestandsschutz instrumentalisiert und als letzte vorgeschobene Begründung der Wehrpflicht erhalten. Wir wollen einen planvollen Übergang im Bereich des Zivildienstes. Die Konversion des Zivildienstes ist ein Prozess, der Planungssicherheit benötigt. Wir haben dabei nicht nur das Ziel der Abschaffung der Wehrpflicht vor Augen, sondern müssen angemessene Kompensationsmöglichkeiten für die Tätigkeiten schaffen, die jetzt noch von Zivildienstleistenden übernommen werden, sowie den Übergang in den Einrichtungen und Diensten organisieren, die derzeit noch Zivildienstleistende beschäftigen.

Die neue Situation birgt für uns gesellschaftspolitische Herausforderungen, aber auch vielfältige Chancen und Möglichkeiten. Der Wandel muss jetzt fortgesetzt werden, wir wollen einen verantwortungsvollen Umbau organisieren. Den Übergang gilt es konkret zu gestalten, er braucht klare Ziele. Wir wollen einen schrittweisen und effizienten Übergang, der allen Beteiligten – Dienstleistenden wie Trägern – klare Perspektiven und Planungssicherheit bringt. Dabei darf die Politik sich selbst und der Öffentlichkeit nichts vormachen: Völlig unabhängig von der schrittweisen Abschaffung des Zivildienstes wird es angesichts des demografischen Wandels Geld kosten, ausreichend Personal etwa für Pflege und Betreuung bereitzustellen. Die Kosten für den Wegfall der Zivildienstleistenden sind dabei letztlich nur die Spitze des Eisbergs, sollten aber Anlass genug sein, sich endlich grundlegend dieser Herausforderung zu stellen. Gerade in der Pflege und der Assistenz von Menschen mit Behinderungen sind die derzeit von Zivildienstleistenden erbrachten Leistungen unverzichtbar. Lücken, die durch fehlende Freiwillige entstehen, müssen deshalb durch Beschäftigte des ersten und des Sozialen Arbeitsmarktes gedeckt werden.

Wir lehnen eine allgemeine soziale Dienstpflicht für junge Menschen ab.

Sie ist politisch falsch und verfassungsrechtlich nach Paragraph 12 des Grundgesetzes unzulässig. Wir wollen keine neuen Zwangsdienste. Die Zukunft unserer Demokratie und unseres Gemeinwesens hängt im Wesentlichen von einer lebendigen Zivilgesellschaft ab, die das Engagement Einzelner, ob als Ehrenamt oder im Freiwilligendienst, zur Entfaltung bringt. Beziehungen innerhalb einer Gesellschaft und insbesondere zwischen den Generationen leben von frei eingegangenen wechselseitigen Verpflichtungen. Es muss also vielmehr darum gehen, Engagementpotenziale in unserer Gesellschaft zu heben – unabhängig von Herkunft, Einkommen, Alter und Geschlecht.

Wir brauchen einen Mix aus mehr sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen, einer Ausweitung der Freiwilligendienste und einem verlässlichen Sozialen Arbeitsmarkt.

Für die Einsatzbereiche des heutigen Zivildienstes bedeutet dies eine schrittweise, aber zügige Umstellung. Aufgabe von Politik muss es sein, jeweils geeignete Rahmenbedingungen dafür zu schaffen. Poli-

tik muss gemeinsam mit den Akteuren in den Feldern, in denen heute Zivildienstleistende tätig sind, klären, welche Aufgaben eine professionelle Ausbildung erfordern und welche grundsätzlich auch von Beschäftigten des Sozialen Arbeitsmarkt oder durch Freiwillige geleistet werden können.

2.1. Freiwilligkeit statt Zwang

Freiwilligendienste sind für die Zukunft bürgerschaftlichen Engagements von besonderer Bedeutung, denn viele ehemalige Dienstleistende sind weiter ehrenamtlich engagiert und somit wichtige Multiplikatoren für eine starke Zivilgesellschaft. In diesem Sinne sehen wir es als große Chance an, im Zuge der Zivildienstkonversion Mittel zugunsten von Freiwilligkeit umzuwidmen. Wir wissen aber auch, dass der Ausbau der Freiwilligendienste den Wegfall der Zivildienstleistenden in vielen Bereichen, etwa der Pflege oder der Schwerstbehindertenbetreuung, nur teilweise kompensieren kann und darf. Es müssen deshalb auch andere Lösungsansätze (weiter)entwickelt werden, um Menschen für diese Bereiche zu gewinnen.

Jugendfreiwilligendienste bieten jungen Menschen nach abgeschlossener Schulausbildung oder in der weiteren Ausbildungsphase neue Lernerfahrungen, vermitteln ihnen wichtige soziale, ökologische und interkulturelle Fähigkeiten, bieten Orientierung nicht zuletzt zur Studien- und Berufswahl und stärken Selbstständigkeit und Selbstbewusstsein. Wir legen Wert darauf, dass die Inanspruchnahme des Freiwilligendienstes für alle Jugendlichen, gleich welcher schulischen Vorbildung, offen sein muss. Wir setzen darauf, die Jugendfreiwilligendienste massiv auszubauen und die Zahl der Plätze mittelfristig zu verdoppeln.

Auch altersoffene sowie generationenübergreifende Freiwilligendienste sind ein wichtiger Schritt zu einer neuen Kultur der Freiwilligkeit. Wir sind auf die Erfahrungen und Engagementpotenziale aller Generation angewiesen und möchten nicht auf sie verzichten. Das Interesse an der Mitwirkung im Gemeinwesen ist in allen Altersgruppen und auch in der Nacherwerbsphase groß. Der selbstbestimmte Wunsch, das „dritte Lebensalter“ zu nutzen, um individuelle Fähigkeiten einzusetzen, zu erweitern und das zu tun, wozu während der Erwerbsphase zu wenig Zeit bestand, prägen das Engagementverhalten von älteren Menschen. Angesichts der demographischen Entwicklung kann unsere Gesellschaft auf dieses aktive bürgerschaftliche Engagement älterer Menschen nicht verzichten.

Das eigentlich beim Thema Freiwilligendienste federführende Familienministerium nimmt seine Koordinierungsfunktion kaum wahr. Die verschiedenen Programme werden von unterschiedlichen Ministerien betrieben und benötigen eine quantitative und qualitative Gesamtstrategie. Immer wieder auftretende Umsatzsteuerprobleme behindern das freiwillige Engagement. Deshalb muss in allen Programmen eine kohärente Qualitätssicherung Bestandteil sein, Rechtssicherheit geschaffen und die Finanzierungsstruktur verbessert werden. Durch den Wegfall des Zivildienstes wird man keine Haushaltslöcher stopfen können. Die Freiwilligendienste werden noch stärker an Attraktivität gewinnen, wenn sie ein Mindestmaß sozialer Sicherheit bieten. Nur so besteht die Chance, dass junge Erwachsene sich auch für weniger nachgefragte Felder wie die Pflege begeistern können. Dafür braucht es kluge Anreize und Strategien für eine verbesserte monetäre Entlohnung und nicht-monetäre Anerkennung.

Wir wollen die Freiwilligendienste massiv ausbauen.

Viele Einrichtungen sind für den Ausbau der Freiwilligendienste vor allem im Jugendbereich geeignet. Gleichzeitig ist eine weitere Öffnung erforderlich, da erweiterte Einsatzfelder und neue Zielgruppen, z.B. ehrenamtliche Patenprogramme, spezifische Anforderungen an Einrichtungen und Träger stellen werden. Die Einrichtungen und Dienste benötigen Anreize, um sich aktiv um die Einbindung von freiwilligem Engagement zu bemühen und Qualifizierungsangebote, die ihnen helfen, sich auf die veränderten Anforderungen einzustellen. Die Interessen und Bedürfnisse der Freiwilligen müssen dabei besonders berücksichtigt werden. Deshalb sollten etwa Freiwilligenagenturen stärker als bisher unterstützt und damit in die Lage versetzt werden, Qualifizierungsangebote für die lokalen Einrichtungen vorzuhalten.

Alle Freiwilligendienstzweige sind wertvoll und unterstützenswert.

In den vergangenen Jahren neu entstandene Einsatzfelder wollen wir weiter ausbauen, anstatt sie wie die Bundesregierung zu kürzen: unter anderem in der globalen Entwicklungszusammenarbeit, beim

Freiwilligen Sozialen Jahr etwa in den Bereichen Ökologie, Kultur und Sport, in der Stadtteilarbeit, in soziokulturellen Zentren und Kultureinrichtungen, bei Jugendparlamenten und Organisationen zur Jugendbeteiligung sowie Jugendbildung, in Lokalen Agenda-Büros, in der interkulturellen Arbeit, Medienarbeit, Arbeit mit Obdachlosen, Friedens- und Versöhnungsarbeit, in Freiwilligenagenturen, im Zivil- und Katastrophenschutz.

3. Alternativen zum Zivildienst in Pflege und Betreuung aufbauen

Der Gesundheits- und Pflegesektor ist traditionell der größte Einsatzbereich für Zivildienstleistende. So standen 2008 insgesamt 111.450 Zivildienststellen zur Verfügung. Der größte Anteil davon war mit 69.391 Stellen in direkten Pflegehilfe- und Betreuungsdiensten und 16.411 im Bereich handwerklicher Tätigkeiten, die ebenfalls oft in Einrichtungen des Gesundheits- und Pflegewesens angesiedelt waren. Bei den Tätigkeiten handelt es sich nicht nur um klassische Pflegehandlungen, sondern auch um technische, alltagspraktische, soziale, handwerkliche und kommunikative Hilfen, z.B. bei Mobilien Sozialen Hilfsdiensten oder in der individuellen Schwerstbehindertenbetreuung. Auch in Einrichtungen wie Krankenhäusern sowie in Rettungsdiensten sind viele Zivildienstleistende tätig, ihr Anteil am gesamten Personalbestand geht aber stetig zurück. Im Jahr 2005 arbeiteten allein in der Pflege ca. 1,2 Millionen Personen. Prognosen gehen davon aus, dass bis 2050 der Personalbedarf auf ca. 2,2 Millionen ansteigen wird. Schon heute können aber nicht alle freien Stellen besetzt werden. Für das Jahr 2008 waren durchschnittlich 31.400 offene Stellen im Gesundheits- und Pflegebereich gemeldet. Dies zeigt, dass wir es bereits heute – unabhängig vom Einsatz Zivildienstleistender – mit einem großen Personalproblem in diesen Bereichen zu tun haben.

Die gesetzlich verankerte Arbeitsmarktneutralität von Zivildiensttätigkeiten wird vielerorts nicht eingehalten. Auch manche Warnungen, die bezogen auf die dreimonatige Verkürzung des Zivildienstes den Zusammenbruch des sozialen Sektors prognostizierten, zeigen dies. Daher ist uns bewusst, dass eine ersatzlose Abschaffung des Zivildienstes die Versorgungsqualität verschlechtern, den chronischen Personalmangel verschärfen und die Arbeitsbelastung für die vorhandenen Beschäftigten erhöhen würde. Zivildienstleistende dürfen im Gesundheits- und Pflegebereich nur für unterstützende Aufgaben, eingesetzt werden, wie beispielsweise Spazierengehen, Einkaufsdienste, Vorlesen. Es ist jedoch ein offenes Geheimnis, dass sie oft auch Tätigkeiten übernehmen, die in den Zuständigkeitsbereich von Pflegefachkräften fallen. Zweifellos wird das wahre Ausmaß des Personalnotstandes somit durch den Zivildienst teilweise verdeckt. Zugleich sollte seine Bedeutung aber nicht überhöht werden. Zu folgern, der Zivildienst sei auch weiterhin notwendig, um die pflegerische Versorgung zu sichern, ist eine Übertreibung und wird weder den Zivildienstleistenden noch der Leistung der qualifizierten Fachkräfte gerecht. Diese Probleme lösen wir gewiss nicht durch den Erhalt des Zivildienstes. Daher sehen wir auch eine Chance in der Konversion: Wir setzen uns dafür ein, dass insbesondere auch professionelle Alternativen zum heutigen Zivildienst entwickelt und aufgebaut werden, die den Trägern eine realistische Perspektive bieten. Die Träger müssen sich an der Entwicklung solcher Alternativen aber aktiv beteiligen und von politischer Seite eingebunden werden. Nur so können tragfähige Konzepte entstehen.

3.1. Brücken in den Arbeitsmarkt bauen

Funktionsbereiche sozialer Einrichtungen wie etwa handwerkliche und gärtnerische Tätigkeiten, kaufmännische Verwaltungstätigkeiten oder Fahrdienste können und sollten durch neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ersetzt werden. So sind schon in der Vergangenheit im Bereich der Pflege und Betreuung neue Einsatzbereiche und Berufsbilder entstanden, die unterhalb des Fachkräfteniveaus und mit anderer Schwerpunktsetzung ausgebildet wurden. Diese Beschäftigten ergänzen die Arbeit der professionellen Kräfte, so beispielsweise die „zusätzlichen Betreuungskräfte“ für Menschen mit demenziellen Erkrankungen oder „Alltagsbegleiter“. Diese neuen Berufsbilder sollten als eine Alternative zum heutigen Zivildienst ausgebaut werden. Dabei kann ein Teil der durch den Wegfall des Zivildienstes freiwerdenden Mittel zur Finanzierung solcher Kräfte genutzt werden.

Diese Bereiche können auch gezielt für die Qualifizierung, Förderung und Reintegration von Langzeitarbeitslosen als Brücke in den Arbeitsmarkt genutzt werden. Ebenso können auf diese Weise auch langfristige Beschäftigungsverhältnisse im Sozialen Arbeitsmarkt für Menschen ohne absehbare Chancen

auf dem ersten Arbeitsmarkt entstehen. Menschen mit Interesse an sozialen und sozialkommunikativen Tätigkeiten in Verbindung mit Tätigkeiten der Alltagsbegleitung oder im haushaltsnahen Bereich können hier sinnvolle Beschäftigung finden.

Der Soziale Arbeitsmarkt bietet sinnstiftende, gemeinwohlorientierte und zusätzliche Beschäftigung, von der die gesamte Gesellschaft profitiert. Die Teilnahme am Sozialen Arbeitsmarkt muss für die Arbeitssuchenden freiwillig sein und zudem ihre Interessen und Fähigkeiten berücksichtigen. Für die Identifizierung der Beschäftigungsfelder des Sozialen Arbeitsmarkts muss das Know-How der im jeweiligen Sektor aktiven lokalen Akteure genutzt werden. Die verlässliche Finanzierung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse im Sozialen Arbeitsmarkt kann durch Umwandlung passiver Leistungen wie dem ALG-II-Regelsatz, den Kosten der Unterkunft, den Sozialversicherungsbeiträgen und den Maßnahmekosten in ein Arbeitsentgelt sichergestellt werden.

Wir wollen, dass die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Sozialen Arbeitsmarkt gerecht entlohnt werden.

Sie müssen in ein sinnvolles Konzept zur Betreuung und Qualifizierung eingebunden werden, das auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt setzt. Auch angesichts der Tatsache, dass viele am Sozialen Arbeitsmarkt Tätige am Menschen und mit Menschen arbeiten werden, müssen taugliche Kriterien für die in Frage kommenden Arbeitssuchenden ab 25 Jahren gefunden werden. Für junge Erwachsene unter 25 Jahren soll die Integration in den ersten Arbeitsmarkt durch Ausbildung und Qualifikation immer Priorität haben.

3.2. Interesse und Wertschätzung für Pflege und Betreuung steigern

Die Konversion des Zivildienstes ist ein weiterer Anlass, mit den Handelnden in Pflege und Betreuung in einen verstärkten Dialog darüber zu treten, wie mehr Menschen für diese Arbeitsfelder gewonnen werden können. Es müssen neue Wege beschritten werden, um für Pflege und Betreuung zu begeistern – bisherige Kampagnen haben keine nachhaltigen Erfolge gezeigt.

Die intensive Kooperation von Trägern mit Schulen und Jugendeinrichtungen ist ein Element, um junge Menschen für Berufe in Betreuung und Pflege zu interessieren. Vereinzelt Beispiele aus der Praxis zeigen, dass eine frühzeitige und kreative Zusammenarbeit und Ausgestaltung der Schnittstelle zwischen Schule und nachfolgenden Ausbildungseinrichtungen, so auch Pflegefachseminaren, ein erfolgreiches Modell sein kann, von dem alle profitieren. Somit wird zweierlei erreicht: die gezielte Interessenförderung für soziale Einsatzfelder innerhalb der Schulzeit und Möglichkeiten der Berufsfeldorientierung und -vertiefung nach abgeschlossener Schulausbildung.

Freiwillige Jahre sind ein probates Mittel, werden aber nicht ausreichen, um genügend Menschen (dauerhaft) für soziale Berufe zu interessieren. Ein „soziales Volontariat“ könnte daher ein attraktives, niedrigschwelliges Angebot sein, um in soziale Berufe hineinzuschnuppern. Es soll allen offen stehen, die (zunächst) befristet dieses Berufsfeld kennen lernen wollen oder die eine andere berufliche Laufbahn anstreben. Das Volontariat könnte für manche ein Einstieg in ein Berufsfeld werden, das ihnen eine langfristige Perspektive bietet: Von einem „sozialen Volontariat“ zu einer Berufsausbildung bis hin zu einem universitären Abschluss. Damit es soweit aber kommt, braucht es eine intensive und kompetente Begleitung und Schulung. Als weiteren Anreiz könnte man zudem diese Zeit im Falle eines Ausbildungsantritts anteilig anerkennen. Zu prüfen ist eine Vergütung des Volontariats, die u.a. einen umfassenden Sozialversicherungsschutz enthalten sollte. Zugleich muss jedoch vermieden werden, auf diesem Wege einen neuen Sektor billiger Pflege-Hilfskräfte zu etablieren. Wir verhehlen nicht, dass ein solcher Ansatz voraussetzungsreich ist. Deshalb sind die Träger auch hier gefordert, sich aktiv an der Entwicklung eines solchen Konzeptes zu beteiligen.

Wir wollen die Rahmenbedingungen für professionelle Pflege und Betreuung verbessern.

Um Brüche im Gesundheits- und Sozialbereich infolge des Wegfalls des Zivildienstes zu vermeiden, braucht es darüber hinausgehende Veränderungen. So sind bei den Versorgungsstrukturen folgende Maßnahmen geboten:

- Aufbau und Förderung quartiersbezogener Hilfe-Mix Strukturen (Mix aus professionellen, ehrenamtlichen, bürgerschaftlichen, verwandtschaftlichen, nachbarschaftlichen und niedrigschwelligen Hilfen)
- Bessere Zusammenarbeit und Koordination der zuvor genannten Akteure sowie innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen
- Erhöhung der PatientInnensouveränität (z.B. durch Case Management und persönliches Pflegebudget)
- Ausbau und Förderung alternativer Wohn- und Lebensformen (z.B. generationenübergreifende Wohnprojekte, „Alten-WGs“)
- ein umfassendes teilhabeorientiertes Pflege- und Begleitungsverständnis

Wir wollen die Attraktivität der Heil- und Sozialberufe steigern.

Dazu sind vor allem folgende Maßnahmen nötig:

- ein durchlässiges und einheitliches Ausbildungssystem für die Pflegeberufe, das jedem unabhängig vom Schulabschluss den Zugang zu einem Heil- und Sozialberuf auf unterschiedlichen Niveaus, mit Weiterqualifizierung bis hin zu einem universitären Abschluss ermöglicht
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, etwa durch intelligente und moderne Personal- und Schichtplanungsinstrumente
- Anhebung der Ausbildungskapazitäten in den Heil- und Sozialberufen
- mehr berufliche Unabhängigkeit durch Ausweitung von Handlungs- und Entscheidungskompetenzen und –Spielräumen (Statusverbesserung)
- die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, u.a. durch die Einführung eines verbindlichen Personalbemessungssystems, konsequente Anwendung von Maßnahmen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes.

An den genannten Lösungswegen und -konzepten dieses Papiers werden wir weiterarbeiten, den Dialog mit Trägern, Verbänden und Vereinen suchen und so die Voraussetzung dafür schaffen, eine Zivildienstkonversion ohne große Brüche zu organisieren.