

Mittendrin.  
Zivildienstleistende in evangelischen  
Pflege- und Betreuungseinrichtungen  
(1960er bis 1980er Jahre)

Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades  
der Philosophischen Fakultät  
der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

vorgelegt von

Nils Kühne

Kiel  
2020

Erstgutachterin: Prof. Dr. Gabriele Lingelbach

Zweitgutachterin: Prof. Dr. Petra Terhoeven

Tag der mündlichen Prüfung: 5.5.2020

Durch den Prodekan für Studium und Lehre, Prof. Dr. Ulrich  
Müller, zum Druck genehmigt: 24.5.2022

# Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	4
2. Geschichte des Zivildienstes im Zeichen zeitgenössischer Debatten und Untersuchungen .....	21
3. 1960er Jahre: Integration in die konfessionelle Mitarbeiterschaft.....	38
3.1 Bewerbungsphase: Intersektionale Zuordnungen in die Mitarbeiterschaft.....	38
3.1.1 Das Verweigerungsverfahren .....	38
3.1.2 Das Einstellungs- und Auswahlverfahren der Zivildienststellen .....	42
3.1.3 Zivildienstpflichtige und ihre Bewerbungsstrategien.....	51
3.2 Einführungs- und Fortbildungslehrgänge für Zivildienstleistende: Zwischen Konfessionalität und Professionalität.....	71
3.3 Arbeitsalltag: Zwischen Harmonie und Konflikt.....	95
3.3.1 Begrüßung und Aufnahme in die christliche Gemeinschaft.....	98
3.3.2 Arbeitskleidung als Ausdruck der Zugehörigkeit.....	108
3.3.3 Zivildienstleistende in der Pflege und Betreuung .....	118
3.3.4 Zivildienstleistende außerhalb der Pflege .....	154
4. 1970er und 1980er Jahre: Integration in Zeiten des Umbruchs.....	163
4.1 Professionalisierungsschübe in der Ausbildung.....	163
4.2 Vereint im politischen Protest gegen staatliche Aufsichtsbehörden .....	186
4.3 Zwischen Beharrungstendenzen und Aufbruch .....	201
4.3.1 Begrüßung und Aufnahme in eine heterogene Mitarbeiterschaft.....	201
4.3.2 Zivildienstleistende als Indikatoren des Missstandes.....	210
5. Zusammenfassung und Fazit .....	225
Quellen- und Literaturverzeichnis .....	240

# 1. Einleitung

Am 10. April 1961 erschienen 26 junge Männer auf dem Gelände der v. Bodelschwinghschen Anstalten Bethel<sup>1</sup> – einer der damals und auch heute noch größten evangelischen Pflege- und Betreuungseinrichtungen in Westdeutschland.<sup>2</sup> Sie reisten aus so unterschiedlichen Teilen des Landes an wie Hamburg, Detmold, der Lüneburger Heide oder Löhne in Westfalen. Auch ihre Berufe differierten, so war einer von ihnen Versicherungsinspektor, ein anderer Hochleistungstechniker und ein weiterer Feinmechaniker. Sie alle kamen am selben Tag zum selben Ort, um die kommenden zwölf Monate in einer Anstalt zu verbringen, deren Tore sich Fremden sonst selten öffneten. Was führte diese jungen Männer, von denen einer aus der Kirche ausgetreten war und von denen die wenigsten jemals einen fremden Menschen gepflegt hatten, ausgerechnet in eine diakonische Pflege- und Betreuungseinrichtung? Sie alle waren anerkannte Kriegsdienstverweigerer. Vor einem Prüfungsausschuss hatten sie glaubhaft gemacht, dass sie einen Dienst an der Waffe nicht mit ihrem Gewissen vereinbaren konnten. Stattdessen mussten sie nun Zivildienst leisten. Die Grundlage dafür stellte das am 20. Januar 1960 in Kraft getretene Gesetz über den zivilen Ersatzdienst dar. Es sah vor, dass Zivildienstleistende dem „Allgemeinwohl“<sup>3</sup> dienen sollten. Darunter fiel „insbesondere der Dienst in Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten“<sup>4</sup> – und dies führte die jungen Männer im April 1961 schließlich in den Bielefelder Stadtteil Bethel, in dem die gleichnamige diakonische Einrichtung lag.

Empfangen wurden sie von zwei Pastoren, die versuchten, die Fragen der Zivildienstleistenden zu beantworten. Während die Pastoren über die Höhe des Gehaltes Auskunft geben konnten, beantworteten sie die Frage nach den Arbeitszeiten nur ausweichend: „Wir müssen sehen, wie es zu machen ist [...]“<sup>5</sup> Einem routinierten Prozedere folgte der Zivildienst vor Ort zu diesem Zeitpunkt noch nicht. Das war auch den Verantwortlichen im Bundesarbeitsministerium bewusst. Ein Mitarbeiter des Ministeriums erklärte anwesenden Journalisten in Bethel, was der Zivildienst in dieser Phase für ihn

---

<sup>1</sup> Die Darstellung des Ereignisses stammt aus: „Wehrersatzdienst in Bethel“. In: DIE ZEIT Nr. 18 vom 28.4.1961.

<sup>2</sup> Dahlgrün: Christliche Spiritualität, S. 312; Scheerer: Seelsorge und/oder Psychotherapie, S. 6.

<sup>3</sup> §1, Abs. 1, Gesetz über den zivilen Ersatzdienst vom 13.1.1960.

<sup>4</sup> Ebd.

<sup>5</sup> „Wehrersatzdienst in Bethel“. In: Die Zeit Nr. 18 vom 28.4.1961.

war: „ein Experiment, ein Versuch, ja, ein Wagnis“<sup>6</sup>. Die jungen Männer, die an jenem Apriltag nach Bethel kamen, waren mittendrin in diesem „Experiment“. Junge Männer mit sehr unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen sowie Rat- und Ahnungslosigkeit auf allen Seiten charakterisierten den ersten Tag des Zivildienstes in einer evangelischen Einrichtung.

Was als Experiment begann, wurde Teil bundesrepublikanischer Zeitgeschichte: Von 1961 bis 2011 leisteten fast drei Millionen Menschen Ersatzdienst, ehe dieser zusammen mit der Wehrpflicht ausgesetzt wurde. Eine Vielzahl von ihnen verrichtete ihren Dienst in diakonischen Einrichtungen. Von einer „überaus beeindruckenden Erfolgsgeschichte“<sup>7</sup> sprach 2001 die Familienministerin Christine Bergmann in Bethel, als der Zivildienst sein 40-jähriges Jubiläum feierte. Zehn Jahre später, als das vorläufige Aus für den Zivildienst bereits besiegelt war, wiederholten evangelische Organisationen dieses Wort: „Erfolgsgeschichte“.<sup>8</sup> Die Rede von der „Erfolgsgeschichte“ lässt jedoch vergessen, dass die gesellschaftliche Anerkennung des Zivildienstes historisch keineswegs selbstverständlich war. Noch über die Anfangszeit hinaus galten Zivildienstleistende weiten Teilen der Gesellschaft als „Feiglinge, Drückeberger oder nützliche Idioten Moskaus“<sup>9</sup>. Demgegenüber war der Wehrdienst mit deutlich positiveren Attributen versehen. Zeitgenössische Vorstellungen des Wehrdienstes als „Schule der Nation“ oder gar „Schule der Männlichkeit“ beschworen tradierte Ideale gegen eine soziale Realität herauf,<sup>10</sup> in der sich der Zivildienst binnen eines halben Jahrhunderts als alternative Sozialisationsinstanz junger Männer etablierte. Am Ende dieser Entwicklung waren diese Stimmen so leise geworden, dass der Zivildienst in der öffentlichen Wahrnehmung als Erfolgsgeschichte angesehen wurde.

Die Grundüberlegung dieser Arbeit besteht darin, dass die Entwicklung des Zivildienstes allein durch frei flottierende Diskurse nur unzureichend erklärt werden kann. Dazu

---

<sup>6</sup> Ebd.

<sup>7</sup> Zit. n. <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/40-jahre-zivildienst-drueckeberger-vorurteil-hat-ausgedient-a-126284.html> [Zugriff am 20.1.2020].

<sup>8</sup> Der letzte Zivi: [https://www.diakonie-mitteldeutschland.de/archiv\\_2011\\_der\\_letzte\\_zivi\\_de.html](https://www.diakonie-mitteldeutschland.de/archiv_2011_der_letzte_zivi_de.html) [Zugriff am 20.1.2020]; [http://www.evpfalz.de/kirchenbote/index.php?id=46&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=281&chash=c67daaf5c0e29bfc26a291982aaa7af8](http://www.evpfalz.de/kirchenbote/index.php?id=46&tx_ttnews%5Btt_news%5D=281&chash=c67daaf5c0e29bfc26a291982aaa7af8) [Zugriff am 20.1.2020].

<sup>9</sup> Theodor Ziegler: Motive und Alternativentwürfe christlicher Pazifisten, S. 28.

<sup>10</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 57–58. Speziell zur geschlechtergeschichtlichen Dimension des Militärdienstes: Frevert: Das Militär als „Schule der Männlichkeit“.

benötigt es vielmehr den Blick in die Institutionen, die Zivildienstleistende beschäftigten. Denn in ihnen waren es Pastoren, Pflegerinnen und Pfleger, später auch Sozialpädagoginnen sowie -pädagogen und nicht zuletzt die Zivildienstleistenden selbst, die das Experiment in institutionalisierte Bahnen lenkten. Wie aber lief dieser strukturbildende Prozess genau ab, welchen Pfadabhängigkeiten unterlag er, welche schuf er neu? Diese Frage soll anhand evangelischer Zivildienststellen untersucht werden. Was brachte diese Einrichtungen, die nur wenige Jahrzehnte zuvor den Charakter „totaler Institutionen“ gehabt hatten,<sup>11</sup> dazu, sich gegenüber Fremden zu öffnen? Und andersherum ist zu fragen, wie es den jungen Männern gelang, in Einrichtungen, die einer „Welt in der Welt“<sup>12</sup> glichen, Fuß zu fassen. Mit eben diesen Fragen beschäftigt sich die vorliegende Arbeit, indem sie den Integrationsprozess von Zivildienstleistenden in evangelischen Pflege- und Betreuungseinrichtungen untersucht.

Die Geschichte des Zivildienstes war von Beginn an eng mit der Geschichte der Evangelischen Kirche und diakonischer Einrichtungen nach 1945 verknüpft: Es waren vor allem linksprotestantische Teile der Evangelischen Kirche und in der christlichen Friedensbewegung engagierte Pfarrer, die sich gemeinsam mit Gewerkschaften, der SPD und Interessensverbänden wie dem Verband der Kriegsdienstverweigerer für ein weitreichendes Recht auf Kriegsdienstverweigerung aussprachen.<sup>13</sup> Vor dem Hintergrund der Verfolgung und Ermordung von Kriegsdienstverweigerern im Zweiten Weltkrieg mehrten sich in der jungen Bundesrepublik Forderungen nach einem rechtsstaatlichen Schutz dieser Gruppe.<sup>14</sup> Doch nicht nur die Erinnerung an die Verbrechen des Nationalsozialismus bereitete der Einführung des Kriegsdienstverweigerungsrechts den Boden, auch zeitgenössisch aktuelle Diskussionen gaben der Einführung des Zivildienstes von politischer Seite Rückhalt. Dazu zählten die Kritik an der Wiederaufrüstungspolitik ebenso wie Atombewaffnungsdebatten.<sup>15</sup> Die friedenspolitischen Zielsetzungen von Teilen der Evangelischen Kirche schlugen sich auch in der Gründung der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer nieder, die ab 1961 neben Kriegsdienstverweigerern auch Zivildienstleistende betreute. Sie war von ihrer Gründung an eine der bekanntesten und wichtigsten Anlauf- und Beratungsstellen

---

<sup>11</sup> Winkler, Schmuhl: Die Behindertenhilfe der Diakonie Neuendettelsau, S. 144–149.

<sup>12</sup> Schmuhl, Winkler (Hg.): Welt in der Welt.

<sup>13</sup> Meyer-Magister: Wehrdienst und Verweigerung, S. 540; Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 14–24.

<sup>14</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 12.

<sup>15</sup> Meyer-Magister: Wehrdienst und Verweigerung, S. 106–129.

für Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende.<sup>16</sup> Als schließlich das Zivildienstgesetz 1960 in Kraft trat, beinhaltete es wesentliche Aspekte, die die Evangelische Kirche in Beratungen mit den verantwortlichen Ministerien und Arbeitsgruppen zur Ausgestaltung des Dienstes vorgetragen hatte.<sup>17</sup> So ging der offiziell genannte „zivile Ersatzdienst“ aus den Debatten – trotz Kritik aus Reihen der CDU und der katholischen Kirche – als ein ziviler, nicht militärähnlicher Dienst hervor, den Kriegsdienstverweigerer in Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen ableisten konnten.

Während die Evangelische Kirche eine besondere Bedeutung auf dem Weg vom Grundrecht auf Kriegsdienstverweigerung bis hin zum Zivildienstgesetz hatte, kam der Diakonie von nun an eine besondere Relevanz in der praktischen Umsetzung des Zivildienstes zu, die im Vergleich zu anderen Wohlfahrtsverbänden exzeptionell war: Bis Mitte der 1980er Jahre stellten Einrichtungen der Diakonie von allen Wohlfahrtsverbänden die meisten sogenannten Zivildienstplätze (also Arbeitsplätze) für dienstpflichtige Männer: Im Jahr 1968 waren es etwa 448 der 1.151 vorhandenen Plätze (39 Prozent), 1971 waren es knapp 1.967 der 8.032 Plätze (24,5 Prozent) und 1980 stellten diakonische Einrichtungen fast 10.000 aller 47.099 Plätze (21 Prozent) für Zivildienstleistende.<sup>18</sup>

Wie aus den folgenden Tabellen 1 und 2 hervorgeht, leistete ein Großteil aller Zivildienstleistenden seinen Dienst damit in evangelischen Einrichtungen. Insbesondere für die erste Hälfte der 1960er Jahre fehlen jedoch genaue statistischen Angaben, wie viele Zivildienstleistende in den jeweiligen Wohlfahrtsverbänden tätig waren. Es wird jedoch geschätzt, dass ungefähr 20 bis 25 Prozent aller Zivildienstleistenden eines Musterungsjahrganges ihren Dienst in evangelischen Einrichtungen absolvierten.<sup>19</sup> Von 1961 bis 1967 leisteten somit schätzungsweise zwischen 1.165 und 1.457 aller in die-

---

<sup>16</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 17.

<sup>17</sup> Ebd., S. 38.

<sup>18</sup> Zum Vergleich: Im Jahr 1968 stellte die Arbeiterwohlfahrt ca. 119 Plätze (10,4 Prozent), der Deutsche Caritasverband folgte dahinter mit ca. 55 Plätzen. Im Jahr 1971 stellten die Caritas mit ca. 787 Plätzen (9,8 Prozent) und die Arbeiterwohlfahrt mit ca. 658 Plätzen (8,2 Prozent) zusammengenommen 500 Zivildienstplätze weniger als die Diakonie. Erst im Jahr 1980 bot der Caritasverband mit ca. 7.441 ähnlich viele Zivildienstplätze wie die Diakonie an. Dahinter folgten zahlenmäßig abgeschlagen Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt mit ca. 2.778 Zivildienstplätzen. Berechnung auf Grundlage der Statistiken in Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 420–421.

<sup>19</sup> Kaminsky: Personalkrise, S. 39.

sem Zeitraum zum Zivildienst einberufenen 5.829 Männer ihren Dienst in evangelischen Einrichtungen.

*Tabelle 1: Einberufungen zum Zivildienst (in absoluten Zahlen) 1961–1989<sup>20</sup>*

Jahr	Einberufungen	Jahr	Einberufungen	Jahr	Einberufungen
1960	-	1970	3.933	1980	25.814
1961	574	1971	5.585	1981	25.473
1962	740	1972	7.218	1982	26.816
1963	860	1973	9.641	1983	28.286
1964	1.067	1974	11.603	1984	32.550
1965	634	1975	13.595	1985	39.280
1966	1.082	1976	12.579	1986	45.512
1967	872	1977	20.013	1987	48.886
1968	1.946	1978	17.424	1988	52.587
1969	3.071	1979	24.189	1989	61.938
Einberufungen 1961–1989 insgesamt: 523.768					

*Tabelle 2: Verteilung von Zivildienstplätzen (in Prozent) nach Organisationen<sup>21</sup>*

Organisation	Diakonisches Werk	Caritasverband	Arbeiterwohlfahrt	Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband	Deutsches Rotes Kreuz	Öffentliche Hand / Deutsche Krankenhausgesellschaft	Private / andere
Jahr							
1968	39,0	4,8	10,4	3,5	4,9	35,4	2,0
1969	30,6	9,8	8,2	5,0	5,1	35,8	5,5
1971	24,5	9,8	6,4	6,5	9,0	37,0	6,8
1972	23,7	10,7	5,9	10,5	8,3	33,9	7,0
1973	23,6	12,2	6,5	11,5	10,0	28,9	7,3
1974	22,9	12,5	6,0	13,1	11,4	26,9	7,2
1976	19,6	11,7	5,8	12,1	13,5	11,7	26,6
1977	20,2	12,6	6,2	12,4	14,2	12,7	21,7
1978	20,7	14,9	5,8	12,7	15,4	10,6	19,9
1979	20,9	15,2	5,6	15,9	13,0	9,6	19,8
1980	21,0	15,8	5,9	16,7	12,5	9,1	19,0
1983	21,3	16,4	7,0	18,1	12,6	8,4	16,2
1985	20,6	16,7	7,2	19,2	12,1	/	24,2
1989	20,0	17,0	7,1	20,9	11,0	7,0	17,0

Die verfügbaren Arbeitsplätze, die die jeweiligen Einrichtungsträger Zivildienstleistenden bereitstellten, verteilten sich dabei auf ganz unterschiedliche Einrichtungstypen: Ihren Zivildienst leisteten Kriegsdienstverweigerer unter anderem in Altenhei-

<sup>20</sup> Statistische Angaben des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben: <https://www.bundesfreiwilligendienst.de/servicemenu/presse/statistiken.html> [Zugriff am 1.3.2022].

<sup>21</sup> Statistische Angabe aus: Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 421. Zahlreiche weitere Angaben sind zu finden in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Zivildienst und Arbeitsmarkt.



men, in Krankenhäusern, in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, in Psychiatrien und in Erziehungseinrichtungen ab. So vielfältig wie die Einrichtungen, in denen Zivildienstleistende für einige Monate arbeiteten,<sup>22</sup> waren auch ihre Tätigkeitsbereiche, in denen sie von ihren Vorgesetzten eingesetzt wurden: Etwa die Hälfte aller Zivildienstleistenden aus jedem Musterungsjahrgang arbeitete im Pflege- und Betreuungsdienst,<sup>23</sup> wo sie als Nachtwachen eingesetzt waren, bei der Vergabe von Medikamenten mithalfen, Bettlägerige umbetteten, altersschwache Menschen betreuten und viele weitere Aufgaben wahrnahmen. Ein völlig anderer Tätigkeitsbereich waren einrichtungseigene Gärtnereien, Landwirtschaftsbetriebe und Handwerksbereiche, in denen etwa jeder zehnte Zivildienstleistende arbeitete.<sup>24</sup> Obwohl Zivildienstleistende in Pflege-, Kranken-, Heil- und Betreuungseinrichtungen eingesetzt waren und man daher annehmen könnte, Zivildienstleistende hätten Menschen ständig gepflegt und betreut, arbeiteten Zivildienstleistende nicht selten als Hausmeister und Elektriker oder kümmerten sich um Grünflächen, Parkanlagen und Blumenbeete ihrer Dienststellen. Auch in den Verwaltungen und Versorgungsbereichen sowie in vielen weiteren Bereichen ihrer Dienststellen wurden Zivildienstleistende eingesetzt. Das unterstreicht, dass Zivildienstleistende keine klar umrissenen Aufgabengebiete hatten und sie keine klar definierte Mitarbeitergruppe bildeten – und wirft die Frage auf, wie vor dem Hintergrund dieser Uneindeutigkeit der Integrationsprozess von Zivildienstleistenden verlief. Welchen Bewerber wählten evangelische Dienststellen aus – und warum gerade diesen und nicht einen anderen? Warum bewarb sich jener Zivildienstpflichtige gerade in dieser Einrichtung für diesen Arbeitsbereich? Mit welchen festangestellten Mitarbeitenden kamen die Zivildienstleistenden der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche in Kontakt und wie waren die Wechselwirkungen zwischen ihnen? Welche Rolle spielten Zivildienstleistende im Mitarbeitergefüge ihrer Dienststelle? In der vorliegenden Arbeit sollen diese Fragen mithilfe eines Blicks in die evangelischen Beschäftigungsstellen, in denen Zivildienstleistende ihren Dienst antraten, beantwortet werden.

---

<sup>22</sup> Die Dauer des Zivildienstes wurde vom Gesetzgeber mehrmals verändert: Vom Dienstantritt der ersten Zivildienstleistenden am 1. April 1961 bis zum 1. April 1962 dauerte der Zivildienst 12 Monate (ebenso der Wehrdienst). Von April bis Juni 1962 dauerte der Zivildienst 15 Monate (ebenso der Wehrdienst), von Juli bis Dezember 1962 mussten Zivildienstleistende 18 Monate Dienst leisten (ebenso Wehrdienstleistende), von Januar 1973 bis Dezember 1983 waren es 16 Monate (für Wehrdienstleistende 15 Monate) und von Januar 1984 bis September 1990 20 Monate (Wehrdienst 15 Monate).

<sup>23</sup> Siehe Statistik in Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 422.

<sup>24</sup> Ebd.

Zur gleichen Zeit, in der der Zivildienst eingeführt wurde und junge Männer ihren Dienst antraten, vollzogen sich mit einer Säkularisierung und Pluralisierung von Pflege- und Dienstverständnissen, einer Verwissenschaftlichung sozialer Arbeit und einer Professionalisierung der Mitarbeiterschaft Entwicklungen innerhalb evangelischer Pflege- und Betreuungseinrichtungen, die Ausdruck eines Transformationsprozesses waren.<sup>25</sup> Dieser Prozess war unter anderem durch den Wandel von christlichen Fürsorge- und Verwahranstalten hin zu pflegerischen Dienstleistungsunternehmen zwischen den 1960er und 1980er Jahren geprägt.<sup>26</sup>

Getragen wurde der einrichtungsinterne Transformationsprozess vor allem von zwei übergreifenden Entwicklungen: Eine erste Entwicklung vollzog sich in den 1960er und 1970er Jahren, die nach Hartmut Kaelble eine „Glanzzeit des Wohlfahrtsstaates“<sup>27</sup> markierten. Diese zeichnete sich durch sozialpolitische Reformen ebenso aus wie durch den Ausbau neuer sozialer Dienste, neue Versorgungsprogramme und neue Betreuungs- und Pflegestandards. Günther Hockerts betont, dass in dieser Phase des Sozialstaates wissenschaftliche Expertisen einen immer größeren Stellenwert einnahmen.<sup>28</sup> In dieser Zeit etablierte sich ein „Milieu von Sozialarbeitern, Sozialmediziner, Sozialversicherungsexperten, Sozialrechtlern, Sozialpolitikern, Angestellten der Sozialbürokratien, Sozialpsychologen und Therapeuten“, das Kaelble als „Sozialstaatsmilieu“ bezeichnet.<sup>29</sup> Diese Entwicklung hatte folgenreiche Auswirkungen auf diakonische Einrichtungen, die seit dem Bundessozialhilfegesetz von 1961 tief in den bundesdeutschen Sozialstaat integriert waren.<sup>30</sup> Die Diakonie profitierte zwar ebenfalls vom Ausbau sozialstaatlicher Angebote, wohlfahrtsstaatlichen Pilotprojekten und der finanziellen Unterstützung des Staates; doch die diakonischen Einrichtungen spürten zunehmend, wie die Modernisierung staatlicher Pflege- und Betreuungseinrichtungen und die höhere fachliche Arbeitsqualität zu einer Bedrohung für die Existenzberechtigung der Diakonie geworden waren. Auf dem diakonischen Kongress von 1966 warnten

---

<sup>25</sup> Schmuhl, Winkler: Aufbrüche und Umbrüche, S. 45.

<sup>26</sup> Zu dieser Entwicklung siehe: Schäfer: Von der Barmherzigkeit zur gesellschaftlichen Mitverantwortung; sowie die Beiträge in Henkelmann, Jähnichen, Kaminsky, Kunter (Hg.): Abschied von der konfessionellen Identität?

<sup>27</sup> Kaelble: Sozialgeschichte, S. 340.

<sup>28</sup> Hockerts: Sozialstaat, S. 183.

<sup>29</sup> Kaelble: Sozialgeschichte, S. 343.

<sup>30</sup> Jähnichen: Reformmodell, S. 182.

einige Vertreter der Diakonie gar davor, man dürfe nicht „museumsreif“<sup>31</sup> werden. In den folgenden Jahren strebte man daher eine umfassende Modernisierung der Diakonie an, die von der fachlichen Qualifizierung bis hin zu einem neuen Selbstverständnis diakonischen Handelns reichen sollte.

Die sozialstaatliche Entwicklung war jedoch nicht die einzige Herausforderung, vor der die Evangelische Kirche und die Diakonie standen. Hinzu kam eine zweite Entwicklung: eine generelle Auflösung konfessioneller Milieus, die sich insbesondere in der Evangelischen Kirche in einer regelrechten Austrittswelle von Kirchenmitgliedern bemerkbar machte. Waren 1967 44.000 Kirchenmitglieder ausgetreten, stieg die Zahl der Kircheng Austritte 1970 auf 203.000.<sup>32</sup> In diesen Zahlen äußerte sich eine gewandelte Einstellung der Bevölkerung zur Religion. Kirchliche Organisationsformen, traditionelle Riten und die Bindung an eine Kirche allgemein hatten für viele Menschen keine Bedeutung mehr. Thomas Großbölting sieht in diesen Entwicklungen eine „Epochenschwelle überschritten“<sup>33</sup>, die von einem Bedeutungsverlust der Kirchlichkeit geprägt war. Das religiöse Feld, so Großbölting, individualisierte sich und wurde pluraler, das religiöse „Anders-Sein oder gar die Abstinenz [...] stellte keinen Ausnahmefall mehr dar“<sup>34</sup>. Wie Axel Schildt und Detlef Siegfried darlegen, wandten sich insbesondere junge Menschen, und damit der kirchliche Nachwuchs, entweder ganz von den Kirchen ab oder forderten Reformen.<sup>35</sup> Dies habe allerdings nicht zu einem „Bedeutungsverlust des Religiösen“<sup>36</sup> geführt, wie Schildt und Siegfried betonen. Vielmehr habe sich, getragen von antiautoritären und sozialistischen Strömungen innerhalb der Evangelischen Kirche, ein „kritische[r] Partizipationswille einer Kirche von unten“<sup>37</sup> gezeigt. Diese Entwicklungen wirkten sich – nicht zuletzt aufgrund des Einflusses der neuen sozialen Bewegungen und eines generationellen Wandels innerhalb der Mitarbeiterschaft – auch auf die Diakonie aus. Eine jüngere Mitarbeitergeneration hinterfragte zunehmend traditionelle hierarchische „Disziplinierungsstrukturen“ innerhalb von Anstaltseinrichtungen und übte Kritik an bisherigen Formen diakonischen Han-

---

<sup>31</sup> Ebd., S. 183.

<sup>32</sup> Wehler: Deutsche Gesellschaftsgeschichte, S. 367.

<sup>33</sup> Großbölting: Der verlorene Himmel, S. 179.

<sup>34</sup> Ebd., S. 176–179, Zitat S. 178.

<sup>35</sup> Schildt, Siegfried: Deutsche Kulturgeschichte, S. 356–357.

<sup>36</sup> Ebd., S. 357.

<sup>37</sup> Ebd., S. 358.

delns.<sup>38</sup> Zwar durchliefen auch Einrichtungen anderer Trägerorganisationen ähnliche Prozesse, doch setzten sie beispielsweise in katholischen Einrichtungen erst später und nicht in einem so umfassenden Maß wie in protestantischen Institutionen ein.<sup>39</sup>

Daraus folgt eine wesentliche Richtungsentscheidung für die vorliegende Arbeit: Sie ist keine Studie über *die* Geschichte *des* Zivildienstes. Für eine Gesamtgeschichte des Zivildienstes müssten ebenso Zivildienststellen der Caritas, der Arbeiterwohlfahrt, des Deutschen Roten Kreuz, der Deutschen Krankenhausgesellschaft sowie zahlreiche weitere private und staatliche Einrichtungen berücksichtigt werden. Zwar vollzogen sich auch in Einrichtungen anderer Träger Transformationsprozesse, doch wiesen sie jeweils eigene Spezifika auf und unterschieden sich somit mindestens graduell von den Wandlungsprozessen in evangelischen Einrichtungen.<sup>40</sup> Zugleich hatten die jeweiligen Träger von Pflege- und Betreuungseinrichtungen unterschiedliche politische Standpunkte zum Thema Zivildienst und auch die Anzahl der Stellen für Zivildienstleistende unterschied sich je nach Träger erheblich.<sup>41</sup> Vor dem Hintergrund dieser komplexen Einrichtungslandschaft und der mannigfaltigen Verflechtungen der jeweiligen historischen Entwicklungen in den Einrichtungen, die nur schwer aufzulösen und historisch im Zusammenhang mit Zivildienstleistenden zusammenzubringen und zu analysieren sind, setzt sich die vorliegende Studie selbst Grenzen: Sie fokussiert sich auf Zivildienstleistende in evangelischen Einrichtungen, da wie oben dargelegt die Geschichte des Zivildienstes eng mit der Geschichte der Evangelischen Kirche und evangelischen Einrichtungen verflochten ist. In Letzteren begann im April 1961 die Geschichte des Zivildienstes und fast zeitgleich vollzogen sich in ihnen tiefgreifende Transformationsprozesse. Daher soll die Rolle von Zivildienstleistenden in evangelischen Dienststellen im Kontext der dortigen spezifischen Transformationsprozesse ausgelotet werden. Die Studie fragt daher nach der historischen Relevanz von Zivildienstleistenden für die Transformationsprozesse innerhalb von evangelischen Einrichtungen.

---

<sup>38</sup> Damberg, Jähnichen: Neue Soziale Bewegungen und das soziale Engagement der Konfessionen, Zitat S. 17.

<sup>39</sup> Ebd.

<sup>40</sup> Siehe zur Geschichte der Wohlfahrtsverbände u. a.: Kufferath, Mittag: Geschichte der Arbeiterwohlfahrt; Riesenberger: Das Deutsche Rote Kreuz; Hammerschmidt: Wohlfahrtsverbände; Langner: Formierte Gesellschaft; Gabriel: Caritas; Lehner: Wandel.

<sup>41</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, bes. S. 11–26, S. 421.

Diese Fragestellung behandelt Patrick Bernhard, der die bisher einzige umfassende Studie zur Geschichte des westdeutschen Zivildienstes vorlegte, nur am Rande.<sup>42</sup> Ihn interessieren vielmehr die exogenen Einflüsse – also diejenigen außerhalb der Einrichtungen – auf den Zivildienst. So fragt er danach, welche Auswirkungen die Studentenproteste in den späten 1960er Jahren auf den Zivildienst und die Einrichtungen hatten.<sup>43</sup> Bernhard kommt zu dem Schluss, dass die „68er-Revolte“ und politische „Aktivisten“ unter den Zivildienstleistenden allenfalls einen geringen Einfluss auf andere Zivildienstleistende, die Reformgesetzgebung des Zivildienstes und deren Dienststellen hatten.<sup>44</sup>

Dieses plausible Ergebnis aufgreifend, stellt sich die Frage, welche Einflüsse denn stattdessen für den Zivildienst maßgeblicher waren. In der vorliegenden Studie richtet sich der Blick stärker als bei Bernhard auf die Einrichtungen selbst, denn ihre institutionellen Logiken sowie die Spezifika der verschiedenen Generationen von Zivildienstleistenden beeinflussten die Ausgestaltung des Zivildienstes stark – immer auch, aber eben nicht allein, in Auseinandersetzung mit größeren gesellschaftlichen Entwicklungen. Aufgrund des Fokus auf die Einrichtungen gerät ein Forschungsfeld in den Blick, das erst nach dem Erscheinen von Patrick Bernhards Studie in der Geschichtswissenschaft stärker Beachtung fand: die Pflegegeschichte. Vor allem pflegehistorische Studien mit einem Schwerpunkt auf evangelischen Einrichtungen legen nahe, dass Zivildienstleistende durchaus aktiv Wandlungsprozesse in ihren Dienststellen anstießen. So zählen Hans-Walter Schmuhl und Ulrike Winkler in ihren Arbeiten über evangelische Pflege- und Betreuungseinrichtungen Zivildienstleistende zu einer Mitarbeitergruppe, die seit den 1970er Jahren „Aufbrüche und Umbrüche“ angestoßen habe.<sup>45</sup> Durch sie und andere Mitarbeitende sei das „Gedankengut“ der neuen sozialen Bewegungen „in den Alltag diakonischer Einrichtungen ein[gesickert]“ und habe „diesen langsam, aber nachhaltig“ verändert.<sup>46</sup> In ihren Studien befassen sich Schmuhl und Winkler allerdings nur peripher mit Zivildienstleistenden; sie fokussieren stattdessen auf Heilpädagogen, Psychologen, Sozialpädagogen und andere Berufsgruppen. Eine Einzelstudie

---

<sup>42</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte.

<sup>43</sup> Ebd., S. 2–5.

<sup>44</sup> Ebd., S. 401–404, Zitate S. 400–401.

<sup>45</sup> Schmuhl, Winkler: Aufbrüche und Umbrüche, S. 50.

<sup>46</sup> Ebd.

über Zivildienstleistende und ihre Rolle in den Transformationsprozessen evangelischer Einrichtungen liegt somit bisher nicht vor.

Da die meisten Zivildienstleistenden ihren Dienst vor allem in Pflege-, Heim- und Betreuungseinrichtungen absolvierten, versteht sich die vorliegende Arbeit als Beitrag zur Pflegegeschichte. Standen bisher vor allem Arztberufe im Fokus pflegehistorischer Arbeiten, verlagert sich dieser insbesondere seit dem Erscheinen zweier Sammelbände von Pierre Pfütsch zunehmend auch auf nichtärztliche Gesundheitsberufe.<sup>47</sup> Vor dem Hintergrund eines sich stetig wandelnden und ausdifferenzierenden Feldes untersuchen die Autorinnen und Autoren der beiden Sammelbände, wie sich neue Berufe im Gesundheitsbereich herausbildeten, transformierten, auflösten oder mit anderen Berufen fusionierten. Dabei analysieren die Pflegehistorikerinnen und -historiker interprofessionelle sowie intraprofessionelle Aushandlungsprozesse.<sup>48</sup> Wie bereits der Titel „Marketplace, Power, Prestige. The Healthcare Professions’ Struggle for Recognition“ des neuesten Sammelbandes andeutet, zeigen die Autorinnen und Autoren, dass die Herausbildung neuer oder die Transformation älterer Berufe im Gesundheits- und Pflegewesen selten konfliktfrei verlief: Die Akteure rangen stets um (berufliche) Anerkennung, Macht, Ressourcen und Prestige. Wie Zivildienstleistende in diesem Prozess zu verorten sind und wie sich ihre Beziehungen zu den sich wandelnden Pflege- und Dienstverständnissen sowie den neuen Mitarbeitergruppen in evangelischen Einrichtungen gestalteten, soll in der vorliegenden Arbeit analysiert werden. Mit ihrem Blick auf Zivildienstleistende kann sie einen Beitrag dazu leisten, pflegehistorische Analysen über die vielfältigen Entwicklungen und Aushandlungsprozesse zu erweitern. Wurden die facettenreichen Wandlungsphänomene in pflegehistorischen Studien bisher anhand von Ärzten und neuen Professionen untersucht, ermöglicht der Fokus auf Zivildienstleistende, diese Prozesse anhand einer nicht spezialisierten Mitarbeitergruppe zu analysieren und zu eruieren, welche Funktion Nicht-Fachkräfte in diesen Prozessen hatten. Zivildienstleistende waren jedoch auch jenseits ihrer Arbeitsbereiche Teil der Welt ihrer evangelischen Dienststellen: Sie arbeiteten, aßen und schliefen in ihren Beschäf-

---

<sup>47</sup> Hähner-Rombach, Pfütsch: Einführung, S. 7; Pfütsch (Hg.): Marketplace, Power, Prestige.

<sup>48</sup> Zu den interprofessionellen Aushandlungsprozessen siehe u. a.: Nolte: The Debate on ‚Nurse Anaesthetists‘ in West Germany during the 1950s and 1960s; Thrower: „An Extension of Nursing Practice“. Zu den intraprofessionellen Aushandlungsprozessen siehe u. a.: Boschma: Negotiating Electroconvulsive Therapy (ECT) in Dutch Psychiatry; Hähner-Rombach: Mothers on Children’s Wards.

tigungsstellen, die ihnen hierfür Zimmer bereitstellten. Vor allem aber verbrachten die jungen Männer auch einen Großteil ihrer Freizeit in ihren evangelischen Dienststellen, in denen neben denjenigen, die sie tagsüber pflegten und betreuten, ansonsten hauptsächlich Pfarrer, Pastoren, Diakone und Diakonissen lebten.

Dies barg Konfliktpotenzial, da im konfessionellen Dienstverständnis keine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit, Beruf und Privatsphäre existierte, wie sie weltliche Arbeitgeber und -nehmer kannten. Hinzu kommt, dass sich die Jugend- und Freizeitkultur der mittleren 1960er Jahre nach Detlef Siegfried durch einen Nonkonformismus, ein Aufbegehren gegen Autoritäten und den Wunsch nach individuellen Ausdrucksformen auszeichnete.<sup>49</sup> Jugendliche und junge Erwachsene hörten nicht nur laut Musik. Zur Jugendkultur konnte ebenso der Konsum von Alkohol und Drogen gehören. Die Jugendkultur stand damit in vielerlei Hinsicht konträr zu den Werten, die evangelische Pflege- und Betreuungseinrichtungen von ihren konfessionsgebundenen Mitarbeitenden vertreten sehen wollten. Wie gestaltete sich also unter diesen Bedingungen das Zusammenleben so verschiedener Personengruppen? Vor welche Herausforderungen konnten Zivildienstleistende evangelische Einrichtungen stellen, als sie Anfang der 1960er Jahre ihr gewohntes Freizeitverhalten in dieses neue Umfeld einbrachten?

Das Jahr 1961 markiert den Anfang des Untersuchungszeitraums dieser Arbeit, da in diesem Jahr die ersten Zivildienstleistenden ihren Dienst in einer Beschäftigungsstelle absolvieren mussten. Zugleich setzten die in der vorliegenden Arbeit zu untersuchenden Wandlungsprozesse innerhalb evangelischer Einrichtungen in den 1960er Jahren ein und entfalteten ihre stärkste Dynamik in den 1970er und 1980er Jahren. Das Ende der 1980er Jahre stellt gleichsam das Ende des Untersuchungszeitraums dieser Arbeit dar. Um die über den Transformationsprozess hinausgehenden Langzeitwirkungen von Zivildienstleistenden auf ihre Dienststellen zu analysieren, wäre ebenso ein anderes Jahr als Ende des Untersuchungszeitraums von Bedeutung gewesen: Auf den ersten Blick erscheint das Jahr 2011 als ein weiteres mögliches Ende des Untersuchungszeitraums, weil der Wehrdienst – und damit einhergehend auch der Zivildienst – seit diesem Jahr auf unbestimmte Zeit ausgesetzt wurde. Und dennoch endet diese Arbeit bereits Ende der 1980er Jahre. Dafür sprechen vor allem zwei Gründe: Zum einen die Quellenlage und zweitens ein konzeptionelles Problem. Aufgrund von Sperr- und

---

<sup>49</sup> Siehe zur Jugendkultur Siegfried: *Time Is on My Side*, S. 209–428.

Schutzfristen war es nicht möglich, für die 1990er oder die 2000er Jahre in den Archiven relevante Akten einzusehen. Wäre dieser Zeitraum einbezogen worden, hätte dies zu einem qualitativen Ungleichgewicht in der Quellengrundlage der jeweiligen untersuchten Zeitabschnitte geführt. Um die nicht zugängliche archivalische Überlieferung für die 1990er bis 2000er Jahre auszugleichen, hätte sich die Arbeit ausschließlich auf publizierte Quellen stützen müssen, wofür vor allem Magazin-, Tages- oder Wochenzeitungsartikel infrage gekommen wären. Es wäre aber unmöglich gewesen, eine Geschichte des Zivildienstes zu schreiben, die von den Einrichtungen und damit vom Arbeitsort der Zivildienstleistenden ausgeht, wie dies für die 1960er bis 1980er Jahre möglich ist.

Zum anderen ginge mit einem Untersuchungszeitraum bis 2011 ein konzeptionelles Problem einher, das das Forschungsdesign der Studie tangiert: Mit der Wiedervereinigung 1989/90 wurde der Wehr- und Zivildienst in den sogenannten neuen Bundesländern eingeführt. Die Einrichtungen für Zivildienstleistende in den neuen Bundesländern litten jedoch in den 1990er Jahren wesentlich stärker als diejenigen in den alten Bundesländern unter finanziellen Engpässen, zum Teil katastrophaler Ausstattung und akuter Personalnot.<sup>50</sup> Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland machten sich aber nicht nur auf der Seite der Einrichtungen bemerkbar. Auch die Zivildienstleistenden der neuen Bundesländer unterschieden sich von ihren westdeutschen Zivildienstkollegen. Zwar gehörten die wehr- und zivildienstpflichtigen jungen Männer aus den neuen Bundesländern einer in der DDR sozialisierten Generation an, deren Jugendkultur schon vor der Wiedervereinigung Verwestlichungstendenzen aufgewiesen hatte.<sup>51</sup> Die Jugendkulturen aus West- und Ostdeutschland mögen daher neben Unterschieden auch viele Gemeinsamkeiten aufgewiesen haben. Für die vorliegende Arbeit ist jedoch entscheidend, dass die Wehr- und Zivildienstpflichtigen aus den neuen Bundesländern keinen Zivildienst kannten – während sich ihre Altersgenossen aus den alten Bundesländern bereits seit den 1960er Jahren untereinander austauschten, ob man lieber Wehrdienst leisten oder ihn verweigern sollte. Zudem hatten sich in Westdeutschland in einem langjährigen Integrationsprozess zwischen Zivildienstleistenden und Beschäftigungsstellen feste soziale und institutionelle Gefüge herausgebildet. Die ostdeutschen

---

<sup>50</sup> Siehe dazu die Beiträge im Sammelband von Laudien, Dreier-Horning (Hg.): *Jugendhilfe und Heimerziehung im Sozialismus*.

<sup>51</sup> Siehe dazu die Beiträge im Sammelband von Seeck (Hg.): *Das Begehren, anders zu sein*.



Beschäftigungsstellen und Zivildienstleistenden starteten demgegenüber jedoch quasi von null an. Dort begann nun erst ein entsprechender Integrationsprozess. Ginge man für die vorliegende Arbeit also über die Wende 1989/90 hinaus, müssten diese Unterschiede daher zwingend berücksichtigt werden. Dann wäre die Arbeit jedoch ungewollt eine Vergleichsstudie, die die Integration von Zivildienstleistenden in Westdeutschland zu der Integration von Zivildienstleistenden in Ostdeutschland ins Verhältnis setzt.

Das Forschungsvorhaben greift sowohl auf publizierte Quellen als auch auf Archivquellen zurück, die erstmals gesichtet und ausgewertet wurden. Die relevantesten Archive und ihre Bestände sollen an dieser Stelle vorgestellt werden. Zu diesen gehört der Bestand „Zivildienst“ des Hauptarchivs der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel (kurz Bethel). Bethel bildete und bildet noch heute die größte evangelische Pflege- und Betreuungseinrichtung in Deutschland.<sup>52</sup> Der Archivbestand enthält unter anderem Dokumente zu Arbeits- und Dienstregelungen, Veranstaltungen, Lehrgängen, angenommene und abgelehnte Bewerbungen von Zivildienstpflichtigen, Dienstzeugnisse und Schriftwechsel zwischen Zivildienstleistenden oder mitunter sogar deren Eltern und dem Betheler Zivildienstbeauftragten sowie Schriftwechsel zwischen der Dienststelle in Bethel und anderen Dienststellen. Die Dokumente erlauben somit einen Einblick in die Geschichte von Zivildienstleistenden von ihrer Bewerbung und ihrer Ankunft in der Dienststelle über ihren Arbeitsalltag bis hin zu ihrem Ausscheiden aus dem Zivildienst. Aufgrund der Vielfalt an Arbeitsfeldern in Bethel, die anhand des Zivildienstbestands ersichtlich werden, und des Umstands, dass Zivildienstleistende nicht an einzelne Tätigkeiten gebunden waren, sondern von Arbeitsfeld zu Arbeitsfeld ‚springen‘ konnten, kann der Integrationsprozess von Zivildienstleistenden in verschiedenen Arbeitsfeldern berücksichtigt werden. Zugleich beherbergt der Bestand neben Beschwerdebriefen von Zivildienstleistenden an ihre Vorgesetzten auch Rundschreiben von Zivildienstleistenden an andere Zivildienstleistende sowie Korrespondenzen zwischen den Vorgesetzten untereinander, aber auch an die Zivildienstleistenden. Auf diese Weise können inter- und intraspezifische Ansichten der verschiedenen Akteursgruppen nachvollzogen werden.

---

<sup>52</sup> Dahlgrün: Christliche Spiritualität, S. 312; Scheerer: Seelsorge und/oder Psychotherapie, S. 6.

Ebenso relevant wie der Bestand „Zivildienst“ des Betheler Hauptarchivs sind die Bestände des Landeskirchlichen Archivs Stuttgart. Dort befinden sich die Dokumente der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer und Dokumente des Beauftragten der Evangelischen Landeskirche für Fragen der Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistenden. Die Bestandsakten beinhalten amtliche Rundschreiben, interne Informationsblätter der regionalen Dienststellen an ihre Zivildienstleistenden sowie zahlreiche Korrespondenzen, die von Zivildienstleistenden, Dienststellen in der Region Württemberg, Behörden und Ministerien und der „Evangelischen Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer“ selbst stammen. In den Akten sind unter anderem Planungen und Durchführungen von Lehrgängen ebenso dokumentiert wie die Arbeitsbedingungen für Zivildienstleistende in den regionalen süddeutschen Beschäftigungsstellen und die Beziehung der Zivildienstleistenden zu der Mitarbeiterschaft. Da die Bestände die Akten des Landeskirchlichen Zivildienstbeauftragten und der bundesweit aktiven Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung von Kriegsdienstverweigerern umfassen, bieten die Dokumente darüber hinaus einen einmaligen Einblick in die Arbeit einer zwischen Zivildienstleistenden und ihren Vorgesetzten vermittelnden Instanz, die für alle Akteure sowohl Ansprechpartner für einfache Fragen war als auch bei aufgetretenen Konflikten lösungsorientiert eingriff.

Auch die Bestände des Landeskirchlichen Archivs der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit Sitz in Kiel wurden eingesehen. Da in diesen Beständen Akten von kleineren Zivildienststellen mit wenigen Mitarbeitenden überliefert sind, kann für die Analyse berücksichtigt werden, ob Zivildienstleistende in großen Einrichtungen wie Bethel eine andere Rolle hatten und sich andere Akteurskonstellationen ausmachen lassen als in kleinen Dienststellen. In den Beständen des Landeskirchlichen Archivs in Kiel befinden sich Akten aus verschiedenen norddeutschen Einrichtungen und zahlreiche Korrespondenzen des Beauftragten für Kriegsdienstverweigerer der Nordelbischen Landeskirche mit den einzelnen Dienststellen sowie mit Kriegsdienstverweigerern und Zivildienstleistenden. Wie auch im umfangreichen Aktenbestand im Hauptarchiv Bethel beinhalten die Akten des Landeskirchlichen Archivs in Kiel Beschwerdebriefe, An- und Nachfragen sowie Bewerbungsschreiben von Zivildienstleistenden mitsamt den Antworten einzelner Dienststellen oder des Zivildienstbeauftragten. Ebenso erlauben die Kieler Bestände einen Einblick in das Verhältnis zwischen zivildienstpflichtigen Männern und Zivildienststellen während der Bewerbungsphase.

Anhand der Bewerbungsschreiben lässt sich herausarbeiten, welche Erwartungen sowohl Einrichtungen an ihre Dienstleistenden als auch Letztere an ihre Einrichtungen hatten. In der vorliegenden Studie sind mit den Akten aus den Archiven in Bethel, Stuttgart und Kiel also archivalische Überlieferungen einzelner Pflegeeinrichtungen berücksichtigt. Sie erlauben einen detaillierten Blick in die Einrichtungen, in denen Zivildienstleistende monatelang arbeiteten und lebten.

Die Ebene übergeordneter behördlicher, ministerialer und kirchlicher Stellen bleibt dennoch nicht außen vor. Hierfür wurden Akten aus dem Bundesarchiv in Koblenz sowie Bestände des Archivs des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung in Berlin ausgewertet. Ins Bundesarchiv in Koblenz sind die Akten des Archivs des ehemaligen Bundesamtes für den Zivildienst, das zuletzt dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstand, überführt worden. Die Akten des damaligen Bundesamtes für den Zivildienst und weitere Akten aus dem Bundesministerium wurden für die vorliegende Arbeit ausgewertet. Da die zeitgenössischen amtlichen Stellen vor allem in Berichten ‚besondere Vorkommnisse‘ festhielten, zu denen Disziplinarmaßnahmen gegen Zivildienstleistende, Gerichtsakten und umfangreiche Dokumentationen über den Verlauf von einzelnen Protestaktionen und bundesweiten Streiks von Kriegsdienstverweigerern gehörten, könnte der Eindruck entstehen, es habe ständig Konflikte zwischen Zivildienstleistenden und ihren Dienststellen gegeben. Um eine solche einseitige Darstellung zu vermeiden, die auf die Überlieferung staatlicher Stellen zurückzuführen ist, werden in der vorliegenden Studie die Akten aus dem Bundesarchiv mit den Quellen aus den Einrichtungen ergänzt. Auf diese Weise bleiben geschilderte Konflikte nicht unberücksichtigt, sie werden jedoch an die Frage gekoppelt, wie Zivildienstleistende und ihre Dienststellen zu diesen Konflikten standen, wie repräsentativ sie für das Phänomen Zivildienst waren und wie die jeweiligen Akteure Konflikte auflösen wollten.

In den Archivalien der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes befinden sich wiederum Korrespondenzen mit Dienststellen und Zivildienstleistenden aus allen Regionen Deutschlands. Die Hauptgeschäftsstelle informierte einzelne Einrichtungen nicht nur über neue Gesetzesvorgaben, interne Beschlüsse und Richtlinien, sondern war zugleich auch Ansprechpartnerin und Mediatorin in Situationen, in denen sowohl Zivildienstleistende als auch ihre Beschäftigungsstellen Rat suchten. Die Auswertung

dieses Aktenbestandes erlaubt es herauszufinden, inwiefern übergeordnete Stellen wie die Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes sich zu Vorfällen und Entwicklungen in einzelnen Einrichtungen positionierten.

Überdies wurde auf veröffentlichte Schriften zurückgegriffen. Hier ist vor allem die Monatszeitschrift „zivil – Zeitschrift für Kriegsdienstverweigerer“ zu nennen, die vom Verband der Kriegsdienstverweigerer in der „War Resisters’ International e. V.“ herausgegeben wurde. In „zivil“ erschienen zahlreiche Erfahrungsberichte von Zivildienstleistenden, die sie nachträglich oder noch während ihrer aktiven Dienstzeit verfassten. Die Erfahrungsberichte richteten sich an andere Zivildienstleistende – sowohl an aktive als auch an Dienstpflichtige, die noch auf der Suche nach einer Zivildienststelle waren. Diese Schilderungen erlauben Antworten auf die Fragen, wie Zivildienstleistende ihre Vorgesetzten, andere Mitarbeitergruppen sowie ihre Dienststelle insgesamt wahrnahmen und wie sie sich selbst in dem Mitarbeitergefüge verorteten. Darüber hinaus ergänzt dieser Quellentypus die Archivalien aus den Einrichtungen, die eher die Perspektive der Vorgesetzten wiedergeben. Beide Quellenarten zusammengekommen ermöglichen es auszuloten, inwiefern sich Zivildienstleistende an die Bedingungen vor Ort anpassten und wo sie ausscherten, wo sie eigene Akzente setzten und wo sie den Wandel in ihren Dienststellen beförderten oder ausbremsten.

Die vorliegende Studie ist in drei Themenkomplexe gegliedert: Im ersten Teil (Kapitel 2) werden am Beispiel zeitgenössischer Studien damalige Kontroversen, Frage- und Problemhorizonte aufgezeigt, die entlang des Themas Zivildienst verliefen. Indem diese Studien den „Problemkontext der Zeit“ widerspiegeln,<sup>53</sup> geben sie einen Eindruck davon, wie Politiker, Sozialwissenschaftler, Juristen und Journalisten über das Thema Zivildienst sprachen und wie sie Kriegsdienstverweigerer sowie Zivildienstleistende wahrnahmen. Zugleich dient dieser Abschnitt als ein Einstieg in den Hauptteil der vorliegenden Studie: Denn Pflege- und Betreuungseinrichtungen stellten zivildienstpflichtige Männer vor dem Hintergrund dieser Debatten ein und waren selbst Teil von diesen. Die Wahrnehmung von Zivildienstleistenden hatte Einfluss darauf, ob Leiter von evangelischen Zivildienststellen Dienstleistende in ihre Einrichtung aufnahmen und wie sie diese ins Mitarbeitergefüge integrieren wollten. Die Analyse dieses Integrationsprozesses während der 1960er Jahre bildet dabei den Schwerpunkt des zweiten

---

<sup>53</sup> Ziemann: Sozialgeschichte und Empirische Sozialforschung, S. 144; Zitat: Doering-Manteuffel, Raphael: Nach dem Boom, S. 76.

Themenkomplexes (Kapitel 3): Als 1961 die ersten Zivildienstleistenden in evangelische Einrichtungen kamen, befanden sich diese Einrichtungen in einer Präformationsphase, „in der sich ein grundlegender Wandel unterschwellig bereits anbahnte, ohne dass dies vorerst im Alltag diakonischer Einrichtungen seinen sichtbaren Niederschlag gefunden hätte“<sup>54</sup>. Die Rolle von Zivildienstleistenden in dieser Phase des Wandels ist in der Forschung bisher unberücksichtigt geblieben. Die anvisierte Analyse dieses ersten Jahrzehnts in der Geschichte des Zivildienstes gibt Aufschluss darüber, wie Zivildienstleistende zu diesen einsetzenden Wandlungsphänomenen standen und ob bzw. inwiefern sie diese mit hervorbrachten. Ein weiterer Schwerpunkt liegt schließlich auf den 1970er bis 1980er Jahren, die im dritten Themenkomplex (Kapitel 4) behandelt werden: In diesen Jahren befanden sich diakonische Einrichtungen in einer Transformationsphase, „in der sich die innere Ordnung der Heime von Grund auf wandelte“<sup>55</sup>. In den Unterkapiteln zu diesem Zeitabschnitt soll insbesondere analysiert werden, wie sich erstens die Wandlungsprozesse auf den Integrationsprozess von Zivildienstleistenden auswirkten und wie zweitens Zivildienstleistende zu diesen Veränderungen in ihren Beschäftigungsstellen standen und welche Rolle Zivildienstleistende in diesen Wandlungsprozessen hatten.

## 2. Geschichte des Zivildienstes im Zeichen zeitgenössischer Debatten und Untersuchungen

Am 20. Januar 1960 trat nach langjährigen politischen Debatten und Kontroversen das „Gesetz über den zivilen Ersatzdienst“ in Kraft.<sup>56</sup> Die politischen Entscheidungsträger in Bonn und in den Landesparlamenten hatten mehr als zehn Jahre über dieses Gesetz gestritten, das Wehrpflichtigen ermöglichte, statt des Wehrdienstes einen zivilen Ersatzdienst abzuleisten. Die Einführung des Ersatzdienstes zog sich vor allem wegen unterschiedlicher Auffassungen zwischen und innerhalb der Parteien über die rechtliche und organisatorische Ausgestaltung des Dienstes in die Länge. Jahrelang konnte keine mehrheitsfähige Einigung erzielt werden.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> Schmuhl, Winkler: Aufbrüche und Umbrüche, S. 45.

<sup>55</sup> Ebd.

<sup>56</sup> Natter: „Ziviler Ersatzdienst“, S. 68.

<sup>57</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, insbes. S. 11–62.

In den politischen Debatten und der Frage, wie der zivile Ersatzdienst gestaltet sein soll, spiegelten sich nicht zuletzt Weltanschauungen der politisch Verantwortlichen wider. So gab Theodor Heuss bereits 1949, als das Recht auf Kriegsdienstverweigerung in das Grundgesetz aufgenommen wurde, zu bedenken, dass die Wehrpflicht ein „legitime[s] Kind der Demokratie“<sup>58</sup> sei, und befürchtete „im Ernstfall einen Massenverschleiß des Gewissens“<sup>59</sup> unter den Wehrpflichtigen. Heuss spielte mit seiner Aussage darauf an, dass der Parlamentarische Rat mit 13 zu 7 Stimmen die Formulierung in das Grundgesetz aufnahm, dass „[n]iemand gegen sein Gewissen zum Kriegsdienst mit der Waffe gezwungen werden [darf].“<sup>60</sup> Kurt Schumacher betonte im Jahr 1950: „[w]enn wir im Sinne der SPD eine Wehrverfassung bekommen, dann gibt es keine Kriegsdienstverweigerer!“<sup>61</sup> Neben Heuss und Schumacher mutmaßten parteiübergreifend viele Politiker, durch das Grundrecht auf Kriegsdienstverweigerung könne die Bundeswehr geschwächt und eine aufzubauende Landesverteidigung unmöglich gemacht werden. Deshalb wollte kein Bundesminister den ‚schwarzen Peter‘ zugeschoben bekommen und verantwortlich für die administrative Umsetzung und Kontrolle des knapp zehn Jahre später eingeführten Zivildienstes sein. Zu groß waren die Befürchtungen, dass man von Wählerinnen und Wählern abgestraft worden wäre, wenn man bei der vermeintlichen Schwächung der Bundeswehr mitgewirkt hätte.<sup>62</sup>

Die Kritik am Zivildienstgesetz riss auch mehr als zehn Jahre nach dessen Inkrafttreten nicht ab. Als der „zivile Ersatzdienst“ 1973 in „Zivildienst“ umbenannt wurde und die Anzahl der Kriegsdienstverweigerer anstieg, unterstrichen erneut Politiker ihre Kritik am Zivildienst und an Kriegsdienstverweigerern. Für Gerhard Baumann, der nach dem Zweiten Weltkrieg zunächst Bundestagskandidat der Deutschen Partei war und später dem rechtskonservativen Rand der CSU angehörte, war das Grundrecht auf Kriegsdienstverweigerung ein „gesellschaftspolitisches Problem“, denn „lebhaft aktive Gruppen“ hätten das Grundrecht „zu einem Kampfinstrument gegen die Sicherheitspolitik und die Bundeswehr, gegen die grundgesetzliche und die gesellschaftspolitische Struk-

---

<sup>58</sup> Wette: Deutsche Erfahrungen mit der Wehrpflicht 1918–1945, S. 92.

<sup>59</sup> Bucerius: „Verweigerung und Gewissen. Das Grundgesetz wurde gegen seine Väter ausgelegt“. In: DIE ZEIT vom 23.12.1977.

<sup>60</sup> Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, Artikel 4, Absatz 3.

<sup>61</sup> Bucerius: „Verweigerung und Gewissen. Das Grundgesetz wurde gegen seine Väter ausgelegt“. In: DIE ZEIT vom 23.12.1977.

<sup>62</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte.

tur der Bundesrepublik Deutschland umfunktioniert“.<sup>63</sup> Bundeskanzler Willy Brandt rief dazu auf, „denjenigen entgegen[zu]treten, die das unbestrittene Recht der Kriegsdienstverweigerung aus Gewissensgründen zu ganz anderen Zwecken ausnutzen.“<sup>64</sup>

In diesen und vielen weiteren Aussagen spiegelt sich ein Unbehagen vieler Zeitgenossen, insbesondere von Politikern in Regierungs- oder Parteiämtern, gegenüber der Kriegsdienstverweigerung im Allgemeinen und Kriegsdienstverweigerern im Speziellen wider. Dieses Unbehagen beruhte unter anderem darauf, dass sie vermuteten, Kriegsdienstverweigerer würden eine mögliche Schwächung der Bundeswehr nicht nur billigend in Kauf nehmen, sondern geradezu beabsichtigen. Sie befürchteten unter den Kriegsdienstverweigerern „Opportunisten“<sup>65</sup>, „Linksextremisten“<sup>66</sup>, „Feiglinge, Drückeberger oder nützliche Idioten Moskaus“<sup>67</sup>.

Gegen solche pauschalisierende Aussagen protestierten Kriegsdienstverweigererverbände, Vertreter konfessioneller Einrichtungen sowie Zivildienstorganisationen und Zivildienstleistende selbst. Sie bemühten sich, dem Klischee des feigen Kriegsdienstverweigerers und Vaterlandsverrätters entgegenzutreten, indem sie darauf hinwiesen, dass Verweigerer ein gesetzlich verankertes Grundrecht wahrnahmen und ihnen weder ihre Entscheidung leicht falle noch, dass sie sich vor etwas drücken würden. Insbesondere Zivildienstleistende hätten ihrer Ansicht nach einen mindestens ebenso harten Dienst in ihren Einrichtungen geleistet, wie es Soldaten in ihren Einheiten getan haben. Von „Drückebergerei“ könne daher keine Rede sein, so der Tenor. Als Reaktion auf die als diffamierend wahrgenommenen Aussagen veröffentlichte der Verband der Kriegsdienstverweigerer auf der Titelseite seiner Zeitschrift „zivil“ im Mai 1965 eine Kondolenz:

„Wir gedenken mit Hochachtung all der mutigen Männer und Frauen in Deutschland und der Welt, die als Pazifisten, Kriegsdienstverweigerer, Deserteure, unbekannt, namenlos, ungerühmt, wegen ihrer Weigerung, andere zu töten, selbst getötet wurden. Ihr Handeln sei uns Vorbild – unsere Arbeit sei ihr Ruhm!“<sup>68</sup>

---

<sup>63</sup> Baumann: Verteidigungsrecht und Kriegsdienstverweigerung, S. 6.

<sup>64</sup> Bundeskanzler Willy Brandt, zit. n. Gerhard Baumann: Verteidigungsrecht und Kriegsdienstverweigerung, S. 5.

<sup>65</sup> Blendinger: Aufbruch der Kirche in die Moderne, S. 140.

<sup>66</sup> Hammerich: „Stets am Feind!“, S. 397.

<sup>67</sup> Ziegler: Motive und Alternativentwürfe christlicher Pazifisten, S. 28.

<sup>68</sup> Dieses und das folgende Zitat: Titelblatt von: zivil 10 (1965) 5.

Neben diesen Sätzen druckten die Herausgeber eine Fotografie ab, auf der von „SS-Kommandos erschossene deutsche Soldaten in Zivilkleidern, die dem Wahnsinn entkommen wollten“, zu sehen waren. Mit dieser Erinnerungspolitik beabsichtigte der Verband der Kriegsdienstverweigerer zweierlei: Erstens wollte er darauf hinweisen, dass es Zeiten gab, in denen es kein Recht auf Kriegsdienstverweigerung gegeben hatte. Die toten Deserteure und Kriegsdienstverweigerer auf dem Foto sollten darauf aufmerksam machen, welche Konsequenzen ein fehlendes Recht auf Kriegsdienstverweigerung schlimmstenfalls haben konnte. Zweitens wollte der Verband daran erinnern, weshalb es das Recht auf Kriegsdienstverweigerung eigentlich gab. Das seit 1949 in der Bundesrepublik existierende Recht auf Kriegsdienstverweigerung wertete der Verband daher auch als humanen und zivilisatorischen Fortschritt, den es zu schützen galt. Angriffe auf dieses Recht kritisierte der Verband scharf. Zweitens versuchten Befürworter des Grundrechts auf Kriegsdienstverweigerung und des Zivildienstes auf diese Weise das Drückeberger-Image umzukehren. Kriegsdienstverweigerer seien nicht feige, sondern trafen ihre Entscheidung aus heldenhafter und tiefster Überzeugung. Sie seien alles andere als Vaterlandsverräter, indem sie sich dem „Wahnsinn“ sinnloser Kriege entzogen oder sich diesen gar entgegenstellten hätten. Stattdessen stilisierten die Herausgeber der Zeitschrift staatliche Armeen und ihre Soldaten als Aggressor und Gefahr für Deutschland, insbesondere für Zivilisten. Die Titelblatt-Aktion stand stellvertretend für die Ansicht von Kriegsdienstverweigererverbänden, der zufolge Kriegsdienstverweigerer politisch aufgeklärte Personen seien, die sich kritisch mit Politik und Gesellschaftszusammenhängen auseinandersetzten sowie einem blinden Gehorsam wie beim Militär ablehnend gegenüberstünden. Doch ebenso wie die plakative Darstellung des Kriegsdienstverweigerers als Drückeberger war auch das Bild eines angeblich mündigen und seine Entscheidungen kritisch-reflektierenden Kriegsdienstverweigerers ein Stereotyp, hinter dem politische Interessen und der Kampf von Kriegsdienstverweigerern um Anerkennung standen.

In den 1970er Jahren hinterfragten Rechts- und Sozialwissenschaftler diese stereotypen Selbst- und Fremdzuschreibungen und Klischees. Dass sie das Thema Kriegsdienstverweigerung gerade in dieser Dekade für sich entdeckten, war kein Zufall: Zu dieser Zeit stieg die Anzahl der Kriegsdienstverweigerer signifikant an, das Thema Kriegsdienstverweigerung war in der Presse und Politik omnipräsent und die empirische Sozialforschung, die sich mit eben solchen gesellschafts- und politikrelevanten



Fragen beschäftigte, befand sich im Aufschwung<sup>69</sup>. Die öffentliche Präsenz des Themas veranlasste Verteidigungsminister Helmut Schmidt zu der Bemerkung, die Bundesregierung betrachte diese Entwicklung „nicht ohne Besorgnis“<sup>70</sup>. Vor dem Hintergrund fehlender wissenschaftlicher Studien kritisierten Sozial- und Rechtswissenschaftler die öffentlichen Statements von Politikern, Bundeswehrangehörigen und Verfechtern der Kriegsdienstverweigerung als zu vereinfachend. Sie verlangten nach einer Aufklärung darüber, wer aus welchen Gründen den Kriegsdienst verweigert hatte. Die Antwort auf diese Frage sollten jedoch nicht andere geben, sondern insbesondere die Sozialwissenschaftler selbst sahen sich dazu verpflichtet, Aufklärungsarbeit zu leisten. Während sich die Rechtswissenschaftler in ihren Studien zumeist mit der Frage auseinandersetzten, inwiefern in der Rechtspraxis Verweigerer potenziell diskriminiert wurden, beanspruchten Sozialwissenschaftler, mithilfe wissenschaftlicher Methoden ein differenzierteres und empirisch fundiertes Bild von der Persönlichkeits- und Motivationsstruktur von Kriegsdienstverweigerern darstellen zu können.

Im Folgenden sollen exemplarisch einige der sozialwissenschaftlichen Studien vorgestellt und analysiert werden. Die Studien werden dabei als Quellen für die zeitgenössische Selbstwahrnehmung und Selbstbeschreibung verstanden, in denen sich der „Problemkontext der Zeit“ widerspiegelt.<sup>71</sup> Ziel der folgenden Ausführungen ist es, die „wirklichkeitskonstituierende Funktion“<sup>72</sup> der zeitgenössischen Studien für das öffentliche Bild von Kriegsdienstverweigerern und Zivildienstleistenden der 1960er bis 1980er Jahre aufzuzeigen. Die in den Studien aufgeworfenen Fragen nach möglichen Persönlichkeitsstrukturen und die systematische Einteilung von Kriegsdienstverweigerern in Motivgruppen produzierten neues Wissen, das das Bild von Kriegsdienstverweigerern und Zivildienstleistenden sowie Debatten innerhalb und außerhalb von Zivildienststellen nachhaltig beeinflusste.

Früh formulierten empirisch arbeitende Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler ihren Anspruch, gesellschaftliche Wirklichkeiten erfassen und anschaulich darstellen zu können. Bereits 1956 betonten die einflussreiche Sozialforscherin Elisabeth Noelle und ihr späterer Ehemann Erich Peter Neumann: Es ist „das geistig erre-

---

<sup>69</sup> Weischer: Das Unternehmen „Empirische Sozialforschung“, S. 235.

<sup>70</sup> Bundesverteidigungsminister Helmut Schmidt, zit. n. Baumann: Verteidigungsrecht und Kriegsdienstverweigerung, S. 5.

<sup>71</sup> Ziemann: Sozialgeschichte und Empirische Sozialforschung, S. 144; Zitat: Doering-Manteuffel, Raphael: Nach dem Boom, S. 76.

<sup>72</sup> Graf, Priemel: Zeitgeschichte in der Welt der Sozialwissenschaften, S. 482.

gende Element der Umfrageforschung, überkommene, stereotype Formeln, die niemals auf Wirklichkeitsgehalt hin kontrolliert worden waren, umzuwerfen und durch haltbare, begründete Einsichten zu ersetzen.“<sup>73</sup> Kurze Zeit später führten beide weiter aus, dass „Umfragen ein Informationsmittel [sind]. So besteht das hauptsächliche Anliegen [...] auch darin, eine interessierte Öffentlichkeit mit einem auf neuartige Weise gewonnenen Gruppenbild des deutschen Volkes vertraut zu machen.“<sup>74</sup> Noelle und Neumann stehen hier nur stellvertretend für eine Reihe von Sozialforschern, die gleiche Ansprüche vertraten. Für sie war die empirische Sozialforschung eine Kontrollinstanz, die potenzielle in der Öffentlichkeit kursierende Unwahrheiten aufdeckte und zugleich als Korrektivinstanz über die Wirklichkeit aufklärte. Dabei war die Grenze zwischen wissenschaftlicher Aufklärungsarbeit und Erziehungsfunktion für empirische Sozialforscherinnen und -forscher fließend. Es sollten nämlich nicht nur gesellschaftlich-öffentlich verbreitete Unwahrheiten oder falsche Annahmen aufgedeckt werden, sondern – im Jargon von Noelle und Neumann – darüber hinaus „überkommene“, also von den Sozialforschern als nicht mehr zeitgemäß erachtete, Normen und Ansichten ausgemacht und „ersetzt“ werden.<sup>75</sup> Insbesondere die zur empirischen Sozialforschung gehörende Meinungsforschung galt in diesem Zusammenhang als „politisches Erziehungsmittel zur Demokratie“<sup>76</sup>.

Diesen selbst gesetzten Ansprüchen versuchten auch die Studien über Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende gerecht zu werden, die vermehrt ab Mitte der 1970er Jahre durchgeführt und veröffentlicht wurden. Die Autoren legitimierten ihre Studien damit, dass es bisher keine sozialwissenschaftlichen Studien zum Thema Kriegsdienstverweigerung gegeben habe. Die Autoren Volker Möhle und Christian Rabe bemängelten 1972 in ihrer Studie „Kriegsdienstverweigerer in der BRD“, dass das Fehlen wissenschaftlicher Untersuchungen „bereits zu absurden, unwissenschaftlichen Spekulationen“<sup>77</sup> über die Motivation von Kriegsdienstverweigerern geführt habe. Albert Krölls stimmte dem zu, dass es „[b]is vor kurzem keine Veröffentlichung [gab], die es sich zur Aufgabe gestellt hatte, die Frage nach der Motivation der KDVer [Kriegsdienstverweigerer, N. K.] empirisch zu erfassen.“<sup>78</sup> Ernst-Josef Nagel und

---

<sup>73</sup> Zit. n. Weischer: Das Unternehmen „Empirische Sozialforschung“, S. 205.

<sup>74</sup> Ebd.

<sup>75</sup> Ebd., Fußnote 495.

<sup>76</sup> Ebd., S. 203.

<sup>77</sup> Möhle, Rabe: Kriegsdienstverweigerer in der BRD, S. 43.

<sup>78</sup> Krölls: Kriegsdienstverweigerung, S. 96.

Heinz W. Starkulla betonten ebenfalls einen Mangel an Informationen über Wehrdienstverweigerer. Ihrer Beobachtung nach hätten „kontroverse Standpunkte auf Prämissen beruht[,], die unbewiesen waren, da [...] zu wenig gesicherte Informationen vorlagen.“<sup>79</sup> Sie formulierten daher ihr Ziel, „Vorurteile [...] durch begründete Urteile“ zu ersetzen.

Das Selbstbewusstsein der Autoren, solche Geltungsansprüche implizit vorauszusetzen, kam nicht von irgendwoher: Im Kontext einer „Verwissenschaftlichung des Sozialen“<sup>80</sup> entwickelte sich die empirische Sozialforschung spätestens seit den 1960er Jahren zu einer gesellschaftspolitisch einflussreichen Wissenschaft. Die empirische Sozialwissenschaft stand zwar in ständiger Deutungskonkurrenz mit anderen Wissenschaften wie der Politikwissenschaft, der Geschichtswissenschaft oder der Philosophie. Anders als die anderen genannten Wissenschaften erhoben jedoch Vertreter einiger Zweige der empirischen Sozialwissenschaft den Anspruch, nicht nur Aussagen über die Vergangenheit oder den Ist-Zustand treffen, sondern ebenso Zukunftsprognosen erstellen zu können.<sup>81</sup> Vor allem Politiker, Behördenmitarbeiter und Mediziner vertrauten auf die Prognosen der von Sozialforscherinnen und -forschern – insbesondere der Demoskopie – erhobenen Daten. Trotz der Konkurrenz mit anderen Wissenschaften und kritischer Stimmen innerhalb wie auch außerhalb der eigenen Zunft galten empirische Studien daher als verlässliche Parameter, die Aussagen über die verschiedensten Themengebiete zuließen, und erfreuten sich großer Beliebtheit und Aufmerksamkeit. Hinzu kommt, dass die Studien in einer Phase erschienen, in der sich die empirische Sozialforschung in ihrer „großen Zeit“<sup>82</sup> befand.

Die Autoren der Studien über Kriegsdienstverweigerung nutzten das Interesse an empirischen Studien und dem Thema Kriegsdienstverweigerung gezielt, um sich in die politische Debatte einzubringen. Ihr Augenmerk galt dabei insbesondere dem kontroversen Thema Gewissensprüfung. Denn es reichte für Kriegsdienstverweigerer zu dieser Zeit noch nicht, sich lediglich auf ihr Grundrecht zu berufen und mit ihrem Gewissen zu argumentieren, um als Verweigerer anerkannt zu werden. Verweigerer mussten sich bis 1983 in einem gerichtsähnlichen und langwierigen Verfahren, zu dem sie als Unterstützung einen Beisitzer mitnehmen durften, Rede und Antwort stehen. Der Aus-

---

<sup>79</sup> Dieses und das folgende Zitat: Nagel, Starkulla: Einstellungen, S. 9.

<sup>80</sup> Raphael: Die Verwissenschaftlichung des Sozialen.

<sup>81</sup> Weischer: Das Unternehmen „Empirische Sozialforschung“, S. 204.

<sup>82</sup> Ebd., S. 235.

gang in diesen Prüfungsausschüssen entschied darüber, ob Wehrdienstpflichtige als Verweigerer anerkannt wurden oder nicht. An diesem Verfahren entzündeten sich heftige Debatten. Die einen sahen darin das legitime Recht des Staates zu prüfen, inwiefern die vorgebrachten Gewissensgründe von Verweigerern wahrhaftig waren. Die anderen sahen darin eine Inquisition und argumentierten, dass es unmöglich sei, mit einem solchen Verfahren herauszufinden, ob ein Verweigerer die Wahrheit über sein Gewissen von sich gibt oder lügt. Anknüpfend an diese Debatten, versuchten die genannten Studienautoren mehr über die Motivation von Kriegsdienstverweigerern herauszufinden. Hierfür untersuchten sie unter anderem vorgebrachte Argumente in Verweigerungsanträgen und ließen Verweigerer Fragebögen ausfüllen. Die Studienautoren analysierten die in den Fragebögen gegebenen Antworten der Verweigerer später systematisch.

Trotz aller Beteuerungen der Studienautoren um wissenschaftliche Neutralität und Bekundungen der Objektivität der empirischen Datengrundlage sind in den Studien politische Standpunkte der Autoren erkennbar und teilweise explizit formuliert.

So meinte Krölls eine „neue politische Qualität“ im Umgang mit Kriegsdienstverweigerern wahrgenommen zu haben, die einen „Prozeß ein[leitete], der die grundgesetzlich garantierte Gewissensfreiheit der Kriegsdienstverweigerer weitgehend aufhob“ und „bis hin zur Kriminalisierung von Kriegsdienstgegnern“ gereicht hätte.<sup>83</sup> Hinter seiner Einschätzung des gesellschaftspolitischen Klimas verbarg sich nicht nur eine Kritik am Umgang mit Kriegsdienstverweigerern und Zivildienstleistenden. Vielmehr verband der Jurist Krölls das Thema Kriegsdienstverweigerung mit einer generellen Kritik an der Verfassung der Bundesrepublik und kapitalistischen Gesellschaftsordnungen. Krölls, der ab 1987 als Professor an der Evangelischen Hochschule Hamburg arbeitete,<sup>84</sup> vertrat schon früh marxistische Positionen und kritisierte, dass die Verfassung der Bundesrepublik gesellschaftliche Ungleichheit nicht nur nicht verhindern oder tolerieren, sondern Ungleichheit, Armut und soziale Konflikte verursachen, befördern und auf ihr aufbauen würde.<sup>85</sup> Kurz nach Erscheinen der zweiten Auflage sei-

---

<sup>83</sup> Krölls: Kriegsdienstverweigerung, S. 14.

<sup>84</sup> „Albert Krölls, Grundgesetz-Kritiker. Ein letzter Ketzler“. In: taz. die tageszeitung vom 13.5.2009, S. 22.

<sup>85</sup> Krölls: Das Grundgesetz als Verfassung des staatlich organisierten Kapitalismus; Krölls: Grundgesetz und kapitalistische Marktwirtschaft. Krölls galt auch viele Jahre später noch als prominenter Verfassungskritiker; siehe: „Albert Krölls, Grundgesetz-Kritiker. Ein letz-

ner Studie zur Kriegsdienstverweigerung veröffentlichte Krölls einen Beitrag in der von der Humanistischen Union herausgegebenen Zeitschrift „vorgänge“, in dem er die bisherige Rechtsprechung und Bundespolitik bezüglich Kriegsdienstverweigerern harsch kritisierte.<sup>86</sup> Bereits in der Einleitung seiner Studie konstatierte er, dass mit dem Anstieg der Kriegsdienstverweigererzahlen „eine längst überwunden geglaubte strafrechtliche Sozialkontrolle wieder in den Vordergrund“<sup>87</sup> getreten sei. Krölls Interesse an Kriegsdienstverweigerern war also sowohl wissenschaftlich als auch politisch motiviert. Eine solche außerhalb des wissenschaftlichen Erkenntnisinteresses liegende Motivation kann auch bei Christian Rabe angenommen werden; wenn sie auch weniger deutlich ausgeprägt sein mag als bei Krölls: Rabe war einer der bis zu diesem Zeitpunkt (sehr) wenigen Kriegsdienstverweigerer in der Bundesrepublik. Er kannte somit aus eigener Erfahrung Vorurteile, die Kriegsdienstverweigerern entgegengebracht wurden, sowie die Hürden und Erschwernisse, die ein Wehrpflichtiger auf dem Weg zur Anerkennung seiner Kriegsdienstverweigerung bewältigen musste. Auch Ernst-Josef Nagel kannte die Situation von Kriegsdienstverweigerern unmittelbar aus eigener Erfahrung. Gemeinsam mit Heinz W. Starkulla führte er die Studie „Einstellungen von Wehrdienstverweigerern und Soldaten“ durch, für die er als Projektleiter großteils federführend war.<sup>88</sup> Nagel, von 1974 bis 1995 Professor für Katholische Theologie an der Universität der Bundeswehr Hamburg, war Mitarbeiter am Seelsorgereferat für Soldaten, Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende im Katholischen Militärbischofsamt in Bonn. In dieser Funktion kam er unmittelbar in Kontakt mit Kriegsdienstverweigerern und kannte ihre Interessen, Nöte und Lebensumstände. Als Mitarbeiter in der Seelsorge bewegte sich Nagel in einem Milieu, das sich bereits früh für die Belange von Kriegsdienstverweigerern engagiert hat.

Insgesamt gehörten die Autoren der Studien also einem Personenkreis an oder arbeiteten in einem Umfeld, dem ein – im Falle Rabes sogar hohes – Identifikationspotenzial mit Kriegsdienstverweigerern und Zivildienstleistenden zugesprochen werden kann. Vor diesem Hintergrund sind die Aussagen der Autoren, wonach bisherige Meinungen über Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende unbegründet, parteiisch, vorurteilsbehaftet, spekulativ und absurd gewesen wären, sowohl als Legitimation für die

---

ter Ketzer“. In: taz. die tageszeitung vom 13.5.2009, S. 22; Krölls: Kapitalismus, Rechtsstaat, Menschenrechte.

<sup>86</sup> Krölls: Im Namen der streitkräftigen Demokratie.

<sup>87</sup> Krölls: Kriegsdienstverweigerung, S. 17.

<sup>88</sup> Nagel, Starkulla: Einstellungen, S. 7, S. 172.

Durchführung und Anerkennung ihrer Studien zu deuten als auch wesentlich geprägt durch die eigenen (Berufs-)Erfahrungen mit Kriegsdienstverweigerern. Die Studien sind also weder objektiv verfasste wissenschaftliche Arbeiten noch können sie für eine Geschichte des Zivildienstes losgelöst vom Kontext der zeitgenössischen Debatten rund um das Thema Kriegsdienstverweigerung herangezogen werden. Vielmehr sind sie selbst als Quellen für die zeithistorische Forschung zu betrachten, anhand derer die Werteeinstellungen und politischen Haltungen der Autoren auszumachen sind.<sup>89</sup> Als solche geben die Studien Aufschluss darüber, welche Informationen die Studienautoren als relevant und interessant bezüglich der Themen Kriegsdienstverweigerung und Zivildienst einschätzten.

Die Studien griffen ein tagespolitisch hochaktuelles Thema auf. Ebenso wie viele Politiker, die der Kriegsdienstverweigerung kritisch gegenüberstanden, bezeichneten die Autoren der Studien Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende als eine „Randgruppe“<sup>90</sup> oder als eine „Minderheit“<sup>91</sup>. Die Autoren griffen damit Begrifflichkeiten auf, die bereits in der öffentlichen Debatte kursierten und zumeist negativ besetzt waren. So wurden Zivildienstleistende und Kriegsdienstverweigerer beispielsweise als eine Minderheit kritisiert, die die Gesellschaftsordnung und Sicherheit sowie Verteidigungsbereitschaft der Bundesrepublik gefährden würde.<sup>92</sup> Indem die Autoren die Begriffe übernahmen, knüpften sie zunächst an bisherige Diskurse an und machten damit zugleich ihre Arbeiten potenziell für weitere öffentliche Diskussionen anschlussfähig. Zudem ergaben sich für die Sozialforscher durch die gewählten Begrifflichkeiten weitere Anschlussmöglichkeiten auf der Ebene der politischen Positionierung.

Krölls zog die Begriffe „Minderheit“<sup>93</sup> und „Abweichler“<sup>94</sup> heran und stellte ihnen – nicht immer unmittelbar, doch im Subtext stets präsent – das Bild eines mächtigen Staates mit Sanktions- und Kontrollmöglichkeiten gegenüber. Krölls zeichnete insbesondere in seiner Einleitung ein Bild, das den Staat als potenziellen Aggressor darstellte. Die Geschichte der Kriegsdienstverweigerung war seiner Meinung nach „im wesentlichen [...] geprägt durch Diskriminierung, Stigmatisierung und Kriminalisie-

---

<sup>89</sup> Grube: Seines Glückes Schmied, S. 114.

<sup>90</sup> Möhle, Rabe: Kriegsdienstverweigerer in der BRD, S. 11.

<sup>91</sup> Krölls: Kriegsdienstverweigerung, S. 14.

<sup>92</sup> Ciezki: Für das Recht auf Kriegsdienstverweigerung, S. 94.

<sup>93</sup> Krölls: Kriegsdienstverweigerung, S. 14.

<sup>94</sup> Ebd., S. 18.

zung“<sup>95</sup>. Zwar ließ Krölls nicht unerwähnt, dass auch andere Institutionen wie Kirchen oder Familien Sanktionen verhängen und soziale Kontrolle ausüben konnten, jedoch stand der (National-)Staat in seinem Fokus. Denn dieser würde aufgrund seiner Kompetenzen in der Gesetzgebung und Rechtsprechung darüber entscheiden, was als kriminell und strafbar gelte.<sup>96</sup> Mithin verzichtete Krölls auf eine wissenschaftliche und sachlich-neutrale Wortwahl und schilderte auf empathische Weise die „Stationen auf dem Leidenswege“, den Kriegsdienstverweigerer seit Jahrhunderten gegangen seien und der für viele in „Irrenhäuser[n], Gefängnisse[n] und Konzentrationslager[n]“ endete.<sup>97</sup> In seinem Vorwort zur zweiten Auflage seiner Studie reihte sich Krölls zudem ein in die Riege der Reformbefürworter am Kriegsdienstverweigerungsgesetz und betonte, dass bisherige Reformbemühungen „erheblichen Rückschlag [erlitten]“<sup>98</sup> hätten. Mit diesem Vokabular knüpfte Krölls unter anderem an sprachliche und bildliche Darstellungen der Redaktion der Zeitschrift „zivil“ an.<sup>99</sup> Krölls Studie zeichnete damit einen grundlegenden, systemimmanenten Konflikt und ein Machtungleichgewicht zwischen dem kriegsdienstverweigernden Individuum, das sich auf sein Gewissen beruft, und dem Staat, der in Besitz von Sanktionsmitteln ist. Ohne sie explizit kenntlich zu machen, verfasste Krölls seine Studie somit bereits mit einer staats- und verfassungskritischen Grundhaltung.

Indem die Autoren mit ihren Studien versuchten, Vorurteile gegenüber Zivildienstleistenden und Kriegsdienstverweigerern abzubauen und über diesen Personenkreis aufzuklären, ermöglichten sie den Zivildienstleistenden und Kriegsdienstverweigerern zugleich, aktiv an der Aufklärung teilzunehmen. Möglich wurde dies dadurch, dass die Autoren für ihre Studien Fragebögen an Kriegsdienstverweigerer verschickten und die zurückgesendeten und ausgefüllten Fragebögen die empirische Datengrundlage für die Studienanalysen bildeten.

In dem Schreiben, das Krölls zusammen mit dem Fragebogen an Kriegsdienstverweigerer gesendet hat, schreibt er, dass er mit seiner Untersuchung „einen Beitrag zur Diskussion über das Anerkennungsverfahren“<sup>100</sup> leisten möchte. Ihn interessierten insbesondere die „Motivation und [...] Erfahrungen im Anerkennungsverfahren“ von

---

<sup>95</sup> Ebd., S. 14.

<sup>96</sup> Ebd., S. 14–16.

<sup>97</sup> Ebd., S. 14.

<sup>98</sup> Ebd., Vorwort zur 2. Auflage.

<sup>99</sup> Titelblatt von: zivil 10 (1965) 5.

<sup>100</sup> Dieses und das folgende Zitat: Krölls: Kriegsdienstverweigerung, S. 272.

Verweigerern. Es überrascht nicht, dass die Rücklaufquote von ausgefüllten Fragebögen hoch war: Seit der Einführung des Zivildienstes war die Kritik am Anerkennungsverfahren und am von Verweigerern spöttisch genannten „Gewissens-TÜV“<sup>101</sup> besonders stark. Von Beginn an sahen vor allem Kriegsdienstverweigererverbände in der Gewissensprüfung eine Gängelung von Verweigerern, die offenkundig gemacht hätte, dass der Staat Verweigerer stigmatisiere und kriminalisiere. Mit dem Fragebogen hatten die Kriegsdienstverweigerer nun die Möglichkeit – wenn auch nur durch einen standardisierten und vorformulierten Fragebogen – ihre Meinungen, Motivationen sowie Erfahrungen mitzuteilen.

Auch Nagel und Starkulla legten ihren Fragebögen ein Schreiben bei. Sie entschieden sich im Gegensatz zu Krölls für eine offensivere Ansprache, indem sie erklärten, dass die Kriegsdienstverweigerer mit ihrer Teilnahme an der Studie ihre Situation zum Besseren verändern würden. Mit dem Satz „Vorurteile sind überall zu hören“<sup>102</sup> fassten Nagel und Starkulla ihre Meinung über die zeitgenössische Debatte zum Thema Kriegsdienstverweigerung zusammen. Sie machten den angeschriebenen Verweigerern Hoffnung, dass sie ihre Situation selbst verbessern und Vorurteile über Verweigerer und Zivildienstleistende abbauen könnten, indem sie an der Studie teilnahmen. Studienleiter Nagel stellte in Aussicht, dass die Studie dabei helfe, „Vorurteile abzulösen“ und „Wehr- und Zivildienstleistenden mit ihren Sorgen konkret zu helfen“. Die Autoren untermauerten die Erfolgsaussichten ihrer lediglich vage formulierten Versprechungen, indem sie offenlegten, dass sie die Studie im Auftrag des Ständigen Arbeitskreises „Dienste für den Frieden“ durchführten. Die Nennung des Auftraggebers suggerierte, dass die Studie einen wirkungsvollen Einfluss zugunsten der Belange der Kriegsdienstverweigerer haben würde, denn Nagel und Starkulla erklärten in ihrem Schreiben an die Studienteilnehmer: „Der Ständige Arbeitskreis ist ein kirchliches Gremium, in dem zentrale Probleme um Wehrdienst, Wehrdienstverweigerung und Zivildienst beraten und für die entsprechenden Entscheidungsstellen Vorschläge ausgearbeitet werden.“ Das Ziel der Studie sei dementsprechend gewesen, anhand der von den Studienteilnehmer ausgefüllten Fragebögen „Vorschläge zu begründen“ und zu erarbeiten, die an die Entscheidungsstellen weitergeleitet und dort im Idealfall umgesetzt werden würden. Zwar ließen Nagel und Starkulla nicht unerwähnt, dass es sich

---

<sup>101</sup> BArch, B189, Sig. 24687, Flugblatt der Selbstorganisation der Zivildienstleistenden „Schluß mit dem Gewissens-TÜV! Kampf dem Arbeitsdienst!“

<sup>102</sup> Dieses und die folgenden Zitate: Nagel, Starkulla: Einstellungen, S. 172.



bei dem Ständigen Arbeitskreis „Dienste für den Frieden“ um einen kirchlichen Auftraggeber handelte; sie verschwiegen jedoch in ihrem Schreiben an die Studienteilnehmer, dass es ein Gremium der römisch-katholischen Kirche war. Die beiden Autoren der Studie entschieden sich wahrscheinlich bewusst dafür, die katholische Kirche nicht als Auftraggeber in dem Anschreiben zu nennen, weil diese sich – anders als die Evangelische Kirche – erst knapp vier Jahre nach Einführung des Zivildienstes für ein Recht auf Kriegsdienstverweigerung stark gemacht hatte. Bis zum Zweiten Vatikanischen Konzil im Jahr 1965 verteidigten katholische Geistliche ihre ablehnende Haltung gegenüber dem Recht auf Kriegsdienstverweigerung mit der Auffassung, es gebe insbesondere vor der unmittelbaren Bedrohung durch die Sowjetunion einen gerechten (Verteidigungs-)Krieg. Nach dem Zweiten Vatikanischen Konzil lösten sich allerdings die Vorbehalte gegen Kriegsdienstverweigerer auf und die katholische Kirche engagierte sich zunehmend auf dem Gebiet der Kriegsdienstverweigerung.<sup>103</sup> Um nun mehr über Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende zu erfahren, gab die Wissenschaftliche Kommission des Katholischen Arbeitskreises Entwicklung und Frieden die Studie von Starkulla und Nagel in Auftrag. Für ihre frühere Haltung wurde die katholische Kirche von Kriegsdienstverweigerern, Kriegsdienstverweigererverbänden und Zivildienstleistenden kritisiert, was auch den beiden Studiendurchführenden bekannt gewesen sein musste. Dies ließe erklären, weshalb die Autoren in dem Anschreiben an die Studienteilnehmer von einem „kirchlichen Gremium“ und einem „Arbeitskreis“ sprachen,<sup>104</sup> wohingegen sie in einem separaten Anschreiben an die Einrichtungsleitungen der Zivildienststellen, dem die Fragebögen und das Schreiben an die Studienteilnehmer zur Verteilung beilagen, erwähnten, dass der Auftraggeber der Studie ein durch die Deutsche Bischofskonferenz eingesetzter „Ausschuss“<sup>105</sup> war. Nagel und Starkulla erklärten den Einrichtungsleitungen deshalb, dass einige der Fragen religiöse sowie kirchliche Themen behandelten. „Daran können Befragte Anstoß nehmen“, wiesen die Autoren in ihrem Schreiben an die verantwortlichen Einrichtungsleiter hin. Auch mit „Feindseligkeiten gegen die Untersuchung“ rechneten sie. Man war darüber hinaus darauf bedacht, dass die Teilnehmer an der Fragebogenaktion möglichst nicht zu ausführlich über die Auftraggeber und Ziele der Studie informiert waren. Zusätzliche Informationen, die nicht bereits im Schreiben, in dem die Befragten darum gebeten

---

<sup>103</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 85.

<sup>104</sup> Nagel, Starkulla: Einstellungen, S. 172.

<sup>105</sup> Dieses und die folgenden Zitate: Nagel, Starkulla: Einstellungen, S. 197.

wurden, den Fragebogen auszufüllen, enthalten waren, sollten möglichst nicht ausgegeben werden. Obwohl der Sinn der Studie darin bestand, Vorurteile gegenüber Kriegsdienstverweigerern abzubauen, griffen die Autoren hier eine zeitgenössisch virulente Stereotypisierung von Kriegsdienstverweigerern auf: die des staatskritischen und religions skeptischen Kriegsdienstverweigerers, der nicht nur aus eigenem Gewissen den Kriegsdienst verweigere, sondern mit seiner Verweigerung ein politisches Statement setzen wolle. Vertreter konfessioneller Zivildienststellen vermuteten bereits während der Verhandlungen über die Einführung eines zivilen Ersatzdienstes, dass Kriegsdienstverweigerer – und damit die künftigen Zivildienstleistenden – entweder konfessionslos-atheistisch seien oder der Kirche gar ablehnend gegenüberstünden. So oder so befürchteten Vertreter der protestantischen als auch katholischen Kirche, man würde sich gewissermaßen ‚schwarze Schafe‘ in die Einrichtungen holen, die Unruhe verursachen würden.<sup>106</sup>

Die Studie von Nagel und Starkulla entstand folglich ebenso wenig voraussetzungslos wie die Studien von Krölls, Möhle und Rabe. Sowohl die eigenen politischen Haltungen und Biografien als auch die Interessen der Auftraggeber beeinflussten die in den Fragenkatalog aufgenommenen Fragen und schlugen sich in der Analyse der Studien nieder. Während Krölls aufgrund seiner politischen Haltung versuchte, die Motivation von Kriegsdienstverweigerern zu erfassen, indem er Kriegsdienstverweigerer zu den Themenkomplexen Sozialisation, politische Einstellung und zum Anerkennungsverfahren befragte, setzten Nagel und Starkulla in ihrer Studie Kriegsdienstverweigerer mit einem umfangreichen Fragenkomplex zum Thema Religion einen weiteren Schwerpunkt: Mal sollten die Kriegsdienstverweigerer angeben, ob sie als „Kind öfters geschlagen worden [sind]“<sup>107</sup>, mal sollten sie ankreuzen, wie stark oder schwach sie Aussagen zustimmen wie „Nichts ist erbärmlicher als ein Feigling; Tapferkeit macht den Mann“<sup>108</sup>, „Man kann eigentlich keine Bedenken haben, wenn zwei Verlobte die Urlaubsreise gemeinsam machen“<sup>109</sup>, „Der Glaube an Gott hilft mir, in schwierigen Lebenslagen nicht zu verzweifeln“<sup>110</sup> oder „Geld kann man nie genug haben“<sup>111</sup>.

---

<sup>106</sup> Zu den Vorbehalten insbesondere des Diakonischen Werkes, siehe Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 23, S. 43.

<sup>107</sup> Nagel, Starkulla: Einstellungen, S. 179.

<sup>108</sup> Ebd., S. 184.

<sup>109</sup> Ebd., S. 190.

<sup>110</sup> Ebd., S. 191.

<sup>111</sup> Ebd., S. 178.

Krölls bat die Verweigerer zudem, sich zu folgenden Aussagen zu positionieren: „Krieg ist Sünde wider Gott“<sup>112</sup> oder „Meine Verweigerung drückt auch meine Ablehnung und Kritik der kapitalistischen Gesellschaftsordnung aus“<sup>113</sup>.

Bei der Auswertung der Fragebögen ordneten die Autoren die Fragen und Antworten vorab definierten Motivationsfeldern zu,<sup>114</sup> die in der Analyse zugleich die Verweigerungsmotive der Kriegsdienstverweigerer darstellen sollten. Auffällig ist, dass alle Autoren ähnliche Motivationsfelder konzipierten. Möhle und Rabe konzipierten ihre Fragen entlang der Felder „religiös“, „humanitär-ethisch“ und „politisch“.<sup>115</sup> Krölls sortierte die Antworten der Befragten in die Kategorien „religiös“, „ethisch-moralisch“, „humanitär-rational“ sowie „politisch“,<sup>116</sup> Starkulla und Nagel gruppierten die Antworten nach „religiöse[n]“, „ethische[n]“, „politische[n]“ und „persönliche[n]“ Motivationstypen.<sup>117</sup> Dies scheint zunächst lediglich daran zu liegen, dass sich die Autoren späterer Studien an vorangegangenen Studien orientierten und mitunter bereits erprobte Analyseverfahren übernahmen. Für diese Annahme spricht, dass sich die Autoren mitunter gegenseitig zitierten und sich die Autoren in einzelnen Kapiteln mit den Methoden und Ergebnissen vorangegangener Studien befassten.<sup>118</sup> Durch diese „Zitierspirale“ legitimierten die Autoren zum einen, dass sie mit einer empirischen Herangehensweise via Fragebogen methodisch gleich vorgehen. Zum anderen sahen es die Autoren dadurch auch als legitim an, mit der Entwicklung ähnlicher Motivationsfelder ein nahezu identisches Analyseinstrument zu konzipieren. Aus diesem Grund hielt Krölls in seiner Studie „trotz [...] Bedenken im wesentlichen an [der] herkömmliche[n] Einteilung der Motivationsfelder“<sup>119</sup> fest, obwohl er diese „Einteilung [...] aus mehreren Gründen problematisch“<sup>120</sup> fand. Möhle und Rabe gestanden ebenfalls, dass die Motivationsfelder bereits mehrfach „problematisiert und ihre Untauglichkeit [hervorgehoben wurde]“<sup>121</sup>. Dennoch übernahmen auch sie diese „landläufig üblichen Unterscheidungen in religiös – humanitär-ethisch – politisch“.

---

<sup>112</sup> Krölls: Kriegsdienstverweigerung, Fragebogen im Anhang, Frage 45.

<sup>113</sup> Ebd., Frage 44.

<sup>114</sup> Ebd., S. 106.

<sup>115</sup> Möhle, Rabe: Kriegsdienstverweigerer in der BRD, S. 97.

<sup>116</sup> Krölls: Kriegsdienstverweigerung, S. 107.

<sup>117</sup> Nagel, Starkulla: Einstellungen, S. 165.

<sup>118</sup> Bspw. Krölls: Kriegsdienstverweigerung, S. 96; Nagel, Starkulla: Einstellungen, S. 2.

<sup>119</sup> Krölls: Kriegsdienstverweigerung, S. 99.

<sup>120</sup> Ebd., S. 98.

<sup>121</sup> Dieses und das folgende Zitat: Möhle, Rabe: Kriegsdienstverweigerer in der BRD, S. 120.

Die Selbstreferenzialität in der Methodenauswahl und im Analyseverfahren der Fragebögen hatte zur Konsequenz, dass sich auch die Ergebnisse der verschiedenen Studien glichen. Die Studien kamen einhellig zu dem Schluss, dass sich die Motivationsstruktur von Kriegsdienstverweigerern im Laufe der Jahre signifikant verschoben habe. Während Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende der ersten Jahre den Wehrdienst hauptsächlich aus religiöser Motivation abgelehnt hätten, sei im „Gefolge des Vietnamkriegs und der Studentenbewegung der 60er Jahre [...] eine wesentliche Umbildung der Motivationsstruktur zu beobachten“<sup>122</sup> gewesen, die im größeren Kontext einer „umfassenden Umwälzung des Bewußtseins in Teilen der Jugend“<sup>123</sup> gesehen wurde. Wehrpflichtige hätten demnach nicht mehr vornehmlich aus religiösen Beweggründen den Dienst verweigert, sondern sich zunehmend aus politischen und hauptsächlich aus moralisch-ethischen Gründen gegen die Bundeswehr und für den Zivildienst entschieden.

Obwohl sich die Studien zum Ziel gesetzt hatten, mit Vorurteilen und Klischees über Zivildienstleistende aufzuräumen, schienen sie diese mitunter zu bestätigen. Zumindest ließen die Studienergebnisse genügend Interpretationsspielraum, sodass sich zugleich Gegner, Kritiker und Befürworter zu ihrer Meinung über Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende bestätigt fühlen konnten: Für die einen war nun bewiesen, dass es junge Männer gab, die entgegen der Intention der „Verfassungsväter“ aus politischen Gründen den Kriegsdienst verweigerten; damit einhergehend formulierten einige Verfechter des Wehrdienstes den Generalverdacht, Verweigerer seien Verfassungsfeinde und gefährdeten die kapitalistisch-freiheitliche Gesellschaftsordnung. Andere interpretierten die Ergebnisse der Studien dahingehend, dass die politische Motivation bei den Verweigerern gerade nicht so dominant sei, wie oftmals behauptet worden ist, und stattdessen moralische und ethische Erwägungen wesentlich ausgeprägter ausfielen; dies zeuge davon, wie selbstreflektiert Verweigerer gewesen seien und dass sie ihre Entscheidung, den Kriegsdienst zu verweigern und Zivildienst zu leisten, keineswegs unüberlegt und leicht gefällt hätten. Dass der SPIEGEL durch die Studie von Möhle und Rabe die Aussage des Geschäftsführers der Internationalen der Kriegsdienstgegner, Klaus Wellhardt, wonach die „rein religiöse Motivation [...] ständig zurückge-

---

<sup>122</sup> Krölls: Kriegsdienstverweigerung, S. 137.

<sup>123</sup> Möhle, Rabe: Kriegsdienstverweigerer in der BRD, S. 133.

gangen [ist]“<sup>124</sup> bestätigt sah, verdeutlicht, wie sehr die Studienergebnisse mit bereits bestehenden Vermutungen korrelierten. In den Details kamen die Studien womöglich tatsächlich zu neuen Ergebnissen, in ihrem Kern gelangten sie jedoch weder zu neuen Erkenntnissen noch widersprachen sie vorherrschenden Annahmen über Kriegsdienstverweigerer. Diese Möglichkeit, die Ergebnisse vielseitig auslegen zu können, machte die Studien für politische, wissenschaftliche und öffentliche Debatten anschlussfähig und entfaltete ein wirklichkeitskonstituierendes Potenzial.

Die Ergebnisse fanden darüber hinaus Eingang in spätere Forschungen. Die Folge war, dass die Studien von Krölls, Möhle und Rabe, Starkulla und Nagel in nachfolgenden rechtswissenschaftlichen, soziologischen und politischen Veröffentlichungen, Abhandlungen und Studien zitiert wurden und diese nachfolgenden Studien wiederum von neueren Studien herangezogen worden sind.<sup>125</sup> Die weitreichende Popularisierung der Studien zeigt sich insbesondere darin, dass sie nicht nur den wissenschaftlichen Diskurs mitbestimmten. Auch in publizierten Ratgebern für Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende, die von Verweigererverbänden herausgegeben wurden, wurden die Studien als weiterführende Lektüre zur Vorbereitung auf die Gewissensprüfung empfohlen. Die öffentlichen und wissenschaftlichen Debatten um Verweigerungsmotive und Persönlichkeitsstrukturen von Kriegsdienstverweigerern beeinflussten auch evangelische Dienststellen: So sprach unter anderem auch die Deutsche Seemannsmision davon, nur Zivildienstleistende mit „religiös-ethischen“ Verweigerungsmotiven einstellen zu wollen.<sup>126</sup> Wie evangelische Zivildienststellen versuchten, nur Zivil-

---

<sup>124</sup> „Plötzlich im Wald“. In: DER SPIEGEL Nr. 35 vom 21.08.1972, S. 48–49, Zitat S. 48.

<sup>125</sup> Eine Auswahl an Beiträgen, in denen die Studien zitiert oder rezensiert werden: Gertrud Kühnlein: Die Entwicklung der kritischen Friedensforschung in der Bundesrepublik Deutschland. Untersuchung und Kritik einer neuen Wissenschaft. Frankfurt am Main 1978, S. 63; Guido Grünwald: Kriegsdienstverweigerergewerkschaft oder politische Friedensorganisation. Verband der Kriegsdienstverweigerer, 1958–1966. Hamburg 1977, S. 173–174, S. 179; o. A.: Rezension zu: Volker Möhle / Christian Rabe: Kriegsdienstverweigerung in der BRD. In: Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift 141 (1975), S. 387; Hans-Josef Legrand: Friedensbewegungen in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Ein Überblick zur Entwicklung bis Ende der siebziger Jahre. In: Josef Janning, Hans-Josef Legrand, Helmut Zander (Hg.): Friedensbewegungen. Entwicklung und Folgen in der Bundesrepublik Deutschland, Europa und den USA (= Bibliothek Wissenschaft und Politik, Bd. 40). Köln 1987, S. 19–35, hier S. 31; Gruppe Kollektiver Gewaltfreier Widerstand gegen Militarismus (Hg.), Gerd Büntzly (Bearb.): Widerstand gegen die Wehrpflicht. Texte und Materialien. 6. Aufl. Kassel 1982, S. 188; Joachim Heilmann: Rezension zu: Albert Krölls: Kriegsdienstverweigerung. Das unbequeme Grundrecht. In: Kritische Justiz 15 (1982), S. 106.

<sup>126</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 23.

dienstleistende mit von ihnen gewünschten Persönlichkeitsstrukturen und Verweigerungsmotiven einzustellen, wird im folgenden Kapitel analysiert.

### 3. 1960er Jahre: Integration in die konfessionelle Mitarbeiterschaft

#### 3.1 Bewerbungsphase: Intersektionale Zuordnungen in die Mitarbeiterschaft

Damit sich ein Integrationsprozess in den 1960er Jahren vollziehen konnte, musste Zivildienstleistenden zunächst einmal die Tür in die evangelischen Einrichtungen geöffnet werden. In diesem Kapitel werden drei Voraussetzungen dafür dargestellt: Erstens wie in den Anfangsjahren des Zivildienstes das Kriegsdienstverweigerungsverfahren funktionierte, zweitens nach welchen Kriterien evangelische Zivildienststellen Bewerber annahmen oder ablehnten und drittens sollen Bewerbungsschreiben von dienstpflchtigen jungen Männern analysiert werden. Beide Seiten, Einrichtungen wie Kriegsdienstverweigerer, fanden sich in einer für sie unbekanntem Situation wieder. Während es Einrichtungen an Erfahrung in der Auswahlpraxis von Zivildienstpflichtigen fehlte, mangelte es Letzteren an Erfahrungswerten, mit welchen Argumenten sie im Bewerbungsverfahren evangelische Einrichtungen von sich überzeugen konnten. Darum soll die Bewerbungsphase dahingehend untersucht werden, mit welchen Strategien die jeweiligen Akteure auf ihre Ungewissheiten reagierten. Dabei wird die These aufgestellt, dass evangelische Pflege- und Betreuungseinrichtungen auf die unbekanntem Situation statt mit einer Öffnung für Neues mit einer Betonung auf ihre Traditionen reagierten. Dies hatte wiederum Auswirkungen darauf, welche Bewerbungsstrategien erfolgreich waren. Insgesamt soll herausgestellt werden, dass in der Bewerbungsphase bereits wesentliche Grundkonstellationen angelegt waren, die den späteren Arbeitsalltag von Zivildienstleistenden prägten.

##### 3.1.1 Das Verweigerungsverfahren

Das Wehrpflichtgesetz von 1956 sah vor, dass „[w]er sich aus Gewissensgründen der Beteiligung an jeder Waffenanwendung zwischen den Staaten widersetzt und deshalb den Kriegsdienst mit der Waffe verweigert, [...] statt des Wehrdienstes einen zivilen

Ersatzdienst außerhalb der Bundeswehr zu leisten [hat].<sup>127</sup> Wehrpflichtige, die Zivildienst leisten wollten, mussten daher zunächst den Kriegsdienst verweigern. Das Kriegsdienstverweigerungsverfahren war mitunter ein langwieriger Prozess. Über die Jahre änderten sich zwar innerbehördliche Abläufe und einzelne Details, im Wesentlichen blieb das Verfahren aber bis 1984 nahezu unverändert.<sup>128</sup>

Ausgangspunkt des gesamten Verfahrens war die Aufforderung der Kreiswehrrersatzämter an Wehrpflichtige, zur Musterung zu erscheinen. Sofern die aufgeforderten Männer beabsichtigten, den Kriegsdienst zu verweigern, mussten sie bis spätestens 14 Tage vor dem Musterungstermin einen schriftlichen und begründeten Antrag stellen. Die antragstellenden Wehrpflichtigen waren danach aber weiterhin aufgefordert, zur Musterung zu erscheinen. Denn zum einen bildeten die in der Musterung erfassten Männer sowohl für die Bundeswehr als auch für den Zivildienst den Pool, aus dem Ungediente für den jeweiligen Dienst herangezogen wurden. Zum anderen hatte der Antrag nur eine aufschiebende Wirkung auf die Einberufung zur Bundeswehr.<sup>129</sup> Die Antragsteller waren somit noch keine anerkannten Kriegsdienstverweigerer und konnten daher nach wie vor zur Bundeswehr einberufen werden.

Über den Antrag eines Wehrpflichtigen entschieden sodann sogenannte Prüfungsausschüsse in einer Verhandlung, bei der der Antragsteller zugegen sein musste. Die Ausschüsse prüften „die gesamte Persönlichkeit des Antragstellers und sein sittliches Verhalten“<sup>130</sup> daraufhin, ob der Wehrpflichtige tatsächlich den Kriegsdienst verweigerte, weil er diesen nicht mit seinem Gewissen vereinbaren konnte, oder ob der Antragsteller ein „Drückeberger“ war.<sup>131</sup> Wenn ein Wehrpflichtiger den Prüfungsausschuss von

---

<sup>127</sup> Wehrpflichtgesetz vom 21.7.1956 § 25, zit. n. Bundesgesetzblatt Nr. 36, Teil 1. Bonn 24.7.1956, S. 657.

<sup>128</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 43.

<sup>129</sup> Ebd.

<sup>130</sup> Wehrpflichtgesetz vom 21.7.1956 § 26, Abs. 4, zit. n. Bundesgesetzblatt Nr. 36, Teil 1. Bonn 24.7.1956, S. 657.

<sup>131</sup> Sowohl die bloße Existenz als auch die Arbeit der Prüfungsausschüsse waren ständiger Kritik ausgesetzt vor allem seitens der Kriegsdienstverweigererverbände, Kriegsdienstverweigerer, Kirchenvertreter und Politiker verschiedener Parteien. Die Kritik zielte insbesondere darauf ab, dass solche Ausschüsse nicht in der Lage wären, „echte“ von „vorgetäuschten“ Gewissen unterscheiden zu können. Damit einhergehend stand auch die als Kritik formulierte Frage im Raum, ob es überhaupt möglich wäre, ein Gewissen zu prüfen. Siehe ausführlich zum organisatorischen Aufbau der Prüfungsausschüsse, den Verfahrensabläufen und der Kritik an dem Verfahren: Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 11–90.

seinen Gewissensgründen überzeugen konnte, wurde seinem Antrag stattgegeben und aus dem Wehrpflichtigen wurde ein anerkannter Kriegsdienstverweigerer.

Das weitere Verfahren regelte nicht mehr das Wehrpflichtgesetz, sondern das im Jahr 1960, also knapp dreieinhalb Jahre später in Kraft getretene Gesetz über den zivilen Ersatzdienst. Demnach mussten die Kreiswehrrersatzämter „die Personalunterlagen der Wehrpflichtigen, die nach einer vollziehbaren Entscheidung als Kriegsdienstverweigerer für den zivilen Ersatzdienst zur Verfügung stehen, dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung [...] übergeben.“<sup>132</sup> Damit wurden aus anerkannten Kriegsdienstverweigerern Ersatzdienstpflichtige, die, anders als Wehrpflichtige, nicht vom Bundesverteidigungsminister einberufen wurden, sondern vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.<sup>133</sup>

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung hatte zudem die Befugnis, Einrichtungen als Zivildienststelle für Ersatzdienstpflichtige an- oder abzuerkennen. Einrichtungen waren dabei an gesetzliche Vorgaben gebunden, die sie erfüllen mussten, wenn sie beabsichtigten, Zivildienstleistende aufzunehmen. So waren Zivildienststellen verpflichtet, Zivildienstleistende nur mit Aufgaben zu betrauen, die dem Allgemeinwohl dienen. Der Gesetzgeber sah vor, dass „insbesondere der Dienst in Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten“<sup>134</sup> zu diesen Aufgaben gehörte. Weiterhin mussten Zivildienststellen sicherstellen, dass die verrichteten „gemeinnützigen oder mildtätigen Aufgaben“ von Zivildienstleistenden „dem Wesen des Ersatzdienstes entsprechen“. Damit war insbesondere gemeint, dass die Aufgaben, die Zivildienstleistende von ihren Dienststellen übertragen bekamen, sich an den Aufgaben von Wehrdienstleistenden zu messen hatten. Die Tätigkeiten von Zivildienstleistenden sollten möglichst gleichermaßen physisch wie psychisch strapazierend sein wie die Tätigkeiten, die Soldaten zu leisten hatten.<sup>135</sup>

Die konkreten Tätigkeitsgebiete waren zum Teil vom Gesetzgeber vorgegeben. Die Dienststellen durften Zivildienstleistende für Pflege- und Betreuungsdienste heranzie-

---

<sup>132</sup> Gesetz über den zivilen Ersatzdienst vom 13.1.1960 § 9, Abs. 1, zit. n. Bundesgesetzblatt Nr. 3, Teil 1. Bonn 19.1.1960, S. 11.

<sup>133</sup> Welches Bundesministerium und welche Bundesbehörde für den Zivildienst zuständig war, wechselte des Öfteren. Von 1973 bis 2011 war das Bundesamt für den Zivildienst als Bundesoberbehörde für die Organisation und Durchführung verantwortlich.

<sup>134</sup> Dieses Zitat und die folgenden Zitate: Gesetz über den zivilen Ersatzdienst vom 13.1.1960 § 1, Abs. 1, zit. n. Bundesgesetzblatt Nr. 3, Teil 1. Bonn 19.1.1960, S. 10.

<sup>135</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 26.



hen, mit handwerklichen Tätigkeiten beauftragen, in der einrichtungsinternen Garten- und Landwirtschaft beschäftigen oder ihnen Verwaltungsaufgaben anvertrauen. Darüber hinaus setzten Zivildienststellen ihre Dienstleistenden im Krankentransport und für Kraftfahrtdienste ein.<sup>136</sup>

Bei der Besetzung eines Zivildienstplatzes mussten Dienststellen Arbeitsmarktneutralität wahren. Durch die Einstellung von Zivildienstleistenden durften also weder bestehende noch vormals geplante reguläre Arbeitsplätze ersetzt werden, noch durfte sich die Besetzung einer Stelle mit einem Zivildienstleistenden auf das Lohngefüge in der Branche auswirken. Deshalb war vorgesehen, dass Zivildienstleistende in allen Arbeitsbereichen nur unterstützend tätig sein sollten.

Um zu gewährleisten, dass die Vorgaben erfüllt werden, mussten sich Einrichtungen bereit erklären, den „Beauftragten des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung oder der von ihm bestimmten Stelle Einblick in die Gesamttätigkeit der Ersatzdienstpflichtigen und ihre einzelnen Aufgaben“<sup>137</sup> zu geben. Diese Vorgaben waren insbesondere für einige Vertreter der konfessionellen Wohlfahrtsverbände ein Dorn im Auge. Zwar akzeptierten sie das Gesetz zum zivilen Ersatzdienst letzten Endes, doch befürchteten sie – wie auch schon in den vielen vorherigen Diskussionen während des langwierigen Zustandekommens des Gesetzes – eine Schwächung ihrer institutionellen Selbstbestimmung.<sup>138</sup> Sie kritisierten eine mögliche Einmischung staatlicher Aufsichtsbehörden in interne Angelegenheiten konfessioneller Einrichtungen und eine ungewollte Verstrickung in tagespolitische Fragen.<sup>139</sup> Mehr noch als eine Einmischung staatlicher Aufsichtsbehörden sorgten sich Vertreter der Diakonie vor Zivildienstleistenden. Denn diese entsprachen aus vielerlei Sicht nicht den Erwartungen, die Kirchenvertreter von Mitarbeitern konfessioneller Wohlfahrtseinrichtungen hatten. Sie waren (sehr) jung, sie waren alle männlich und sie waren unerfahren in der Pflegearbeit. Zudem, so die größte Befürchtung, waren Kriegsdienstverweigerer geuben-

---

<sup>136</sup> In den 1980er Jahren durften Zivildienstleistende zudem in der Individuellen Schwerstbehindertenbetreuung und im Mobilen Sozialen Hilfsdienst tätig sein, später kamen Tätigkeiten in der Umwelthilfe und dem Naturschutz hinzu. Die Aufzählung der Tätigkeitsfelder basiert auf einer abgedruckten Tabelle in: Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 422.

<sup>137</sup> Gesetz über den zivilen Ersatzdienst vom 13.1.1960 § 3, Abs. 1, zit. n. Bundesgesetzblatt Nr. 3, Teil 1. Bonn 19.1.1960, S. 10.

<sup>138</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 23.

<sup>139</sup> Ebd.

falls nicht-religiös erzogen oder führten kein Leben, das sich an christlichen Grundsätzen orientierte. Damit hätten sie im Kontrast zu Mitarbeitenden gestanden, die ihr Handeln nach christlichen Grundsätzen auslegten, erfahren in der Pflege von Menschen waren und in Zeiten der Professionalisierung zunehmend gut ausgebildet waren. Einen Masterplan oder eine von den Kirchenleitungen vorgegebene Direktive, wie mit der neuen Mitarbeitergruppe umzugehen war, gab es nicht. Um Konflikten vorzubeugen, verständigte man sich innerhalb der konfessionellen Träger darauf, dass eine gezielte Auswahl bei den Bewerbungen von Zivildienstleistenden eine entscheidende Bedeutung zukomme. Indem die Wohltätigkeitsverbände gegenüber dem Gesetzgeber durchsetzen konnten, dass sie trotz aller Vorgaben und Regularien selbst bestimmen durften, welche Bewerber sie annehmen,<sup>140</sup> war es ihnen möglich, unliebsamen Dienstleistenden gar nicht erst die Pforten zu öffnen.

### 3.1.2 Das Einstellungs- und Auswahlverfahren der Zivildienststellen

Die Bewerberauswahl vollzog sich auf drei Wegen. Erstens veröffentlichten evangelische Zivildienststellen Stellenausschreibungen. Mit diesen Ausschreibungen machten sie deutlich, wie ihr Selbstverständnis war, welche Stellen zu besetzen waren und welche Anforderungen an Bewerber gestellt wurden. Zweitens antworteten Einrichtungen auf Initiativbewerbungen sowie auf Briefe und Anfragen, die von Kriegsdienstverweigerern gesendet wurden. Diese Briefwechsel waren oft der erste Kontakt zwischen einer Einrichtung und einem Bewerber. Schlussendlich waren für das Auswahlverfahren vor allem die Beurteilungen der Bewerbungsschreiben ausschlaggebend. Der Eindruck, den ein Leiter einer evangelischen Einrichtung von einem Dienstpflichtigen aufgrund dessen Bewerbungsschreiben hatte, entschied über Annahme oder Ablehnung des jeweiligen Bewerbers. Bevor diese drei Schritte näher beleuchtet werden, sollen grundlegende Richtungsentscheidungen evangelischer Einrichtungen bei der Bewerberauswahl analysiert werden. Der verbindende Bezugsrahmen der folgenden Ausführungen ist die Frage danach, auf welche Kriterien sich evangelische Zivildienststellen bei ihrer Bewerberauswahl verständigten und inwiefern sich in diesen Kriterien Strategien zur Bewältigung von Ungewissheitsbereichen widerspiegeln.

Ausgangspunkt der Analyse von Zivildienstleistenden in evangelischen Pflege- und Betreuungseinrichtungen sind die v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel. Bethel,

---

<sup>140</sup> Ebd., S. 66.

heute ein Stadtteil in Bielefeld, gehörte bereits damals zu den größten diakonischen Einrichtungen Europas und war die größte Zivildienststelle Deutschlands. Am 10. April 1961 traten hier die ersten Zivildienstleistenden der deutschen Geschichte ihren Dienst an. Im Vorfeld gingen mehrere Schreiben zwischen dem Betheler Pastor und Sozialfürsorger Max Michaelis und Helmut Reitzenstein von der Stuttgarter Hauptgeschäftsstelle der Inneren Mission und Hilfswerk der Evangelischen Kirche in Deutschland<sup>141</sup> um. In den Schreiben ging es darum, sich auf das Eintreffen der Zivildienstleistenden vorzubereiten und letzte Absprachen zu treffen. Vor allem ging es aber auch darum, grundsätzliche Standpunkte in Fragen der Bewerberauswahl zu bekräftigen. Michaelis war Beauftragter für den zivilen Ersatzdienst in Bethel und die Stuttgarter Hauptgeschäftsstelle fungierte als zentraler Knotenpunkt, der für die Koordination und Vermittlung von Zivildienstleistenden auf die einzelnen diakonischen Zivildienststellen zuständig war. Damit gaben Michaelis und Reitzenstein die Leitlinien für die Bewerberauswahl vor und galten in Fragen zum Zivildienst als Experten innerhalb des diakonischen Werkes.

In einem Schreiben vom 17. März 1961, also wenige Tage bevor die ersten Zivildienstleistenden eintrafen, setzte Michaelis den Leiter der v. Bodelschwingschen Anstalten, Friedrich v. Boldeschwingh d. J., darüber in Kenntnis, dass er mit Reitzenstein und dem Betheler Diakon Herzog ein Gespräch über die Auswahl von Zivildienstleistenden geführt hatte. Das Gespräch hätte deutlich gemacht, dass es „schwierig [ist], ausschließlich Ersatzdienstpflichtige evangelischer Konfession für Bethel auszuwählen“, weil „im Kriegsdienstverweigerungsverfahren [...] die Konfessionsangehörigkeit nicht genannt [wird]“.<sup>142</sup> Zugleich machte Michaelis Hoffnung, dass sich dieses Problem zukünftig lösen lasse. Denn Reitzenstein „versprach, im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung unsere Bitte vorzutragen, daß keine Ersatzdienstpflichtigen nach Bethel einberufen werden, die erkennbar Atheisten sind oder zu den Zeugen Jehovas bzw. zu den radikalen Linksextremisten mit gottloser Richtung gehören.“

---

<sup>141</sup> Die 1848 gegründete „Innere Mission“ und das 1945 gegründete „Hilfswerk der evangelischen Kirche in Deutschland“ waren zunächst zwei getrennte Organisationen. Sie schlossen sich 1957 unter dem Namen „Innere Mission und Hilfswerk der Evangelischen Kirche in Deutschland“ zusammen und nannten sich 1965 in „Diakonisches Werk der evangelischen Kirche Deutschlands“ um. Siehe: Grabe: Die stationäre Versorgung alter Menschen in Niedersachsen 1945–1975, S. 48–49.

<sup>142</sup> Diese und das folgende Zitat: HAB, Zivi 3, Schreiben von Michaelis vom 17.3.1961.

Michaelis Brief thematisiert mehrere Aspekte, die für die weiteren Diskussionen um den Zivildienst in evangelischen Dienststellen relevant waren und sie nachhaltig prägten. So hob er hervor, dass die evangelische Konfession entscheidend bei der Bewerberauswahl war. Evangelische Einrichtungen insgesamt und die v. Bodelschwingh'schen Anstalten insbesondere versuchten also zu verhindern, dass junge Männer mit fremden Bekenntnissen oder politischen Überzeugungen bei ihnen Zivildienst leisteten.

Weshalb die Konfessionszugehörigkeit eines Bewerbers als entscheidend betrachtet wurde, erklärt ein Blick in evangelische Einrichtungen dieser Zeit. In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts und nochmals verstärkt ab den 1960er Jahren gab es Bestrebungen, verschiedene Tätigkeitsbereiche in der Pflege- und Betreuungsarbeit zu professionalisieren. In Bethel und in anderen diakonischen Einrichtungen übte aber kein staatlich ausgebildetes Personal den Pflegeberuf aus. Nur außerhalb der Pflege und in der Kranken(haus)pflege arbeitete seit den 1960er Jahren zunehmend professionalisiertes Fachpersonal. In der Pflege und Betreuung waren stattdessen hauptsächlich Diakonissen und Diakone eingesetzt, die aus dem eigenen und durchaus gut ausgebildeten Nachwuchs rekrutiert wurden. Diakonissen und Diakone verstanden und verstehen sich als Brüder und Schwestern einer christlich geprägten Gemeinschaft. Diakonisches Handeln war und ist für sie eine „Ausdrucksform christlichen Glaubens und nicht Selbstzweck“, weshalb die Arbeit der Diakonissen und Diakone stets „im Zeichen des Kreuzes“ stand.<sup>143</sup> Für die Brüder und Schwestern, mit denen Zivildienstleistende zusammenarbeiten sollten, war ihre Arbeit kein Beruf zum Lohnerwerb, sondern ein „Dienst am Nächsten“, am „Geschöpf Gottes“. Er kennzeichnete sich aus durch „die Weitergabe dessen, was der Dienende selbst von Gott erfahren hat“: „bedingungslose Zuwendung, Stärkung und Liebe“. In dieser Gemeinschaft zu leben hieß auch, eine Geschlechtertrennung zu akzeptieren. Es gab voneinander getrennte Unterbringungen sowie Brüder- und Schwesternhäuser für Diakonissen und Diakone. Diese Geschlechtertrennung von Mitarbeitenden verlief auch quer durch die Aufgabengebiete. Mitunter bestimmte die Geschlechtszugehörigkeit, welchen Tätigkeiten man nachgehen durfte. Auch die Patienten, Betreuten und zu Pflegenden, die in diakonischen Einrichtungen

---

<sup>143</sup> Diese und die folgenden Zitate: Bedford-Strohm: „Alle Diakonie geht vom Altar aus!“, S. 47–48.

lebten, waren nach Geschlecht getrennt und oftmals in verschiedenen Gebäuden untergebracht.

Michaelis befürchtete, dass sich Atheisten und ungläubige Zivildienstpflichtige „in einer konfessionell gebundenen Einrichtung nicht ohne weiteres in deren Rahmen einfügen könnten.“<sup>144</sup> Nur vier Tage später schrieb Michaelis einen Brief an die Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes und betonte erneut und mit fast gleichem Vokabular, dass bei der Einstellung von Zivildienstpflichtigen auf eine evangelische Konfessionszugehörigkeit geachtet werden sollte. Damit bekräftigte er die Auffassung, wonach „Diakonie [dort] entstehe [...], wo Menschen anfangen, an Jesus Christus zu glauben.“<sup>145</sup> Evangelische Pflegeeinrichtungen ging es somit um ein konfessionelles Bekenntnis dienstpflichtiger Bewerber. Aus konfessionellen Grund- und Glaubenssätzen leiteten sich nach diakonischer Auffassung die oben angeführten spezifischen „Organisationsformen und Arbeitsweise[n]“<sup>146</sup> ab. Dies weist darauf hin, wie eng innerhalb evangelischer Einrichtungen die Dimensionen Arbeit und Geschlecht miteinander verflochten waren und durch eine konfessionelle Ordnungsstruktur zusammengehalten wurden.

Evangelische Einrichtungen standen indes vor der Frage, wie sie garantieren konnten, dass nur konfessionell gebundene Dienstpflichtige zu ihnen gelangten. Eine Möglichkeit sahen sie offenbar darin, vor allem Dienstpflichtige aus den eigenen Kirchengemeinden und -kreisen heranzuziehen. Überlegt wurde auch, zivildienstpflichtige Mitarbeiter aus der eigenen Belegschaft zu rekrutieren: Wenige Tage vor der offiziellen Einführung des Zivildienstes befassten sich Michaelis, Reitzenstein und Lutterjohann deshalb mit der Frage, „ob ersatzdienstpflichtige Diakone bzw. Diakonenschüler der Anstalt Nazareth [die Anstalt ist und war Teil der v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel, N. K.] ihren Ersatzdienst ebenfalls in Bethel ableisten könnten.“<sup>147</sup> Auf diese Weise wäre sichergestellt gewesen, dass diese Zivildienstleistenden evangelisch waren. Hinter dieser Überlegung standen vermutlich zwei weitere Absichten: Zum einen wollten sich Michaelis, Reitzenstein und Lutterjohann für zivildienstpflichtige Diakone starkmachen und verhindern, dass diese aus ihrer gewohnten Umgebung herausge-

---

<sup>144</sup> HAB, Zivi 3, Schreiben von Michaelis vom 17.3.1961.

<sup>145</sup> o. A.: Wesen und Gestalt der Diakonie, S. 11.

<sup>146</sup> Ebd., S. 13.

<sup>147</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 3, Schreiben von Michaelis vom 17.3.1961. Hervorhebung im Original.

rissen wurden. Ein solches Fürsorgeverständnis der eigenen Mitarbeiterschaft gegenüber war in konfessionellen Einrichtungen besonders ausgeprägt. Zweitens wollten sie ihr angestammtes Personal für die Dauer von deren Zivildienst nicht an andere Einrichtungen abgeben und die sich ergebenden Lücken mit Fremdpersonal schließen müssen. Genau dies geschah jedoch, denn die Gesetzeslage verbot den Einsatz am unmittelbaren Wohnort. Dienstpflichtige aus den eigenen Reihen durften somit nicht an ihren bestehenden Arbeitsplätzen verweilen. Für dieses Problem hatten die Zivildienstexperten aus Bethel eine Lösung parat. Sie schlugen kurzerhand vor, „daß die Diakone bzw. Diakonenschüler beantragen, ihren Ersatzdienst bei den anderen Einrichtungen der Inneren Mission zu leisten, die als Organisationen des Ersatzdienstes anerkannt sind.“ Um dies in die Wege zu leiten, „versprach [Herr Reitzenstein] eine Liste dieser Einrichtungen [...] zuzusenden.“ Mit diesem Vorgehen versuchten evangelische Einrichtungen, sich gegenseitig evangelische Zivildienstpflichtige zu vermitteln.

Als das Bundesamt für Zivildienst 1977 ankündigte, ohne vorheriges Einverständnis betreffender Einrichtungen Zivildienstleistende unterzubringen, reagierten die v. Bodelschwingschen Anstalten mit einer Stellungnahme. In dieser hieß es, die „v. Bodelschwingschen Anstalten sind nicht bereit, einer Regelung zuzustimmen, wie sie [...] vorgeschlagen wird.“<sup>148</sup> In der Stellungnahme plädierte die Anstalt für den Fortbestand des bestehenden Bewerbungs- und Einstellungsverfahrens, bei dem Einrichtungen selbst entscheiden konnten, wen sie einstellen. Ansonsten wäre die „sinnvolle Zusammenarbeit mit Zivildienstleistenden“ gefährdet gewesen durch „Konflikte, die die spätere Arbeit belasten“. Aus Sicht der Anstalt konnten Konflikte nur vermieden werden, wenn die Einrichtungen Bethels von sich aus auf Bewerber zuzugingen, um sie mit „Information[en] über die Anstalt und die Arbeit“ zu versorgen. Man erhoffte sich, auf diese Weise geeignete Bewerber für sich gewinnen zu können. Denn, so gab der Verfasser der Stellungnahme zu bedenken, wir „müssen [...] bei den Bewerbern Interesse für diese Tätigkeit voraussetzen.“

Auf diese Weise suggerierten die v. Bodelschwingschen Anstalten, es wäre ihnen hauptsächlich darum gegangen, dass zukünftige Zivildienstleistende kompetent und sachgerecht ihre Tätigkeiten ausführen können. ‚Arbeit‘, ‚Kompetenz‘ und ‚Professionalität‘ erschienen als wesentliches Einstellungskriterium und Integrations-

---

<sup>148</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 27, Antwort vom 19.10.1977 auf das Rundschreiben Nr. 4/77 des Bundesamtes für den Zivildienst.

motor für die neue Mitarbeitergruppe. Am Ende der Stellungnahme schränkte man die vorher sorgfältig aufgebaute Argumentation aber wieder ein: „Daneben“ – als gesonderter, wichtiger Faktor – „sind wir als diakonische Einrichtung stark daran interessiert, nur Zivildienstleistende einzusetzen, die unsere Zielsetzung und Aufgaben zumindest tolerieren.“ Damit meinte der Verfasser nichts anderes als das diakonische Selbstbild und Dienstverständnis. Bezeichnete er vorher eine gute Zusammenarbeit als integratives Moment, fügte er nun ein weiteres Kriterium hinzu, das unabhängig („daneben“) von der Kompetenzeinschätzung des Bewerbers ausschlaggebend für seine Einstellung war: seine Konfessionalität oder zumindest seine Toleranz gegenüber diakonischem Handeln. Diese Schwerpunktsetzung bestärkte Einrichtungen wie Bethel darin, vor allem konfessionelle Zivildienstleistende, insbesondere aus ihrem Einzugsgebiet, zu suchen und einzustellen.

Neben Bethel hatten auch weitere Einrichtungen die Absicht, Zivildienstplätze mit Dienstpflichtigen aus dem eigenen Nachwuchs zu belegen. Dazu gehörten Einrichtungen der Diakonie, des Hilfswerkes der Evangelischen Kirche und der Inneren Mission. Neben Bethel reagierten daher auch andere Zivildienststellen 1977 auf die Ankündigung des Bundesamtes für Zivildienst und übten harsche Kritik. Der Hamburger Pastor Martin Henning, der im Jugendpfarramt für die Seelsorge von Kriegsdienstverweigerern und Zivildienstleistenden verantwortlich war, schrieb in einem klarstellenden Brief an das Bundesamt:

„Wir haben bisher einmal einen Zivildienstleistenden eingewiesen bekommen, zu dem wir uns nicht geäußert hatten, im übrigen jedoch jeweils unsere Zivildienstleistenden selbst ausgewählt. Das ist auch notwendig, da wir in unserem Jugendpfarramt vorzugsweise Zivildienstleistende einsetzen möchten, die der kirchlichen Jugendarbeit entstammen und Verständnis dafür aufbringen, auch wenn sie nur Verwaltungsarbeit bzw. Vorbereitungsarbeiten für Seminare leisten können. Wir möchten sie deshalb bitten, davon abzusehen, uns ohne Einverständnis-Erklärung Zivildienstleistende zuzuweisen.“<sup>149</sup>

Henning vertrat damit die gleiche Position wie seine Pastorenkollegen in Bethel. Er versuchte, das Bundesamt davon zu überzeugen, dass es bei der Bewerberauswahl nur augenscheinlich in erster Linie um die ‚passende‘ Konfession ging. Tatsächlich, so

---

<sup>149</sup> LKAK, 13.55, 15, Schreiben von Hennig vom 14.9.1977.

suggestierte Henning, standen bei der Bewerberauswahl stets ein reibungsloser Arbeitsablauf und die vermutete Arbeitsleistung des Bewerbers im Fokus. Indem Henning argumentierte, dass die Erfordernisse des Arbeitsalltags nur mit „Verständnis“ bewältigt werden konnten, machte er „Verständnis“ zum zentralen Auswahlkriterium bei Bewerbungen. „Verständnis“ war verbindendes Glied zwischen Konfession und Profession. „Verständnis“ entsprang Hennig zufolge aus einer Bindung der eigenen Jugend an evangelische Einrichtungen. Da „Verständnis“ für die Arbeiten im Jugendpfarramt offenbar ausschließlich von konfessionellen Zivildienstleistenden ausgehen konnte, waren Konfession und „Verständnis“ untrennbar. Somit waren die dem Bundesamt vorgebrachten Bedenken Hennings ein Versuch zu legitimieren, dass evangelische Einrichtungen bei der Bewerberauswahl vor allem auf die Konfessionszugehörigkeit achteten. Unberührt ließ Henning daher auch die Überlegung, ob er sich nicht hätte vorstellen können, auch Dienstpflichtige einzustellen, die aus anderen Gründen „Verständnis“ für die Arbeiten aufgebracht oder gar bereits Berufserfahrungen mitgebracht hätten.

Ähnliches wie in Bethel zeigte sich 1965, als die „Schulungswerkstätten für Versehrte und Körperbehinderte“ überlegten, erstmals einen Zivildienstpflichtigen einzustellen. Der zuständige Geschäftsführer Hofmann führte aus, dass sie unter anderem einen Dienstleistenden für die örtlichen Werkstätten gebrauchen könnten. Bewerber „müßten eine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen können als Schuhmacher, Polsterer, Tischler, Maschinenbauer, Schweißer oder ähnliches“<sup>150</sup>. Das Gesuch ging nur innerhalb der eigenen Kirche umher: Hofmann schrieb diesen Brief an das Hilfswerk der Evangelischen Kirche. Die Schulungswerkstätten suchten also hauptsächlich innerhalb des eigenen Nachwuchses nach Zivildienstpflichtigen, um sicherzugehen, dass sich „evangelische[] Kriegsdienstverweigerer“ bewerben.

Die Briefwechsel und Stellungnahmen stehen stellvertretend für viele gleichverlaufende Korrespondenzen, die es noch viele Jahre lang so auch in anderen Einrichtungen gab.<sup>151</sup> Sie machen deutlich, dass einige evangelische Zivildienststellen fast zwei Jahrzehnte lang die Konfession als entscheidendes Einstellungskriterium ansahen. Damit

---

<sup>150</sup> Dieses und das folgende Zitat: LKAK, 15.01, 5604, Schreiben der Schulungswerkstätten vom 10.5.1965.

<sup>151</sup> So zum Beispiel 1981 in einem Jugendpfarramt der Nordelbischen Kirche. LKAK, 13.06, 260, Schreiben vom 15.7.1981.



einher ging eine ambivalente Auffassung davon, wie bei der Auswahl von Zivildienstpflichtigen sichergestellt werden konnte, dass Bewerber eine berufliche und/oder charakterliche Kompetenz für die bevorstehenden Tätigkeiten mitbrächten.

Diese Ambivalenz ist auch den damaligen Stellenausschreibungen zu entnehmen. Der Christliche Verein Junger Menschen wies in seiner Stellenausschreibung unmissverständlich darauf hin, dass die ausgeschriebene Stelle für „unsere Mitglieder [...] interessant sein [könnte]“<sup>152</sup>. Auch die Anstalt Wittekindshof<sup>153</sup> suchte ausdrücklich „Evangelische Kriegsdienstverweigerer, die im Ersatzdienst [...] 1800 entwicklungs- geschädigten und -gehemmten Kindern und Jugendlichen dienen wollen.“<sup>154</sup> Mit dieser Strategie versuchten viele evangelische Einrichtungen zu erreichen, dass nicht willkommene Bewerber von einer Bewerbung absahen. In der Regel vermieden es evangelische Einrichtungen jedoch, in öffentlichen Stellenausschreibungen ihre eigenen zivildienstpflichtigen Mitglieder anzusprechen oder als Voraussetzung eine bestimmte Konfessionszugehörigkeit zu nennen. In ihren Stellenausschreibungen stellten evangelische Einrichtungen stattdessen ihre konfessionellen Merkmale in den Mittelpunkt. Das zur Inneren Mission gehörende Evangelische Krankenhaus Lippstadt suchte 1961 fünf Kriegsdienstverweigerer „ab sofort“<sup>155</sup>. Dabei war an „krankenpflegerische Arbeit auf der chirurgischen Männerstation und auf Männer- bzw. Kinderstation der Spezialabteilung für Knochen- und Gelenkranke [gedacht]“. Es, so stellte die Anzeige klar, „gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien der Inneren Mission.“ Die ebenfalls zur Inneren Mission gehörende Stiftung Tannenhof, eine Krankenanstalt für Gemüts- und Nervenranke, hatte bereits drei Dienstleistende vor Ort und war bereit, einen vierten aufzunehmen. Die „KDVer wohnen mit Diakonenschüler zusammen im Brüderhaus“ und es gelte die „Arbeitszeit wie bei anderen Pflegekräften“. Eine Anstalt zur Schulung, Berufsausbildung und Pflege Körperbehinderter in Bathildisheim war auf der Suche nach einem Kriegsdienstverweigerer als Pfleger für körperbehinderte Patienten, wobei der Dienst beschränkt war auf einen „pflegerischen Charakter“ im Rahmen „persönliche[r] Hilfeleistung“. Vor Ort sollte dabei mit dem zuständigen Diakon zusammengearbeitet werden.

---

<sup>152</sup> zivil 6 (1961) 7, S. 56.

<sup>153</sup> Zur Aufarbeitung der Geschichte des Wittekindshofes siehe: Schmuhl, Winkler: „Der das Schreien der jungen Raben nicht überhört“.

<sup>154</sup> zivil 8 (1963) 2, S. 16.

<sup>155</sup> Dieses und die folgenden Zitate aus den Stellenausschreibungen: zivil 6 (1961) 7, S. 57.

Bewerber konnten den Stellenausschreibungen somit entnehmen, für welche Tätigkeiten sie gesucht wurden und mit wem sie zusammenarbeiten würden. Ebenso deutlich zu erkennen war zum einen die jeweils vorherrschende Geschlechtertrennung sowohl der Mitarbeiterschaft als auch der zu Pflegenden und zum anderen die spezifisch christliche Auffassung der Pflegearbeit als Dienst am Menschen. Unklar blieb allerdings, wie das Verhältnis zwischen Konfession und Profession/Ausbildung aussah. Mussten Dienstpflichtige nun einer Konfession angehören, um die Stelle zu bekommen? Oder ging es nicht doch hauptsächlich um die Tätigkeit? Hätte also auch ein Bewerber, der zwar nicht die erwünschte Konfession, aber die nötige fachliche Kompetenz mitbrachte, die Chance gehabt, eine Stelle zu erhalten?

Diese Fragen hatten auch viele Bewerber. Zahlreiche Dienstpflichtige sendeten daher Briefe, um weitere Auskünfte über die jeweilige Einrichtung oder die genauen Tätigkeiten zu erhalten. Als eine der größten Zivildienststellen in der Bundesrepublik erreichte eine Vielzahl solcher Briefe die v. Bodelschwingschen Anstalten. Auf die Briefe geantwortet haben zumeist der Zivildienstbeauftragte Michaelis, Pastor Schwanck als einer seiner Vertreter und der Leiter der Hauptverwaltung, Pastor Lutterjohann. Am 3. März 1961 und somit einen Monat, bevor die ersten Kriegsdienstverweigerer ihren Zivildienst in Bethel antraten, erhielt ein anfragender Kriegsdienstverweigerer vom Haus Nazareth in Bethel die Antwort,<sup>156</sup> dass Bethel „eine christliche Anstalt“ sei und alle Mitarbeiter „sich in die christliche Haus- und Lebensordnung willig einfügen“ müssten.<sup>157</sup> Anderen Bewerbern antwortete man ähnlich: Einer sich erkundigenden Mutter wies ein Mitarbeiter Bethels darauf hin, dass in den dortigen „Kranken- und Pflegehäusern auch der Tagesablauf mit Andachten und Tischgebeten [verläuft]“<sup>158</sup>. Ihr Sohn sei „herzlich willkommen“, wenn er „bereit ist, sich einer entsprechenden Hausgemeinschaft einzufügen“. Auf den Brief eines zivildienstpflichtigen Bewerbers antwortete der Zivildienstbeauftragte Michaelis, indem er die Tugenden des diakonischen Dienstes nannte. Der Dienst erforderte demnach „Nüchternheit, Geduld und guten Willen.“<sup>159</sup> Wer diese Eigenschaften mitbringe, wachse schnell „in die Ar-

---

<sup>156</sup> In vielen Fällen sind nur die Antwortschreiben überliefert. Der Inhalt der Briefe der Dienstpflichtigen lässt sich aber zumindest grob aus den Antwortschreiben herleiten.

<sup>157</sup> zivil 6 (1961) 7, S. 59.

<sup>158</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 28, Antwortschreiben von Schwanck vom 3.5.1967.

<sup>159</sup> Dieses und das folgende Zitat: HAB, Zivi 32, Antwortschreiben von Michaelis vom 12.1.1965.

beits- und Hausgemeinschaft hinein.“ In den Antwortschreiben wurden somit das christliche Ethos und das Dienstverständnis der Einrichtungen betont. Zudem machten Michaelis und Schwanck Dienstpflichtigen deutlich, dass sie von ihnen erwarteten, diese Strukturen zu akzeptieren.

Sowohl aus den vorherigen Beratungen als auch aus den Stellenausschreibungen und Antwortschreiben an die Dienstpflichtigen geht hervor, dass viele evangelische Einrichtungen beabsichtigten, die neue Mitarbeitergruppe in ihre traditionell konfessionellen Strukturen einzubinden. Neue Arbeitsfelder und -strukturen wurden für sie nicht geschaffen – und Zivildienststellen waren dazu auch nicht verpflichtet. Dieser Entschluss hatte weitreichende Nachwirkungen. Denn der zivilstaatliche Zivildienst erhielt damit in vielen evangelischen Einrichtungen eine moralisch-religiös aufgeladene Ausrichtung. Indem die religiöse Überzeugung und die Kirchenzugehörigkeit in den Fokus rückten, war bei der Bewerberauswahl weniger die berufliche oder sachliche Befähigung für eine konkrete Arbeitstätigkeit ein Auswahlkriterium als vielmehr eine charakterliche Übereinstimmung mit dem vorherrschenden Weltbild der jeweiligen evangelischen Dienststelle. In Zeiten, in denen sich in evangelischen Einrichtungen verstärkt Professionalisierungsschübe bemerkbar machten, reagierten die verantwortlichen Pastoren bei der Auswahl von Zivildienstleistenden somit rückwärtsgewandt und orientierten sich weitgehend an bekannten – aber erodierenden – Kompetenzvorstellungen wie der einer christlichen Gesinnung und einer christlichen Opfer- und Dienstbereitschaft. Konfession und Professionalisierung befanden sich somit in einem Spannungsverhältnis. Wie im Folgenden anhand von angenommenen und abgelehnten Bewerbungen gezeigt wird, waren diese Einstellungskriterien evangelischer Einrichtungen eine Strategie, auf das noch ungeklärte Verhältnis zur neuen Mitarbeitergruppe zu reagieren. Darüber hinaus soll zugleich untersucht werden, mit welchen Bewerbungsstrategien Dienstpflichtige auf die Einstellungspraxis evangelischer Einrichtungen reagierten.

### 3.1.3 Zivildienstpflichtige und ihre Bewerbungsstrategien

In den 1960er Jahren stellten die beiden großen christlichen Verbände – das diakonische Werk und die Caritas – weit mehr als ein Drittel aller Zivildienststellen und gehörten zu den wichtigsten Anbietern von Zivildienstplätzen. Das diakonische Werk allein hatte mit 34,4 Prozent von allen Wohlfahrtsverbänden den mit Abstand größten

Anteil an Einrichtungen, in denen Zivildienst geleistet werden konnte.<sup>160</sup> Um den Zivildienst ableisten zu können, mussten Dienstpflichtige von einer Zivildienststelle eingestellt werden. Die jungen Männer waren daher darauf angewiesen, dass sie eine Einrichtung mit ihrer Bewerbung überzeugen konnten. Dies setzte jedoch voraus, dass Bewerber wussten, welche Strategien zum Erfolg führen konnten. Das Wissen um eine erfolgreiche Bewerbungsstrategie hing dabei nur bedingt vom jeweiligen Zeitpunkt einer Bewerbung ab. Ein intergenerationeller Lernprozess bei denjenigen, die sich später bewarben und somit Erfolgchancen vorheriger Bewerber auswerten konnten, ist aus den überlieferten Quellen nur bedingt zu entnehmen. Vor allem scheint die Milieuzugehörigkeit ausschlaggebend dafür gewesen zu sein, als Zivildienstleistender angenommen zu werden. Das war auch ein Eindruck, den viele Zeitgenossen hatten. Ein Religionslehrer fasste die Befürchtungen seiner jugendlichen Schüler zusammen: „Das schaffen nur besonders Clevere und solche, die einen reichen Vater haben, der einen guten Anwalt bezahlen kann. Die anderen müssen zum ‚Bund‘.“<sup>161</sup> Der Verdacht der Schüler erwies sich in zweierlei Hinsicht als zutreffend. Es gab eine Personengruppe, die zum einen Vorteile sowohl bei ihrer Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer als auch bei der Aufnahme in eine Zivildienststelle hatte. Zum anderen spielte bei dieser Personengruppe die richtige Balance zwischen familiärem Rückhalt und guten Netzwerken eine entscheidende Rolle. Die Schüler irrten sich jedoch: Es waren nicht die stereotypisch anmutenden ‚cleveren‘ Reichen, die einen Vorteil hatten, sondern junge Männer aus christlich geprägten Familien und solche, die sich in christlichen-evangelischen Vereinen, Gemeinden und Gesellschaftskreisen engagierten. Gegenüber Bewerbern aus anderen Milieus hatten sie gleich zwei Wissensvorsprünge.

Der erste Wissensvorsprung bezieht sich auf das Kriegsdienstverweigerungsverfahren und somit auf die Zeit vor dem Antritt zum Zivildienst. Der Wissensvorteil erklärt sich daraus, dass seit Mitte der 1950er Jahre insbesondere linksprotestantische Kreise innerhalb der Evangelischen Kirche aufgrund ihrer friedenspolitischen Bemühungen intensiv an der Ausgestaltung des Kriegsdienstverweigerungs- und des Zivildienstge-

---

<sup>160</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 421.

<sup>161</sup> ACDP, I-239-022/2, Ausarbeitung von Wolfgang Riedl: „Das Grundrecht auf Kriegsdienstverweigerung in der Bundesrepublik Deutschland. Erfahrungen aus der Praxis eines Synodalbeauftragten für Wehrpflichtige und Kriegsdienstverweigerer und Vorschläge zur Verbesserung der Situation“ vom 1.3.1974, zit. n. Bernhard: Von „Drückebergern zu „Helden des Alltags“, S. 131.

setzes mitgewirkt hatten.<sup>162</sup> Pastoren, Pfarrer und kirchliche Seelsorger gehörten dem Personenkreis an, der am frühesten und am besten über die Gesetzes- und Verfahrenslage Bescheid wusste. Es waren daher vor allem Mitarbeiter evangelischer Kirchen, die in kleinen wie großen sowie öffentlichen und privaten Zusammenkünften über das Kriegsdienstverweigerungsverfahren aufklärten – und ihre Zuhörer dort oft zum ersten Mal erfuhren, dass es das Grundrecht auf Kriegsdienstverweigerung überhaupt gab. Jugendliche und junge Männer, die wegen regelmäßiger Kirchenbesuche oder wegen ihres Engagements in konfessionellen Vereinen einen engeren Kontakt zu diesem Personenkreis hatten, waren deshalb früher informiert. In der Phase ihres Lebens, in der sie zur Musterung einberufen wurden, wussten diese Wehrpflichtigen, dass es die Möglichkeit der Verweigerung gab. Entschieden sich junge Männer aus diesem Milieu zu diesem Schritt, waren sie auf die Herausforderungen des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens besser vorbereitet. Vor allem die psychisch belastenden Anhörungen in den Prüfungsausschüssen überstanden vorwiegend diejenigen Verweigerer, die einen zugelassenen Beistand an ihrer Seite hatten. Neben Anwälten waren das Pastoren, Pfarrer und Kirchenseelsorger. Letztere waren regelmäßig als Beistand tätig und unterstützten alle Kriegsdienstverweigerer – unabhängig von ihrer (Nicht-)Konfession. Für Kriegsdienstverweigerer, die diesen kirchlichen Personenkreis kannten, war die mentale Hürde sicherlich niedriger, sich von ihm Hilfe zu holen. Schlussendlich war für konfessionelle Verweigerer weiterhin vorteilhaft, dass ein religiöses Verweigerungsmotiv sowohl im Sinne des Gesetzgebers war als auch von Richtern der Prüfungsausschüsse – sofern sie von der Argumentation überzeugt waren – anerkannt wurde. Dies erleichterte den Anhörungsprozess und die Wahrscheinlichkeit, diesen zu bestehen. Anders als bei Verweigerern, die insgeheim aus weniger oder gar nicht akzeptierten Gründen den Wehrdienst verweigerten und für ihre Anhörung eine religiöse Argumentation erfinden mussten, waren in kirchlichen Organisationen aktive oder sozialisierte Männer zumeist sicherer in ihrer vorgetragenen Argumentation. Sie kannten sich aus mit den Inhalten der Bibel und wussten, welche Textstellen und Verlautbarungen ihre Argumentation vor den Prüfungsausschüssen stützen würden. Verweigerer, die sich not-

---

<sup>162</sup> Siehe für eine ausführliche Darstellung über das Mitwirken der Kirchen und weiterer Träger und Verbände: Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 11–62.

gedrungen zum ersten Mal mit diesen Themen auseinandersetzen, verwickelten sich dagegen nicht selten in Widersprüche oder offenbarten unfreiwillig ihre Unkenntnis.<sup>163</sup>

Der zweite Wissensvorsprung bezieht sich auf den Bewerbungsprozess auf freie Zivildienstplätze. Diese wurden in überwiegender Anzahl von konfessionellen Trägern, insbesondere von evangelischen Einrichtungen, bereitgestellt. Im Jahr 1968 waren es etwa 448 der 1.151 vorhandenen Plätze (39 Prozent), 1971 waren es knapp 1.967 der 8.032 Plätze (24,5 Prozent), die allein von diakonischen Einrichtungen bereitgestellt wurden.<sup>164</sup> Der Wissensvorsprung von konfessionellen Kriegsdienstverweigerern bestand darin, dass ihnen oftmals christliche Lebens- und Ordnungswelten nicht gänzlich unbekannt waren. Sie kamen mit ihnen entweder durch Gottesdienstbesuche mit der Familie oder durch eigenes Engagement in der christlichen Gemeindefarbeit und bei ähnlichen Aktivitäten in Berührung. Dabei entwickelten sich mal lose und mal engere Bekanntschaften zu anderen Kirchenmitgliedern. Die Bekanntschaften bauten sich manchmal im Laufe des Kriegsdienstverweigerungsverfahrens und nochmals verstärkt in der Bewerbungsphase um einen Zivildienstplatz zu vielen Netzwerken aus. Diese zeichneten sich dadurch aus, dass sie zumeist sehr klein, informell und kurzlebig waren. In der Regel bestand ein Netzwerk aus einem Kriegsdienstverweigerer, einem Pastor (oder einem ähnlich hochwürdigem Kirchenmitglied) und einem Leiter einer Zivildienststelle. Die in Kirchengemeinden aktiven Kriegsdienstverweigerer wussten oft, an wen sie sich wenden konnten, um Hilfe zu erhalten. Erfuhr ein Pastor, dass einer seiner ‚Schützlinge‘ auf der Suche nach einer freien Zivildienststelle war, nutzte er seine Kontakte und schrieb den Leiter einer Einrichtung an und empfahl ihm, seinen ‚Schützling‘ als Zivildienstleistenden einzustellen – oder sich diesen wenigstens genauer anzusehen. Manchmal fungierte auch ein Elternteil als Fürsprecher. Pfl egte das Elternteil ein langjähriges Verhältnis zur Kirche, versuchte es diesen Umstand dafür einzusetzen, seinen fürsprechenden Worten Gewicht zu verleihen.

Die beiden Wissensvorsprünge waren bis weit in die 1970er Jahre für Dienstpflichtige mit Kontakt zur Kirchengemeinde auf dem Stellenmarkt ein Vorteil gegenüber Zivil-

---

<sup>163</sup> Siehe zu obigen Ausführungen die zeitgenössischen Studien von Krölls: Kriegsdienstverweigerung; Nagel, Starkulla: Einstellungen; Möhle, Rabe: Kriegsdienstverweigerer in der BRD.

<sup>164</sup> Im Jahr 1968 stellte die Arbeiterwohlfahrt ca. 119 Plätze (10,4 Prozent), der Deutsche Caritasverband folgte dahinter mit ca. 55 Plätzen. Im Jahr 1971 stellten die Caritas mit ca. 787 Plätzen (9,8 Prozent) und die Arbeiterwohlfahrt mit ca. 658 Plätzen (8,2 Prozent) zusammen genommen 500 Zivildienstplätze weniger als die Diakonie an.

dienstpflichtigen, die – konfessionell oder nicht-konfessionell – keine Verbindungen zur Kirche hatten. Denn die Interessen konfessioneller Kriegsdienstverweigerer und konfessioneller Einrichtungen korrespondierten oft miteinander. Die Gruppe konfessioneller Dienstpflichtiger kann aber nochmals untergliedert werden nach Erfolgchancen bei der Bewerberauswahl. Zwar suchten evangelische Einrichtungen ganz allgemein konfessionelle Kriegsdienstverweigerer, besonders bevorzugt wurden aber Kriegsdienstverweigerer, die nicht nur der passenden Konfession angehörten, sondern auch aktives Kirchenmitglied waren. Dies ging bereits aus den oben genannten Briefwechseln hervor und findet sich im Folgenden auch in Korrespondenzen rund um Bewerbungsschreiben von Dienstpflichtigen wieder. Anhand von Quellenauszügen sollen die eben vorangestellten Aussagen zu milieubedingten Vorteilen nun belegt werden. Da aus den behördlichen Dokumenten nicht immer hervorgeht, welcher Konfession ein Zivildienstleistender angehörte oder in welchen Vereinen er tätig war bzw. was sein Beruf war, fehlen die notwendigen Belege, um diese Frage in ihrer vollen quantitativen Dimension zu beantworten.

Anhand von überlieferten Bewerbungsschreiben und Antwortschreiben von evangelischen Einrichtungen kann dem Phänomen indes qualitativ nachgespürt werden. Das eröffnet eine weitere Frage- und Antwortperspektive: Wenn die Inhalte von Bewerbungsschreiben und der Antworten darauf freiwillig und nicht gesetzlich-standardisiert vorgegeben waren, lässt sich danach fragen, welche Personengruppe welche Informationen im Bewerbungsschreiben angab und welche Motivation womöglich dahinterstand. Zunächst soll anhand eines Briefes des zur Bundeswehr eingezogenen Wehrpflichtigen Rolf Hedwig<sup>165</sup> gezeigt werden, welche Kriterien für junge Männer ausschlaggebend dafür waren, Zivil- oder Wehrdienst zu leisten und welche Vorteile eine Bindung an evangelische Einrichtungen mit sich brachte.

Am 22. Oktober 1977 schrieb der wehrpflichtige Hedwig einen Brief an „Martin“. Gemeint war damit der bereits oben genannte Jugendpfarrer Martin Henning. Unklar bleibt, woher sich die beiden kannten; dass sie sich kannten, ist aber offensichtlich. Dafür spricht nicht nur, dass Hedwig den Jugendpfarrer durchgehend duzte, sondern er den Brief auch direkt an Henning adressierte. Anders als viele andere Dienstpflichtige, die nicht wussten, wer ihre Briefe lesen wird, und deshalb ihre Schreiben ohne Gruß-

---

<sup>165</sup> Pseudonym.

formel oder mit der Standardgrußformel „Meine Damen und Herren“ einführten, wusste Hedwig, an wen er sich wenden musste. Seinen Brief begann Hedwig mit der dringenden „Bitte [...], mir möglichst schnell Informationen über die Möglichkeit der Kriegsdienstverweigerung zuzusenden.“<sup>166</sup> Im Verlauf des zweiseitigen Schreibens schilderte der Soldat seine Situation: Er hatte im Sommer 1977 sein Abitur gemacht und ging nach der Musterung zur Bundeswehr. Während seiner Dienstzeit bei der Luftwaffe war ihm seine „Situation, und was die Bundeswehr von [ihm] verlangt, immer klarer geworden.“ Für Hedwig war das Soldatenleben so belastend, dass er sich entschloss, nachträglich den Kriegsdienst zu verweigern. Damit ging es ihm wie vielen anderen wehrpflichtigen Soldaten, die erst während ihrer Wehrdienstzeit einen Antrag auf Kriegsdienstverweigerung stellten. Bemerkenswert ist, dass Hedwig bereits vor seiner Einberufung eine „Abscheu [hatte] gegen das sinnlose Abschlachten von Soldaten als auch, was noch viel grausamer ist, Zivilisten, Kindern und sogar Völkern und Nationen.“ Dass er sich dennoch für den Wehrdienst entschied, begründete er mit dem Zeitpunkt seiner Einberufung: Er wurde „zum 1. Juli [...] einberufen. Das war [ihm] damals auch ganz recht, weil [er] so nach 15 Monaten [so lange war die Dienstzeit, N. K.], zum Oktober '78 ein Studium hätte aufnehmen können.“ Der Konjunktiv weist darauf hin, dass Hedwig mittlerweile andere Pläne hatte.

Diese Textpassage ist deshalb bemerkenswert, weil sie zum einen zeigt, dass die Abwägung für oder gegen den Wehr-/Zivildienst nicht nur auf Gewissensgründen beruhte. Auch pragmatische und die eigene Lebensplanung betreffende Gründe konnten bei der Entscheidungsfindung eine entscheidende Rolle spielen. Die Zukunftsplanung war für einen zu einem Dienst einberufenen Mann oft ein gewichtiger Faktor: nicht nur bei der Frage, ob er Wehr- oder Zivildienst leisten wollte, sondern auch bei der Frage, wo er seinen Zivildienst leisten wollte und wie er den Zeitpunkt seiner Einberufung und damit auch das Ende seiner Dienstzeit beeinflussen konnte. Ähnlich wie Hedwig ging es auch Jan Hansen<sup>167</sup>. Hansen entschied sich von Beginn an für einen Zivildienst. In seinem Bewerbungsschreiben an die v. Bodelschwingschen Anstalten betonte er, ihm wäre es „sehr lieb, wenn [er] den Ersatzdienst möglichst bald antreten könnte“, da er „anschließend gern ein Studium aufnehmen möchte“.<sup>168</sup> Die beiden Kriegsdienstver-

---

<sup>166</sup> Dieses und die folgenden Zitate: LKAK, 13.55, 14, Brief an Henning vom 22.10.1977.

<sup>167</sup> Pseudonym.

<sup>168</sup> HAB, Zivi 44, Brief an die v. Bodelschwingschen Anstalten vom 28.8.1972.



weigerer wägen ihre Entscheidungen somit nach idealistischen sowie pragmatischen Gesichtspunkten ab. Ihr Blick war dabei hauptsächlich in ihre persönliche Zukunft gerichtet. Das deutet darauf hin, dass die jungen Männer den Wehr-/Zivildienst lediglich als eine kurze – wenn auch ernsthafte und prägende – Lebensphase ansahen und darauffolgende Lebensphasen als relevanter beurteilten. Dies ist ein Unterschied zu anderen Mitarbeitergruppen in evangelischen Zivildienststellen, der das Verhalten von und gegenüber Zivildienstleistenden in den Einrichtungen mitbestimmte.<sup>169</sup>

Die Textpassage ist auch aus einem zweiten Grund bemerkenswert. Sie zeigt, dass in der Lebensphase, in der junge Männer Rat suchten bei Fragen zur Kriegsdienstverweigerung und zum Zivildienst, eine Bekanntschaft zu Mitarbeitenden konfessioneller Einrichtungen vorteilhaft war. Hedwig stellte eine ganze Reihe teilweise sehr konkreter Fragen. Darunter waren unter anderem: „Wo kann man sich beraten lassen? Kannst Du mir bestimmte Bücher zum Thema empfehlen? Wenn ja, welche?“; „was [schreibe] ich am besten in den Verweigerungstext, bzw. was [muß] vorhanden sein“? Nur wenige Tage später antwortete der Jugendpfarrer auf die Fragen. Er legte seiner Antwort Merkblätter, Broschüren und „einiges Material“<sup>170</sup> bei. Durch diesen Kontakt erhielt Hedwig Informationen, an die viele andere Kriegsdienstverweigerer nur auf Umwegen herangekommen wären. So wies Henning darauf hin, dass sich in einer Broschüre, die noch im Umlauf war, „überholt[e]“ Hinweise zum Anerkennungsverfahren befänden. Auch bot sich Henning „selbstverständlich“ persönlich als Berater für Hedwig an. Darüber hinaus empfahl der Jugendpfarrer einen „Berater in Deiner [Hedwigs, N. K.] Gegend“ samt Anschrift: „Herrn Pastor Holger Breede, Kirchenstr. 35, in 2308 Preetz.“ Auf diese Weise entfaltete sich ein kleines Netzwerk zwischen Hedwig, Henning und Breede, dessen Ausgangspunkt der Wehrpflichtige war. Im Idealfall konnten diese kleinen Netzwerke, die von Kriegsdienstverweigerern ausgingen, an die großen organisatorischen Netzwerke der Einrichtungen, die sich gegenseitig Zivildienstpflichtige empfahlen, anschließen. Im Fall von Hedwig lässt sich dies wegen fehlender Quellen nicht rekonstruieren.

Anders ist dies bei Lars Baack<sup>171</sup>. Baack hatte bereits einen Antrag auf Kriegsdienstverweigerung gestellt. In einer ersten Verhandlung vor dem Prüfungsausschuss wurde

---

<sup>169</sup> Darauf wird in den nächsten Kapiteln eingegangen.

<sup>170</sup> Dieses und die folgenden Zitate: LKAK, 13.55, 14, Antwort von Henning vom 27.10.1977.

<sup>171</sup> Pseudonym.

Baacks Antrag allerdings mit der Begründung abgelehnt, dass ihm eine Einstellungszusage einer Zivildienststelle fehlte.<sup>172</sup> Baack hoffte auf ein zweites Verfahren und wollte dort die Zusage einer Einrichtung vorlegen. In seiner Notlage schrieb er einen Brief an die v. Bodelschwingschen Anstalten. Zudem wandte er sich an den Dortmunder Pfarrer Friedrich Jung, den er seit seinen Kindheitstagen kannte. Jung sandte daraufhin ebenfalls einen Brief nach Bethel. Ohne Grußformel kam er gleich zum Punkt: „Ich möchte die Bitte des Herrn Lars Baack [...] sehr nachdrücklich unterstützen.“<sup>173</sup> Jung erklärte, dass er nicht nur den jungen Mann Baack kenne, den er selbst konfirmiert hatte und der in der kirchlichen Jugendarbeit aktiv sei, sondern auch dessen Eltern und Großeltern. Wichtig war ihm zu erwähnen, dass die Familie Aufgaben in der Gemeinde wahrnahm. So sei der Großvater Presbyter gewesen, während Baacks Mutter „aktiv in dem Mütterkreis tätig“ war. Jung schilderte Baack als „ernsthaften und nachdenklichen Menschen“ und fügte hinzu, dass Baack seinen „Einsatz leisten [möchte] bei behinderten und geschädigten Kindern.“ Der Pfarrer „trau[t]e [...] es ihm zu, daß er einen solchen Dienst mit Umsicht, Liebe und Freudigkeit tun würde.“ Er wählte damit Worte, die im Einklang damit waren, wie sich die Dienststellen ihre Zivildienstleistenden vorstellten. Sie umschrieben einen jungen Mann, der dem diakonischen Selbstbild und Dienstethos gerecht werden würde. Der Bitte, die Leitung der Anstalt möge „eine möglichst schnelle Entscheidung“ treffen, fügte er hinzu, er sei „überzeugt, daß die Betheler Anstalten mit dem Einsatz von Lars Baack keine Enttäuschung erleben werden.“ Baack erfüllte damit sämtliche Kriterien, die an einen Bewerber gestellt wurden. Er war konfessionell geprägt, aktiver Teil der Kirche, entsprach vom Charakter dem Ideal eines diakonischen Mitarbeiters und hatte einen vehementen Fürsprecher aus der Evangelischen Kirche. Seine zweite Verhandlung glückte Baack dann auch und er begann seinen Dienst in Bethel.

Ähnliche Beispiele gibt es mehrere. Ein Pfarrer aus der Kirchengemeinde Ewersbach konnte sich für einen „jungen Mann ausdrücklich verbürgen“, der ein „engagierter Mitarbeiter“ und „treues Gemeindemitglied“ der Kirchengemeinde war.<sup>174</sup> Da das

---

<sup>172</sup> Eine solche Zusage war eigentlich nicht nötig, um als Kriegsdienstverweigerer anerkannt zu werden. Der Ausgang der Verhandlung zeigt daher vielmehr, wie willkürlich die Prüfungsausschüsse ihre Entscheidungen trafen. Siehe dazu auch: Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 86.

<sup>173</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 44, Brief von Jung an die v. Bodelschwingschen Anstalten vom 28.6.1973.

<sup>174</sup> HAB, Zivi 19, Brief vom 15.9.1971.

Bundesverwaltungsamt dem Dienstpflichtigen mitteilte, dass für ihn keine Stelle in Bethel frei sei, kontaktierte der Pfarrer persönlich die Anstalt und kümmerte sich um einen Zivildienstplatz für seinen Schützling. Ein weiteres Beispiel findet sich beim Christlichen Blindendienst Schleswig-Holstein. Ein Gemeindemitglied stand kurz vor seiner Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer. Der junge Mann war dem dortigen Pastor „persönlich bekannt“<sup>175</sup>. Dieser hielt den Dienstpflichtigen „für eine gedeihliche Mitarbeit in der Blindenseelsorge für sehr geeignet“. Der Pastor wollte den Kriegsdienstverweigerer somit gar nicht erst an eine andere Einrichtung vermitteln, sondern gleich bei sich halten. Denn, so gab er zu bedenken, „bei seelsorgerlichen Gesprächen [...] [ist] immer ein hohes Maß an Vertrauen notwendig“ bei der Zusammenarbeit. Er bat die zuständige Stelle im Diakonischen Werk in Rendsburg daher darum, „vorsorglich alles Erdenkliche zu veranlassen“, damit der junge Mann gleich nach seiner Anerkennung seinen Dienst antreten könne.

Einen besonderen Fürsprecher hatte Björn Köpcke<sup>176</sup>. Björn Köpcke war bereits als Zivildienstleistender in Bethel akzeptiert. Es stand jedoch noch offen, welche Arbeiten er in Bethel zu verrichten hatte. Sein Vater Dieter Köpcke<sup>177</sup> war selbst Pastor und kannte aus einer früheren Begegnung Pastor Friedrich v. Bodelschwingh, den Leiter der Anstalten in Bethel, persönlich. Diese Bekanntschaft versuchte der Vater nun zu nutzen, um einen guten Umgang mit seinem Sohn in Bethel sicherzustellen. Sein „inzigster Wunsch“ war, dass seinem Sohn „während der 1 ½ Jahre doch auch ein gut Maß des Geistes vermittelt werden möchte, der in Bethel seit vielen Jahrzehnten lebt und regiert: des Heiligen Geistes der Kraft und der Liebe und der Besonnenheit“.<sup>178</sup> Köpcke wusste sicherlich, wie viel Wert v. Bodelschwingh darauf legte, dass seine Anstalt in diesem Sinne – dem diakonischen Ideal – wahrgenommen wurde. Mit diesem Satz hat Köpcke geschickt Lob an die Anstalt mit seinem Wunsch verbunden, um im weiteren Briefverlauf unterschwellig Forderungen stellen zu können. Denn Köpcke gab anschließend zu bedenken, dass eine Erziehung in diesem Geiste selbstverständlich nur „gewährleistet“ werden könne, wenn sein Sohn „mit vielen dortigen Brüdern in ihrem Dienst und in ihrer Freizeit zusammenarbeiten und leben darf“. Dass dies

---

<sup>175</sup> Dieses und die folgenden Zitate: LKAK, 15.01, 5604, Brief vom 22.5.1977.

<sup>176</sup> Pseudonym.

<sup>177</sup> Pseudonym.

<sup>178</sup> Diese und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 36, Brief an Friedrich v. Bodelschwingh vom 14.3.1967.

geschehe, darum wollte er „wohl gerne gebeten haben.“ Nach diesen Worten kam Köpcke zu seinem eigentlichen Anliegen: „Eine kasernierte Unterbringung ist doch hoffentlich nicht vorgesehen.“<sup>179</sup> Er wollte für seinen Sohn einen „guten Einfluß, damit er weiter wachsen kann.“<sup>180</sup> Sein Sohn „liebt die Musik, bläst Barocktrompete im CVJM-Posaunenchor, übt an der Orgel [...] und singt in einem Kirchenchor [...] [und] Malen ist seine Leidenschaft“. Der Vater beschrieb seinen Sohn als eine Künstlerseele und religiösen jungen Mann, der seine musikalischen Fähigkeiten und seinen Glauben vereinte, indem er sich im Kirchen- und CVJM-Chor engagierte. Sein „Entschluß [seines Sohnes, N. K.] ist echt, aus Gründen des Glaubens nicht Soldat werden zu können“, weshalb sein Sohn freiwillig Zivildienst leisten wollte. Köpcke unterstrich, dass es aber keineswegs darum ging, seinen Sohn von harter Arbeit zu befreien. Vielmehr, betonte er, „schadet eine starke Inanspruchnahme im Dienst nicht nur nichts, sondern wird im Gegenteil förderlich sein.“

Friedrich v. Bodelschwingh antwortete dem „Liebe[n] Bruder Köpcke“<sup>181</sup> nach nur wenigen Tagen. Er beruhigte Köpcke und klärte ihn auf, dass sein Sohn nicht in der sogenannten staatlichen Zivildienstgruppe arbeiten müsse. Auch die Unterkunft für den Sohn befände sich in Bethel und nicht bei der staatlichen Dienstgruppe. Er fügte hinzu, dass die „Unterbringung [der Zivildienstgruppe Gadderbaum, N. K.] aber nicht mit dem Ehrenwort ‚Kasernierung‘ versehen werden darf, weil sich mit diesem Wort immerhin etwas von Manneszucht und Ordnung verbindet.“ Dies, so v. Bodelschwingh, war „diesem wirren Haufen leider versagt“. „Aber eine ganz andere Welt ist die der Freiwilligen“, wozu er die Zivildienstleistenden zählte, die direkt von Bethel ausgewählt wurden und während ihrer Dienstzeit dort lebten und arbeiteten. Diese Zi-

---

<sup>179</sup> Ebd. Mit der „kasernierte[n] Unterbringung“ bezog sich Köpcke auf diejenigen Zivildienstleistenden der staatlichen Zivildienstgruppe Gadderbaum, die sich unmittelbar bei Bethel befand. Dort wurden Zivildienstleistende kasernenartig und in größeren Gruppen zusammengelegt und unterstanden einem staatlichen Aufseher, strengen Regeln und Ordnungsmaßnahmen, wie sie sonst bei der Bundeswehr üblich waren. Die Zivildienstgruppe Gadderbaum wurde in der Regel für Arbeiten in Bethel angefordert, wodurch die dortigen Zivildienstleistenden und die Zivildienstleistenden, die von Bethel eingestellt wurden, in engem Kontakt zueinanderstanden. Außerhalb der Arbeitszeiten hatten die Zivildienstleistenden der Dienstgruppe Gadderbaum hingegen kaum Kontakt zu der konfessionellen Einrichtung und deren Mitarbeitenden.

<sup>180</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 36, Brief an Friedrich v. Bodelschwingh vom 14.3.1967.

<sup>181</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 36, Antwort von Friedrich v. Bodelschwingh vom 20.3.1967.

vildienstleistenden hätten „viel Freude gemacht“, da sie „mit den Diakonen und den Männern vom Diakonischen Jahr in brüderlicher Gemeinschaft leben“.

Der Briefwechsel legt eindrücklich offen, wie eng in evangelischen Einrichtungen ‚Geschlecht‘, ‚Ausbildung‘ und ‚Konfession‘ verflochten sein konnten. Wie bereits oben erwähnt, gab es zum einen geschlechtlich getrennte Arbeitsorte. Diese zeichneten sich dadurch aus, dass männliches Personal (Diakone) Männer betreute und weibliches Personal (Diakonissen) Frauen betreute. Zum anderen gab es geschlechtlich getrennte Arbeitstätigkeiten. Weibliches Personal betreute beispielsweise Kleinkinder beiderlei Geschlechts; männliches Personal war als Aufsichts- und Sicherheitspersonal in Psychiatrien eingesetzt, in denen auch Frauen untergebracht waren. Gemeinsam hatten beide Geschlechtersphären, dass der freiwillige und religiös begründete Dienst am hilfsbedürftigen Mitmenschen im Mittelpunkt stand. Handwerkliche oder gärtnerische Arbeiten wurden dagegen beispielsweise in der Regel zwar vom hauptamtlichen Personal verrichtet, aber dieses Personal gehörte nicht zwingend zu den Diakonen/Diakonissen oder kirchlichen Würdenträgern. Die Arbeitsorte und -tätigkeiten differenzierten sich also nochmals, je nachdem, ob man dem weltlichen oder dem konfessionellen Personal angehörte. Ausbildung, Geschlecht und Konfession bedingten sich mitunter so stark, dass es einer Gleichung ähnelte. Köpcke, der für seinen Sohn günstige Arbeitsbedingungen erwirken wollte, nutzte sein Wissen um diese Zusammenhänge. In seinem Brief betonte er die Konfession seines Sohnes, indem er dessen christliche Prägung ausführte – das Geschlecht seines Kindes war in diesem Fall offensichtlich. Eine Ausbildung, Profession oder das Thema Arbeit erwähnte Köpcke jedoch mit keinem Wort. Bodelschwingh verstand dennoch, worauf Köpcke hinaus wollte und gab diesem daher zu verstehen, dass er sich keine Sorgen machen müsse. Die „Freiwilligen“, konfessionellen Dienstleistenden, die mit den anderen Männern der Diakonie zusammenlebten und -arbeiteten, würden für den Pflegedienst eingeteilt werden. Dem „wirren Haufen“, der sich dagegen in die staatliche Zivildienstgruppe Gadderbaum „einziehen und einweisen lassen“ hat, werde „nur für alle möglichen Handarbeiten“ herangezogen. Mit Fürsprechern, die das konfessionelle Milieu kannten und die ‚Codes‘ der Einrichtungen verstanden, war es Kriegsdienstverweigerern also möglich, Einfluss darauf zu nehmen, zu welchen Diensten sie herangezogen wurden. Björn Köpcke war nicht der einzige Dienstpflichtige, dessen Eltern sich für ihren Sohn enga-

gierten – er war wohl aber einer der wenigen, dessen Vater mit einer hohen Kirchenwürde aufwarten konnte.

Es ist keine neue Erkenntnis, dass Eltern die Entscheidung ihrer Söhne, den Kriegsdienst zu verweigern, in der Regel akzeptierten.<sup>182</sup> Mitunter ermunterten Eltern ihre Kinder sogar zu diesem Schritt. Weitgehend unbeachtet blieb bisher jedoch, dass viele Eltern über die Entscheidungsphase ihres Kindes hinausgehend proaktiv waren. Sie suchten mögliche Dienststellen für ihre Söhne aus und kümmerten sich um die Kontaktaufnahme. Auf diese Weise konnten Eltern die Situation im Sinne ihrer Söhne beeinflussen und mitgestalten. Oft war der erste Schritt, dass Eltern Einrichtungen anschrrieben, um Informationen zu erhalten oder für ihren Sohn zu werben. Justus Lehmanns<sup>183</sup> alleinerziehende Mutter hoffte zum Beispiel, dass ihre „Söhne etwas Ordentliches im Leben werden, obgleich ihr Vater seine Familie verlassen hat“<sup>184</sup>; Anke Kneip<sup>185</sup> suchte für ihren Sohn eine freie Dienststelle in Bethel und schrieb einen Brief an Michaelis;<sup>186</sup> Heike Ehlers<sup>187</sup> wollte ihren Sohn ebenfalls in Bethel untergebracht wissen;<sup>188</sup> und Helga Grubert<sup>189</sup> bat darum, dass ihre beiden Söhne, die noch nicht einberufen worden waren, eine Zusage Bethels erhielten, wenn es so weit sei.<sup>190</sup> All diesen Müttern und anderen Eltern versprach die Anstalt, dass ihre Söhne in Bethel aufgenommen werden würden.

Die meisten Dienstpflichtigen bewarben sich jedoch ohne Fürsprecher oder Leumund. Für viele der noch jungen Bewerber war ihr bevorstehender Zivildienst entweder ihre erste Berufstätigkeit nach ihrem Schulabschluss oder sie hatten erst kurz zuvor ihre Berufsausbildung abgeschlossen. Arbeit war für diese jungen Männer daher meist eine neue Lebenserfahrung. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass viele Bewerber in ihren Anschreiben an Einrichtungen vornehmlich mit ihren frisch abgeschlossenen oder noch laufenden Berufsausbildungen und damit einhergehenden Kompetenzen aufwarteten – oder den Wunsch äußerten, während des Zivildienstes eine bestimmte

---

<sup>182</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 213–214.

<sup>183</sup> Pseudonym.

<sup>184</sup> HAB, Zivi 44, Brief an Michaelis vom 27.12.1972.

<sup>185</sup> Pseudonym.

<sup>186</sup> HAB, Zivi 28, Antwort vom 30.1.1967.

<sup>187</sup> Pseudonym.

<sup>188</sup> HAB, Zivi 28, Antwort vom 3.5.1967.

<sup>189</sup> Pseudonym.

<sup>190</sup> HAB, Zivi 28, Antwort vom 14.3.1967.

Tätigkeit ausüben zu dürfen, weil sie dieser später eventuell gerne hauptberuflich nachgehen wollten. In den Augen von vielen Bewerbern waren Zivildienststellen in erster Linie ein Arbeitgeber und weniger eine konfessionelle Institution. Daher rückten sie ‚Arbeit‘ bzw. ihre vorhandene Berufsausbildung auch in den Mittelpunkt ihrer Bewerbungsschreiben.

Einer von vielen, der dies tat, war Thomas Eckart<sup>191</sup>. Er hob in seiner Bewerbung an die v. Bodelschwingschen Anstalten hervor, dass er Autoschlosser sei. Er schlug vor, er könne in den anstaltseigenen „Gemeinschaftswerkstätten eingesetzt werden [...], eben dort, wo [er] am fruchtbringendsten arbeiten kann.“<sup>192</sup> Denn er habe auf einem „früheren Lehrgang einmal erfahren“, dass er sich „zum Krankenpfleger nicht sehr eigne“. Eckart gestand zudem, dass er nicht wusste, wie in Bethel „überhaupt alles eingeteilt ist“. Dennoch erhielt er die Zusage, dort seinen Zivildienst leisten zu dürfen. In einer handschriftlichen Notiz vermerkte Michaelis, Eckart solle nur kurz in der Pflege eingesetzt werden, etwa „4-12 Wochen“. Danach sollte Eckart in der Auto- oder Gemeindegewerkstatt eingesetzt werden.

Auf den ersten Blick scheint es widersprüchlich, dass Eckart eingestellt wurde, wollten evangelische Einrichtungen doch vor allem Dienstpflichtige aufnehmen, die in Kirchengemeinden aktiv waren oder zumindest für die jeweilige Dienststelle erkennbar christlichen Glaubens waren. Aus Eckarts Bewerbung ging beides nicht hervor. Dass Eckart dennoch eingestellt wurde, lässt sich auch in diesem Fall durch die verflochtene Trias ‚Ausbildung‘ – ‚Geschlecht‘ – ‚Konfession‘ erklären. Sowohl ‚Geschlecht‘ als auch ‚Konfession‘ bedingten, welcher Arbeit das Einrichtungspersonal nachgehen durfte. Stand bei allen Zivildienstleistenden das Geschlecht (‚Mann‘) fest, verblieb ‚Konfession‘ als entscheidendes Zuordnungsmerkmal. Das bedeutet, dass Zivildienstleistende von vornherein für Arbeiten vorgesehen waren, die in evangelischen Einrichtungen Männern vorbehalten waren. Welche ‚Männerarbeiten‘ Zivildienstleistende ausüben durften, war damit aber noch nicht entschieden. Diese Entscheidung oblag der jeweiligen Einrichtungsleitung. Der christlich-diakonisch begründete Liebesdienst am Mitmenschen, der Pflege- und Betreuungsdienst, war für konfessionelle Dienstleistende vorgesehen. Die Maurer-, Handwerks-, Elektronik- oder Gartenarbeiten und andere waren dagegen davon ausgenommen, nur von geistlich-religiösem Personal ausgeführt

---

<sup>191</sup> Pseudonym.

<sup>192</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 19, Brief vom 16.12.1969.

zu werden. Solange eine Zuordnung möglich war, sprach also nichts gegen die Einstellung eines Bewerbers.

Sowohl bei der Bewerbung von Köpcke als auch bei Eckarts Bewerbung stand einer Einstellungszusage also nichts im Wege. Beide Bewerber waren aus Sicht der v. Bodelschwingschen Anstalten zuord- und integrierbar. Der konfessionelle Dienstpflichtige Köpcke wollte und durfte in der Pflege arbeiten; der nicht-konfessionelle Eckart wollte und durfte im Handwerksbereich arbeiten. Ihre persönlichen Eigenschaften und ihre gewünschten Arbeitsbereiche waren in Einklang zu bringen mit der bestehenden Ordnung der v. Bodelschwingschen Anstalten. Bei vielen Bewerbern war dies aber nicht der Fall, weil ihre Tätigkeitswünsche nur mit ihrem Geschlecht vereinbar waren, nicht aber mit ihrer Konfession. Hier kam es zu Zuordnungsproblemen.

Jonas Reitmeier<sup>193</sup> gehörte zu diesen Bewerbern. Seine Bewerbungsunterlagen ließen vermuten, dass er die Zuordnungsvoraussetzungen nicht erfüllte. Er erhielt daher eine Ablehnung. Reitmeier war Lehrling im Groß- und Außenhandel. Sein Interesse, so Reitmeier, „liegt hauptsächlich in der Jugendarbeit“<sup>194</sup>. Für diesen Schwerpunkt wies er zahlreiche Kompetenzen nach: Reitmeier war in einem Haus der Jugend tätig gewesen, hatte in einem Jugendzentrum gearbeitet und war in der Gewerkschaftsjugend aktiv. Reitmeier hoffte offenbar, mit seinem Lebenslauf überzeugen zu können. Das trat aber nicht ein. Stattdessen erhielt er im Dezember 1977 die Nachricht, dass im Moment keine Stelle für ihn frei sei, weil eine letzte freie Stelle „gerade [...] neu besetzt worden“<sup>195</sup> war. Unabhängig davon, ob tatsächlich keine Stelle mehr frei war oder nicht, gibt es eine Auffälligkeit: Reitmeiers Bewerbungsschreiben lässt vermuten, dass er in der nicht-konfessionellen Jugendarbeit aktiv war. Aufgrund des fehlenden konfessionellen Milieuhintergrundes war Reitmeier daher kein Kandidat für einen Pflege- oder Betreuungsdienst in einer der konfessionellen Einrichtungen. In einem der Handwerksbereiche konnte er als Lehrling im Groß- und Außenhandel auch nicht eingesetzt werden. Reitmeier wäre damit vermutlich auch dann nicht eingestellt worden, wenn eine Stelle zu besetzen gewesen wäre. Dieser Verdacht erhärtet sich, da evangelische Einrichtungen anderen Bewerbern, die laut eigenen Angaben aus religiösen Gründen den Wehrdienst verweigert haben, oftmals anboten, die Bewerbungsunterla-

---

<sup>193</sup> Pseudonym.

<sup>194</sup> LKAK, 13.55, 14, Brief an Henning 1977 [genaues Datum unleserlich].

<sup>195</sup> LKAK, 13.55, 14, Antwort von Henning vom 19.12.1977.



gen „liegen[zu]lassen“, [f]ür den Fall [...], dass eine Gemeinde [...] nach einem Kriegsdienstverweigerer fragt“.<sup>196</sup> In der Antwort auf Reitmeiers Bewerbung fehlt ein solches Entgegenkommen.

Keine Absage, aber eine Nicht-Zusage erhielt Leon Philipps<sup>197</sup>. Er wollte ebenfalls in der Betreuung arbeiten. Sein Lebenslauf glich dem von Reitmeier: Er besaß eine abgeschlossene Lehre als Großhandelskaufmann, besuchte die Fachoberschule für Wirtschaft und studierte gerade im ersten Semester Sozialpädagogik. Zwar erklärte er, dass er in einer evangelischen Jugendgruppe aktiv sei; darüber hinaus war er aber auch in politischen Organisationen wie seinem SPD-Ortsverein und der Deutschen Friedensgesellschaft aktiv. Philipps Werdegang war aus Sicht des Jugendpfarramtes, bei dem er sich bewarb, eventuell problematisch, da er durch seine aktive Mitgliedschaft in einer Partei politisiert war und womöglich in seiner Dienststelle politisch aktiv werden würde. Evangelische Einrichtungen blieben aus diesem Grund zurückhaltend und versuchten, „politisierte“ Zivildienstpflichtige nicht aufzunehmen.<sup>198</sup> Philipps Bekenntnis zur Evangelischen Kirche war damit zwar vorhanden, aber ambivalent. Eine Zuordnung Philipps erschien wesentlich komplizierter als bei Bewerbern, die klar abgelehnt oder eindeutig angenommen werden konnten. Daher erhielt er auf seine Bewerbung, anders als Reitmeier, keine Absage – aber auch keine Zusage. Hannelore Voltmer antwortete Philipps aufklärend, dass man im „Jugendpfarramt keinen Zivildienstleistenden einstell[t], ohne vorher mit ihm gesprochen zu haben.“<sup>199</sup> Sie erklärte, dass zunächst alle eingehenden Bewerbungen gesammelt werden und die Bewerber anschließend zum Gespräch eingeladen werden. Voltmer betonte, dabei „dürfte verständlich sein“, „daß [...] Leute aus unserer Jugendarbeit [...] Vorrang haben“. „Kurz“, schloss Voltmer den Brief, „ich kann Ihnen jetzt überhaupt keine Zusage machen“. Augenscheinlich war sich Voltmer unsicher, wie sie Philipps einschätzen sollte. Zum einen lud sie ihn zu einem Bewerbungsgespräch ein, damit man ihn kennenlernen konnte; zum anderen brachte sie zum Ausdruck, konfessionelle Dienstpflichtige – zumal aus der eigenen Jugend – hätten höhere Chancen auf eine Zusage.

---

<sup>196</sup> LKAK, 13.55, 15, Antwort von Henning vom 9.7.1974.

<sup>197</sup> Pseudonym.

<sup>198</sup> Siehe hierzu Bernhard: An der Friedensfront.

<sup>199</sup> Dieses und die folgenden Zitate: LKAK, 13.55, 14, Brief von Voltmer.

Die angeführten Beispiele zeigen, dass viele evangelische Zivildienststellen ihre Zivildienstleistende nicht willkürlich, sondern anhand von Merkmalen auswählten. Ausschlaggebend dafür, welche Bewerber aufgrund welcher Merkmale als integrierbar angesehen wurden, war das Selbstverständnis der jeweiligen Einrichtungen als Ort christlicher Pflege und Betreuung. Dieses Selbstverständnis schlug sich darin nieder, dass sich die Verantwortlichen für den Zivildienst in diesen evangelischen Einrichtungen darauf festlegten, bei der Einstellung von Dienstpflichtigen vor allem auf die Konfession der Bewerber zu achten. Sofern die konfessionelle Prägung der Bewerber mit der konfessionellen Ausrichtung der Einrichtungen übereinstimmte, verlief die Bewerberauswahl meist konfliktfrei. Die jeweiligen Einrichtungen meinten, diese Bewerber aufgrund ihrer Konfession in ihre bestehenden Einrichtungsstrukturen einbinden zu können. Anders verhielt es sich manchmal, sobald ein Bewerber nicht der erwünschten Konfession angehörte oder dessen Konfessionszugehörigkeit für eine Dienststelle nicht ersichtlich war. Es fiel einigen evangelischen Einrichtungen schwerer, diese jungen Männer in ihre Strukturen einzuordnen. In solchen Entscheidungssituationen erweiterten sie ihre Auswahlkriterien um ein weiteres Merkmal. Zum bereits feststehenden Merkmal ‚Geschlecht‘ und dem aus Sicht evangelischer Einrichtungen wichtigsten Auswahlkriterium, der Konfession, trat nun die ‚Ausbildung‘ der Bewerber hinzu. Je nachdem, wie diese Merkmale bei einem Bewerber zueinanderstanden, entschieden sich die jeweiligen Einrichtungen, den Bewerber anzunehmen oder abzulehnen. Ließen die Beratungen der verschiedenen evangelischen Einrichtungen in der Anfangszeit des Zivildienstes noch vermuten, es wäre bei der Bewerberauswahl vor allem eine Kategorie (Konfession) relevant, zeigt sich, dass situationsbedingt auch weitere Merkmale eines Bewerbers entscheidungsrelevant werden konnten. Analytisch kann daher von einer intersektionalen Zuordnung gesprochen werden. Das heißt, dass bei einer spezifischen Merkmalskonstellation Bewerber sowohl angenommen als auch abgelehnt wurden – und bei einer Annahme die Bewerber darüber hinaus in den jeweiligen Einrichtungen den passenden Nischen zugeordnet wurden.

In der Intersektionalitätsforschung werden solche Merkmalskonstellationen zumeist dahingehend untersucht, ob bzw. wie diese kategorialen Verschränkungen Zeichen sozialer Benachteiligung und Unterdrückung sind.<sup>200</sup> Die angeführten Beispiele veran-

---

<sup>200</sup> Gabriele Winker und Nina Degele untersuchen beispielsweise intersektionale Merkmalskonstellationen, um gesellschaftliche Diskriminierungsstrukturen und -mechanismen

schaulichen dagegen, dass mitunter normative Dimensionen wie Diskriminierung/Privilegierung, Inklusion/Exklusion sowie Machtbesitz/Machtlosigkeit für historische Studien wie die Analyse des Integrationsprozesses von Zivildienstleistenden in evangelische Pflegeeinrichtungen zu kurz greifen.<sup>201</sup> Die Grenzen dichotomer Analysemodelle werden deutlich sichtbar. Der Bewerber Philipps studierte bereits, besaß also ein hohes Bildungskapital, und dennoch erhielt er keine Zusage auf einen Zivildienstplatz. Dagegen erhielt der Autoschlosser Eckart sofort eine Einstellungszusage. Während Philipps zusätzlich zu seinem höheren Bildungsstatus auch eine Zugehörigkeit zu einer Mehrheitskonfession vorweisen konnte, fehlte dem ohnehin mit einem niedrigeren Bildungsstatus dastehenden Eckart auch diese – vermeintlich – privilegierende Konfessionszugehörigkeit. Zumindest wies Eckart nicht eindeutig nach, ob er konfessionell war. In Philipps vereinten sich also zwei Merkmale, die in der sozial- und geisteswissenschaftlichen Forschung als Ursache und/oder Ausdruck einer gesellschaftlichen Privilegierung gesehen werden. Dennoch war es für ihn alles andere als sicher, ob er als Zivildienstleistender eingestellt wird – während dagegen Eckart sofort eine Zusage erhielt. Bei der Bewerberauswahl standen gesamtgesellschaftliche Privilegierungsmerkmale folglich mithin auf dem Kopf und wurden zu Hindernissen.

Manche bisherige Annahmen über Zivildienstleistende in der Forschungsliteratur sind daher klärungsbedürftig, wenn man sie mit den Ausführungen dieses Kapitels abgleicht: Erstens ist mit Blick auf viele evangelische Einrichtungen zu fragen, ob sie sich seit den 1960er Jahren für neue Mitarbeitergruppen tatsächlich in einem Maße öffneten, wie mitunter angenommen wird.<sup>202</sup> Sofern mit einer solchen institutionellen Öffnung gemeint ist, dass konfessionelle Pflege- und Betreuungseinrichtungen gezielt

---

zu analysieren. Sie sprechen daher u. a. auch von Diskriminierungskategorien. Siehe Winker, Degele: Intersektionalität, S. 143. Siehe zur Genealogie und Anwendung des Intersektionalitätskonzeptes zur Analyse von Diskriminierungsmechanismen in der Soziologie, der Frauen- und Geschlechterforschung sowie in den Erziehungs- und Rechtswissenschaften u. a. Kley: Intersektionalität; Kallenberg, Müller, Meyer: Introduction; Walgenbach: Heterogenität; Groth: Intersektionalität; Philipp u. a.: Intersektionale Benachteiligung.

<sup>201</sup> Die zurzeit noch wenigen intersektionalen Analysen in der Geschichtswissenschaft weisen auf das Potenzial einer intersektionalen Forschungsperspektive hin, mit deren Hilfe historische Gruppenbildungsprozesse und soziale Dynamiken jenseits von Diskriminierungsmechanismen untersucht werden können. Siehe hierzu u. a.: den Sammelband Bähr, Kühnel (Hg.): Verschränkte Ungleichheit; Kallenberg: Migration und „Intersektionalität“; Griesebner, Hehenberger: Intersektionalität.

<sup>202</sup> Dies behaupten Schmuhl, Winkler. Beide nennen Zivildienstleistende im Zusammenhang mit einer ‚Öffnung‘ der Einrichtungen: Schmuhl, Winkler: Aufbrüche und Umbrüche, S. 259–260.

neue Mitarbeitergruppen aufnahmen, um neue gesellschaftliche, medizinische oder pflegerische Entwicklungen aufzugreifen, trifft dies im Zusammenhang mit Zivildienstleistenden nicht zu. Anders als gegenüber anderen Mitarbeitergruppen verhielten sich viele evangelische Pflege- und Betreuungseinrichtungen gegenüber Zivildienstleistenden reserviert. Insbesondere kurz bevor die ersten Zivildienstleistenden ihre Arbeit aufnahmen, betonten einige Vertreter der Evangelischen Kirche und der Diakonie den konfessionellen Charakter ihrer Einrichtungen – weshalb bei der Auswahl von Dienstpflichtigen eine Konfessionszugehörigkeit vorausgesetzt werden sollte. Sofern Dienstpflichtige diese Voraussetzung nicht erfüllten, erweiterten manche Einrichtungen ihren Kriterienkatalog. Dieses Zugeständnis weist darauf hin, dass evangelische Einrichtungen wenig über die Merkmale ihrer neuen Mitarbeiter wussten und auf die unerwarteten Umstände reagierten. Evangelische Einrichtungen öffneten sich oftmals nur für konfessionsungebundene Zivildienstpflichtige, wenn sie diese jungen Männer in bestehende Strukturen eingliedern konnten. Eine Absicht, mit Zivildienstleistenden eventuell veraltete Strukturen zu hinterfragen, ist daher nicht zu erkennen. Vielmehr, so scheint es, war der Zivildienst für zahlreiche evangelische Einrichtungen eine Möglichkeit der Mobilisierung ihrer eigenen Mitglieder. Einrichtungen bauten hierfür untereinander ein informelles Netzwerk auf, das darauf abzielte, sich gegenseitig ihre dienstpflichtigen Mitglieder zu vermitteln. In Zeiten, in denen Kirchen gegen einen spürbaren Mitgliederschwind ankämpften,<sup>203</sup> könnte es evangelischen Einrichtungen zudem geholfen haben, dass sie das Gros der Zivildienststellen stellten und Kirchenvertreter als Experten in Sachen Kriegsdienstverweigerung galten. Dies ermöglichte vielen Einrichtungen, kirchlichen wie diakonischen, bei dem jungen männlichen Bevölkerungsteil Präsenz zu zeigen und womöglich neue Mitarbeiter für sich zu gewinnen. Sind die Kirchen mit ihrem Werben um jungen Nachwuchs aufgrund sich auflösender konfessioneller Milieus und einer immer geringeren Kirchenbindung unter jungen Menschen wenig erfolgreich gewesen,<sup>204</sup> könnte der Zivildienst ein unverhofftes Erfolgsmodell für die Rekrutierung neuen Personals in Pflege- und Betreuungseinrichtungen gewesen sein. Wie Patrick Bernhard darlegt, bezifferte man in der Diakonie

---

<sup>203</sup> Ziemann: Kirchen als Organisationsform der Religion, S. 442.

<sup>204</sup> Großbölting: Der verlorene Himmel, S. 88; Pollack: Religiöser und gesellschaftlicher Wandel; Gabriel: Entkirchlichung; Greschat: Protestantismus.

den Anteil der jungen Männer, die aufgrund ihrer Erfahrung im Zivildienst in einem sozialen Beruf verblieb, auf über zehn Prozent.<sup>205</sup>

Zweitens ist mit Blick auf Zivildienstleistende zu fragen, ob eine systematische Einteilung von Zivildienstleistenden in Verweigerungsmotivgruppen, wie sie einige zeitgenössische rechts- und sozialwissenschaftliche Forscher vorgenommen hatten und auch in der Geschichtswissenschaft aufgegriffen wurde,<sup>206</sup> Erklärungspotenzial für eine Alltagsgeschichte des Zivildienstes besitzt. Am Fallbeispiel von Rolf Hedwig, der sich erst während seiner Wehrdienstzeit für eine Verweigerung entschied, konnte gezeigt werden, dass junge dienstpflichtige Männer nicht immer im Einklang mit ihren Idealen handelten. Hedwig hatte schon vor seiner Bundeswehrzeit einen inneren Konflikt ausgetragen, ob er entgegen seiner Weltanschauung zum Militär gehen soll. Er wusste um die Möglichkeit der Kriegsdienstverweigerung und ließ sie ungenutzt, weil sie nicht opportun war: Denn der Zeitpunkt, zu dem Hedwig zum Wehrdienst eingezogen wurde, hätte es ihm ermöglicht, anschließend nahtlos ein Studium aufzunehmen. Seine langfristige Lebensplanung gewichtete Hedwig somit höher als sein weltanschaulich begründeter Widerwille gegen einen Dienst in der Bundeswehr. Erst als ihm der Wehrdienst, den er schon vor seiner Dienstzeit verabscheute, psychisch zu sehr belastete, entschied sich Hedwig, seinen bereits laufenden Wehrdienst zu verweigern und stattdessen einen Zivildienst zu leisten.

Indem man Verweigerungsmotive erfasst und einer Systematik zuordnet, mag man Rückschlüsse auf die Weltanschauungen und womöglich auch auf das Milieu von Kriegsdienstverweigerern ziehen können. Es wäre aber verfehlt, in den Weltanschauungen der jungen Männer unmittelbar eine Erklärung für deren Handlungen zu finden. Bereits der kurze Blick in die Briefe und Bewerbungsschreiben verdeutlicht, dass Zivildienstleistende ebenso wenig ‚Drückeberger‘ wie ideologische ‚Überzeugungstäter‘ waren.

Erkenntnisfördernd sind Schattierungen, die zwischen diesen Extremen liegen. Zivildienstleistende mögen vertraglich-formell eine Gruppe gewesen sein, in ihren Ansichten, Handlungen und Charakterzügen konnten sie sich jedoch grundlegend voneinander unterscheiden. Man könnte mit Alf Lüdtke sagen, Zivildienstleistende hätten einen

---

<sup>205</sup> Bernhard: „Zivis“ in der Pflege, S. 149.

<sup>206</sup> So beispielsweise auch Patrick Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 404.

„Eigen-Sinn“ gehabt: Ihre Geschichte erschöpft sich nicht in Fragen, „in [denen] nur das entweder-oder von Gehorchen oder Widerstehen gilt.“<sup>207</sup> Aufschlussreich für die vorliegende Arbeit erscheinen vor allem Fragen nach dem Mitmachen und dem Nebenbei-machen, nach Dynamiken sowohl zwischen Zivildienstleistenden und ihren evangelischen Dienststellen als auch nach den Dynamiken zwischen Zivildienstleistenden untereinander.

Einen Eindruck davon, welche Relevanz solche Verhaltensweisen für die Integration von Zivildienstleistenden in evangelische Einrichtungen hatte – und inwiefern dieses Mitmachen und Nebeneinander durch Zeiten der Ungewissheit gefördert wurde –, konnte in diesem Kapitel bereits gezeigt werden. Oberflächlich gesehen hatten viele konfessionelle Dienstpflichtige aufgrund ihrer Milieus und ihrer Netzwerke eine höhere Chance, dass konfessionelle Einrichtungen sie einstellten. Bei genauerem Hinsehen entpuppt sich jedoch, dass sich hinter der ‚Klüngelerei‘ der Versuch einiger Zivildienstleistender verbirgt dabei mitzuwirken, ihre Zukunft mitzugestalten und ihre Interessen durchzusetzen. Indem sich manche konfessionellen Bewerber bei den Einrichtungen als solche – als Konfessionelle – sichtbar machten, gingen sie auf die Bedürfnisse und Wünsche der jeweiligen Einrichtungen ein, statt sich von diesen abzugrenzen. Dieses Mitmachen war aber nicht zwangsläufig ideologisch begründet. Solche Bewerber ‚machten mit‘, weil ihnen durchaus bewusst war, dass sie dadurch Gestaltungsmacht gewannen. Jeder Bewerber entschied vor dem Hintergrund seiner individuellen Situation selbst, wann er seine Möglichkeiten ausschöpfte – ob vor, während oder nach dem Anerkennungsverfahren. Auch die Ziele waren unterschiedlich: Der eine Bewerber wollte in der Einrichtung verbleiben, in der er bereits ehrenamtlich tätig war; der andere Bewerber wollte wegen seiner Zukunftsplanung schnellstmöglich eingestellt werden; wieder ein anderer wollte für eine ganz bestimmte Tätigkeit eingestellt werden.

Das Kernergebnis dieses Kapitels ist somit, dass sowohl evangelische Einrichtungen als auch Zivildienstleistende oftmals Gestaltungsmacht und -willen hatten. Wie sich dies nicht nur in der Bewerbungsphase, sondern auch im Arbeitsalltag in Aushandlungsprozessen und vor allem auf den Integrationsprozess in evangelischen Einrichtungen auswirkte, soll im nächsten Kapitel untersucht werden.

---

<sup>207</sup> Lüdtkke: Eigen-Sinn, S. 10.

### 3.2 Einführungs- und Fortbildungslehrgänge für Zivildienstleistende: Zwischen Konfessionalität und Professionalität

Bereits früh erkannten viele evangelische Beschäftigungsstellen, dass eine Integration von Zivildienstleistenden erfordert, die jungen Männer zeitnah für ihre bevorstehende Zeit in den jeweiligen Einrichtungen anzulernen und fortzubilden. Das Zivildienstgesetz von 1960 beinhaltete jedoch keinen Passus, der vorgab, wie und von wem Zivildienstleistende in ihre Aufgaben eingeführt und fortgebildet werden sollten.<sup>208</sup> Der Staat sah sich also zunächst nicht dafür verantwortlich, Zivildienstleistende auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Dies änderte sich erst in den 1970er Jahren. In dieser Zeit eröffnete der Bund die ersten Zivildienstschulen, in denen Zivildienstleistende „zu Beginn ihres Dienstes in Lehrgängen 1. über Wesen und Aufgaben des Zivildienstes sowie über ihre Rechten und Pflichten als Dienstleistende unterrichtet und 2. in die Tätigkeit, für die sie vorgesehen sind, angemessen eingeführt werden.“<sup>209</sup> Bis dahin lag es im Ermessen von Beschäftigungsstellen und den Verbänden, denen sie angehörten, ob und wie die bei ihnen eingesetzten Dienstleistenden eingearbeitet wurden. Jene entschieden somit sowohl über Inhalt und Dauer der Fortbildungskurse als auch darüber, wer die jungen Männer anlernen und unterrichten durfte.

Als Beschäftigungsstellen mit den meisten Zivildienstleistenden aller Wohlfahrtsverbände entschieden sich insbesondere diakonische Einrichtungen und evangelische Kirchengemeinden bereits kurz nach der Einführung des Zivildienstes, viele ihrer Dienstleistenden zu Einführungslehrgängen, Fortbildungskursen, Seminaren, Freizeiten oder Rüstzeiten zu schicken. Da eine Teilnahme nicht verpflichtend war, kam es vor, dass Vorgesetzte ihre Zivildienstleistenden nicht für den Besuch solcher Veranstaltungen freistellten. Als Grund gaben sie oftmals an, dass diese momentan unabkömmlich seien und ihre Arbeitskraft benötigt werde. In der Regel jedoch wiesen sich die Zivildienstbeauftragten, Vorgesetzten oder Leiter von Dienststellen gegenseitig darauf hin, sobald sie erfuhren, dass eine Einrichtung Einführungs- und Fortbildungsveranstaltungen anbot.<sup>210</sup>

---

<sup>208</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 70.

<sup>209</sup> § 25 a der Neufassung des Gesetzes über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer vom 9.8.1973.

<sup>210</sup> LKAK, 15.01, 5604, Schreiben an die Evangelisch-Lutherische Diakonissenanstalt Flensburg vom 8.10.1965.

Von Zivildienstleistenden selbst kamen insgesamt bis Ende der 1960er Jahre keine lauten Rufe danach, für ihre Aufgaben in ihren Dienststellen fortgebildet werden zu wollen. Sie merkten zwar immer mal wieder an, dass sie insbesondere in der Pflegearbeit mit alten, kranken oder behinderten Menschen unerfahren und teils überfordert waren, ihre Kritik lautete dann oft allerdings nicht, dass man sie ausbilden solle, sondern die jeweiligen Einrichtungsleitungen vielmehr hinterfragen sollten, unerfahrene Zivildienstleistende für diese Tätigkeiten vorzusehen. Es waren hauptsächlich Zivildienstleistende, die mit dem Gedanken spielten, nach ihrer Dienstzeit einen sozialen oder pflegerischen Beruf zu erlernen, die ihren Vorgesetzten mitteilten, dass sie an einem Fortbildungskurs teilnehmen wollen. Diese Zivildienstleistenden gingen allerdings nicht mit einer Forderung auf ihre Vorgesetzten zu, sondern fragten freundlich und fast schon ehrfürchtig, ob ihnen eine Teilnahme an einer solchen Veranstaltung gestattet werden könne.

Günther Kramer<sup>211</sup>, der seit Juli 1964 im evangelischen St. Elisabeth-Hospital in Beckum arbeitete, war einer dieser Zivildienstleistenden. Er hatte erfahren, dass im Oktober 1964 ein Kurs für Zivildienstleistende stattfindet und entschied, dass er „auch gerne an dem Kursus teilnehmen möchte“<sup>212</sup>. Kramer schrieb daher einen Brief an die Beschäftigungsstelle Bethel, wo der Kursus stattfinden soll. Bittend fragte er in dem Brief, der auf dem Tisch des dortigen Zivildienstbeauftragten Pastor Max Michaelis landete: „[...] würden Sie es genehmigen, wenn ich auch vom 4.-11.10. an dem Kursus teilnehmen könnte, ich möchte gerne dabei sein.“ Kramer erklärte auch, dass er Krankenpfleger werden wolle, weshalb er zudem „gerne einmal fragen [möchte], ob [er] nicht während [seines] Ersatzdienstes eine Ausbildung als Krankenpfleger mit Staatsexamen absolvieren kann“ und ergänzte dies um den Hinweis, dass „hier im Haus [dem St. Elisabeth-Hospital, N. K.] [...] leider keine Krankenpflegeschule“ war. Der Brief endet mit den Worten „Ihr ergebener Günther Kramer“.

Obwohl Kramer seine Bitten so freundlich wie möglich formulierte, womöglich um nicht den Eindruck zu erwecken, er würde etwas fordern, erhielt er aus Bethel eine ablehnende Antwort. Michaelis begründete die Absage damit, dass „die Tagung für Ersatzdienstleistende der Inneren Mission Westfalen – Münster – und der Inneren Mis-

---

<sup>211</sup> Pseudonym.

<sup>212</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 97, Brief an die v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel vom 15.9.1964.



sion Rheinland – Langenberg – vorgesehen“ war und „zwar nur für solche Ersatzdienstpflichtige, die zum 1.10.64 in die Einrichtungen der Inneren Mission Westfalen und Rheinland einberufen“ worden waren.<sup>213</sup>

Zum einen unterstreicht der Briefwechsel, dass interessierte Zivildienstleistende keinen Anspruch auf einen Besuch eines Fortbildungskurses hatten und wie sehr sie deshalb davon abhängig waren, ob ihre Dienststelle bereit war, ihnen eine Kursteilnahme zu gestatten. Kramers vorsichtig formulierter Brief deutet darauf hin, dass sich Zivildienstleistende dessen bewusst waren. Zum anderen zeigt das Antwortschreiben, wie Wohlfahrtsverbände Lehrgänge für Zivildienstleistende organisierten. Es gab keine gesetzlichen Vorgaben, weshalb evangelische Verbände die Organisation selbst in die Hand nehmen konnten. Der Startschuss kam in der Regel von größeren Beschäftigungsstellen wie Bethel oder einem Landesverband. In direkten Gesprächen auf Tagungen oder per Briefschreiben regten Vertreter einzelner Verbände oder Einrichtungen an, Zivildienstleistende in Kursen anzulernen, um sie für ihre anstehenden Aufgaben vorzubereiten. Da die Ausrichtung von Lehrgängen und anderen Veranstaltungsformen mit hohen Kosten verbunden war, sahen sich einzelne Einrichtungen gezwungen, sich zusammenzufinden und die Veranstaltungen gemeinsam auszutragen oder den übergeordneten Landesverband mit der Organisation und der Durchführung der Veranstaltungen zu beauftragen. Viele Beschäftigungsstellen hatten nämlich keine eigenen Mittel, die gesamten Kosten zu tragen, und auch den Landesverbänden bereitete der finanzielle Aufwand mitunter Kopfzerbrechen. Die Kostenfrage war daher von Beginn an ein entscheidender Faktor. Weil sich staatliche Stellen wie das Bundesamt für den Zivildienst oder das Bundessozialministerium sowohl aus Planungen als auch Durchführungen von Einführungs- und Fortbildungskursen heraushielten, unterstützten sie die Veranstalter solcher Lehrgänge entweder gar nicht oder nur geringfügig, indem sie anteilig anfallende Reisekosten übernahmen.<sup>214</sup> Indem sich mehrere Beschäftigungsstellen zusammentaten, konnten sie die Reise-, Unterbringungs-, Personal- und Verpflegungskosten untereinander aufteilen.

Dies hatte allerdings Konsequenzen und hier machten sich die fehlenden gesetzlichen Vorgaben am stärksten bemerkbar. Denn auch seitens der Verbände und Einrichtungen gab es keine geregelten Organisationsabläufe und Veranstaltungsinhalte für Lehrgänge

---

<sup>213</sup> HAB, Zivi 97, Antwort von Michaelis vom 24.9.1964.

<sup>214</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 71.

– alles ging auf Initiativen und Absprachen einzelner Personen oder Einrichtungen zurück. Zudem hing das Angebot von Lehrveranstaltungen unter anderem davon ab, wie einzelne Einrichtungen finanziell aufgestellt waren. Einrichtungen waren nicht verpflichtet, Lehrgänge auszurichten. Wegen klammer Kassen konnten beispielsweise 1968 gar keine Lehrgänge angeboten werden.<sup>215</sup> Jeder einzelne Lehrgang war also das Resultat von teilweise langwierigen Aushandlungsprozessen. Die veranstaltenden Verbände oder Einrichtungen entschieden, was ihren Zivildienstleistenden vermittelt werden sollte, wer es ihnen vermitteln sollte und welche Teilnahmebeschränkungen es gab. Kramer war nur einer von vielen Zivildienstleistenden, der an keinem Lehrgang teilnehmen durfte, weil er die – relativ lose festgesetzten – Zulassungsvoraussetzungen nicht erfüllte. Seine Beschäftigungsstelle gehörte nämlich weder der Inneren Mission Westfalen noch der Inneren Mission Rheinland an, die die Veranstaltung ausrichteten. Gleichzeitig bot ihm das Krankenhaus, in dem er seinen Dienst absolvierte, momentan keinen Lehrgang für Zivildienstleistende an. Folglich war während der 1960er Jahre eine Fortbildung von Zivildienstleistenden mitunter selbst innerhalb ein und desselben Wohlfahrtsverbandes oder -trägers, in diesem Fall der Diakonie, sehr unterschiedlich gestaltet oder gar nicht erst vorgesehen.

Mitnichten hingen die mangelnde Routine und das Fehlen einheitlicher Vorgaben für die Durchführung von Lehrgängen innerhalb eines Verbandes allein damit zusammen, dass der Gesetzgeber es versäumt hatte, klare Regeln aufzustellen. Vielmehr lag dies auch an dem christlichen Pflege- und Dienstverständnis evangelischer Einrichtungen. Die Medizinhistorikerin Simone Moses konstatiert, dass dieses Dienst- und Pflegeverständnis zu einer „Überbetonung der pflegerischen Praxis führte“ und „zu einer Abwertung beruflicher Qualifizierung und Bildung“.<sup>216</sup> Theoretischer Unterricht habe eine „nachrangige Bedeutung“ gehabt, wohingegen praktische Arbeitserfahrung wertgeschätzt wurde.<sup>217</sup> Demzufolge zeichnete sich aus Sicht evangelischer Einrichtungen eine gelungene Aus- und Fortbildung nicht dadurch aus, Unterrichtsinhalte und theoretisches Wissen zu vermitteln, sondern durch praktische Übungen und die Zusammenarbeit mit erfahrenen Glaubensbrüdern und -schwestern. Helmut Rosemann bemerkt, dass sich die Ausbildung des konfessionellen Personals, vor allem die Ausbildung der

---

<sup>215</sup> Ebd.

<sup>216</sup> Moses: Die Akademisierung der Pflege in Deutschland, S. 20.

<sup>217</sup> Ebd., S. 15.

Diakone, im 20. Jahrhundert verändert hat, doch bis Anfang der 1970er Jahre ihre „religiösen Voraussetzungen und die konzeptionellen diakonisch-theologischen Grundlagen weitgehend konstant geblieben“<sup>218</sup> waren.

Noch in den 1980er Jahren fehlte vielen Mitarbeitenden in evangelischen Einrichtungen eine theoretisch fundierte Fachausbildung für ihre jeweiligen Arbeitsgebiete. In diakonischen Pflegeeinrichtungen war mithin mehr als ein Drittel des Personals unausgebildet – wobei diese Zahlen von Einrichtung zu Einrichtung variierten.<sup>219</sup> Ausgenommen davon war das Personal in der Krankenpflege,<sup>220</sup> das in Krankenhäusern unter ärztlicher Leitung arbeitete. Anders als in der Pflegearbeit in Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen war die krankenhäusliche Pflege von Patientinnen und Patienten bereits ein anerkannter Ausbildungsberuf. Mit dem Krankenpflegegesetz von 1957 waren die Ausbildungsinhalte und -dauer sowie die Prüfungsleistungen einheitlich geregelt worden.<sup>221</sup> Allerdings waren nur die Bezeichnungen „Krankenschwester“, „Krankenpfleger“ und „Kinderkrankenschwester“ durch die Ausbildung geschützt. Weiterhin durfte – allerdings nicht unter der geschützten Berufsbezeichnung – auch unausgebildetes Personal in der Krankenpflege arbeiten. Personen, die eine „erworbene gleichwertige Ausbildung nachweisen“ konnten, durften zudem ebenfalls die Bezeichnung „Krankenpfleger“ oder „Krankenschwester“ führen.<sup>222</sup> Darüber hinaus setzten Verbände und Träger von Pflege- und Krankeneinrichtungen durch, dass vor allem praktische Lernphasen und weniger theoretischer Unterricht den Schwerpunkt der Krankenpflegeausbildung ausmachten.<sup>223</sup> So war es möglich, dass viele eigentlich fachlich unausgebildete Mitarbeitende sich ihre langjährige Arbeitserfahrung als äquivalent zur Krankenpflegeausbildung anrechnen lassen konnten. Mit Blick auf die zeitgenössische Personalentwicklung stellt Hans-Walter Schmuhl fest, dass Einrichtungen der Diakonie und der Inneren Mission in den 1950er und 1960er Jahren insgesamt qualifiziertes Personal gefehlt hatte. Schmuhl konstatiert daher, dass der „Qualifizierungsbedarf enorm“<sup>224</sup> war.

---

<sup>218</sup> Rosemann: Der Erziehungsbereich in Eckardtsheim, S. 284.

<sup>219</sup> Randzio: Von der „Beheimatung“ zur Gemeindepsychiatrie, S. 204.

<sup>220</sup> Schmuhl, Winkler: Aufbrüche und Umbrüche, S. 253.

<sup>221</sup> Gesetz über die Ausübung des Berufs der Krankenschwester, des Krankenpflegers und der Kinderkrankenschwester (Krankenpflegegesetz) vom 15.7.1957.

<sup>222</sup> Ebd.

<sup>223</sup> Moses: Die Akademisierung der Pflege in Deutschland, S. 15.

<sup>224</sup> Schmuhl, Winkler: Aufbrüche und Umbrüche, S. 253.

Vor diesem Hintergrund – religiöses Pflegeverständnis, Betonung auf praktischem statt theoretischem Lernen und der damit zusammenhängenden hohen Anzahl von fachlich unausgebildetem Personal – werden die Schwierigkeiten deutlich, die zahlreiche evangelische Beschäftigungsstellen mit der Planung von Lehrgängen für Zivildienstleistende hatten: Es fehlte ihnen an Erfahrung, Kurse durchzuführen, in denen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl theoretisch als auch praktisch für ihre jeweiligen Arbeitstätigkeiten aus- oder fortgebildet werden konnten. Es fehlte oft auch an Personal, das geeignet war, Aus-, Fort- und Weiterbildungskurse durchzuführen. So stellte der Verband evangelischer Einrichtungen für Menschen mit geistiger und seelischer Behinderung (VeEgsB) mit Monika Krohmann im Jahr 1969 erstmals eine Fortbildungsdozentin ein.<sup>225</sup> Davor waren die Mitarbeitenden hauptsächlich über Monate oder gar Jahre hinweg Schritt für Schritt im Alltag angelernt worden.

Die Diskussion darüber, wie Zivildienstleistende angelernt und gegebenenfalls fortgebildet werden sollten, fiel in eine Zeit, in der viele evangelische Einrichtungen ohnehin um die Frage rangen, wie ihre Mitarbeitenden aus-, fort-, und weitergebildet werden sollten.<sup>226</sup> Ergänzend zu bisherigen Forschungsarbeiten zu diesem Thema sollen die Fortbildungsbestrebungen evangelischer Einrichtungen nicht nur dahingehend untersucht werden, wie sich Professionalisierungstendenzen in evangelischen Einrichtungen niederschlugen. Vielmehr soll im Vordergrund der folgenden Analyse stehen, wie evangelische Einrichtungen Lehrgangsangebote für Zivildienstleistende nutzten, um diese in ihre konfessionellen Strukturen zu integrieren. Dabei steht die These im Mittelpunkt, dass Zivildienstleistende durch Lehrgänge in vielen Fällen nicht professionalisiert, sondern in traditionelle konfessionelle Strukturen und Arbeitsverständnisse ihrer jeweiligen evangelische Dienststelle eingebunden werden sollten.

Bei der Organisation und der Durchführung von Lehrgängen kam es mitunter zu Konkurrenzen unter evangelischen Beschäftigungsstellen für Zivildienstleistende: Diakon Michels vom Landesverband der Inneren Mission der Evangelischen Kirche von Westfalen schrieb im August 1964 einen Brief an Pastor Max Michaelis, dem Zivildienstbeauftragten der v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel. Anlass des Schreibens waren Vorbereitungen für einen Einführungskurs für Ersatzdienstpflichtige, der in Bethel

---

<sup>225</sup> Ebd., S. 255.

<sup>226</sup> Siehe dazu: Ebd., S. 251–255.

stattfinden sollte.<sup>227</sup> Die Planungen waren schon weit vorangeschritten, sodass die Themen und die Vortragenden bereits feststanden. Darunter befanden sich Vorträge über die Geschichte des Mutterhauses und die Geschichte der Diakonenanstalt in Bethel.

Michels wies Michaelis darauf hin, dass Pastor Schmidt vom Landesverband der Inneren Mission der Evangelischen Kirche Westfalen das Veranstaltungsprogramm moniert hatte. Laut Michels sei Pastor Schmidt der Ansicht gewesen, „daß wir [Michels und Michaelis, N. K.] die Anstalt Bethel zu stark in den Vordergrund gerückt hätten“. Dies beunruhigte Schmidt. Daher „äußerte er die Sorge, daß manch andere Anstalt, etwa aus dem rheinischen Raum oder aus Westfalen, daran Anstoß nehmen könnte.“ Schmidt schlug kurzerhand vor, die Vorträge über das Mutterhaus und die Diakonenanstalt in Bethel zu streichen und durch andere Vorträge zu ersetzen. Diese waren Schmidt zufolge sowieso „nicht unbedingt erforderlich, da die Ersatzdienstpflichtigen erstens einmal die Anstalt während dieser Freizeit [dem Einführungskurs, N. K.] aus eigener Anschauung kennenlernen würden und zum anderen weil [diese Themen] [...] sicherlich in dem ein oder anderen fachlichen Vortrag [...] in irgendeiner Weise behandelt würden“. Michels erklärte seinem Kollegen aus Bethel, Schmidt hätte ihm mitgeteilt, man sollte den „jungen Leuten etwas erzählen [...] über die Aufgaben der Inneren Mission“. Dies „sei besser“, so Schmidt. Auch wäre ein Vortrag „über die Krankenhauspflege, den Krankenhausverband und unsere [des Landesverbands der Inneren Mission Westfalen, N. K.] Aufgabe in der evang. Öffentlichkeitsarbeit“ möglich. Darüber hinaus regte Schmidt an, eine „Tonbildreihe über Bethel“ ausfallen zu lassen und stattdessen „einen Journalisten vom e.p.d. [Evangelischer Pressedienst, N. K.]“ einzuladen.

Michels unterließ es, Schmidts Vorbehalte an dem Veranstaltungsprogramm, das er gemeinsam mit Michaelis ausgearbeitet hatte, zu kritisieren. Schmidt schien sich mit seinen Vorschlägen bei Michels durchgesetzt zu haben. Dieser äußerte mittlerweile Bedenken, dass das Veranstaltungsprogramm so bestehen bleiben könne. Michels teilte daher Michaelis mit, dass man sich „diesen Gesichtspunkten“ von Pastor Schmidt „nicht ganz verschließen“ solle. Als Grund führte Michels an, dass „es immer wieder einige kritische Stimmen im Lande gibt und es wäre schade, wenn wegen solch einer

---

<sup>227</sup> Zum Inhalt und den folgenden Zitaten aus der Korrespondenz: HAB, Zivi 97, Schreiben vom 14.8.1964.

Nebensächlichkeit die ein [sic] oder andere Anstalt ihre Ersatzdienstpflichtigen nicht zu dem Einführungskurs schicken würde“.

Die Absicht von Schmidt blieb vermutlich auch Michels und Michaelis nicht verborgen. Dessen Kritik, Bethel hätte sich zu sehr in den Mittelpunkt gerückt, entgegnete er nämlich statt mit einem Plädoyer für mehr Themenvielfalt mit Vortragsvorschlägen, die seinen eigenen Einrichtungsverband in den Fokus rückte. Auch als Vortragende für die angedachten neuen Themen schlug Schmidt ausschließlich Leute der Inneren Mission Westfalens vor.

Die organisatorischen und thematisch-inhaltlichen Freiheiten, die der Gesetzgeber Einrichtungen für Zivildienstlehrgänge gab, führten also mitunter dazu, dass es zu einer Konkurrenz evangelischer Einrichtungen untereinander gekommen war. Einige Beschäftigungsstellen nutzten die bei ihnen eingesetzten Zivildienstleistenden als Druckmittel, um ihre eigenen Themenvorschläge und Interessen durchzusetzen: Missfiel einer Beschäftigungsstelle das Kursangebot, das eine andere Einrichtung ausrichten wollte, so drohte sie, ihre Zivildienstleistenden nicht zu der Veranstaltung zu schicken. Sobald allerdings eine Einrichtung mit dem Gedanken spielte, einen Lehrgang doch nicht mehr als Mitveranstalterin auszutragen, drohte für die dann allein austragende Einrichtung eine Kostenexplosion. Womöglich war dies der Grund, weshalb sich die Organisatoren meist auf ein Programm verständigen konnten, das konsensfähig war.

Evangelische Beschäftigungsstellen fanden meistens auch deshalb zusammen, weil sie letztlich das gleiche Ziel verfolgten: „Ersatzdienstleistende in die Mitarbeiterschaft der Einrichtungen zu integrieren“<sup>228</sup>. Wie in den vorherigen Kapiteln ausgeführt, bedeutete dies in der Logik vieler evangelischer Beschäftigungsstellen, Zivildienstleistende in das bestehende und hauptsächlich konfessionell geprägte Mitarbeitergefüge aufzunehmen. Auf diese Weise versuchten Einrichtungsleiter, mögliche Störfaktoren, die von dieser neuen Mitarbeitergruppe auszugehen drohten, zu eliminieren oder zumindest zu minimieren. In dieser Frage waren sich sowohl Michaelis und Michels als auch Schmidt einig. Bei aller Kritik und trotz der Änderungsvorschläge am geplanten Veranstaltungsprogramm für den Einführungskurs für Zivildienstleistende ließ Schmidt

---

<sup>228</sup> ADE, HGSt, 8423, Protokoll über die Diskussion zu Fragen des Wehrrersatzdienstes vom 19.3.1969.

Michaelis ausrichten, dass der eigentliche Kern des Programms „nach wie vor so bleiben“<sup>229</sup> könne.

Wie so ein Veranstaltungsprogramm aussah, zeigen die Quellen zu einem Einführungskurs für Zivildienstleistende, der vom 14. bis zum 17. November 1966 im Freizeitheim des Brüderhauses der Diakonenanstalt Duisburg in Mülheim-Selbeck/Ruhr stattfand.<sup>230</sup> Bereits der Veranstaltungsort war in mehrfacher Hinsicht bedeutungsgeladen. 1844 gründete Pfarrer Theodor Fliedner die Diakonenanstalt Duisburg. In der Diakonenanstalt wurden Diakone, also männliches konfessionelles Personal, für die Kranken- und Heimpflege sowie für eine christlich-soziale Arbeit am Mitmenschen ausgebildet.<sup>231</sup> Die Diakone sollten außerdem die dortigen Pfarrer und Pastoren bei ihren Tätigkeiten unterstützen. Die Diakonenanstalt war schon 1966 nicht mehr dieselbe, die sie bei ihrer Gründung gewesen war: Neue Einrichtungen, weitere Abteilungen und vieles mehr waren hinzugekommen. Vergessen haben die Organisatoren des Einführungskurses die Ursprünge jedoch nicht. Das Wirken Fliedners und die Geschichte der Einrichtung waren und sind noch immer so präsent, dass man die Diakonenanstalt 1973 in ‚Theodor Fliedner Werk‘ und 2001 in ‚Theodor Fliedner Stiftung‘ umbenannte.<sup>232</sup> Der Veranstaltungsort unterstrich gewissermaßen die Integrationspläne evangelischer Beschäftigungsstellen. Er stand sinnbildlich für eine konfessionelle Mitarbeiterschaft, eine Trennung von Geschlechtersphären und für Aufgabengebiete, in die Zivildienstleistende eingeführt werden sollten.

Diese Pläne erkannten schließlich auch die 41 Zivildienstleistenden, die aus verschiedensten evangelischen Einrichtungen aus den Regionen Westfalen, Rheinland und Hessen anreisten, als sie das Veranstaltungsprogramm und die Liste der Vortragenden in der Hand hielten. Neben den eigentlichen Programmpunkten gab es zunächst angekündigte „Feststehende Tageszeiten“. Dazu gehörten das Wecken um 7 Uhr, die Essenszeiten, die Bettruhe um 23 Uhr und, für einige Zivildienstleistende un-

---

<sup>229</sup> HAB, Zivi 97, Schreiben vom 14.8.1964.

<sup>230</sup> HAB, Zivi 97, Programm Einführungskurs in der Diakonenanstalt Duisburg vom 14.–17.11.1966.

<sup>231</sup> Zur Geschichte der Diakonenanstalt, siehe: Kaminsky: Von der Duisburger Diakonenanstalt zum Theodor Fliedner Werk, S. 109–268.

<sup>232</sup> Die ehemalige Diakonenanstalt ist heute Teil eines umfassenden Einrichtungsnetzwerkes mit mehreren Standorten.

gewohnt, die Morgenandacht, die für jeden Tag um 7.45 Uhr geplant war.<sup>233</sup> Die Begrüßungsworte und Vorträge wurden ausnahmslos von männlichen Kirchenangehörigen gehalten. Darunter waren der Lehrgangsleiter Walter Harder vom Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland, Landeskirchenrat Dr. Seeger und Diakon Gehring, der zugleich als Gastgeber die Diakonenanstalt repräsentierte. Auch Helmut Reitzenstein von der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes in Deutschland und Diakon Michels, Referent der Inneren Mission in Westfalen, hielten Vorträge. Somit waren hochrangige Vertreter der jeweiligen Landesverbände sowie des Bundesverbandes anwesend und symbolisierten damit ihren Zusammenhalt in Fragen des Zivildienstes und die Bedeutung, die der Zivildienst für die Diakonie nunmehr hatte. Die Referenten hielten Vorträge zu den Themen „Der Christ in seiner Entscheidung zum Wehrdienst und zur Wehrdienstverweigerung“ und „Die Arbeit in der Diakonie“.<sup>234</sup> Zudem gab es einen Lichtbildvortrag über die Einrichtungen der Duisburger Diakonenanstalt, eine Besichtigung der Heime der Diakonenanstalt und einen längeren Gottesdienst. Flankiert wurden die Veranstaltungen von täglichen Erste-Hilfe-Kursen.

Mit Blick auf die Vortragenden und die Themen fällt auf, dass dem mehrtägigen Einführungslehrgang für Zivildienstleistende wesentliche Programmpunkte fehlten, die in Lehrgängen für andere Mitarbeitergruppen der Diakonie und Inneren Mission vorhanden waren. Diese dauerten zum einen mitunter mehrere Wochen statt mehrerer Tage und befassten sich zum anderen mit Themen wie „Medizinisches Wissen“, „Heilpädagogik“, „Von der Freiheit und Gebundenheit des Heilerziehers“ und „Methodische Fragen“.<sup>235</sup> Unterrichtseinheiten, in denen diakonische, christliche oder andere religiöse Themen behandelt wurden, gab es auch, aber in deutlich geringerem Umfang. Dass sich die Lehrgänge für Zivildienstleistende inhaltlich so deutlich von denen des anderen Personals unterschieden, lässt darauf schließen, dass evangelische Einrichtungen mit der Ausbildung ihres feststehenden Personals andere Ziele als mit der Ausbildung von Zivildienstleistenden verfolgten.

Während andere Mitarbeitergruppen oftmals eine fachliche Aus- oder Weiterbildung für ihre jeweiligen Arbeitsgebiete bekamen, blieb dies Zivildienstleistenden in der Re-

---

<sup>233</sup> Siehe zu diesem Programmpunkt sowie zu den weiteren Vorträgen und Kursen: HAB, Zivi 97, Programm Einführungskurs in der Diakonenanstalt Duisburg vom 14.–17.11.1966.

<sup>234</sup> Ebd.

<sup>235</sup> Schmuhl, Winkler: Aufbrüche und Umbrüche, S. 254.



gel vorenthalten. Sie erhielten vor allem eine Einführung in die Strukturen der Diakonie sowie der Evangelischen Kirche und wurden darüber unterrichtet, auf welchen Traditionen die jeweiligen Einrichtungen, in denen sie eingesetzt waren, aufbauten und für welche christlichen Werte diese standen. Evangelische Beschäftigungsstellen beabsichtigten also nicht, ihre Zivildienstleistenden fachlich auszubilden, sondern ihnen im Rahmen von Erste-Hilfe-Kursen lediglich grundlegende und notwendige Kenntnisse für die Pflegearbeit zu vermitteln. Alle weiteren Kenntnisse, die sie für ihre Tätigkeiten in den Beschäftigungsstellen brauchten, mussten Zivildienstleistende somit während ihrer praktischen Arbeit selbst erlernen. Mit den Lehrgängen versuchten die ausrichtenden Beschäftigungsstellen, ihre Zivildienstleistenden zu konfessionalisieren, statt zu professionalisieren. Erklären ließe sich diese Absicht damit, dass viele evangelische Beschäftigungsstellen von Beginn an versuchten, Zivildienstleistende in den konfessionellen und fachlich oft noch unausgebildeten Mitarbeiterkreis aufzunehmen.

Vor diesem Hintergrund fiel die Reaktion auf eine lose Übereinkunft von Mitarbeitern diakonischer Beschäftigungsstellen für Zivildienstleistende sehr zurückhaltend aus. Nach einer Tagung der Hauptgeschäftsstelle in Stuttgart im September 1965 waren die „anwesenden Mitarbeiter des Diakonischen Werkes [...] überwiegend der Meinung, dass zu einem sinnvollen Einsatz der Ersatzdienstleistenden mehr für ihre Zurüstung zum Dienst getan werden sollte.“<sup>236</sup> Insbesondere „wurde eine fachliche Schulung der im pflegerischen Dienst eingesetzten Ersatzdienstleistenden im Interesse der Einsatzstelle und im Interesse der Ersatzdienstpflichtigen für notwendig gehalten.“ Im Protokoll hieß es weiter: „Es wird gebeten, die Ersatzdienstleistenden zum Unterricht für Praktikanten, an Fortbildungsmaßnahmen für unzureichend ausgebildete Mitarbeiter und gegebenenfalls an berufsbegleitenden Ausbildungen für Krankenpflegehelfer, Altenpflegehelfer oder Heilerziehungshelfer teilnehmen zu lassen.“

Nur wenige Tage nach der Übereinkunft in Stuttgart plante das Martinshaus, Tagungszentrum und Sitz der Diakonie in Schleswig-Holstein, eine solche fachliche Schulung für Zivildienstleistende und kündigte den Start eines fast einjährigen Lehrganges für Oktober 1965 an, der beschäftigungsbegleitend zum Arbeitsalltag der Zivildienstleistenden verlaufen sollte. Ob er tatsächlich wie geplant stattgefunden hat, lässt sich anhand der vorliegenden Quellen nicht rekonstruieren. Allerdings scheinen die Reaktio-

---

<sup>236</sup> Dieses und die folgenden Zitate: LKAK, 15.01, 5604, Schreiben von Vollstädt an die Diakonissenanstalt Flensburg vom 8.10.1965.

nen auf diese Ankündigung seitens der Beschäftigungsstellen für Zivildienstleistende verhalten ausgefallen zu sein, denn das Martinshaus sah sich veranlasst, bei der Diakonissenanstalt Flensburg nachzufragen, ob sie ihre Zivildienstleistenden an der Schulung teilnehmen lassen möchte. Dass größeres Interesse von Beschäftigungsstellen für diese Sache ausbleiben würde, konnte das Martinshaus nicht verbergen. In dem Schreiben an die Diakonissenanstalt konnte das Martinshaus daher lediglich damit werben, dass die Diakonie Rickling zumindest „erwägt“, ihre Zivildienstleistenden zum „Lehrgang zu schicken“.

Das anscheinend geringe Interesse anderer Beschäftigungsstellen an dem Lehrgang im Martinshaus und an dem gegenteiligen Veranstaltungsprogramm des Einführungskurses für Zivildienstleistende in der Diakonenanstalt Duisburg, an dem sich die großen diakonischen und kirchlichen Verbände Hessens, des Rheinlands und Westfalens beteiligten, legen nahe, dass eine fachliche Schulung für Zivildienstleistende innerhalb der Diakonie und Inneren Mission nicht von allen Beschäftigungsstellen erwünscht und umgesetzt, sondern nur von einzelnen Einrichtungen angestrebt wurde.

In seinem Abschlussbericht über den Einführungslehrgang in der Duisburger Diakonenanstalt führte Lehrgangsleiter Harder gleich als erstes an, dass es „keinerlei Disziplinschwierigkeiten mit den Ersatzdienstpflichtigen [gab].“<sup>237</sup> Er betonte, die Teilnehmer „waren pünktlich, willig, an allen Diskussionen sehr interessiert.“ Lediglich, so befand er, wären sechs statt vier Tage für zukünftige Lehrgänge anzustreben. Fast schon als Gegenentwurf zu den Lehrgangsprogrammen für andere Mitarbeitergruppen empfahl Harder, keine zusätzliche Zeit mit neuen inhaltlichen Schwerpunkte zu füllen, sondern „eine eigene Morgenandacht oder kurze biblische Besinnung“ für Zivildienstleistende abzuhalten, „da die ‚genormte‘ [Morgenandacht oder biblische Besinnung, N. K.] der Diakonenanstalt zu wenig Aussagekraft für die Situation des Ersatzdienstleistenden bot“. Er plädierte somit dafür, religiösen Riten und Themen (noch) mehr Raum zu geben.

Der Tagungsleiter und die Vortragenden gingen gegenüber den teilnehmenden Zivildienstleistenden offen damit um, dass sie versuchten, Zivildienstleistende in die jeweiligen konfessionellen Gemeinschaften ihrer Dienststellen einzubinden. Das hielt auch

---

<sup>237</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 97, Bericht von Harder über den Einführungskurs in Duisburg.

der Zivildienstleistende Karl Graf<sup>238</sup>, der in Kaiserswerth eingesetzt war, in seinem Protokoll zum dritten Lehrgangstag fest. So hätte Diakon Michels als Repräsentant des Landesverbandes der Inneren Mission Westfalen offen darüber gesprochen, „was die einzelnen Anstalten, die Kriegsdienstverweigerer zur Ableistung ihrer gesetzlichen Dienstpflicht aufnehmen, von diesen ‚Neuankömmlingen‘ erwarten.“<sup>239</sup> Michels hätte zwei Punkte genannt: „1. Erfüllung der gesetzlichen Pflichten“. Auf diesen Punkt wäre Michels allerdings nicht näher eingegangen, weil dieser „nicht näher erläutert zu werden“ brauchte. Wichtig war Michels vor allem der zweite Punkt: „2. Eingewöhnung in das Milieu“.

Was Michels darunter verstand, erklärte er sodann auch den anwesenden Zivildienstleistenden. Evangelische Beschäftigungsstellen erwarteten ihm zufolge, „daß sich der Ersatzdienstleistende auch mit gewissen alten, etwas angestaubten Konventionen und Traditionen abfinden müsse, die einfach aus der Geschichte so mancher Anstalt zu verstehen sei.“ Bemerkenswert ist, dass Michels, zumindest laut Graf's Protokoll, das Milieu nicht als explizit christlich oder allgemein konfessionell beschrieb, sondern zunächst jeglichen religiösen Bezug außen vor ließ. Die Selbstbeschreibung der Beschäftigungsstellen glich insgesamt einer Selbstkritik, denn Michels gestand indirekt ein, dass die Einrichtungen der Inneren Mission keineswegs den damals neuen Standards und Ansprüchen entsprachen. Weiterhin führte Michels aus, dass ein Zivildienstleistender, sobald „er sich für eine Anstalt im Rahmen der Inneren Mission entschieden [habe]“, „sehr enttäuscht“ sein werde, „wenn er dort ideales Christentum und Umgangsformen der Nächstenliebe erwarte“. Ein Zivildienstleistender „müsse [...] verstehen, daß Menschen, die z. B. schon jahrelang im Pflegedienst stehen, nicht immer nur lachen und fröhlich sein könnten und auch nicht immer gerecht.“

Mit seinem Vortrag berücksichtigte Michels, dass die neue Mitarbeitergruppe zwar als rechtliche Statusgruppe homogen, in ihrer individuellen Zusammensetzung jedoch sehr heterogen war. Er versuchte deshalb offenbar, die Erwartungshaltung an die zukünftige Arbeit in evangelischen Beschäftigungsstellen sowohl von Zivildienstleistenden, die aus religiösen Gründen den Kriegsdienst verweigerten, als auch von Zivildienstleistenden, die sich aus anderen Gründen gegen den Kriegsdienst entschieden hatten, zu drücken. Während er Letzteren deutlich machte, dass sie auf ein für sie fremdes und un-

---

<sup>238</sup> Pseudonym.

<sup>239</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 97, Protokoll vom 16.11.1966.

gewohntes Milieu stoßen werden, bereitete er die konfessionellen Zivildienstleistenden, die eventuell davon ausgingen, diese Strukturen bereits zu kennen, darauf vor, dass der Arbeitsalltag unter Umständen völlig anders aussehen könne, als sie es sich vorgestellt hätten. Michels verlangte zwar auf der einen Seite, dass sich Zivildienstleistende von ihren Erwartungen verabschieden sollten, betonte auf der anderen Seite aber zugleich, dass die Erwartungen der Beschäftigungsstellen ‚legal‘ seien und „ja auch das Gesetz über den zivilen Ersatzdienst [in diese Richtung wiese].“ Der Referent unterstrich somit die Hierarchien und die Pflicht von Zivildienstleistenden, sich in das Milieu vor Ort zu integrieren.

Auch Helmut Reitzenstein versuchte, die anwesenden Zivildienstleistenden auf die Monate vorzubereiten, die noch vor ihnen standen. Da die meisten Zivildienstleistenden, die an dem Einführungskurs teilnahmen, bereits seit einigen Wochen im Dienst waren, griff er ein Thema auf, das sie unmittelbar betraf: eine fachgerechte (Kurz-)Ausbildung und die Arbeitsgebiete von Zivildienstleistenden. Auch zu diesem Vortrag gibt es ein Protokoll, das ein Zivildienstleistender angefertigt hat. Demnach stellte Reitzenstein klar, dass man Zivildienstleistenden „vorher eine Ausbildung zukommen lassen [muß]“, wenn man sie „an verantwortungsvoller Stelle einsetzen“ will.<sup>240</sup> Die Zuhörer seines Vortrages ließ er sodann wissen: „Da eine normale Ausbildung als Pfleger aber 3 Jahre dauert, ist dies bei ihm nicht möglich.“ Er machte diesen Umstand dafür verantwortlich, dass ein Zivildienstleistender „oft an Stellen eingesetzt [wird], die nicht von ihm selbst gewünscht werden.“ Die Schuld für diese unbefriedigende Situation sah er allerdings nicht beim Diakonischen Werk, das „versucht, allen EDL [Ersatzdienstleistenden, N. K.] ihnen gemäße Arbeit im Rahmen seiner Möglichkeiten zu geben“, sondern beim Bundesverwaltungsamt, das zu dieser Zeit für die Kontrolle des Zivildienstes verantwortlich war. „Hinzu kommt“, so wird Reitzenstein im Protokoll des Zivildienstleistenden paraphrasiert, „daß dem BVA [Bundesverwaltungsamt, N. K.] das Weiterbilden des WDV [Wehrdienstverweigerers, N. K.] nicht besonders am Herzen liegt.“

Kritik an staatlichen Ämtern sowie Landes- und Bundesministerien, die für den Zivildienst zuständig waren, gab es in den 1960er Jahren seitens konfessioneller Wohlfahrtsverbände immer wieder. Die Ursachen dieser Kritik reichten oftmals in die

---

<sup>240</sup> Diese und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 97, Protokoll zum Vortrag von Reitzenstein vom 15.11.1966.

1950er Jahre zurück, als Wohlfahrtsverbände, Bundestagsabgeordnete und Regierungsmitglieder teilweise hitzige Diskussionen darüber geführt hatten, wie der Zivildienst ausgestaltet werden sollte.<sup>241</sup> Reitzensteins Motivation, vor den anwesenden Zivildienstleistenden offen deren Aufsichtsbehörde zu kritisieren, hatte womöglich einen anderen Grund. Die Ressentiments von Kriegsdienstverweigerern und Zivildienstleistenden gegenüber dem Bundesverwaltungsamt waren allseits bekannt. Reitzenstein könnte versucht haben, diese Antipathie zu nutzen, indem er der viel geschmähten Bundesbehörde, die sich scheinbar nicht für die Belange von Zivildienstleistenden interessierte, die Diakonie als fürsorglichen Dienstherrn entgegenzustellen. So schuf er eine Atmosphäre, in der die anwesenden Zivildienstleistenden sich eher einer konfessionellen Einrichtung verbunden fühlten als dem Staat, in dessen Dienst sie formal standen.

Dem Vortragsprotokoll zufolge erklärte Reitzenstein gleich zu Beginn seiner Rede, dass das Diakonische Werk große Anstrengungen unternähme, um Kriegsdienstverweigerern einen Zivildienstplatz bereitzustellen. Dabei untermauerte er dieses Engagement mit Zahlen, die die Teilnehmer beeindrucken sollten: „115 Anstalten“ hätten „850 Plätze für WDV [Wehrdienstverweigerer, N. K.] bereitgestellt“.<sup>242</sup> In diesen seien „500 WDV'er [...] beschäftigt“ gewesen, was „60 % aller WDV in der BRD“ entsprechen habe. Damit stellte er implizit die Frage in den Raum, welche und wie viele Stellen staatliche Einrichtungen Kriegsdienstverweigerern bereitstellten, damit sie ihrer Zivildienstpflicht nachgehen können. Den Kontrast zwischen Staat und Kirche bzw. Diakonie verstärkte Reitzenstein nochmals dadurch, dass er der Aussage, staatliche Aufsichtsbehörden hätten kein Interesse an einer Ausbildung von Zivildienstleistenden, hinzufügte, dass Zivildienstleistende wegen eines „Entscheid[s] der einzelnen Länder“ nicht in der Erziehungsarbeit tätig sein durften. Er betonte, dass Beschäftigungsstellen des Diakonischen Werkes und der Inneren Mission in Baden-Württemberg sich erfolgreich eine Ausnahmeregelung im Sinne von Zivildienstleistenden erstritten hätten.

Reitzensteins Strategie ging auf. In der anschließenden Aussprache zwischen dem Referenten und den Kursteilnehmern waren sich offenbar alle Beteiligten darin einig,

---

<sup>241</sup> Siehe dazu ausführlich: Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 11–62.

<sup>242</sup> Diese und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 97, Protokoll zum Vortrag von Reitzenstein vom 15.11.1966.

dass der „eigentliche Grund“ für das Verbot, Zivildienstleistende in der Erziehungsarbeit einzusetzen, „die fragwürdigen Gedanken der Beamten, die an den leitenden Stellen sitzen“, waren, ein Zivildienstleistender „könnte kraft seiner Autorität die ihm anvertrauten Jugendlichen negativ (im Sinne des Bundesverteidigungsministerium) beeinflussen.“ Die anscheinend einhellige Meinung im Kurssaal war, dass staatliche Ämter und Behörden genau dies verhindern wollten. Zumindest findet sich im Protokoll kein Hinweis auf gegenteilige Ansichten. Reitzenstein beendete die Sitzung „mit einem Appell“ an die Zivildienstleistenden, „die Arbeit am Gemeinwohl“ nach ihren „besten Kräften zu vollbringen“ und ihr jeweiliges „persönliches Interesse im Rahmen [ihrer] Arbeit dem Interesse der Gemeinschaft unterzuordnen“. Er vergaß dabei nicht, sich mit den schmeichelnden Worten zu verabschieden, dass Zivildienstleistende ihren Dienst „sinnvoller ausführen als die Soldaten“.

Reitzenstein war es mit seinem Vortrag und in der anschließenden Gesprächsrunde gelungen, ein Gefühl der Loyalität unter den jungen Männern gegenüber ihren Dienststellen zu schaffen. Dies bestand vorerst allerdings ausschließlich in einer gemeinsam geteilten Kritik am staatlichen Verwaltungsapparat und Staatsangestellten. Indem er das staatskritische Denken der anwesenden Zivildienstleistenden aufgriff und zugleich evangelische Beschäftigungsstellen als ebenso staatskritisch darstellte, reichte er ihnen gewissermaßen die Hand. Diese Geste verstärkte er, indem er die Zivildienstleistenden wissen ließ, dass evangelische Beschäftigungsstellen Verständnis für die Situation ihrer Zivildienstleistenden hätten und sich um sie sorgen würden. Gemeinsam, so der Tenor seiner Ansprache, konnten Zivildienstleistende in Einrichtungen der Diakonie und der Inneren Mission dem Gemeinwohl dienen.

Direkt nach Reitzenstein hielt Pfarrer Immer seinen Vortrag mit dem Titel „Der Christ in seiner Entscheidung zum Wehrdienst und zur Wehrdienstverweigerung“<sup>243</sup>. Der Zivildienstleistende Reinecke<sup>244</sup> erinnerte sich in seinem Protokoll, dass Immer seinen Vortrag begann mit der Frage: „Wer ist ein Christ?“<sup>245</sup> Immer antwortete selbst auf seine Frage. Demnach war „Christ [...], wer auf das Wort Gottes hört.“ Auffällig ist, dass der Referent die Frage und Antwort in einem Moment gab, in dem der vor ihm

---

<sup>243</sup> HAB, Zivi 97, Protokoll zum Vortrag von Immer vom 15.11.1966.

<sup>244</sup> Pseudonym.

<sup>245</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 97, Protokoll zum Vortrag von Immer vom 15.11.1966.

Vortragende Reitzenstein seinen Vortrag damit schloss, dass sich Zivildienstleistende von nun an in einer Gemeinschaft befänden und dem Gemeinwohl dienen müssten. Es scheint im Kontext des Veranstaltungsprogramms kein Zufall gewesen zu sein, dass Reitzenstein bei den Zivildienstleistenden ein Gemeinschaftsgefühl hervorrief, ohne ihnen zu sagen, was die Gemeinschaft – außer einer staatskritischen Haltung – nach innen zusammenhielt. Offenkundig übernahm es Immer, das Gefühl nun mit Inhalten zu füllen. Er erklärte sofort, weshalb er seine Antwort auf die Frage für richtig hielt. Der Pfarrer entschied sich für „diese breit fassende Definition, um möglichst viele als Christen anzusprechen.“ Wieso Immer Zivildienstleistende als Christen und nicht als Kriegsdienstverweigerer ansprach, erläuterte er anhand der Geschichte der Kirche und ihrer Haltung zum Kriegsdienst.

In seinem „geschichtlichen Rückblick“ kam Immer zum Schluss, dass „[s]eit dem 1. Weltkrieg [...] die Problematik des ‚iustum bellare‘ [gerechten Kriegs, N. K.] neu gestellt werden [muß]“ und man spätestens nach der „Propaganda des 3. Reiches, Hitler und [der] Bombenteppiche“ aus dem „circulus vitiosus“ [Teufelskreis, N. K.]: ‚si vis pacem, bellum para‘ [Wenn du Frieden willst, bereite Krieg vor‘, N. K.]“ aussteigen muss. Er stilisierte im weiteren Verlauf seines Referates das Christentum als friedfertige und friedensbringende Religion. Dieser Darstellung zufolge waren Kriegsdienstverweigerer nicht zufällig Christen, sondern es müsse vielmehr anders herum gedacht werden: Christen insgesamt seien Verfechter des Friedens, Gegner des Krieges und somit Kriegsdienstverweigerer. Diese Unterscheidung war von besonderer Relevanz, denn sie gab der noch losen Gemeinschaft der Zuhörer einen definierten Kern. Sie seien in erster Linie keine Kriegsdienstverweigerer, die sich zufällig zusammengefunden haben, sondern Christen. Pfarrer Immer gab den zuhörenden Zivildienstleistenden zu bedenken, dass Konsequenzen daraus zu ziehen seien. Diese zeigte er auf, indem er für sie das Wort ‚Gewissen‘ definierte. Nach christlichem Verständnis war „Gewissen [...] nicht das, was man unter ‚innere Stimme‘ versteht. Die ‚innere Stimme‘ des Einzelnen hängt zu sehr von den äußeren Einflüssen seiner Umgebung ab“, erklärte Immer. „Für Christen hat das Wort ‚Gewissen‘ die Bedeutung des neutestamentlichen Wortes“, erläuterte Immer seinen Zuhörern. „D. h.“, fuhr er fort, „Mitwissen um eine andere Autorität, Mitwissen um das Urteil Gottes, wie würde Gott, Christus in dieser Situation handeln?“

Immer nahm mit seinen Ausführungen Bezug auf die sogenannte Gewissensprüfung vor den Prüfungskommissionen, die jeder Kriegsdienstverweigerer ablegen musste, bevor er Zivildienstleistender werden konnte. Die Gewissensprüfungen standen von Beginn an unter ständiger Kritik – insbesondere von Kriegsdienstverweigerern und den beiden großen christlichen Kirchen. Befürworter der Prüfungen sahen sich wiederum durch manche Aussagen von Kriegsdienstverweigerern vor der Prüfungskommission darin bestätigt, dass kriegsdienstverweigernde Männer nicht nur Drückeberger seien, sondern zudem Egoisten, denen jeglicher Gemeinschaftssinn fehle. Dieses Vorurteil war zeitgenössisch virulent. Indem Immer die zuhörenden Zivildienstleistenden davon überzeugen wollte, dass sie in erster Linie Christen statt Kriegsdienstverweigerer seien, versuchte er, ihnen zugleich zu vermitteln, aus ihren individuellen Gewissensgründen zur Kriegsdienstverweigerung wäre nun ein kollektives, ein christliches Gewissen geworden. Dies ermöglichte dem Pfarrer darüber hinaus, vor den Zivildienstleistenden zu argumentieren, es gebe Autoritäten, denen sie zu gehorchen hätten. Diese Autoritäten seien Gott, Jesus Christus und die Kirche. Denn, so Immer, „[f]ür einen Christen erhebt sich die Frage: Was sagt die Kirche als Gesamtheit dazu?“

Während Reitzenstein bei seinen Zuhörern ein Loyalitätsgefühl hervorzurufen versuchte, das sich nach außen durch eine staatskritische Haltung abgrenzte, versuchte Immer die anwesenden Zivildienstleistenden durch einen christlichen Wertebezug nach innen als Gemeinschaft zu festigen. Da es sich in der Argumentation Immers nicht um eine Gemeinschaft von Kriegsdienstverweigerern handelte, sondern um eine christliche Gemeinschaft, war die Autorität, an die sich Zivildienstleistende zu orientieren und der sie zu gehorchen hatten auch nicht mehr das für den Zivildienst zuständige Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, sondern die Kirche sowie Christus und Gott. Die Vorträge von Reitzenstein und Immer waren die einzigen beiden am zweiten Tag des Einführungslehrgangs. Es glich fast schon einem Aufnahmeeritus in die christlich-diakonische Gemeinschaft, dass der nächste Tag für die teilnehmenden Zivildienstleistenden neben der täglichen Morgenandacht und dem Frühstück mit einem Gottesdienst begann.

Der letzte Veranstaltungstag, bevor die Zivildienstleistenden in ihre jeweiligen Beschäftigungsstellen zurückkreisten, begann mit einem Vortrag von Pfarrer Helmut Eßer



über „Die Arbeit der Diakonie“<sup>246</sup>. Der Zivildienstleistende, der den gesamten Tag protokollierte, erinnerte sich, dass Eßer eine „kurze Anleitung zur Meditation über die Grundlegende Frage: Was ist Diakonie?“ gab. Die Antworten der Teilnehmer hat der Zivildienstleistende nicht protokolliert, wohl aber die Antwort von Eßer selbst. Der Pfarrer zitierte dabei aus der Bibel – Epheser 4, 5: „Laßt uns aber in der Liebe rechtschaffen sein und wachsen in allen Stücken zu dem hin, der das Haupt ist, Christus, von welchem aus der ganze Leib zusammengefügt ist und ein Glied am andern hängt durch alle Gelenke, dadurch ein dem anderen Handreichung tut, nach dem Werk eines jeden Gliedes in seinem Maß, und macht, daß der Leib wächst zu seiner eigenen Besserung; und das alles in der Liebe.“

Da Eßer offenbar befürchtete, die Zivildienstleistenden könnten mit dieser biblischen Antwort auf die Frage, was Diakonie ist, wenig anfangen, konkretisierte er das Zitat. Er wollte mit dem Zitat verdeutlichen, dass der Zivildienst „nur aus der Bindung (Gelenk) der Mitarbeiter (= Glieder der Gemeinde) untereinander und aus der Bindung der Mitarbeiter an den Auftraggeber Christis (Haupt) heraus getan werden [kann].“ Für Eßer stand damit außer Frage, dass diakonisches Handeln ein in erster Linie christliches Handeln war. Er schlussfolgerte daraus, dass „Diakonie [...] als Auftrag und Dienst der Gemeinde, nicht des Einzelnen gesehen werden [muß].“ Wie bereits Reitzenstein, Michels und Immer bemühte sich Eßer also, die anwesenden Zivildienstleistenden als Christen anzusprechen und nicht als Individuen mit eventuell völlig verschiedenen Weltansichten. Während seine Vorredner relativ vage blieben, wurde Eßer konkret. Reitzenstein, Michels und Immer erklärten zwar, dass Zivildienstleistende eine christliche Gemeinschaft seien, aber sie veranschaulichten kaum, was der christliche Glaube für den Alltag in einer evangelischen Zivildienststelle bedeutete. An diesen Punkt setzte Eßer an.

Es waren vier wesentliche Aspekte, die laut Pfarrer Eßer „die Tragkraft und den Antrieb (Energie)“ zum Dienst in der Diakonie gaben. Die ersten beiden Aspekte betrafen die Zusammenarbeit im Mitarbeiterkreis: „1. Das Vertrauen der Mitarbeiter untereinander. [...] 2. Das Festhalten der Mitarbeiter aneinander, um den Anforderungen stand zu halten.“ Der dritte und der vierte Aspekt betrafen die Arbeit mit Erziehungs-

---

<sup>246</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 97, Protokoll zum Vortrag von Eßer vom 17.11.1966.

und Schutzbefohlenen und Pflegebedürftigen: „3. Das Geben und Nehmen“ und „Das Helfen und Heilen, als eine Fähigkeit, die Gott uns gibt“.

Weder in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen noch in der Arbeit mit Patientinnen und Patienten, zu Pflegenden oder Schutzbefohlenen spielte für Eßer eine Fachausbildung für die Pflegearbeit eine Rolle. Vielmehr betonte er die religiöse Dimension diakonischer Arbeit. Während seines gesamten Vortrages über die praktische Arbeit in der Diakonie sparte Eßer aus, dass es bereits seit Jahren Professionalisierungsdiskurse und -tendenzen in der Diakonie gab und andere Mitarbeitergruppen – wenn auch nur unzureichend und langsam voranschreitend – mittlerweile in Fortbildungskursen fachlich ausgebildet wurden. Die Zivildienstleistenden bekamen davon während ihres Einführungslehrganges wenig mit. Das Gegenteil war der Fall. Der Pflegedienst, den Eßer den Zivildienstleistenden skizzierte, glich den Vorstellungen von Pflegearbeit aus dem 19. Jahrhundert und damit dem klassischen diakonischen Pflegeverständnis. Er beschrieb, wie das „Handauflegen [des Pflegers, N. K.] [...] nicht nur gesehen werden [kann] als Gabe, Kranke wunderbar zu heilen, sondern einfach als Geste des Trostes, die der Kranke als Stärkung empfindet. So beispielsweise können wir noch helfen, wo der Arzt am Ende ist.“ Der Pflegedienst, wie ihn Zivildienstleistende ausführen sollten, stand somit konträr zu zeitgenössischen Verwissenschaftlichungsdiskursen und Professionalisierungsschüben. Eßer hielt offenbar am Ideal des christlichen Pflegeverständnisses fest. Seiner Meinung nach konnten Ärzte vielleicht Kranke heilen, Diakone und Diakonissen, also das traditionelle Pflegepersonal, könnte dagegen Kranke seelisch trösten, sie stärken und ihnen inneren Frieden geben.

Die Analyse des Veranstaltungsprogramms zeigt, dass in den wenigen Tagen, die der Einführungslehrgang dauerte, die anwesenden Zivildienstleistende kaum eine fachliche (Kurz-)Ausbildung erhielten, die sie auf ihre bevorstehenden und teilweise bereits ausgeübten Tätigkeiten in ihren Beschäftigungsstellen vorbereitete. Damit unterschied sich dieser Lehrgang für Zivildienstleistende von Lehrgängen, die andere Mitarbeitergruppen erhielten und die diese zunehmend auch von ihren jeweiligen Einrichtungsleitungen einforderten. Die Kurse für feste Mitarbeitende und für Zivildienstleistende erfüllten eine jeweils andere Funktion. Während die Einrichtungsleitungen für ihr fest angestelltes Personal oft Fort- und Weiterbildungskurse anboten, um es fachlich zu

professionalisieren, sollten die Lehrgänge für Zivildienstleistende offenbar das Gegenteil bewirken. Ziel der Ausbildung von Zivildienstleistenden war, sie mit dem noch vorherrschenden christlichen Pflegeverständnis vertraut zu machen.

Auf den ersten Blick erscheint es widersprüchlich, dass viele evangelische Einrichtungen einige Mitarbeitergruppen verstärkt fachlich ausbildeten, während sie bei ihren Zivildienstleistenden genau den anderen Weg einschlugen. Erklären lässt sich diese scheinbare Ambivalenz, wenn man die zeitgenössische Begründung der Ausbildungs-offensive evangelischer Einrichtungen heranzieht. Matthias Benad hat herausgearbeitet, dass die Qualifizierung des eigenen Personals in erster Linie eine Reaktion auf den Nachwuchsmangel von Diakonissenschülerinnen und Diakonenschülern war.<sup>247</sup> Da es evangelischen Einrichtungen an eigenem Nachwuchs fehlte, versuchten sie ab den 1960er Jahren neue Mitarbeitende für sich zu gewinnen, indem sie ihr bisheriges Personal ausbildeten und gezielt neue, fachlich qualifizierte Mitarbeitende einstellten.<sup>248</sup> Sie hofften, dadurch die Arbeit in diakonischen Einrichtungen für junge Menschen attraktiver zu machen und auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein.<sup>249</sup> Keineswegs bedeutete diese Qualitätsoffensive also, dass sich diakonische Einrichtungen von ihrem christlichen Ideal lösen wollten. Vielmehr bedauerten viele evangelische Einrichtungen, dass sich immer weniger Menschen dazu entscheiden, Diakonisse oder Diakon werden zu wollen.<sup>250</sup>

Manche evangelischen Beschäftigungsstellen sahen anscheinend die Möglichkeit, diesen Entwicklungen mithilfe von Zivildienstleistenden unter Umständen etwas entgegenzusetzen oder sie wenigstens eindämmen zu können. Dies legt auch ein Brief nahe, den Michels an Reitzenstein 1963 schrieb und in dem es explizit um die Aus- und Weiterbildung von Zivildienstleistenden ging. Michels, der im Landesverband der Inneren Mission Westfalen für die Betreuung von Zivildienstleistenden zuständig war, erkannte, dass sich Zivildienstleistende des Öfteren für eine Ausbildung zum Diakon interessierten. Er regte deshalb an, dass die Hauptgeschäftsstelle in Stuttgart, in der Reitzenstein arbeitete, ein „grundsätzliches Gespräch mit den Diakonenanstalten“ führen sollte, „um auch diesen jungen Männern [...] die Möglichkeit zu geben, Diakon

---

<sup>247</sup> Benad: *Dynamische Zeiten in Bethel*, S. 214–219.

<sup>248</sup> Ebd., S. 213.

<sup>249</sup> Ebd.

<sup>250</sup> Ebd., S. 209–213.

[...] zu werden“.<sup>251</sup> Michels gab der Hauptgeschäftsstelle zu bedenken: „Hier wäre doch für unsere kirchlichen Berufe die große Möglichkeit, diese Einsatzfreudigkeit der jungen Männer als Nachwuchs zu gewinnen.“<sup>252</sup> Michels und Reitzenstein hatten sich also bereits Jahre vor dem oben analysierten Einführungslehrgang für Zivildienstleistende darauf verständigt, welche Rolle Zivildienstleistende in der Mitarbeiterschaft übernehmen sollten. Sie sahen in Zivildienstleistenden potenziellen Nachwuchs, der die Personalkrise der diakonischen Mutterhäuser entschärfen könnte. Die meisten Einrichtungsleitungen erkannten, dass auf dem freien Arbeitsmarkt immer weniger Menschen Interesse hatten, Diakon oder Diakonisse werden zu wollen. Manche hatten offenbar die Hoffnung, dass dies bei einigen Zivildienstleistenden, die bei ihnen eingesetzt waren, anders wäre und diese sich eher als andere Männer ihres Alters für einen solchen Dienst entscheiden würden. Die Lehrgänge glichen deshalb einer Schnellausbildung zum Diakon.

Es sind keine Quellen übermittelt, aus denen hervorgeht, dass Zivildienstleistende bis Mitte der 1960er Jahre Unmut darüber äußerten, dass ihnen in Lehrgängen kaum fachliches Wissen vermittelt wurde. Vermutlich fehlte es ihnen an Wissen über zeitgenössische Entwicklungen im Pflegebereich, um zu erkennen, dass die Inhalte, die ihnen in den Lehrgängen präsentiert wurden, nicht dem damaligen Trend zur Fachausbildung entsprachen. Ohnehin wussten viele Dienstleistende wahrscheinlich wenig vom Pflegeberuf, da dieser eher als ein Beruf für Frauen galt. Weder aus eigener Erfahrung noch im Austausch mit anderen Männern erfuhren sie daher etwas über die Arbeit als Pfleger. Selbst wenn sich junge Männer über mögliche Berufe in Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen informierten und damit etwas über diese erfuhren, blieb der Pflegeberuf ein dunkler Fleck, weil er beispielsweise in Berufsberatungen für junge Männer nicht auftauchte: Auch noch in den 1970er Jahren tauchte in Ratgebern, wie dem von Michael Jungblut und Rolf Diekhof veröffentlichten Berufsratgeber „Männerberufe mit Zukunft“<sup>253</sup>, der Beruf des männlichen Pflegers nicht auf. Berufe mit Zukunftspotenzial im Kranken-, Pflege- und Betreuungssektor waren für Männer demnach Arzt, Facharzt, Frauenarzt, Kinderarzt, Röntgenarzt, Laborarzt oder Zahnarzt.<sup>254</sup> Auch Psy-

---

<sup>251</sup> ADE, HGSt, 8379, Schreiben von Michels an Reitzenstein vom 7.8.1963.

<sup>252</sup> Ebd.

<sup>253</sup> Jungblut, Diekhof: Männerberufe mit Zukunft.

<sup>254</sup> Ebd., S. 202–206.

chiater, Psychotherapeut und Psychologe galten als Berufe, die infrage kamen.<sup>255</sup> All dies waren prestigeträchtige Berufsgruppen für Männer, die vor einer Berufsentscheidung standen. Prestigeträchtig waren sie auch, weil für den Berufseinstieg ein Studium oder eine geregelte sowie staatlich anerkannte Fachausbildung vorgeschrieben war. Ärzte und Psychiater genossen ein hohes gesellschaftliches Ansehen und galten insbesondere auch in Kranken- und Pflegeeinrichtungen als Experten ihres Faches.

Anders sah dies mit der Arbeit als Heimerzieher und Jugendpfleger aus.<sup>256</sup> Dies waren die beiden einzigen Berufe in dem zitierten Ratgeber, die dem Pflegeberuf nahekamen. In der genaueren Beschreibung dieser beiden Berufe hoben Jungblut und Dieckhof hervor, dass „[o]bwohl heute von allen betroffenen offiziellen Stellen die Notwendigkeit der Betreuung und Anleitung von Jugendlichen anerkannt wird, so erscheint in diesem wichtigen Erziehungsbereich doch noch einiges un geregelt.“<sup>257</sup> Sie informierten ihre Leser vor allem darüber, dass „es noch keine allgemeingültige und festvorgezeichnete Ausbildung“ für die beiden Berufe gäbe. Die Autoren monierten diesen Umstand als einen „Mangel“, der „beiden Berufen etwas von ihrer Attraktivität“ nähme. Das Autorenduo sah darin auch die Ursache für den „allgemeine[n] Eindruck, daß man für diese Berufe viel Idealismus braucht.“

Dieckhof und Jungblut waren mitnichten die einzigen, die die Arbeit als Heimerzieher oder Jugendpfleger so beurteilten. Das, was sie in ihrem Begleittext zu den beiden Berufen schrieben, ähnelte vielmehr der zeitgenössischen gesellschaftlichen Wahrnehmung. Es waren keine ausgebildeten Fachkräfte, die das Bild von Pflege- und Betreuungskräften repräsentierten. Es waren Diakonissen und Diakone, Glaubensbrüder und -schwestern, welche ihren Dienst aus religiöser Überzeugung taten, die das öffentliche Bild von Pflege- und Berufsberufen prägten. Ihre weithin sichtbare Kleidung verstärkte die öffentliche Wahrnehmung, dass in Pflegeeinrichtungen – insbesondere in konfessionellen – hauptsächlich geistliches Personal arbeitete.

Dies war auch das Bild, das viele Zivildienstleistende hatten, als sie in ihre Beschäftigungsstellen kamen. Zivildienstleistende erwarteten daher oft vermutlich sogar, dass die direkte Pflegearbeit mit religiösen Sinnstiftungen und Legitimierungen unterfüttert sei – erst recht, wenn sie ihren Dienst in einer konfessionellen Einrichtung ableisteten.

---

<sup>255</sup> Ebd., S. 209–211.

<sup>256</sup> Ebd., S. 222.

<sup>257</sup> Dieses und die folgenden Zitate: Ebd.

Die vielen religiösen Themen und das Fehlen fachlicher Kurse überraschte sie somit womöglich nicht. Wie eng manche Zivildienstleistende das Verhältnis des Pflegeberufes mit christlichen Grundsätzen wahrnahmen, zeigen die Fragen, die Dienstleistende im Jahr 1963 während eines Lehrganges an Diakon Michels stellten. Wie Michels in einem Schreiben an die Stuttgarter Hauptgeschäftsstelle festhielt, wollten mehrere Kursteilnehmer auch nach Ableistung ihres Zivildienstes im Pflegeberuf tätig bleiben. Sie interessierten sich deshalb dafür, ob „die eineinhalb Jahre [die der Zivildienst dauerte, N. K.] zur Diakonenausbildung angerechnet“ werden können, „um dann Diakon“ werden zu können.<sup>258</sup> Damit sah Michels seinen Eindruck bestätigt, den er von Zivildienstleistenden hatte, wenn er mit ihnen für mehrere Tage Lehrgänge besuchte. In den Tagen, die er mit ihnen verbrachte, hätte er gesehen, dass Zivildienstleistende „nicht als Pharisäer [kamen], sondern eher als Suchende nach der Wahrheit.“<sup>259</sup>

Tatsächlich aber war das Verhältnis von vielen Zivildienstleistenden zur Religion ambivalent und keineswegs so einseitig positiv, wie Michels es beurteilte. Das zeigen Protokolle, die nicht von Referenten, sondern von teilnehmenden Zivildienstleistenden des oben analysierten Einführungskurses angefertigt worden waren. Gleich am ersten Tag kritisierten einige Zivildienstleistende, „daß EDL'er zu religiösen Übungen herangezogen werden, die sie nicht mit ihrem Gewissen vereinbaren können“<sup>260</sup>. Für sie stand außer Frage, dass dieser Umstand „eine geistige Vergewaltigung“ sei und „dem Grundgesetz [widerspricht]“. Keineswegs verstanden sich also alle Zivildienstleistende als Christen oder waren bereit, für die Dauer ihrer Dienstzeit ein religiöses Leben zu führen. Der Lehrgangsleiter nahm diese Kritik ernst und „versprach“, „in diesem Falle“ im Sinne der kritischen Zivildienstleistenden „aktiv zu werden“. Dies ist bemerkenswert, war es doch eigentlich die Absicht evangelischer Beschäftigungsstellen, Zivildienstleistende in ihre konfessionelle Dienstgemeinschaft aufzunehmen. Offenbar entstand für den Lehrgangsleiter aber kein Konflikt, wenn er sich dafür einsetzte, dass Dienstleistende künftig nicht mehr zu religiösen Handlungen herangezogen werden.

Erklären lässt sich dies damit, dass die entsprechenden Dienstleistenden zwar monierten, sie selbst müssten gegen ihr Gewissen religiöse Rituale ausführen, sie aber weder die christliche Prägung noch die christlichen Rituale der gläubigen Personen in ihren

---

<sup>258</sup> ADE, HGSt, 8379, Schreiben von Michels an Reitzenstein vom 7.8.1963.

<sup>259</sup> Ebd.

<sup>260</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 97, Protokoll vom 14.11.1966.

Einrichtungen kritisierten. Mithin unterschieden Zivildienstleistende zwischen dieser individuellen Ebene und der kollektiven Ebene. Denn obwohl sie monierten, zu religiösen Übungen herangezogen zu werden, verteidigten sie ihre Beschäftigungsstellen gegen Kritik von außen. Der Kursteilnehmer Graf hielt in seinem Protokoll fest, dass Teilnehmer des Lehrganges vehement „die Organisationen, bei denen sie Dienst tun, in Schutz [nahmen] gegen die Vorwürfe von starrer Tradition“<sup>261</sup>. War es für einige Zivildienstleistende mitunter unannehmbar, religiöse Handlungen aktiv ausführen zu müssen, akzeptierten sie die religiösen Grundlagen in ihren Beschäftigungsstellen nicht nur, sondern stellten sich sogar schützend vor diese.

Für die folgenden Kapitel ist diese Beobachtung von Bedeutung, denn sie unterstreicht, dass religionskritische Aussagen von Zivildienstleistenden, die in der Forschung bisher als Kritik an konfessionellen Einrichtungen und deren Ordnung interpretiert wurde, nicht in jedem Fall eine Ablehnung religiöser Traditionen und Legitimationen in konfessionellen Pflegeeinrichtungen war. Vielmehr deutet die Inschutznahme darauf hin, dass auch in der Wahrnehmung von vielen Zivildienstleistenden der Pflegedienst eng mit religiösen Inhalten verflochten war. Die Lehrgänge hatten vermutlich ganz im Sinne der Veranstalter dazu beigetragen, diese Wahrnehmung bei den Kursteilnehmern nochmals zu bestätigen und zu festigen.

### 3.3 Arbeitsalltag: Zwischen Harmonie und Konflikt

Als der Zivildienst 1965 in sein fünftes Jahr kam, fasste Hellmut Reitzenstein im Jahrbuch des Diakonischen Werkes seine Erfahrungen mit Zivildienstleistenden zusammen. „Um es gleich vorweg zu sagen“, leitete er seinen Erfahrungsbericht ein, „die Anstalten sind mit dem Dienst der Kriegsdienstverweigerer sehr zufrieden“.<sup>262</sup> Bei allem Optimismus sah er aber auch Probleme. Im Alltag habe sich herausgestellt, dass „Theorie und Praxis noch häufiger auseinanderklaffen.“<sup>263</sup> Darüber hinaus habe der Idealismus von Zivildienstleistenden, die „von der Diakonie oft nur unzureichende Vorstellungen“<sup>264</sup> mitgebracht hätten, die Zusammenarbeit erschwert. Denn diesen „idealistischen Vorstellungen“<sup>265</sup> konnten evangelische Einrichtungen nicht gerecht

---

<sup>261</sup> HAB, Zivi 97, Protokoll zum Vortrag von Diakon Michels vom 16.11.1966.

<sup>262</sup> Reitzenstein: Fünf Jahre Ziviler Ersatzdienst, S. 108.

<sup>263</sup> Ebd., S. 110.

<sup>264</sup> Ebd.

<sup>265</sup> Ebd., S. 109.

werden, so Reitzenstein. Der Zivildienstreferent des Caritasverbandes, Erwin Eipperle, schilderte ähnliche Erfahrungen wie Reitzenstein. Auch später noch, im Jahr 1977, merkte Eipperle an, dass die „Erwartungen des Zivildienstleistenden hinsichtlich seines Einsatzes in der Beschäftigungsstelle [...] sich nicht immer mit den Erwartungen der Einrichtung [decken].“<sup>266</sup>

Andere Trägerorganisationen teilten diese Beobachtungen und hierbei vor allem das Lob an die meisten Zivildienstleistenden in ihren Einrichtungen. Das Deutsche Rote Kreuz, das nach der Diakonie zu den Einrichtungen mit den meisten Zivildienstplätzen gehörte, war ebenfalls „[s]ehr zufrieden“<sup>267</sup> mit seinen Zivildienstleistenden. Die Deutsche Krankenhausgesellschaft bescheinigte ihren Zivildienstleistenden, dass sie mitunter „zu den besten Leuten“<sup>268</sup> der Belegschaft zählten. Auch der Caritasverband fand trotz der genannten Bedenken hauptsächlich lobende Worte.<sup>269</sup> Ungeklärt ist die Frage, wie es zur Gleichzeitigkeit von überschwänglichem Lob und grundsätzlichen Spannungen bis hin zu Konflikten zwischen Einrichtungen und Zivildienstleistenden kam. Was bildete den Kern der von Bernhard konstatierten Haltung von Beschäftigungsstellen zu ihren Dienstleistenden, die er als „ambivalent“<sup>270</sup> charakterisiert? Um eine Antwort zu finden, müssen womöglich weniger die Beschäftigungsstellen und staatlichen Stellen als vielmehr die Zivildienstleistenden in den Blick genommen werden.

Im Folgenden wird untersucht, ob sich zumindest Zivildienstleistende in evangelischen Einrichtungen womöglich nicht zuletzt aufgrund einer erfolgreichen Integrationspolitik ihrer Beschäftigungsstellen schnell an Hierarchien, Weltanschauungen und Arbeitsweisen ihrer Dienststellen anpassten – und eben hierin ein Konfliktpotenzial zwischen Zivildienstleistenden und ihren Beschäftigungsstellen lag. Wie in den Kapiteln 3.1.2 und 3.1.3 herausgearbeitet wurde, beriefen sich evangelische Beschäftigungsstellen bei der Auswahl ihrer Bewerber und bei ihren Überlegungen, wie die jungen Männer integriert werden sollten, auf Selbstbilder und einrichtungsinterne Rollen- und Arbeitsver-

---

<sup>266</sup> Eipperle: Zivildienst im Bereich der Caritas, S. 86.

<sup>267</sup> Deutsches Rotes Kreuz Bonn. Jahresbericht 1967, S. 44, zit. n. Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 76.

<sup>268</sup> Schreiben der Deutschen Krankenhausgesellschaft an ihre Mitgliedsverbände betr. Ersatzdienstpflichtige in Krankenanstalten vom 19.9.1961 (in Kopie), zit. n. Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 76.

<sup>269</sup> Siehe die Beiträge des Themenheftes „Zivildienst und Caritas“ in: Caritas. Zeitschrift für Caritasarbeit und Caritaswissenschaft 78 (1977) 2.

<sup>270</sup> Bernhard: „Zivis“ in der Pflege, S. 143.



ständnisse, die zu diesem Zeitpunkt bereits erodierten. Eben hierin wurzelten Probleme in der Zusammenarbeit. Denn viele Zivildienstleistende orientierten sich an diesen erodierenden Strukturen und Selbstverständnissen, die in evangelischen Einrichtungen zwar als Idealvorstellung nach wie vor prägend und omnipräsent, aber während der alltäglichen Praxis aufseiten der Beschäftigungsstellen zunehmend weniger handlungsleitend waren. Zu Spannungen kam es also, so die These, wenn Zivildienstleistende entgegen ihren Erwartungen und entgegen den von ihren Dienststellen vermittelten Idealvorstellungen eingesetzt wurden.

Diesen Frage- und Thesenkomplexen soll im Folgenden nachgegangen werden. Als Ausgangspunkt werden hierzu Erfahrungsberichte und persönliche Eindrücke von Zivildienstleistenden herangezogen, die sie noch während ihrer Dienstzeit schriftlich festhielten. Solche Berichte finden sich in Form von Artikeln oder Leserbriefen in verschiedenen Zeitschriften und Tageszeitungen. Insbesondere die Zeitschrift „zivil“ druckte über Jahre hinweg zahlreiche solcher Leserbriefe ab. Die Redaktion rief Zivildienstleistende ausdrücklich dazu auf mitzuteilen, wie sie ihre Dienstzeit erlebten. Die große Anzahl veröffentlichter Erfahrungsberichte zeigt, dass viele Zivildienstleistende ein großes Mitteilungsbedürfnis hatten. Die Redaktion druckte die Berichte vornehmlich ungekürzt ab – vermutlich, da sie ohnehin oft nur wenige Absätze lang waren.

Die Berichte eignen sich hinsichtlich ihres Inhaltes als auch ihrer Form als Quellen, um sich den oben ausgeführten Fragen und Thesen anzunähern. Erstens richteten sie sich an andere Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende. Die Leserbriefe wurden zwar veröffentlicht und sollten von vielen Leuten gelesen werden; dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es trotz allem eine Kommunikation nach innen war. Die Adressaten waren weder Eltern noch Beschäftigungsstellen, Politiker oder ein anderer außenstehender Personenkreis. Mit ihren Berichten wollten Zivildienstleistende vor allem andere Dienstpflichtige oder bereits Dienstleistende erreichen. Gerade hierin liegt ihre besondere Aussagekraft für die avisierten Fragenkomplexe. Während andere Quellen wie beispielsweise einrichtungseigene Zeitschriften, Schriftwechsel und Beschwerdeschreiben, die sich allesamt in Einrichtungsarchiven befinden, vor allem Ausdruck von spezifischen Aushandlungsprozessen zwischen einer einzelnen Beschäftigungsstelle und eines einzelnen Dienstleistenden sind und aus diesen indirekt die Wahrnehmungen von Zivildienstleistenden gewissermaßen herausgefiltert werden

müssten, ermöglichen die dem inneren Austausch dienenden Erfahrungsberichte eine klare Sicht auf die Wahrnehmungen von Zivildienstleistenden.

Zweitens decken die Erfahrungsberichte ein breites Spektrum unterschiedlicher Einrichtungsarten und -träger ab, da die Zeitschrift „zivil“ kein Organ einer einzelnen Einrichtung oder eines einzelnen Wohlfahrtverbandes war. Es kann also untersucht werden, ob Zivildienstleistenden in Altenheimen andere Themen wichtig waren als Zivildienstleistenden in Erziehungsheimen. Auch lässt sich herausarbeiten, ob sie in evangelischen Beschäftigungsstellen, die in der vorliegenden Arbeit einen Schwerpunkt bilden, andere Erfahrungen sammelten als Dienstleistende in nicht-evangelischen Einrichtungen. Denn die jungen Männer waren von der Redaktion dazu ermuntert worden, den Lesern, die mitunter an einem völlig anderen Ort einer völlig anderen Tätigkeit nachgingen, die Besonderheiten ihrer jeweiligen Beschäftigungsstelle darzustellen und ihre eigenen Tätigkeiten zu erläutern. Aufschlussreich ist insbesondere, was die Verfasser der Erfahrungsberichte bei aller gebotenen Kürze ihrer Berichte als unbedingt mitteilungswürdig erachteten.

Der Zweck der Erfahrungsberichte war, künftigen Zivildienstleistenden die eigene Beschäftigungsstelle zu empfehlen oder davon abzuraten, sich als Dienstleistender dort zu bewerben. Den Berichten ist zu entnehmen, dass alle Zivildienstleistenden eine Empfehlung oder Warnung davon abhängig machten, wie eingebunden und wertgeschätzt sie sich von ihren Beschäftigungsstellen fühlten. Dieser Umstand weist darauf hin, dass Zivildienstleistende versuchten, sich zunächst in der ihnen unbekanntem Welt der Pflegeheime zurechtzufinden und sich an der dortigen Mitarbeiterschaft zu orientieren. Die Erfahrungsberichte zeigen, dass Dienstleistende den Eingliederungsprozess hauptsächlich anhand von zwei Aspekten beurteilten: erstens von ihrem Verhältnis zu Vorgesetzten und der Mitarbeiterschaft, zweitens von ihren Tätigkeiten und ihrem Verhältnis zu Patienten und Schutzbefohlenen.

### 3.3.1 Begrüßung und Aufnahme in die christliche Gemeinschaft

Für alle einberufenen Männer war ihr Zivildienst eine neue und unbekanntem Lebensphase. Sie waren mit Situationen, Menschen und Aufgaben konfrontiert, mit denen sie weder rechneten noch auf die sie vorbereitet waren. Ein Zivildienstleistender gab zu, dass er seinen Dienst „mit gemischten Gefühlen [antrat]“, da er in eine ihm „völlig

fremde Umgebung [kam], ohne die geringste Ahnung, welche Art von Dienst [er] [...] zu leisten“ hätte.<sup>271</sup> Die kommenden Monate waren für die jungen Männer daher eine völlig neue Erfahrung und Herausforderung.<sup>272</sup> Umso wichtiger war es Dienstleistenden, von ihren Dienststellen gut aufgenommen und in ihre Aufgaben eingeführt zu werden.

In den Anfangsjahren des Zivildienstes mussten viele junge Männer vor Ort jedoch zunächst feststellen, dass ihre unmittelbaren Vorgesetzten selbst noch nicht so recht wussten, was sie mit ihren neuen Mitarbeitern anstellen sollten – es fehlte ihnen an Erfahrungswerten und Routine. Ein Dienstleistender eines staatlichen Kreiskrankenhauses berichtete daher im Jahr 1961, dass sein „Empfang im KKH [...] sehr freundlich [war]“, doch sein „Verwaltungsleiter [...] kannte sich natürlich in den Paragraphen noch nicht recht aus“.<sup>273</sup> Aus diesem Grund „vergingen fast zwei Tage, bevor wir [die Zivildienstleistenden, N. K.] mit unserer Arbeit beginnen konnten.“ Ähnliches hat ein weiterer Dienstleistender in einem anderen staatlichen Kreiskrankenhaus in Sinsheim erfahren. Wie sich „herausstellte, waren sich meine Vorgesetzten zunächst [...] nicht darüber im klaren, für welche Arbeiten sie mich verwenden wollten“<sup>274</sup> berichtete der neu angekommene Zivildienstleistende. Er machte für dieses Versäumnis keineswegs nur seine Vorgesetzten verantwortlich. Auch er selbst hätte sich „vorher ja erkundigen können.“

Weniger holprig begrüßt wurden offenbar diejenigen, die ihren Dienst in einer evangelischen Einrichtung antraten. Ein Zivildienstleistender beschrieb die Aufnahme von ihm und seinen fünf zivildienstleistenden Kollegen in den baden-württembergischen Korker Anstalten, die zur Diakonie gehören, folgendermaßen:

„Anfangs hat uns der Wechsel von unserem Berufsleben in die Kranken- und Altenpflege gewiß einige Überwindung gekostet. Doch wir fanden immer eine verständnisvolle Anleitung von seiten der Anstaltsleitung und der Schwesternschaft. Mit den Problemen und Nöten, die uns bewegten, wurden wir in die geistliche Gemeinschaft der Anstalten mit hineingenommen und konnten hier neue Kraft und Hoffnung für unseren Dienst schöpfen. Wir wurden überhaupt von Anfang an mit in die große Kor-

---

<sup>271</sup> zivil 8 (1963) 2, S. 13.

<sup>272</sup> Bartjes: Zivildienst als Sozialisationsinstanz.

<sup>273</sup> Diese Zitate und das folgende Zitat: zivil 6 (1961) 6, S. 46.

<sup>274</sup> Dieses und das folgende Zitat: zivil 8 (1963) 2, S. 13.

ker Familie hineingenommen. Noch nie mußten wir spüren, daß wir Außenseiter seien, die ja nur herkamen, um ihren Ersatzdienst ‚abzubummeln‘, sondern wir durften immer empfinden, daß wir als Brüder mit dazugehören [...].“<sup>275</sup>

Dieses längere Zitat spiegelt Eindrücke wider, die auch Dienstleistende aus anderen evangelischen Beschäftigungsstellen hatten. Einer von ihnen war Detlef Seggel, der seinen Dienst in der diakonischen Anstalt Hephata in Mönchengladbach antrat. Ihm fiel es nicht leicht, sich von seinem bisherigen Alltag zu verabschieden und sich den Erfordernissen in der Anstaltsarbeit zu stellen. Als „Neuling“ wurde er „mit so viel Not und Elend konfrontiert“, dass er „zunächst einiges zu verkraften“ hatte.<sup>276</sup> Augenscheinlich half ihm dabei ebenfalls, dass man sich sofort um ihn kümmerte und zu integrieren versuchte. Das „erste, was [ihm] in Hephata aufgefallen ist, ist das, daß man sich mit Bruder anredet und auch von den Pflinglingen angesprochen wird.“ Wie viele andere Zivildienstleistende, fühlte sich Seggel offensichtlich dadurch so gut von der Mitarbeiterschaft aufgenommen, dass er von ‚uns‘<sup>277</sup> sprach, wenn er über seinen Arbeitsalltag und die Menschen in Hephata erzählte.

Von ‚uns‘ und ‚wir‘ sprachen auch Bernd Haas, Berthold Schanzenbächer, Walter Kaufmann und Günter Jantzen. Sie begannen ihren Dienst 1961 in der evangelischen Einrichtung Bethesda in Landau und wurden schnell „gute Freunde“<sup>278</sup>. Dafür sorgte womöglich nicht zuletzt die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden Bethedas vor Ort. Keiner dieser vier Neuankömmlinge „hatte je eine Pflegeanstalt von innen gesehen.“ Sie waren daher der „Anstaltsleitung und den Mitarbeiterinnen [dankbar]“ dafür, dass sie „viel Verständnis“ für ihre vier Zivildienstleistenden hatten. Auch dieser Bericht weist darauf hin, dass sich viele Zivildienstleistende in evangelischen Dienststellen schnell in der ihnen unbekanntem Arbeitsumgebung zurechtfinden und von der Mitarbeiterschaft gut aufgenommen fühlen konnten. Das scheint sie von den eingangs genannten Zivildienstleistenden in staatlichen Krankenhäusern, die sich allein gelassen fühlten, zu unterscheiden.

---

<sup>275</sup> zivil 10 (1965) 4, S. 41.

<sup>276</sup> Diese und die folgenden Zitate des Absatzes: zivil 8 (1963) 8/9, S. 68.

<sup>277</sup> So berichtete Seggel von „unseren Pflegebefohlenen“ oder „unseren Schuljungen“. Seggel erzählte außerdem davon, dass er einen Jungen, der „noch nicht lange bei uns [war]“, fragte, „ob er nicht mit in die Bürstenbinderei kommen wolle, um uns zu helfen.“ [Hervorhebungen in den Zitaten von N. K.]. Zitatquellen: zivil 8 (1963) 8/9, S. 68.

<sup>278</sup> Dieses und die folgenden Zitate: zivil 8 (1963) 8/9, S. 69.

Als integrationsfördernd erwies sich für zahlreiche Zivildienstleistende evangelischer Einrichtungen zu dieser Zeit offenbar, dass sich evangelische Pflege- und Heimeinrichtungen in einer Präformationsphase befanden.<sup>279</sup> Das bedeutet, dass sich zwar Wandlungsprozesse wie eine zunehmend professionalisierte Mitarbeiterschaft und rationalisierte Arbeitsabläufe langsam bemerkbar machten, aber den Alltag noch nicht bestimmten.<sup>280</sup> Nach wie vor dominierten Strukturen, die ihren Ursprung im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert hatten.<sup>281</sup> (Sonder-)Pädagogen, Psychologen, Ärzte, (Heil-)Erzieher usw., die auf ihre jeweiligen Tätigkeitsbereiche spezialisiert waren, waren zwar ab den 1950er Jahren längst keine Seltenheit mehr – doch nach wie vor gehörten auch ungelernte freie Helfer sowie Diakonissen und Diakone zu dem einrichtungstragenden Personal.

Der spätere Diakon und Heilerziehungspfleger Florian T.<sup>282</sup> erinnerte sich in einem Interview, dass er an seinem ersten Tag in der Diakonie Neuendettelsau „regelrecht in die Arbeit geworfen“<sup>283</sup> wurde. Das Konzept der Einrichtungsleitung sah T. zufolge so aus, dass „man sehr schnell eingeführt worden und auch in die praktische Arbeit hingeführt worden [ist]. Da gab’s kein großes Gezappel oder eine Einarbeitungsphase.“<sup>284</sup> Viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, mit denen Zivildienstleistende später in evangelischen Beschäftigungsstellen zusammenarbeiteten, dürften ähnliche Erfahrungen gemacht haben wie Diakon Florian T. Ebenso wie bei zahlreichen Zivildienstleistenden kam es nicht unversehens dazu, dass sie sich für eine konfessionelle Einrichtung als Arbeitsort entschieden. Sie waren in christlich geprägten Familien aufgewachsen und hatten sich in ihren Kinder- oder Jugendjahren kirchlich engagiert.<sup>285</sup> Oft hatten sie sich erst nach jahrelangen beruflichen und privaten Umwegen für ein Arbeitsleben in einer christlichen Kranken- und Pflegeeinrichtung entschieden. Aufgrund seiner eigenen Familien- und Berufsbiografie wusste dieser Mitarbeiterkreis sicherlich, was Zivildienstleistende in den ersten Tagen nach der Ankunft durchmachen mussten und wie sie sich fühlten – zumal Diakone selbst zum Wehr- bzw. Zivildienst einberufen werden konnten. Zivildienstleistende waren somit in dieser Hinsicht im Einrichtungs-

---

<sup>279</sup> Schmuhl, Winkler: Aufbrüche und Umbrüche, S. 45.

<sup>280</sup> Ebd.

<sup>281</sup> Kreutzer: Gemeindepflege, S. 161.

<sup>282</sup> Hierbei handelt es sich um ein von Schmuhl und Winkler gewähltes Pseudonym.

<sup>283</sup> Winkler, Schmuhl: Behindertenhilfe der Diakonie Neuendettelsau, S. 98.

<sup>284</sup> Ebd.

<sup>285</sup> Ebd.

alltag weniger exponiert als sie selbst glaubten. Es war daher auch dieser Mitarbeiterkreis, die Diakonissen und Diakone, der Dienstleistenden oftmals verständnisvoll begegnete und ihnen Kraft und Hoffnung zusprach. Dass Zivildienstleistende, die in konfessionellen Beschäftigungsstellen arbeiteten, in ihren Berichten ihr Verhältnis zu weltlichem Personal weitestgehend unerwähnt lassen, scheint also kein Zufall zu sein.

Die enge Zusammenarbeit von Zivildienstleistenden mit den Brüdern und Schwestern ergab sich aber nicht nur wegen ähnlicher Lebensläufe, sondern sie war auch eine Integrationsstrategie des Diakonischen Werkes. Das Diakonische Werk hat von Beginn an beabsichtigt, Zivildienstleistende in die konfessionellen Hausordnungen und Einrichtungsstrukturen einzubinden. Sie wollten die jungen Männer auf diese Weise in die christliche Gemeinde aufnehmen. Dahinter stand zum einen die Absicht, die bisherige Ordnung in den Einrichtungen aufrecht zu erhalten, zum anderen wollten evangelische Beschäftigungsstellen ihren eigenen zivildienstpflichtigen Diakonen damit versichern, dass diese als Dienstleistende nicht anders behandelt werden wie zuvor als Diakon.<sup>286</sup>

Wie eng evangelische Beschäftigungsstellen Zivildienstleistende – genauso wie andere neue Berufsgruppen – an ihre christlich geprägten Strukturen banden, lässt sich in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel sehen. Alle Angelegenheiten, die den Zivildienst betrafen, übernahm das Haus Nazareth. Es gehörte mit dem Haus Sarepta zu den zwei Mutterhäusern. Gemeinsam stellten sie das Pflege- und Erziehungspersonal.<sup>287</sup> Haus Sarepta bildete das weibliche Personal, die Diakonissen, aus, kümmerte sich privat und dienstlich um sie und entsandte sie in die jeweiligen Anstaltshäuser. Nazareth tat all dies für das männliche Personal, die Diakone, und nun auch für Zivildienstleistende. Dienstleistende wurden auf diese Weise zum einen direkt mit der vorherrschenden Geschlechtertrennung konfrontiert und in diese integriert. Zum anderen kamen sie vom ersten Tag an mit einer geistlichen Gemeinschaft in Berührung, die sich nicht nur als christlich definierte, sondern sich zudem auch als geistige Familie verstand, innerhalb derer sich aufgrund von Eheschließungen und Geburten auch tatsächliche Verwandtschaftsverhältnisse aufgebaut hatten.<sup>288</sup>

Da Zivildienstleistende nun zum ‚System‘ Nazareth gehörten, waren sowohl Pastor Lutterjohann, der Leiter des Hauses Nazareths, als auch die Mitarbeitenden anderer

---

<sup>286</sup> ADE, HGSt, 8379, Brief von Lutterjohann an Reitzenstein vom 28.5.1963.

<sup>287</sup> Benad, Schmuhl, Stockhecke: Einleitung, S. 15.

<sup>288</sup> Spanhofer: Hausväter und Brüderschaft, S. 174.

Häuser der v. Bodelschwingschen Anstalten erfreut, dass sich die meisten Zivildienstleistenden insgesamt gut in die bestehende Mitarbeiterschaft einfügten. Das zeigt sich am Beispiel des Dienstleistenden Rudolf Petersen<sup>289</sup>, der in den v. Bodelschwingschen Anstalten arbeitete. Über Petersen konnten alle seine Vorgesetzten und Kollegen nur Gutes berichten. Der Dienstleistende „war sehr fleißig, von rascher Auffassungsgabe, sorgfältig und gewissenhaft“<sup>290</sup>, schrieb Pastor Michaelis stellvertretend im Namen aller Mitarbeiter der Betheler Rechtsabteilung an Pastor Lutterjohann. „[A]lle ihm übertragenden Arbeiten [hat er] schnellstens erledigt“, versicherte Michaelis und hob hervor, dass Petersen „immer fröhlich und hilfsbereit“ gewesen sei. Für Michaelis stand außer Frage, dass Petersen „ein wertvoller Helfer“ gewesen sei. Auch Petersens Vorgesetzter im Pflegehaus Kapernaum beobachtete, dass dieser „sich schnell [eingel]ebt“ und „ein gutes Verhältnis zu Patienten und Mitarbeitern“ hatte.<sup>291</sup> Der Leiter des Pflegehauses Mahanaim stellte ebenfalls fest, dass die dortigen „Pflegebefohlenen und Mitarbeiter“ dem Zivildienstleistenden ihr Vertrauen geschenkt hatten.

Einige Zivildienstleistende fügten sich aber nicht nur in die christliche Gemeinschaft ihrer Beschäftigungsstellen ein, sondern entwickelten offenbar schnell ein Gespür dafür, welchen Nutzen sie daraus ziehen konnten. Denn wie den Berichten zu entnehmen ist, erkannten manche Dienstleistende, dass sich ihre Beschäftigungsstellen keinesfalls nur als Arbeitgeber verstanden. Sie merkten, dass man sich in diesem familienähnlichen Umfeld gegenseitig unterstützte und in Notlagen füreinander da war.<sup>292</sup> Evangelische Einrichtungen sahen sich meistens dazu bereit, jedem ‚Familienmitglied‘ zu helfen – auch Zivildienstleistenden. Einer dieser Zivildienstleistenden war Christopher Magnussen<sup>293</sup>. Er appellierte an diesen Familiengeist, als er im Mai 1961 Pastor Michaelis seine privaten Sorgen vortrug.<sup>294</sup> Er erklärte, dass seine Frau, die bei seinen Eltern in Hamburg lebte, schwanger war und die Geburt des Kindes kurz bevorstand. „Infolge der durch das zu erwartende Kind sich verändernden Wohnverhältnisse“ hatte sich „das bisher sehr gute Verhältnis“ zwischen seinen Eltern und seiner Frau bedauer-

---

<sup>289</sup> Pseudonym.

<sup>290</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 32, Schreiben von Michaelis an Lutterjohann vom 20.12.1965.

<sup>291</sup> Diese Zitate und das folgende Zitat: HAB, Zivi 32, vorläufiges Zeugnis vom 6.8.1965.

<sup>292</sup> Spanhofer: Hausväter und Brüderschaft, S. 183.

<sup>293</sup> Pseudonym.

<sup>294</sup> HAB, Zivi 3, Schreiben von Michaelis an Landrat Deppermann vom 25.5.1961.

licherweise „erheblich getrübt“.<sup>295</sup> Magnussen hoffte nun, mit Unterstützung seiner Zivildienststelle, den v. Bodelschwingschen Anstalten, für seine Frau eine Wohnung in Bielefeld zu finden. Nur wenige Tage, nachdem Magnussen Michaelis aufgesucht hatte, schrieb dieser direkt den Bielefelder Landrat Deppermann an und fragte, ob er durch eine „freundliche Vermittlung“<sup>296</sup> eine Wohnung für die Familie Magnussen in Aussicht stellen könne. Nachdem der Landrat kurzfristig keinen Wohnraum beschaffen konnte, übermittelte Michaelis trotzdem einen „herzlichen Dank“ für die „Bemühungen in der [...] Angelegenheit“ und bat den Landrat freundlich, aber bestimmt nochmals darum, Magnussen bei seinen „Bemühungen, [...] in der Sennestadt eine Wohnung zu erhalten, [zu] unterstützen“.<sup>297</sup> Als der Landrat und die Beschäftigungsstelle trotz aller Versuche keine Wohnung für den Dienstleistenden finden konnten, unterstützten die v. Bodelschwingschen Anstalten schließlich sogar gegenüber dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung ein Versetzungsgesuch Magnussens.<sup>298</sup> Er wollte nun in eine Hamburger Zivildienststelle versetzt werden, damit er dort für sich und seine Frau eine Wohnung suchen konnte.

Es war dieses Miteinander und Füreinanderdasein, welches einige Zivildienstleistende selbst ausdrücklich als einen „Beitrag für eine gute und geregelte Zusammenarbeit“ sahen, denn es sorgte für eine „Identifikation mit der jeweiligen Organisation“.<sup>299</sup> Wie sehr sich Zivildienstleistende mitunter den Grundsätzen ihrer evangelischen Beschäftigungsstellen verpflichtet fühlten, lässt sich anhand eines Briefes von Peter Meyer<sup>300</sup> erahnen, der gewählter Vertrauensmann der Zivildienstleistenden seiner Dienststelle war.<sup>301</sup> Auf eine Anfrage eines interessierten Kriegsdienstverweigerers, wie es um die Art der Beschäftigung der Zivildienstleistenden in der Dienststelle stehe, antwortete der gewählte Vertrauensmann, dass die neue Mitarbeitergruppe „sehr schnell in die Arbeits- und Hausgemeinschaft hinein[wachse]“<sup>302</sup>. Der „Dienst“, fügte Meyer hinzu,

---

<sup>295</sup> Ebd.

<sup>296</sup> Ebd.

<sup>297</sup> HAB, Zivi 3, Schreiben von Michaelis an Landrat Deppermann vom 19.7.1961.

<sup>298</sup> HAB, Zivi 3, Schreiben von Michaelis an den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung vom 19.7.1961.

<sup>299</sup> ADE, HGSt, 8458, Protokoll der Dienstbesprechung der Zivildienstleistenden der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes vom 28.2.1975.

<sup>300</sup> Pseudonym.

<sup>301</sup> Ab einer Anzahl von fünf Zivildienstleistenden pro Beschäftigungsstelle durften Zivildienstleistende unter sich einen Vertrauensmann wählen, der die Interessen der Zivildienstleistenden in der jeweiligen Einrichtung gegenüber den Vorgesetzten vertrat.

<sup>302</sup> HAB, Zivi 28, Brief vom 27.5.1966.



„erfordert Nüchternheit, Geduld und guten Willen“.<sup>303</sup> Damit sprach er ein Credo aus, das Zivildienstleistenden von ihrer evangelischen Beschäftigungsstelle mit auf den Weg gegeben wurde, und internalisierte es offenbar. Es waren nämlich ebenjene Worte, die Pastor Michaelis in seinen Antwortschreiben auf Bewerbungen von Zivildienstleistenden wählte.<sup>304</sup>

Jenes Versprechen, dass man zusammen eine familienähnliche Gemeinschaft bildet, konnte aber auch Frustrationen und Enttäuschungen hervorrufen, wenn es nicht eingehalten wurde. So wie bei den Zivildienstleistenden im Betheler Kaufhaus Ophir, das der Sitz der Betheler Vereinigten Verkaufsstellen war. Im eigenen und im Interesse aller Dienstleistenden des Kaufhauses wandte sich Sascha Missfeld<sup>305</sup> in einem Brief an Pastor Wilm, um ihm „etwas zu sagen, was [ihm] auf dem Herzen liegt.“<sup>306</sup> Missfeld betonte, dass es ihm bei seinem Anliegen nicht nur um einzelne Mitarbeiter gehe oder die Belange der dortigen Zivildienstleistenden, sondern um „das Ansehen der Kirche und auch Bethels, daß [sic], durch eine [ihm] völlig unverständliche Handlungsweise der Geschäftsleitung vom Kaufhaus Ophir, in Mißkredit gebracht“ worden sei. Anlass seines Beschwerdebriefes war, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Betriebsausflug gemacht hatten, die Zivildienstleistenden an diesem aber nicht hatten teilnehmen dürfen.

Die Mitnahme der Zivildienstleistenden scheiterte daran, dass sie die 15 Mark nicht aufbringen konnten, die für den Ausflug aufgebracht werden mussten. Echauffiert konfrontierten sie den Pastor mit den christlichen Idealen und Geboten, die das Fundament der Beschäftigungsstelle ausmachten: „Wie läßt es sich denn mit der christlichen Nächstenliebe vereinbaren, daß die Menschen vom Ersatzdienst wohl in Ophir arbeiten dürfen, jedoch wenn Ophir einen Betriebsausflug macht werden diese Menschen nicht mitgenommen?!“ Missfeld erinnerte Pastor Wilm daran, dass Zivildienstleistende nur 2 Mark am Tag verdienten und sie den veranschlagten Preis gar nicht hätten bezahlen können. Aufgebracht waren die Dienstleistenden umso mehr, als „die Kranken in Ophir [...] anstelle des Ausfluges 5 DM in Form von einem Gutschein [bekommen]“ hatten und „die Ersatzdienstleistenden nicht einmal das!!“ „Das schreit laut zum Him-

---

<sup>303</sup> Ebd.

<sup>304</sup> HAB, Zivi 32, Antwortschreiben von Michaelis vom 12.1.1965.

<sup>305</sup> Pseudonym.

<sup>306</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 73, Brief vom 18.9.1967.

mel“ protestierten sie. Für sie war diese doppelte Ungleichbehandlung ein Skandal. Es hieße „so schön ‚liebe Deinen Nächsten‘ und ‚vor Gott sind alle Menschen gleich‘, doch „in Ophir ist das leider nicht der Fall“ prangerten die aufgebracht Dienstleistenden an. Am Tag, an dem man Pastor Wilm den Brief schrieb, bastelten die Zivildienstleistenden zudem an einem Plakat. Auf diesem prangte der Schriftzug „Ophir Gross-Schlachtereie und Knochenverwerhtungs [sic] GmbH“ und ein roter Ochsenkopf auf gelbem Hintergrund. Das Plakat brachten die verärgerten Dienstleistenden für jeden sichtbar vor der Bäckerei der Beschäftigungsstelle an.

Mit dieser Aktion forderten sie von Pastor Wilm, dass er „mit dem Treiben [...] aufräumen“ und „mal mit der Faust auf den Tisch“ hauen müsse. Es könne nicht angehen, dass man wegen eines „ollen Mamon“, „wegen lumpiger 15 DM, Zivildienstleistende „diskriminieren [muß]“. Missfeld und seine Zivildienstkollegen des Kaufhauses baten Pastor Wilm, „Ordnung in die Dinge“ zu schaffen und waren überzeugt, er werde, „die Sache unter die Lupe nehmen und die faulen Stellen heilen und die Gleichberechtigung der Menschen vom Ersatzdienst wieder herstellen“.

Die Vorgänge im Kaufhaus Ophir zeigen, dass die Zivildienstleistenden dieser Einrichtung bereit waren zu protestieren, wenn sie sich ausgeschlossen fühlten. Zugleich weist der gewählte Weg der schriftlichen Beschwerde darauf hin, wie sehr die Dienstleistenden die einrichtungsinternen Hierarchien verinnerlicht hatten. Für sie stand außer Frage, dass Pastor Wilm ihr Ansprechpartner war, obwohl eigentlich dessen Kollege Pastor Michaelis der zuständige Zivildienstbeauftragte war. Da sie sich als Teil der festen Mitarbeiterschaft fühlten, richteten sie sich wie alle anderen Mitarbeiter zunächst an den Vorgesetzten ihres Hauses, für das sie tätig waren, und nicht an einen Pastor eines anderen Hauses in Bethel, auch wenn dieser formal für Fragen des Zivildienstes verantwortlich war. Womöglich hätte sich aus ihrer Sicht ihr Status als Außenstehende verfestigt statt aufgelöst, wenn sie sich an den Zivildienstbeauftragten gewandt hätten.

Während es für Zivildienstleistende häufig um Anerkennung ging, ging es evangelischen Beschäftigungsstellen meist in zweifacher Hinsicht um die Aufrechterhaltung der Ordnung: Neben den v. Bodelschwingschen Anstalten erklärte auch Pfarrer Günter Werk aus der Kirchengemeinde Frankfurt-Bonames-Kalbach, dass die in seiner Gemeinde „tätigen anerkannten Kriegsdienstverweigerer [...] vor allem als kirchliche

Mitarbeiter angesehen [werden].“<sup>307</sup> Die Dienstleistenden waren zum einen im „Kreis der Mitarbeiter [...] voll integriert“ und zum anderen erfreuten sie sich wegen „ihrer Stellung als Mitarbeiter der Kirchengemeinde“ bei den Gemeindemitgliedern „großer Beliebtheit“. Pfarrer Werk sah in der Integration seiner Zivildienstleistenden in den bestehenden Mitarbeiterkreis die Chance, unliebsame Themen unausgesprochen zu lassen und potenzielle Konflikte zu vermeiden. Da seine Dienstleistenden statt als Kriegsdienstverweigerer als kirchliche Mitarbeiter wahrgenommen wurden, fand in seiner Gemeinde „weder im Kirchenvorstand noch in der Gemeinde öffentlich“ eine „grundsätzliche Diskussion über die gesellschaftspolitische Bedeutung des Zivildienstes“ statt. Weil den Zivildienstleistenden die gleiche Anerkennung und Behandlung wie den übrigen Mitarbeitern entgegengebracht wurde, erwarteten der Kirchenvorstand und die Gemeinde von ihren Dienstleistenden die „Bereitschaft, sich auf die zugewiesenen Arbeitsbereiche zu beschränken, sowie de[n] Verzicht, die Fragen des Zivildienstes in der Gemeinde explizit zu thematisieren“.

Diesen Selbstverzicht erwarteten auch andere Beschäftigungsstellen. Pfarrer Peter Schlaich aus Stetten empfahl seinem Kollegen Pfarrer Gramnit vom Evangelischen Fürsorgeheim Tempelhof in Crailsheim, Dienstleistenden ein Versprechen abzurufen. Er riet dazu, dass „Ersatzdienstleistende vor dem Eintritt in die Anstalt [grundsätzlich] versprechen [müssen], daß sie keine aktive, negative Kritik an unseren christlichen Lebensformen in der Anstalt üben, und daß sie uns rundherum das Recht zugestehen, in der uns gewohnten Form als Christen zusammenzuleben“<sup>308</sup>. Diesen Rat sprach Peter Schlaich vor dem Hintergrund aus, dass sein Vater Ludwig Schlaich, Leiter der Anstalt Stetten, vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung den Hinweis erhielt, „peinlichst darauf zu achten und laufend zu überwachen, daß sich die Ersatzdienstleistenden bei Pflege, Betreuung, Erziehung und Ausbildung der Pfleglinge nicht politisch betätigen, insbesondere nicht versuchen, den Pfleglingen den Gedanken der Kriegsdienstverweigerung nahezubringen.“<sup>309</sup>

---

<sup>307</sup> Dieses und die folgenden Zitate: LKA, 416, Erfahrungsbericht von Werk aus dem Jahr 1973.

<sup>308</sup> Brief von Pfarrer Peter Schlaich an Pfarrer Gramnit vom 19.11.1970, zit. n. Silberzahn-Jandt: „... und da gab's noch ein Tor, das geschlossen war“, S. 230–231.

<sup>309</sup> Brief des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung an Ludwig Schlaich aus dem Jahr 1965, zit. n. Silberzahn-Jandt: „... und da gab's noch ein Tor, das geschlossen war“, S. 230–231.

Die Integration von Zivildienstleistenden in bestehende Mitarbeiterstrukturen hatte somit oftmals eine doppelte Zielrichtung: Sie sollte erstens die Mitarbeiterschaft nach innen zusammenführen und -halten, damit sie, zweitens, nach außen hin ungestört ihren kirchlichen Auftrag in der Gemeinde wahrnehmen konnte. Mit ihren Integrationsbemühungen beabsichtigten evangelische Beschäftigungsstellen folglich, Zivildienstleistende unsichtbar zu machen: Ihr Sonderstatus und die damit einhergehenden gesellschaftspolitischen Implikationen sollten mit ihrer Integration verdeckt werden. Insofern hatten häufig beide Seiten – Zivildienstleistende wie die Leitungen evangelischer Dienststellen – ein Interesse an einer harmonischen Zusammenarbeit.

### 3.3.2 Arbeitskleidung als Ausdruck der Zugehörigkeit

Der Wunsch von Zivildienstleistenden, als Mitarbeiter anerkannt zu werden, und die Absicht von evangelischen Beschäftigungsstellen, ihre Zivildienstleistenden zu integrieren, äußerte sich auch in der Frage, welche Kleidung Zivildienstleistende tragen sollten. Im Arbeitsalltag spielte die Arbeitskleidung daher eine bedeutende Rolle. Für Zivildienstleistende konnte sie ein Zeichen ihrer Wertschätzung sein, während sie es Beschäftigungsstellen ermöglichte, Dienstleistende durch eine entsprechende Arbeitskleidung für Außenstehende auf den ersten Blick unkenntlich zu machen, um so ihre Sonderrolle – die aus Sicht der Beschäftigungsstellen ein potenzieller Störfaktor werden konnte – zu verbergen.

Von Beginn an war die Bekleidung Gesprächsstoff. Als im April 1961 die ersten Zivildienstleistenden in Bethel eintrafen, händigte man ihnen sogleich Kleidungsstücke aus, die sie zukünftig tragen sollten.<sup>310</sup> Dabei handelte es sich um eine blau-weiß gestreifte Anstaltskleidung, die man in Bethel täglich zu sehen bekam. Allerdings war es keine Bekleidung für Mitarbeiter, sondern eine Uniform, die auch von ‚Insassen‘, Fürsorgezöglingen und anderen Bewohnern damaliger evangelischer Pflege- und Betreuungseinrichtungen getragen wurde. Mitunter waren Symbole wie rote Winkel auf solchen Hemden aufgestickt, die darauf hinwiesen, dass der Träger als fluchtgefährdet

---

<sup>310</sup> ADE, HGSt, 8403, Brief von Reitzenstein an Treiber vom 4.5.1961.

galt.<sup>311</sup> Über diesen Empfang waren die Zivildienstleistenden Bethels verärgert und weigerten sich, diese Kleidung zu tragen.<sup>312</sup>

Wieso die Betheler Anstaltsleitung den Zivildienstleistenden gerade mit diesen Kleidern ausstatten wollte, ist unklar. Vermutlich war dieser Schritt eine spontane Zwischenlösung, bis geklärt war, für welche Tätigkeiten die einzelnen Dienstleistenden abgestellt werden sollten, um ihnen dann die für ihren zugewiesenen Arbeitsplatz passende Bekleidung zu übergeben. Der Umgang mit der Kleiderfrage zeigt den Spagat, den die Beschäftigungsstellen machen mussten. Die Einrichtungsleiter wollten zunächst einrichtungsinterne Ordnungen und Mitarbeiterhierarchien wahren, zugleich mussten sie aber eine neue Mitarbeitergruppe integrieren, mit der sie bisher keine Erfahrung gemacht hatten. Womöglich war die blau-weiße Anstaltskleidung aus Sicht der Beschäftigungsstellen für den Anfang ein akzeptabler Kompromiss, um diesen Spagat zu bewältigen. Denn die Anstaltskleidung ermöglichte zum einen, die Hierarchien zu wahren und zum anderen, Zivildienstleistende in die Gemeinschaft zu integrieren. Anhand der Kleiderfrage lässt sich nachzeichnen, dass es für evangelische Beschäftigungsstellen schwierig war, Zivildienstleistende in die bestehenden Mitarbeiterhierarchien einzuordnen. Erschwert wurden diese Zuordnungsprobleme dadurch, dass die Fremdverortung durch evangelische Beschäftigungsstellen nicht deckungsgleich war mit der Selbstverortung von Zivildienstleistenden.

Evangelische Beschäftigungsstellen verstanden sich als christlich-familiäre Dienstgemeinschaft und weniger als weltliche Pflegearbeitsgemeinschaft.<sup>313</sup> Das konfessionelle Personal legte großen Wert darauf, ein christliches Leben zu führen, gottesgläubig zu sein und dem diakonisch-evangelischen Dienstethos gerecht zu werden. Aus diesem religiösen Verständnis leiteten sich auch die einrichtungsinternen Hierarchien ab. Obwohl bereits zahlreiche weltliche und außerhalb der Diakonie oder Kirche ausgebildete Arbeitskräfte in konfessionellen Pflege- und Heimeinrichtungen arbeiteten, waren die mittleren und höheren Leitungsebenen dieser Einrichtungen noch fest in Hand des traditionellen konfessionellen Personals.

---

<sup>311</sup> Stüben: Landesfürsorgeheim Glückstadt. In: Kieler Nachrichten vom 23.6.2007. Ob diese gesonderten Zeichen auch auf der Kleidung aufgenäht waren, die an die Zivildienstleistenden ausgeteilt wurde, ist allerdings den Quellen nicht zu entnehmen.

<sup>312</sup> ADE, HGSt, 8403, Brief von Reitzenstein an Treiber vom 4.5.1961.

<sup>313</sup> Schmuhl, Winkler: Aufbrüche und Umbrüche, S. 41–44.

Diakone, Diakonissen, Pastoren und Pfarrer waren Repräsentanten dieses Selbstverständnisses. Ihre Kleider, Trachten und Gewänder machten ihre Zugehörigkeit zu der konfessionellen Gemeinschaft sichtbar und spiegelten außerdem ihre Stellung und ihre Aufgabenbereiche wider. Kleidung war somit ein Ordnungsfaktor innerhalb evangelischer Einrichtungen und markierte soziale und vertikale Ungleichheiten. Die Kleidung, die die Betheler Dienststelle ihren Zivildienstleistenden ausgehändigt hatte, signalisierte folglich auch, wo die Einrichtungsleitung ihre neue Mitarbeitergruppe im Gemeinschaftsgefüge verortete.

Die an die Zivildienstleistenden ausgeteilte Anstaltskleidung weist darauf hin, dass die Betheler Anstaltsleitung ihre Zivildienstleistenden nicht in den inneren Kreis der Glaubensgemeinschaft aufnehmen wollte. Die Trachten und Gewänder als Zeichen der Zugehörigkeit dieser Gemeinschaft blieben ihnen nämlich vorenthalten und dem festangestellten konfessionellen Personal vorbehalten. So war bei der Integration der Zivildienstleistenden gewährleistet, dass konfessionelle Mitarbeiter mit ihrer Tracht den Dienstleistenden auch sichtbar übergeordnet waren. Die Anstaltskleidung betonte also die vertikale Ungleichheit zwischen dem konfessionellen Personal, insbesondere den Diakonen, einerseits und den Zivildienstleistenden andererseits.

Zugleich versuchte die Betheler Anstaltsleitung zu signalisieren, dass ihre Zivildienstleistenden, auch wenn sie nicht zur Glaubensgemeinschaft gehörten, ebenso wie die Heimbewohnenden und Schutzbefohlenen und das Personal Teil der Arbeits- und Lebensgemeinschaft der Einrichtung waren. Die Anstaltsleitung stand jedoch vor der Herausforderung, den Ausschluss aus dem engeren Kreis der Glaubensgemeinschaft und den gleichzeitigen Einschluss in den weitergefassten Gemeinschaftskreis durch eine entsprechende Bekleidung der Zivildienstleistenden Ausdruck zu verleihen. Mit der blau-weißen Anstaltskleidung schien eine Lösung gefunden worden zu sein. Sie erfüllte drei wichtige Kriterien, die mit der Integrationsstrategie Bethels konform gingen.

Erstens waren die Zivildienstleistenden in der Anstaltskleidung für andere Personen kaum als Kriegsdienstverweigerer zu identifizieren. Vielmehr fügten sie sich mit ihr optisch in die gewohnte Anstaltswelt ein, da die Anstaltskleidung zum alltäglichen Bild in Bethel gehörte. Mit der Anstaltskleidung wurden die Zivildienstleistenden also in die Gemeinschaft Bethels aufgenommen. Nur noch Eingeweihte konnten wissen, bei

welcher Person in Anstaltskleidung es sich um einen zivildienstleistenden Mitarbeiter handelte. Unwissenden Personen, vor allem denjenigen, die in die Einrichtungen eingewiesen wurden oder dort wohnten, blieb dies verborgen. Nur im direkten Kontakt mit ihnen hätten sich Zivildienstleistende als solche zu erkennen geben können. Eines der Ziele der Betheler Anstaltsleitung könnte somit gewesen sein, Zivildienstleistende mit der optischen Integration nicht nur aufzunehmen, sondern auch unsichtbar zu machen: Die Zivildienstleistenden und ihr besonderer Mitarbeiterstatus wurden durch die Anstaltskleidung verhüllt.

Zweitens verwies die Kleidung auf horizontale und vertikale Ungleichheitsdimensionen, die sich an der zugeschriebenen Geschlechtszugehörigkeit orientierte. Denn die Zivildienstleistenden erhielten selbsterklärend Anstaltskleidung, die männlichen Personen vorbehalten war. In einer Anstaltswelt, die sich dadurch auszeichnete, dass es geschlechtlich markierte reale und imaginierte Räume gab und nach Geschlechtszugehörigkeit getrennte Aufgabengebiete, unterstrich die ausgehändigte Anstaltskleidung, für welche Aufgaben Zivildienstleistende in Betracht gezogen werden konnten und in welchen Räumen sie sich bewegen durften. Zugleich verdeutlichte die Kleidung, wer für die Zivildienstleistenden zuständig und aufsichtspflichtig war: Neben den formal vorgesehenen Vorgesetzten waren es die Hausväter und im unmittelbaren Alltag zudem Diakone, mit denen die Zivildienstleistenden zusammenarbeiteten. Indem die Betheler Anstaltsleitung ihre Zivildienstleistenden in Anstaltskleidung einkleidete, versuchten sie, diese also auch in die Geschlechterordnung zu integrieren.

Drittens ermöglichte die Anstaltskleidung, die Zivildienstleistenden in die Arbeitswelt Bethels aufzunehmen. Denn neben den angestellten Arbeitskräften mussten in den v. Bodelschwingschen Anstalten und vielen anderen Einrichtungen auch die Patienten und Heimbewohner arbeiten. Wohlgermerkt hatten auch die arbeitenden Einrichtungsbewohner die geschlechterspezifischen Arbeitssphären einzuhalten.<sup>314</sup> Das Tragen der gleichen Kleidung wie Bewohner bedeutete also keineswegs, dass Zivildienstleistende nicht auch Mitarbeiter sein konnten. Da die Zivildienstleistenden Anstaltskleidung tragen sollten, stellte sie die Betheler Anstaltsleitung auf ein und dieselbe Hierarchiestufe wie arbeitende Heimbewohner. Tatsächlich gab es einige Parallelen, wie die Anstaltsleitungen die Arbeit von Heimbewohnern und Zivildienstleistenden bewerteten

---

<sup>314</sup> Ebd., S. 200.

und umzusetzen gedachten. Die Beschäftigung von Heimbewohnern diene unter anderem dem Zweck, sie in die Arbeitswelt der Anstalt zu integrieren und sie körperlich und geistig auszulasten, um so für Ruhe und Ordnung in der Anstaltswelt zu sorgen. Die Integration von Zivildienstleistenden war ähnlich motiviert. Ebenso wie die beschäftigten Heimbewohner sollten laut Zivildienstgesetz und der Ansicht vieler Beschäftigungsstellen Zivildienstleistende ausschließlich zu Hilfs- und Unterstützungsarbeiten herangezogen werden.<sup>315</sup> Die Diakone und Diakonissen sowie die Hausväter und -mütter waren also sowohl den Heimbewohnern als auch den Zivildienstleistenden vorgesetzt. Eine Parallele war zudem, dass arbeitende Heimbewohner und unausgebildete Zivildienstleistende durch das hausintern ausgebildete konfessionelle Personal beaufsichtigt und angeleitet werden sollten und nicht durch den Anfang der 1960er Jahre noch kleinen Kreis professionalisierter Mitarbeiter. Die arbeitenden männlichen Heimbewohner waren nämlich genauso, wie es für die Zivildienstleistenden geplant war, ein Teil der konfessionell-brüderlichen Gemeinschaft – wenn auch kein gleichwertiger. Denn, so beschreibt es Hans-Walter Schmuhl, „Arbeit [bildete] – neben der Religionsausübung – gleichsam den Nukleus des Selbstverständnisses diakonischer Anstalten und Heime“.<sup>316</sup> Dies habe auch für Bethel gegolten.<sup>317</sup> Dem ein oder anderen arbeitenden Heimbewohner wurde dementsprechend nach seiner getanen Arbeit attestiert: „Ersetzt fast einen Bruder“.<sup>318</sup> Die Anstaltskleidung machte Zivildienstleistende also unsichtbar und betonte, dass die Einrichtungsleitungen Zivildienstleistende sowohl in die traditionellen vergeschlechtlichten Arbeitssphären sowie die etablierte konfessionelle Arbeits- und Lebenswelt einfügen wollten.

Die Betheler Anstaltsleitung war offenbar nicht darauf vorbereitet, dass sich die gerade erst in Bethel eingetroffenen Dienstleistenden sofort darüber beschwerten, die Anstaltskleidung tragen zu müssen. Von all den vielen neuen Eindrücken, welche die Zivildienstleistenden an ihrem ersten Tag gewannen, hat sie „insbesondere die Notwendigkeit, die [...] blau-weiß gestreifte Anstaltskleidung zu tragen“, regelrecht „schockiert“.<sup>319</sup> Als Hellmut Reitzenstein von der Geschäftsführung der Inneren Mission über den Unmut der Zivildienstleistenden unterrichtet wurde, ging er davon aus, dass

---

<sup>315</sup> Bernhard: „Zivis“ in der Pflege.

<sup>316</sup> Schmuhl, Winkler: Aufbrüche und Umbrüche, S. 212, Zitat ebd.

<sup>317</sup> Ebd.

<sup>318</sup> Ebd., S. 201, Zitat ebd.

<sup>319</sup> ADE, HGSt, 8403, Brief von Reitzenstein an Treiber vom 4.5.1961.



alles nur auf ein Kommunikationsproblem zwischen der Anstalt und den Dienstleistenden zurückzuführen sei. Er erwog deshalb, neu ankommende Dienstleistende zukünftig besser über die Anstalt Bethel zu informieren, um so Missverständnissen vorzubeugen. Denn aus seiner Sicht gehörte die blau-weiß gestreifte Anstaltskleidung ebenso zu Bethel wie lange Arbeitszeiten im Pflegedienst – und darüber hätten die unerfahrenen jungen Männer lediglich aufgeklärt werden müssen.

Den Erfahrungsberichten von vielen Zivildienstleistenden ist allerdings zu entnehmen, dass ihnen die Bedeutung der Kleidung als ordnungsstrukturierendes Element durchaus bewusst war und ihre Unzufriedenheit keineswegs auf Missverständnissen und Unwissen beruhte. Denn auch aus ihrer Sicht wurden über die Bekleidungsfrage vertikale Hierarchie- und Autoritätsfragen sowohl nach ‚oben‘ als auch nach ‚unten‘ ausgehandelt. Viele Zivildienstleistende scheinen unzufrieden darüber gewesen zu sein, welches Hierarchiegefälle mit dieser Bekleidung symbolisiert wurde. Sie wünschten sich, wie die anderen festen männlichen Mitarbeiter anerkannt und behandelt zu werden. Daher wollten sie auch eine dementsprechende Arbeitskleidung tragen. Symbolisch hätten sie damit auf einer Statusstufe wie andere Mitarbeitergruppen gestanden – und wären zugleich auch sichtbar gegenüber den Patienten, Heimbewohnern und Schutzbefohlenen höhergestellt gewesen.

In Einrichtungen wie dem Deutschen Roten Kreuz oder privaten nicht-konfessionellen Einrichtungen gab es einen solchen Konflikt in der Bekleidungsfrage nicht. Grund hierfür war vermutlich, dass die dortigen Trennlinien lediglich zwischen Heimbewohnenden und Mitarbeitenden verliefen. Die Gruppe der Mitarbeitenden teilte sich dort also nicht nochmals zwischen weltlichem und geistlichem Personal. Da für diese Einrichtungen außer Frage stand, dass ihre Zivildienstleistenden zur Gruppe der Mitarbeiter gehörten, kamen sie nicht umhin, ihnen die gleiche Kleidung auszuhändigen, die auch das fest angestellte Personal trug. In der Regel waren es für Zivildienstleistende im Bereich der Pflege eine weisse Hose und weiße Jacke und für Zivildienstleistende im Handwerksbereich entsprechende Blaumänner.<sup>320</sup>

Kriegsdienstverweigerer und Befürworter des Rechtes auf Kriegsdienstverweigerung beobachteten mitunter sehr genau, welche Kleidung Zivildienstleistende während ihres Dienstes tragen mussten, und leiteten daraus ab, wie ernst es die jeweiligen Beschäfti-

---

<sup>320</sup> zivil 6 (1961) 7, S. 59.

gungsstellen mit der Wertschätzung und Integration ihrer Zivildienstleistenden nahmen. Solche Beobachter waren auch die Reporter der Zeitschrift „Junge Stimme“. Um sich „ein Bild von der gegenwärtigen Situation der einberufenen Kriegsdienstverweigerer zu verschaffen“<sup>321</sup>, besuchten sie Zivildienstleistende an ihren Arbeitsplätzen. Als sie eine Landessanitätsschule des Deutschen Roten Kreuzes besichtigten, fiel ihnen als erstes positiv auf, dass die Angehörigen des Ersatzdienstes Rot-Kreuz-Uniformen trugen. Nachdem die Reporter darauf hingewiesen hatten, schilderten sie sogleich, dass die Zivildienstleistenden dieser Beschäftigungsstelle auch eng mit dem festangestellten Personal zusammenarbeiten würden und ihnen häufig die gleichen Arbeiten wie dem Stammpersonal anvertraut würden. Ebenso wie die Reporter war auch der Vorgesetzte der Zivildienstleistenden der Landessanitätsschule überzeugt von der Arbeit der Zivildienstleistenden und ihrer Integration in die Mitarbeiterschaft. Er, „ein ehemaliger Offizier, war voll des Lobes über seine Ersatzdienstleute“ und „hätte es manchmal begrüßt, wenn es die Möglichkeit [gegeben hätte], einen besonders zuverlässigen jungen Mann zum ‚Gefreiten‘ zu befördern“.

Kleidung war für einige Beobachter und Betroffene also oft ein Signal dafür, genauer hinzuschauen, wie wertgeschätzt und integriert Zivildienstleistende in ihren Beschäftigungsstellen waren – und für welche Arbeiten sie eingesetzt wurden. Nach dem Eklat in Bethel hatten dies auch andere evangelische Beschäftigungsstellen erkannt; zumindest ist in späteren Quellen kein Hinweis mehr darauf zu finden, dass Zivildienstleistende Anstaltskleidung tragen mussten. Sogar das Gegenteil stellten die Reporter der „Junge Stimme“ fest. Bei ihrem „Besuch in einer Heil- und Pflegeanstalt der Inneren Mission hatte der Inspektor Schwierigkeiten, sich zu erinnern, wer von den 20 bis 30 jungen Männern, die er in der Anstalt beschäftigt, zum Diakonischen Jahr und wer zum Ersatzdienst gehört.“ Dies ließ auch Schlussfolgerungen über den Einsatz und dem Umgang mit Zivildienstleistenden zu. Die Reporter bemerkten, dass es zwischen den Männern des Diakonischen Jahres und den Zivildienstleistenden „weder Unterschiede in der Betätigung noch in der Behandlung“ gab.

Auch der Blick anderer Reporterteams, die dem Zivildienst nahestanden und in ihm eine positive Alternative zum Wehrdienst sahen, fiel oftmals sofort auf die Kleidung der Zivildienstleistenden, die sie interviewten. Sie registrierten aufmerksam, dass sie

---

<sup>321</sup> Der Artikel der „Junge Stimme“ ist abgedruckt in: zivil 7 (1962) 12, S. 95. Von dort stammen auch die folgenden Zitate.

anhand der Arbeitskleidung ableiten konnten, welchen Tätigkeiten Zivildienstleistende nachgingen, wer ihre Vorgesetzten waren und wie sich Veränderungen bei ihren Tätigkeiten und Vorgesetztenverhältnissen auch in der Kleidung bemerkbar machten. Sie erkannten außerdem, ob Zivildienstleistende die mit der Kleidung markierten Statusrepräsentationen und Aufgabenbereiche sicher und überzeugend internalisiert hatten. Ein Reporterteam, welches das Pflegeheim Bethesda des Internationalen Christlichen Friedensdienstes besuchte, beschrieb seiner Leserschaft daher zuerst die Kleidung der interviewten Zivildienstleistenden, bevor es konkreter auf deren eigentlichen Dienst und die Arbeitsatmosphäre einging.

Als die Reporter in Bethesda ankamen, empfing sie „ein junger Mann in Arbeitskleidung, die Ärmel hochgekrämpelt“<sup>322</sup>. Nebenbei ließ er die „Rasenmähdmaschine surren.“ Der junge Mann war Berthold Schanzenbächer, „einer der vier jungen Leute [...] die [...] in Bethesda ihren Ersatzdienst ableisten“. Sie schilderten ihn als routiniert, freundlich und als jemand, der mit seiner Arbeit zufrieden ist. Wie sich im Interview herausstellte, arbeitete „[d]er Landwirt und Bergmann Schanzenbächer“ in Bethesda als Gärtner – also blieb er seinem „Beruf auch in diesem Dienstjahr nahe“. Aufgrund der Parallelen zwischen seinem Beruf, der während seiner Zeit als Zivildienstleistender pausierte, und seinen Aufgaben in Bethesda fühlte sich Schanzenbächer offenbar selbstbewusst und trat den Reportern gegenüber auch so auf.

Bei den anderen Dienstleistenden fiel den Reportern allerdings eine Diskrepanz zwischen ihrem erkennbar unsicheren Auftreten einerseits und dem formalen Status sowie den mit ihm verbundenen Aufgaben andererseits auf. Günter Jantzen war einer dieser Zivildienstleistenden. Die Reporter erkannten sofort, dass der Dienst für Jantzen eine „größere Umstellung“ war, als sie ihn „in blauer Kluft als Gehilfen des Hausmeisters“ antrafen. Für die Reporter scheint außer Frage gestanden zu haben, dass der Hausmeister, der im Alltag die Aufsicht über Jantzen hatte, „seinem Schützling in diesem Jahr sicherlich allerlei handwerkliche Kniffe beibringen wird“. Untermauert sahen die Reporter ihre Meinung über Jantzen dadurch, dass er gelernter Industriekaufmann war, bevor er in Bethesda seinen Dienst als Hausmeistergehilfe antrat. Jantzen war also fachfremd eingesetzt, was offenbar augenscheinlich war.

---

<sup>322</sup> Dieses und alle folgenden Zitate aus dem Artikel: ADE, HGSt, 8379, Ersatzdienstpflicht im Pflegeheim.

Während ihres Besuches in Bethesda sahen die Reporter allerdings, dass „die Umstellung [von ihrem Privatleben zum Zivildienst, N. K.] für den Bad Kreuzinger Walter Kaufmann [...] und für Bernd Haas aus Lambsborn bei Zweibrücken“ zweifelsohne „[n]och größer“ war als für Jantzen. Kaufmann war Ingenieur für tropische und subtropische Landwirtschaft, Haas war von Beruf Kaufmann. Beide hatten die „Kleidung des Pflegers“ getragen und arbeiteten für die kommenden Monate nun auf der Pflegestation. Der erste Blick der Reporter fiel also auch hier auf die Kleidung der Dienstleistenden. Bemerkenswert ist jedoch, dass die Reporter diese in anderer Weise bewerteten. Denn den Satz, in dem die Reporter die Kleidung für Pfleger erwähnten, schlossen sie mit den Worten, dass die beiden jungen Männer „ihr Dienstjahr in diesem verantwortungsvollen und schweren Beruf ableisten [werden]“.

Obwohl Haas und Kaufmann mindestens ebenso unerfahren in der Pflegearbeit waren wie Jantzen in der Hausmeistertätigkeit, führten die Reporter diesen Umstand nicht weiter aus. Sie schilderten stattdessen den Leserinnen und Lesern des Artikels, welche Aufgaben die zwei Zivildienstleistenden zu bewältigen hatten. Es entsteht der Eindruck, dass die Reporter die Zivildienstleistenden gerade wegen ihrer Unerfahrenheit wertschätzten. Dass sie sich nämlich trotz allem zum Pflegedienst bereit erklärt hatten, zeigte nach Meinung der Reporter, dass sie „statt des Wehrdienstes eine Arbeitsverpflichtung auf sich genommen“ hatten.

Mit ihrer Kleidung für Pflegepersonal waren die Zivildienstleistenden weithin als Pfleger erkennbar. Dies ermächtigte sie zu pflegerischen Handlungen und signalisierte ihren sozialen Status in der Pflegeeinrichtung Bethesda. Dies erkannten auch die Reporter, die die beiden Zivildienstleistenden den Tag über begleiteten und mit deren Vorgesetzten sie sprachen. Die Kleidung des Pflegers war Ausdruck und Legitimation, dass Haas und Kaufmann – obwohl sie in der Pflegearbeit ebenso Amateure waren wie Jantzen als Hausmeister – den Pflegebedürftigen und Schutzbefohlenen sozial übergeordnet waren. Bemerkenswert ist, dass an „jedem Wochenende [...] auch einer ihrer Kameraden [die Zivildienstleistenden Schanzenbächer und Jantzen, N. K.] zu diesem Dienst herangezogen [wird], so daß jeder Dienstverpflichtete alle vierzehn Tage einen freien Sonntag hat“. Es wurden also auch Dienstleistende, die eigentlich als Gärtner oder Hausmeister in der Beschäftigungsstelle arbeiteten, als Pfleger eingesetzt. Die Legitimation in der Pflege arbeiten zu dürfen, bestand folglich nicht in einer nach-

weisbaren Qualifikation für diese Tätigkeit, sondern allein durch die Personalentscheidung der jeweiligen Einrichtungsleitung. Die Kleidung der Zivildienstleistenden – insbesondere derjenigen, die andere Menschen pflegen, erziehen und betreuen sollten – stand symbolisch für Personalentscheidungen der Einrichtungsleitung und signalisierte, dass der zivildienstleistende Kleidungsträger unabhängig davon, ob er charakterlich oder beruflich dazu befähigt war, hierarchisch über einer anderen Personengruppe stand. Kleidung verlieh Zivildienstleistenden somit im Alltag Autorität. Dabei spielte es keine Rolle, ob sie diese Autorität auch durch ein sicheres Auftreten unterstrichen. Denn die Kleidungsordnung allein, die von der Einrichtungsleitung vorgegeben wurde, genügte, um den Heimbewohnenden und Patienten zu verdeutlichen, dass sie den Anweisungen der Zivildienstleistenden zu folgen hatten.

Die Reporter mögen ihre Beobachtungen mit stilistischen Elementen und Charakterzeichnungen ergänzt haben, die typisch für Journalisten sind. Daran, was sie vor Ort wahrnahmen, änderte dies aber nichts. Denn wie beispielsweise die Beschäftigungsstelle Bethel nur wenig später selbst feststellte, war es für die Aufrechterhaltung der Ordnung vor Ort nicht zielführend, wenn ihre Zivildienstleistenden gesondert eingekleidet waren. Die Betheler Leitung beobachtete nämlich, dass diejenigen Zivildienstleistenden, die nicht die Kleidung des Stammpersonals des jeweiligen Arbeitsbereiches trugen, keine ausreichende Autorität gegenüber den Heimbewohnenden hatten. Insofern waren es gerade die Wahrnehmungen Dritter – ob Journalist, Reporter oder Heimbewohner – die ein Gradmesser dafür waren, wie glaubwürdig die Autorität der Zivildienstleistenden war. Dies konnten Beschäftigungsstellen nicht ignorieren, stützten sich diese Einrichtungen doch darauf, dass es klare Hierarchien gibt, die von allen akzeptiert werden. Auf der einen Seite waren also Zivildienstleistende unzufrieden, wenn sie keine Anerkennung auch in Form entsprechender Arbeitskleidung erfuhren – auf der anderen Seite führte die Weigerung von Beschäftigungsstellen, Zivildienstleistenden eine solche Arbeitskleidung auszuhändigen, auch aufseiten der Heimbewohnenden für Unruhe.

Evangelische Beschäftigungsstellen bemerkten, dass die Kritik vieler ihrer Zivildienstleistenden, gesondert bekleidet zu werden, nicht haltlos war und es sinnvoll war, sie mit der gleichen Arbeitskleidung wie das übrige Personal auszustatten. In der Tat war es offenbar in einigen Fällen zu Autoritätsverlusten zwischen Zivildienstleistenden und

Personen, die sie beaufsichtigen sollten, gekommen.<sup>323</sup> In einem Schreiben an den Landesverband der Inneren Mission der Evangelischen Kirche von Westfalen wies die Anstalt Bethel deshalb darauf hin, wie sie seit geraumer Zeit die Bekleidungsfrage im Sinne der Zivildienstleistenden, der Anstalt und der Aufrechterhaltung der Ordnung gelöst hat. So war, „[b]esonders im Bereich der Erziehungsfürsorge“, „die Kennzeichnung der Ersatzdienstleistenden als Kriegsdienstverweigerer in ihrem eigenen Interesse unterblieben, da sonst ihre Führungsaufgaben erheblich erschwert worden wäre“.<sup>324</sup>

### 3.3.3 Zivildienstleistende in der Pflege und Betreuung

Die Geschichte von Männern in Pflege-, Kranken- und Betreuungseinrichtungen nach 1945 ist bisher kaum erforscht. Darauf haben Annemone Christians und Nicole Kramer in ihrer „Zwischenbilanz der Pflegegeschichte“ und jüngst auch Sylvelyn Hähner-Rombach und Pierre Pfütsch hingewiesen.<sup>325</sup> Nur vereinzelt gibt es zeithistorische Untersuchungen zu Männern, die pflegten, oder umgekehrt, zu Männern, die gepflegt wurden. Letztere befassen sich hauptsächlich mit spezifischen Krankheiten sowie Gesundheitsbildern und -diskursen,<sup>326</sup> erstere beschränken sich auf die Geschichte von Männern in einzelnen Pflegeberufen<sup>327</sup>.

Allgemein werden in der historischen Pflegeforschung, der Medizin- und Gesundheitsgeschichte vornehmlich bestimmte Berufsgruppen sowie einzelne Pflege- und Krankeneinrichtungen – oft sogar einzelne Abteilungen innerhalb einer Einrichtung – analysiert. So gibt es unter anderem Studien zur Psychiatriepflege, Krankenpflege, Altenpflege, der Behindertenpflege und ambulanten Pflege.<sup>328</sup> Dabei sind in der Pflegegeschichte verstärkt alltags- sowie mikrohistorische Studien en vogue, deren Forschungsergebnisse oftmals unter anderem auf Erinnerungen von Zeitzeugen fußen.<sup>329</sup>

---

<sup>323</sup> HAB, Zivi 28, Schreiben von Michaelis an Michels vom 27.1.1966.

<sup>324</sup> Ebd.

<sup>325</sup> Christians, Kramer: Who Cares?; Hähner-Rombach, Pfütsch (Hg.): Entwicklungen in der Krankenpflege.

<sup>326</sup> Dinges: Männergesundheitsgeschichte; Schwamm: Irre Typen?

<sup>327</sup> Schwamm: Männlichkeit und die (Selbst-)Positionierung von Krankenpflegern; Pfütsch: Rettungssanitäter – Rettungsassistenten – Notfallsanitäter.

<sup>328</sup> Siehe dazu u. a.: Matron: Offene Altenhilfe; Moses: Die Akademisierung der Pflege in Deutschland.

<sup>329</sup> Diese Entwicklung ist u. a. darauf zurückzuführen, dass immer mehr Heime, Pflege-, Betreuungs-, Kranken- und Behinderteneinrichtungen ihre Geschichte aufarbeiten lassen. Siehe u. a.: Frings: Behindertenhilfe; Frings: Heimerziehung im Essener Franz Sales Haus; Kersting, Schmuhl: Psychiatrie- und Gewalterfahrungen von Kindern und Jugendlichen im

Diese Herangehensweise eröffnet Perspektiven unter anderem auf Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen verschiedenen Akteursgruppen im Pflegealltag. Viele Studien fragen dabei nach der Entstehung, Spezialisierung und Professionalisierung von Berufen im Bereich der Pflege.<sup>330</sup> Während sich die untersuchten Berufe immer mehr spezialisierten und somit gewissermaßen pluralisierten, verengte sich damit einhergehend der Blickwinkel von Pflegehistorikerinnen und -historikern dahingehend, dass sie verstärkt Einzeluntersuchungen zu diesen speziellen Pflegeberufen vorlegten.

Ein Blick in die herangezogenen Quellen zeigt, warum Zivildienstleistende in der bisherigen Pflegeforschung nur am Rande untersucht worden sind: Zum einen waren Zivildienstleistende zwar eine eigenständige Mitarbeitergruppe, aber keine Mitarbeitergruppe, die auf eine spezielle Pfl egetätigkeit beschränkt war. Wie bereits einige Beispiele aus vorherigen Kapiteln gezeigt haben, konnte ein und derselbe Zivildienstleistende innerhalb einer Beschäftigungsstelle in vielen unterschiedlichen Arbeitsbereichen eingesetzt werden. Damit deckt sich die Geschichte von Zivildienstleistenden nicht mit dem Erkenntnisinteresse pflegehistorischer Arbeiten, die historische Entwicklungen wie Professionalisierung, Standardisierung und Spezialisierung von Berufsfeldern untersuchen – „Zivildienstleistender“ war eben kein Beruf im eigentlichen Sinn. Zum anderen arbeiteten Zivildienstleistende zwar in Kranken-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen; dort wurden sie allerdings nicht zwangsläufig in der Pflege und Betreuung eingesetzt. Sie waren in vielen weiteren Arbeitsbereichen tätig: Sie waren unter anderem Gärtner, Verwaltungsmitarbeiter, Handwerker, Reinigungskräfte, Küchenpersonal und Fahrer für den dienstlichen Fuhrpark. Dabei war es keineswegs so geregelt, dass Zivildienstleistende entweder ausschließlich in der Pflege oder in einem anderen Berufsfeld eingesetzt wurden. Vielmehr hatten Zivildienstleistende gewissermaßen mehrere Berufe gleichzeitig inne und wurden dort eingesetzt, wo sich jeweils ein Bedarf entwickelte. Deshalb soll im Folgenden auch analysiert werden, welche Bedeutung der Einsatz von Zivildienstleistenden in diesen Arbeitsbereichen für die Integration in evangelischen Einrichtungen hatte.

---

St. Johannes-Stift in Marsberg; Schäfer-Walkmann, Hein: „Das Schweigen dahinter“; Schmuhl, Winkler: Johanna-Helene-Heim; Vanja: Mädchenjugendheim Fulda; Schlegel: „Wie soll es weitergehen?“.

<sup>330</sup> Kreuzer: Aus der Praxis lernen?; Moses: Die Akademisierung der Pflege in Deutschland; Friedrich: Neue Mitarbeiter für die Diakonie?; Kehlbreier: Professionalisierungsschübe sozialer Arbeit.

Wie umfang- und facettenreich der Arbeitsalltag von Zivildienstleistenden im Betreuungs- und Pflegedienst in evangelischen Einrichtungen sein konnte, zeigen die Dienstpläne für Zivildienstleistende eines Rehabilitations- und Resozialisierungszentrums in Stuttgart-Freiberg.<sup>331</sup> Die dortigen etwa 20 Zivildienstleistenden, von denen die meisten während ihres Zivildienstes vor Ort in Dienstunterkünften untergebracht wurden, waren in mehreren Bereichen tätig. Sie arbeiteten in diesem Zentrum nicht nur in der Nichtsesshaftenhilfe und einer Werkstatt zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt, sondern ebenso in der angegliederten Altenhilfe und dem dazugehörigen Heim. Die Arbeitsplatzbeschreibung umfasste zwei Kernbereiche: tägliche Routinearbeiten und die Freizeitgestaltung für die betreuten Personen. Zu den täglichen Aufgaben, die Zivildienstleistende erledigen mussten, gehörten unter anderem die Frühstücksausgabe, die Medikamentenausgabe, das Verteilen von Seife und Zahnpasta sowie die Pflege und Versorgung von Kranken. Außerdem überbrachten die dortigen Zivildienstleistenden die Post an die Heimbewohnenden, übernahmen den Telefondienst und kleinere Besorgungen. Zivildienstleistende wurden auch im Bereitschafts- und Nachtdienst des Altenheims eingesetzt. Die Freizeitgestaltung bestand aus internen Aktivitäten und externen Veranstaltungen: Zivildienstleistende begleiteten Heimbewohnende beispielsweise zu hauseigenen Gesprächsgruppen oder unternahmen mit ihnen außerhäusliche Tages- sowie Wochenendfahrten, Kinobesuche oder Wanderungen. Im Rehabilitations- und Resozialisierungszentrum waren Pflege- und Betreuungsaufgaben folglich eng miteinander verknüpft, weshalb Zivildienstleistende für viele unterschiedliche Aufgaben eingesetzt wurden. Mitunter war ihnen oftmals selbst nicht bewusst, in welchen Bereichen sie arbeiten und welche Tätigkeiten sie übernehmen mussten. Das Christoph-Ulrich-Hahn-Haus, das eine Einrichtung der Nichtsesshaftenhilfe war und zum Rehabilitations- und Resozialisierungszentrum gehörte, beklagte daher schließlich, dass die im Zentrum eingesetzten Zivildienstleistenden aufgrund der vielen verschiedenen Einsatzgebiete oftmals „eine eigene Vorstellung von den Aufgaben und Pflichten, für die sie benötigt werden“<sup>332</sup> hätten. Aus diesem Grund sah sich das Zentrum veranlasst, ein Merkblatt an seine Zivildienstleistenden auszugeben, in dem nochmals konkret die Aufgabenbereiche genannt wurden. Auch in anderen Ein-

---

<sup>331</sup> Siehe hier und im Folgenden für die Arbeitsplatzbeschreibung: LKAS, L4-EVA 847.

<sup>332</sup> LKAS, L4-EVA 847, Schreiben der Verwaltungsstelle des Christoph-Ulrich-Hahn-Hauses, 18.1.1971.



richtungen wie beispielsweise in den Rotenburger Anstalten waren Pflege- und Betreuungsaufgaben sowie weitere Tätigkeitsbereiche eng miteinander verbunden.<sup>333</sup>

Auch vier Zivildienstleistende im evangelischen Pflegeheim Bethesda in Landau berichteten Reportern der Zeitschrift „zivil“, die sie während ihres Zivildienstes besuchten, dass ihnen mehrere Aufgabengebiete zugeteilt worden seien:<sup>334</sup> Dazu hätte die Gartenarbeit, verschiedene Handwerkstätigkeiten und vor allem verschiedene Pflegedienste gehört, die jeder der vier jungen Männer im Laufe seines Zivildienstes in Bethesda leisten müsse. Insbesondere ihre ersten Pflegeeinsätze seien für sie eine große Umstellung gewesen. Die Zivildienstleistenden berichteten, dass für sie der Tag „um 6:30 Uhr mit einer Morgenandacht“ beginne und „schon um 7 Uhr der Dienst auf der Pflegestation [ruft]“. Zu den ersten Aufgaben des Tages habe sodann das „Waschen und Anziehen“ der Heimbewohnenden gehört. Diejenigen alten Menschen, die laufen konnten, führten die Zivildienstleistenden aus den Schlafräumen zum Frühstück, andere seien jedoch „bettlägerig und ohne Pfleger völlig hilflos.“ Vor allem die Zeit bis zum Mittagessen bringe für die Zivildienstleistenden „Arbeit in Fülle“: Essen ausgeben, „bedienen, Betten machen, Kranken [sic] betreuen“ und auch das Bohren des Fußbodens seien tägliche Aufgaben. Erst nach dem Mittagessen trete „etwas Ruhe ein“ – insgesamt seien die „48 Arbeitsstunden in der Woche, die der Dienstplan vorschreibt [...] gut ausgefüllt“.

Die vier Zivildienstleistenden im Pflegeheim Bethesda, die während der zwölf Monate in bereitgestellten Dienstunterkünften zusammenlebten und „guten Kontakt zueinander bekommen“ hatten, beschrieben ihre Dienstzeit dabei insgesamt positiv als eine Zeit der Herausforderung und des Lernens. Viele andere Zivildienstleistende, die in der Pflege eingesetzt wurden, berichteten ebenfalls trotz der für sie zuvor unbekanntem vielfältigen und herausfordernden Aufgaben positiv von ihren Erfahrungen. So war etwa Herbert Rasch<sup>335</sup>, der seinen Dienst im Altenheim Schertlinhaus in Burtenbach leistete, bereits vier Wochen vor dem Ende seines Zivildienstes klar, dass er dieses „Jahr im Dienste am Nächsten [...] nicht einfach zu den Akten“<sup>336</sup> lege. Für ihn sei das Jahr „eine Zeit der Lebensschule“ gewesen, die „Spuren bis in die Zukunft“ hinterlas-

---

<sup>333</sup> Siehe die Berichte von den Erfahrungen evangelischer Einrichtungen mit Zivildienstleistenden in LKA, 416.

<sup>334</sup> Hier und die Zitate im Folgenden: ADE, HGSt, 8379, Ersatzdienstpflicht im Pflegeheim.

<sup>335</sup> Pseudonym.

<sup>336</sup> Hier und im Folgenden: ADE, HGSt, 8380, Ein Jahr Friedensdienst.

sen werde. Rasch wurde „[o]hne besondere Vorbildung“ in diesem „menschlichen Schuttabladeplatz“, mit dem er das Altenheim verglich, eingesetzt. Ein Großteil der Menschen in diesem Heim sei „verkalkt und leidet an Altersschwachsinn“, viele weitere seien „gelähmt, blind, taubstumm, verkrüppelt durch Geburt oder Krieg“. Er habe diese Menschen betreuen und pflegen müssen und empfinde dafür „Freude“ und „Dankbarkeit“.

Von der ersten Stunde ihres Zivildienstes an mussten Dienstleistende in evangelischen Beschäftigungsstellen mit anpacken. Ihre Vorgesetzten gaben ihnen kaum Zeit, sich zu orientieren und einzugewöhnen, sondern verlangten sofort vollen Arbeitseinsatz. Bereits im Mai 1961, also einen Monat, nachdem die ersten Zivildienstleistenden ihren Dienst angetreten hatten, kam es deswegen zu einzelnen Beschwerden von Dienstleistenden. Insbesondere diejenigen, die auf Pflege- und Betreuungsstationen arbeiteten, empfanden die für sie ungewohnt langen Arbeitszeiten als körperlich und mental belastend.<sup>337</sup> Da Bethel in den ersten Wochen nach der Einführung des Zivildienstes am meisten Dienstleistende aufnahm, beäugten neben künftigen Dienstleistenden auch Kriegsdienstverweigererverbände und Journalisten die Situation vor Ort sehr genau. Dieser Fokus führte dazu, dass Bethel schnell den Ruf hatte, ein „schwarzer Mann, das Schreckgespenst“<sup>338</sup> für Zivildienstleistende zu sein.

Albin Treiber von der Internationalen der Kriegsdienstverweigerer schrieb bereits nach den ersten Protesten über zu viele Arbeitsstunden einen Brandbrief an Reitzenstein. Ihm sei zu Ohren gekommen, dass der Leiter Bethels „auf die Klage eines ED-Pflichtigen wegen der über 5 Uhr hinausgehenden Arbeitszeit geantwortet habe: Die Kranken sind auch nach 5 Uhr noch krank.“<sup>337</sup> Treiber sah darin jedoch „kein Grund, die Arbeitszeit zu überschreiten, denn dann könnte man die Leute ja 24 Stunden Dienst machen lassen.“ Er schlug vor, „die Arbeit schichtenweise so ein[zu]teilen, dass in der Regel nicht mehr als die gesetzliche Arbeitszeit nötig ist.“ Bereits das Zivildienstgesetz sah eine solche Arbeitszeitregelung vor. Treiber brachte damit also weniger einen neuen Vorschlag hervor, sondern appellierte an die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen.

---

<sup>337</sup> HAB, Zivi 97, Protokoll eines Zivildienstleistenden.

<sup>338</sup> Dieses und die folgenden Zitate: ADE, HGSt, 8403, Brief von Albin Treiber an Helmut Reitzenstein vom 1.5.1961.

Treiber und andere Verfechter des Zivildienstes sahen in den auffallend langen Arbeitszeiten eine Ausbeutung, Geringschätzung und oftmals sogar eine Diskriminierung von Zivildienstleistenden. Für sie stand außer Frage, dass zivildienstleistende junge Männer insgeheim eingestellt wurden, um „unsoziale Arbeitsverhältnisse“ in den jeweiligen Beschäftigungsstellen „zu stützen“. Damit meinten sie, dass Zivildienstleistende Mängel in der Pflege und Betreuung beheben sollten, die aufgrund gravierender Personalengpässe vorherrschten – und somit selbst Opfer einer schlechten Personalplanung wurden.

Der Vorschlag Treibers und die gesetzliche Richtlinie gingen jedoch von einem weltlichen Arbeitsverständnis aus und nicht von einem christlichen Dienstethos. Letzterer orientierte sich nicht an rechtlichen und weltlichen Arbeitszeitregelungen, sondern in erster Linie an religiösen Überzeugungen und einem daraus abgeleiteten Dienstverständnis. Das christliche Dienstverständnis, nach dem sowohl körperliche als auch seelische Bedürfnisse der Patienten und Schutzbefohlenen möglichst rund um die Uhr zu berücksichtigen waren, umfasste Aufgaben, die es in konfessionsfreien Einrichtungen nicht gab. In den Einrichtungen der Diakonie und der Evangelischen Kirche begann der Tag beispielsweise mit einem morgendlichen Gebet oder einer Morgenandacht, bevor die eigentliche Dienstzeit anfang.

In solchen Momenten offenbarte sich der besondere Status von Zivildienstleistenden und evangelische Einrichtungsleitungen konnten diesen trotz ihrer Versuche, Zivildienstleistende nah an das konfessionelle Personal zu binden, nicht verstecken. Während konfessionelle Mitarbeitende in Gebeten und Andachten ein gemeinschaftliches Ritual sahen, an dem sie freiwillig teilnahmen und das ihrer Arbeit einen Sinn und ihrem Handeln eine Legitimation verlieh,<sup>339</sup> empfanden manche Zivildienstleistende Gebets- und Andachtsminuten mitunter bereits als Arbeitszeit.<sup>340</sup> Denn die Gebete und Andachten waren auch fester Bestandteil des Lebensalltags für diejenigen, die in evangelischen Einrichtungen lebten, betreut, gepflegt und beaufsichtigt wurden. Gläubige wie nicht-gläubige Zivildienstleistende mussten diese Menschen zu religiösen Gemeinschaftsversammlungen begleiten. Insbesondere in der christlichen Jugendfürsorge, in der Zivildienstleistende ein Vorbild für Minderjährige sein sollten, waren

---

<sup>339</sup> Kreutzer: Sorge, S. 99.

<sup>340</sup> ADE, HGSt, 8379, Ersatzdienstpflicht im Pflegeheim.

Dienstleistende angehalten, an religiösen Zusammenkünften teilzunehmen und zugleich Schutzbefohlene zu beaufsichtigen.

Zivildienstleistende kamen dieser Aufgabe nach und nahmen an Gottesdiensten, Andachten und Gebeten teil. Unmut äußerten einige Zivildienstleistende allerdings, wenn sich ihre Arbeitszeit wegen Gebets- und Andachtszeiten merklich in die Länge zog. Mitunter kam es zudem zu scharfer Kritik seitens der Dienstleistenden, wenn eine Beschäftigungsstelle von ihnen nicht nur verlangte, bei Gebeten und Andachten anwesend zu sein und dabei ihrer Pflicht als Aufsichtsperson ihrer Schutzbefohlenen nachzukommen, sondern ihre Vorgesetzten erwarteten, dass sie selbst an religiösen Handlungen aktiv teilnehmen sollten. Hierin sahen einige Zivildienstleistende eine „geistige Vergewaltigung“<sup>341</sup>. Um Konflikte zu vermeiden, erwogen einzelne Einrichtungen, Zivildienstleistende nicht mehr zu diesen „religiösen Übungen“<sup>342</sup> zu verpflichten. Ob Zivildienstleistende an Gebetszeiten gebunden waren und als Aufsichtspersonen an Andachten teilnehmen mussten, regelten die jeweiligen Beschäftigungsstellen unterschiedlich. Manche Einrichtungen verlangten das von ihnen, andere stellten es ihnen frei.

Wie verwirrend für Zivildienstleistende das vorherrschende christliche Dienstverständnis und die Arbeitszeitenregelungen in ihren evangelischen Dienststellen sein konnten, zeigt ein Brief der Zivildienstleistenden der Gustav-Werner-Stiftung in Reutlingen: Im November 1967 gingen diese auf Pfarrer Hermann Schäufele von der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer (EAK) zu. Sie baten ihn um ein aufklärendes Gespräch, da es „Differenzen [...] zwischen der Auffassung der Leitung des Bruderhauses und der Ersatzdienstleistenden“ bezüglich der „Arbeitszeit-Regelung“ gegeben habe.<sup>343</sup> Die jungen Dienstleistenden waren sich nämlich unsicher, was ihre Beschäftigungsstelle „unter Arbeitszeit, Bereitschaft und Rufbereitschaft versteh[t]“ und erhofften sich von einem Gespräch mit ihren Vorgesetzten und Schäufele eine „inhaltliche Klarstellung“.<sup>344</sup>

---

<sup>341</sup> HAB, Zivi 97, Protokoll vom 14.11.1966.

<sup>342</sup> Ebd.

<sup>343</sup> LKAS, Friedenspfarramt, 192, Brief von Pfarrer Schäufele an Pfarrer Günther Schmoll vom 20.11.1967.

<sup>344</sup> Ebd.

Anders als die Brüder und Schwestern,<sup>345</sup> mit denen sie zusammenarbeiteten, unterschieden Zivildienstleistende also oft sowohl zwischen Arbeitszeit und Freizeit als auch zwischen Arbeits- und Privatsphäre. Etliche Zivildienstleistende stützten daher einerseits religiöse Rituale, solange sie dies als ihre Arbeitspflicht betrachteten, lehnten andererseits jedoch oft ebendiese religiösen Handlungen samt ihrer Sinnstiftung ab, wenn sie dadurch ihre Privatsphäre verletzt sahen. Diese Trennung war jedoch keineswegs starr und für jeden Zivildienstleistenden gleichsam relevant. Vielmehr handelten Zivildienstleistende und Beschäftigungsstellen diese Zeiten miteinander aus – und manch Zivildienstleistender arbeitete ohnehin freiwillig über seine eigentliche Schicht hinaus und/oder nahm aufgrund seines Glaubens an religiösen Zeremonien teil. Arbeits- und Freizeitverhalten – bzw. Privat- und Arbeitssphäre – von Zivildienstleistenden müssen folglich getrennt voneinander analysiert werden.

Beschäftigungsstellen gaben ihren Zivildienstleistenden mitunter genau vor, wie sie sich zu verhalten haben. Hierzu dienten Hausordnungen, Leitsätze und tägliche Arbeitspläne, die auf den Fluren der Unterkünfte ausgehängt wurden. Da die Unterkünfte zumeist Bruderhäuser waren, in denen neben Zivildienstleistenden auch anderes männliches Personal wohnte, richteten sich die Vorgaben mitnichten nur an Zivildienstleistende, sondern sie galten für alle Bewohner der Unterkunft – also auch für die Diakone. Sonderregeln für Zivildienstleistende gab es keine, solange die bestehenden Bestimmungen für das reguläre Personal, das nach den Wünschen der Beschäftigungsstellen auch für Zivildienstleistende gelten sollte, nicht durch das Zivildienstgesetz eingeschränkt wurden.

Da in den 1960er Jahren in den meisten evangelischen Pflege- und Betreuungseinrichtungen das Ideal des ganzen Hauses noch vorherrschend war, lebten das Personal, Schutzbefohlene und Pflegebedürftige entweder im selben Gebäude oder zumindest auf demselben Anstaltsgelände.<sup>346</sup> Sie alle bildeten eine Gemeinschaft, die im christli-

---

<sup>345</sup> Ab Ende der 1950er Jahre und verstärkt in den 1960er Jahren veränderte sich auch der Blick der Diakonissen und Diakone auf ihren Dienstag. Durch gesetzliche Arbeitszeiterformen und eine stetig wachsende Anzahl von konfessionsungebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschieden nun auch sie zunehmend zwischen Arbeits- und Freizeit. Diese Entwicklung vollzog sich anfangs insbesondere in Krankenhäusern, erfasste mit zeitlicher Verzögerung dann allerdings auch die evangelisch geprägten Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen. Siehe dazu u. a.: Kreutzer: *Sorge*, S. 108–110.

<sup>346</sup> Zivildienstleistende und deren Beschäftigungsstellen konnten sich mit Zustimmung der zuständigen Zivildienstbehörde zwar darauf einigen, dass Dienstleistende zu Hause über-

chen Sinne als Familie aufgefasst wurde. In dieser Familie nahm jedes Mitglied eine Rolle und damit verbundene Aufgaben wahr. Der Leiter eines Hauses war der Hausvater, dessen Frau war die Hausmutter. Das Pflegepersonal waren die Brüder und Schwestern, während die Pflegebedürftigen als unmündige Kinder angesehen wurden, um deren körperliches und seelisches Wohl sich gesorgt werden musste. Für Zivildienstleistende war dies in der Regel zunächst eine völlig fremde (Arbeits-)Welt. Ihnen war das christliche Dienst- und Pflegeverständnis oftmals ebenso unbekannt, wie die Menschen, um die sie sich in den folgenden Monaten kümmern sollten: Denn Heime, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen befanden sich zumeist am Rande von Städten oder in kleineren, relativ dünn besiedelten Ortschaften, was von einer großen Mehrheit der westdeutschen Bevölkerung begrüßt wurde.<sup>347</sup> Die Abgeschlossenheit war aus Sicht von Einrichtungsleitern, Psychiatern, Ärzten, aber auch nach Meinung des Pflegepersonals nötig, um vor allem Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen oder Krankheiten, Fürsorgezöglinge oder straffällig gewordene Menschen vor vermeintlich schädlichen Einflüssen des Großstadtlebens zu schützen.

So befremdlich diese ‚Heimwelten‘ für viele Zivildienstleistende auch sein mochten, reagierten sie keineswegs immer gänzlich abweisend auf die Regeln, Verhaltensweisen und Ideale ihrer evangelischen Beschäftigungsstellen. Vielmehr haben Zivildienstleistende, die in der christlichen Pflegearbeit tätig waren, oftmals all die neuen Eindrücke in sich aufgenommen und sich das neue Wissen angeeignet, um den Pflegealltag bewältigen zu können. Gleichzeitig gaben etliche Zivildienstleistende das Wissen an andere Zivildienstleistende oder an Kriegsdienstverweigerer, denen ihr Zivildienst noch bevorstand, weiter, da es für sie etwas völlig Neues und Berichtenswertes war. Aus diesem Grund schrieben viele Zivildienstleistende noch während ihrer Dienstzeit in ihren jeweiligen Beschäftigungsstellen Artikel, Erfahrungsberichte oder kleinere Reportagen, die sie direkt an die Redaktion der Zeitschrift „zivil“, an Jugendmagazine oder Zeitungen schickten.<sup>348</sup> Die Einsendungen an die verschiedenen Redaktionen bil-

---

nachten durften, wenn der Wohnort nah am Einrichtungsort lag – gerade in den ersten Jahren nach der Einführung des Zivildienstes erteilten Beschäftigungsstellen allerdings nur in wenigen Fällen diese sogenannte Heimschläfererlaubnis. Wie sich das Zusammenleben mit Schutz- und Pflegebefohlenen auf das (Arbeits-)Leben insbesondere des weiblichen Pflegepersonals auswirkte, zeigt Kreuzer: Sorge, S. 96.

<sup>347</sup> Schäfer-Walkmann, Hein: „Das Schweigen dahinter“, S. 48.

<sup>348</sup> Viele Berichte von Zivildienstleistenden, die erstmalig in anderen Zeitschriften als „zivil“ erschienen, hat die zivil-Redaktion in ihrer eigenen Zeitschrift wiederabgedruckt – mit

den daher einen geeigneten Ausgangspunkt, um zu analysieren, wie sich Zivildienstleistende in die jeweilige ‚Heimwelt‘ ihrer christlich geprägten Dienststelle einfügten.

Der oftmals abgeschiedene Ort der Beschäftigungsstellen war sogleich auch ein Thema, mit dem sich mancher Zivildienstleistende beschäftigte. Heiner Buchholz, der seinen Zivildienst in der westfälischen Heilerziehungs- und Pflegeanstalt Wittekindshof ableistete, gefiel die „wunderbare Lage am Hange des Wiehengebirges“<sup>349</sup>. Auch seine Beschäftigungsstelle selbst, mit ihrer „wohlgeordnete[n] Gliederung der Häuser, Straßen und Ländereien vermittelt [...] einen angenehmen Eindruck“, fand Buchholz. Gerade weil die meisten Zivildienstleistenden vermutlich wenig bis gar nichts über Pflege- und Betreuungseinrichtungen gewusst hatten, geschweige eine solche Einrichtung jemals zuvor betreten hatten, scheinen viele von ihnen ein großes Bedürfnis gehabt zu haben, ihre Beschäftigungsstelle kennenzulernen und anderen von ihr zu berichten.

Buchholz erklärte mit nicht geringem Stolz, die Heilerziehungs- und Pflegeanstalt Wittekindshof sei „eine der bedeutendsten ihrer Art in Deutschland“. Mit „ihren tausend Pfleglingen und über 460 Pflegern und Helfern und all den übrigen Menschen, die noch in ihr mitarbeiten“, sei sie wie „eine eigene kleine Gemeinde“. Buchholz war in Morgenstern, einem der größten Pflegehäuser, eingesetzt. Dort lebten „Jungen im Alter von ca. 6 bis 21 Jahren, außerdem sind einige teils ältere Männer mit untergebracht“, berichtete der Zivildienstleistende. Erläuternd fügte er hinzu, dass die „Pflegerlinge [...] [sich] nach Alter und Entwicklungsgrad unterschieden und auf 12 Stationen verteilt“ seien, wobei „[j]ede dieser Stationen [...] mit durchweg 2 Pflegern und Erziehern besetzt“ sei. Bei ihnen handelte es sich, so Buchholz, „fast ausnahmslos um Diakone, die eine langjährige Ausbildung und Erfahrung hinter sich“ hätten.

Auch Detlef Seggel, der in Hephata, einer evangelischen Bildungs- und Pflegeanstalt für schwachsinnige Kinder, Jungen und Männer in Mönchengladbach arbeitete, beschrieb in seinem Erfahrungsbericht den Geländekomplex seiner Beschäftigungsstelle.

---

Verweis auf den Ort der Erstveröffentlichung. Um den Weg, den ein einzelner Bericht eines Zivildienstleistenden gegangen ist, nachvollziehen zu können, werden im Folgenden vor allem die in „zivil“ abgedruckten Berichte herangezogen. Sollte dieser bereits vorher woanders erschienen sein, wird dies – soweit möglich – kenntlich gemacht.

<sup>349</sup> Dieses und die folgenden Zitate von Buchholz: zivil 8 (1963) 8/9, S. 68.

Er beschrieb, dass Hephata „vier Pflegehäuser“<sup>350</sup> habe: „Da ist einmal ein Haus, in welchem eine Kranken- und Kinderstation ist, ein Haus für etwa 9-13jährige Jungen mit einer Burschenstation, in einem Haus sind meist ältere, nicht mehr schulpflichtige Jungen und Männer, dann gibt es ein Haus für sehr schwache und pflegebedürftige Jungen und Männer.“

Ein Zivildienstleistender aus dem evangelischen Pflegeheim Zoar betonte ebenfalls die „landschaftlich schöne[] Lage“ seiner Beschäftigungsstelle, die sich „außerhalb des Städtchens Rockenhausen“ befand.<sup>351</sup> Und auch er schilderte den Geländekomplex und die Menschen, die in dieser Einrichtung lebten und arbeiteten. So habe das Pflegeheim Zoar „50 sieche und kranke alte Leute, ungefähr die gleiche Anzahl schwachsinniger Männer, die zumeist in der dem Heim angeschlossenen 30 Morgen großen Landwirtschaft tätig sind, und 80 schwachsinnige Kinder [beherbergt].“ Bereits Jahre zuvor berichtete ein anderer Zivildienstleistender, der ebenfalls im Pflegeheim Zoar eingesetzt worden war, ganz ähnlich von dieser Beschäftigungsstelle.<sup>352</sup>

Keineswegs dürften diese Zivildienstleistenden bereits vor ihrer Einstellung über diese Informationen zu ihren Beschäftigungsstellen verfügt haben. Eher scheinen die jeweiligen Vorgesetzten der Dienstleistenden sie auf dem Einrichtungsgelände herumgeführt zu haben. Dies war beispielsweise bei den beiden Zivildienstleistenden in Zoar bei Rockenhausen der Fall gewesen.<sup>353</sup> Dabei hatten Zivildienstleistende sowohl die Anlage als auch die Menschen, mit denen sie künftig in Kontakt kamen, kennengelernt. Die meisten Zivildienstleistenden akzeptierten dabei offenbar die Lebens- und Arbeitsumstände in den Einrichtungen: Sowohl die getrennte Unterbringung von Männern und Frauen sowie Jungen und Mädchen als auch die separate Unterbringung von Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen wurden von ihnen nicht kritisiert. Ebenso erkannten sie an, dass für die jeweiligen Bewohner und Patientengruppen unterschiedliches Personal verantwortlich war. Unhinterfragt nahmen die Zivildienstleistenden aus den angeführten Beispielen hin, dass für Jungen und Männer männliches Personal zuständig war, während Mädchen und Frauen von weiblichem

---

<sup>350</sup> Dieses und das folgende Zitat: zivil 8 (1963) 8/9, S. 68. Der Erfahrungsbericht in der Zeitschrift „zivil“ ist ein gekürzter Abdruck eines Referates von Detlef Seggel, das er auf einer Jahrestagung des Deutschen Versöhnungsbundes in Hannover gehalten hat.

<sup>351</sup> Diese Zitate und das folgende Zitat: zivil 8 (1963) 2, S. 13.

<sup>352</sup> zivil 6 (1961) 10, S. 81.

<sup>353</sup> zivil 6 (1961) 10, S. 81; zivil 8 (1963) 2, S. 13.



Personal betreut wurden. Zudem findet sich in den zitierten und weiteren Berichten von Zivildienstleistenden keine Kritik dazu, dass konfessionsgebundenes Personal in den Einrichtungen der Diakonie hierarchisch höhergestellt war als konfessionell ungebundenes, aber professionell geschultes Personal. Das Gegenteil war der Fall: Die zitierten Zivildienstleistenden betonten deren fachlich erworbene und durch Erfahrung geschulte Kompetenz. Sie akzeptierten zeitgenössische vertikale sowie horizontale soziale Hierarchien der Mitarbeiterschaft diakonischer Einrichtungen.

Diese Akzeptanz übertrug sich oft auch auf den Umgang von Zivildienstleistenden mit Pflegebedürftigen, Fürsorgezöglingen und Kranken. Dies lässt sich erneut am Beispiel des Zivildienstleistenden Buchholz in der evangelischen Anstalt Wittekindshof zeigen. Buchholz beschrieb, wie er seinen Arbeitsalltag ebenso wie die anderen Mitarbeiter ausführte. Um die ihm anvertrauten Jungen, die „sämtlich schwachsinnig“<sup>354</sup> waren, kümmerte er sich den ganzen Tag. „[V]ormittags, bevor und nachdem die Jungen zur Schule“ gegangen sind, „die wiederum einen besonderen Stil“ hatte, mussten die Kinder unter Aufsicht des Zivildienstleistenden „Säuberungsarbeiten verrichte[n]“. Am Nachmittag spielte Buchholz gemeinsam mit den Jungen, ging mit ihnen spazieren oder bastelte mit ihnen. Der „angenehme Ton unter den Pflegern“ half ihm, den anstrengenden und langen Arbeitstag zu überstehen, „neue Kraft zu schöpfen und einiges an Hingabe bereitzustellen“.

Dieser enge Kontakt mit den anderen, festangestellten Mitarbeitern war es womöglich auch, der Buchholz' Erziehungsverständnis prägte. Dieses war dem von Diakonen auffällig ähnlich. So hob Buchholz hervor, dass er im Alltag ein ebenso ordentliches und sauberes Leben führen wolle, wie er es von den Jungen im Haus Morgenstern verlangte. Denn, „so bewahrheitet sich auch hier“, merkte Buchholz an, „daß ein Vorbild der Tat das beste ist“. Zudem übte Buchholz seinen Dienst nach eigener Auffassung mit „Geduld und der Bereitschaft für sie [die Jungen, N. K.] einzustehen“ aus. Sowohl die Vorbildfunktion des Personals als auch die geduldige Hilfsbereitschaft bis hin zur Aufopferung waren Bestandteile des evangelischen Pflegeverständnisses und fügten sich nahtlos in das Bild der diakonisch-christlichen Familie ein, in der die Pflegenden ihren hilfsbedürftigen Schützlingen ein tugendhaftes und vorbildliches Leben vorzei-

---

<sup>354</sup> Dieses und die folgenden Zitate von Buchholz: zivil 8 (1963) 8/9, S. 68.

gen sollten. In diesem Sinne sah Buchholz sich auch als „Ersatz für gleichzeitig 15-20 Elternhäuser“.

Insbesondere in evangelischen Einrichtungen, in denen Menschen mit Behinderungen oder Fürsorgezöglinge betreut und gepflegt wurden, zeigt sich, dass sich manche Zivildienstleistende gerade aufgrund ihrer Unerfahrenheit und ihrer fehlenden professionellen Ausbildung das vorherrschende diakonische Pflegeverständnis aneigneten, um den Arbeitsalltag bestehen zu können. Zivildienstleistende berichteten immer wieder von Momenten, in denen sie überfordert waren, nicht weiterwussten und sowohl körperlich als auch mental an ihre Grenzen kamen. Buchholz war ebenso „nervlich oder auch körperlich [...] ermattet“ wie andere Zivildienstleistende aus anderen Beschäftigungsstellen. Detlef Seggel, der in Hephata arbeitete, hatte „einiges zu verkraften“, als er als „Neuling“ mit „so viel Not und Elend konfrontiert“ wurde.<sup>355</sup> Er fragte sich sogleich, warum „es so viel Leid [gibt]“. Nach und nach habe er sich allerdings daran gewöhnt und habe auch viele andere Facetten als das Leid gesehen, als er „die einzelnen Kranken einmal näher“ kennengelernt hatte. Auch Bernd Haas war es „nicht leicht gefallen, [sich] zurechtzufinden“<sup>356</sup> in seiner Beschäftigungsstelle. Er arbeitete in einem evangelischen Heim für geistig behinderte Kinder. In seinen „sieben Monaten war jeder Tag ein neues Ringen um Geduld, Liebe und Phantasie“. Ganz im Geiste des christlichen Pflegeverständnisses bemühte er sich, in den Kindern „ein Ebenbild Gottes zu sehen“, auch wenn ihm dies „[a]nfangs bei manchen Kindern [schwer] fiel“. Doch dann habe Haas mit der Zeit erkannt, „daß sich in ihnen die Abtrünnigkeit des Menschengeschlechtes bis hin zu [s]einer eigenen Schuld dokumentiert“. Fortan versuchte er, in „pflegerischer und erzieherischer Hinsicht“ die ihm „gegebenen Möglichkeiten zu benutzen, um diesen Kindern Kamerad, Freund – so komisch es klingt – Vater zu sein“.

Die Ausführungen weisen darauf hin, dass es vonseiten vieler Zivildienstleistender oft Akzeptanz für das christliche Pflegeverständnis gab. Für die unbekannteren und für Zivildienstleistende oftmals unerwartet harten Herausforderungen des Arbeitsalltags in einer evangelischen Pflegeeinrichtung konnten religiöse Deutungen und Sinnstiftungen offenbar einen Orientierungsrahmen bieten, der Zivildienstleistenden emotionalen Halt gab. Keineswegs beschränkte sich die Akzeptanz von Pflegeverständnissen immer auf

---

<sup>355</sup> Diese und die folgenden Zitate von Seggel: zivil 8 (1963) 8/9, S. 68.

<sup>356</sup> Dieses und die folgenden Zitate von Haas: zivil 8 (1963) 8/9, S. 69.

ideelle Werte. Vielmehr leiteten einige der Zivildienstleistenden aus ihnen Handlungsmöglichkeiten und Handlungsgebote im Umgang mit den ihnen anvertrauten Menschen ab.

Manche Zivildienstleistende internalisierten dabei zunächst Deutungen, wonach beispielsweise Fürsorgezöglinge aus „sozial gefährdeten und gestrauchelten“<sup>357</sup> Familien stammten. Insbesondere Kinder und Jugendliche mit geistigen Behinderungen seien aus solch „verheerende[n] Familienverhältnisse[n]“ gekommen und hätten „niemals richtige Mutterliebe zu spüren“ bekommen,<sup>358</sup> meinte ein Zivildienstleistender aus dem Pflegeheim Zoar. Ein weiterer Zivildienstleistender, der Jahre später in demselben Heim arbeitete, spürte bei den „schwachsinnige[n] Kinder[n]“ eine „ungeheure Liebesbedürftigkeit“ aufgrund der „fehlende[n] Mutterliebe“.<sup>359</sup> Dies sei das erste gewesen, „was einem auffällt, wenn man mit den Kindern zusammenlebt“<sup>360</sup>. Ähnlich schilderten Zivildienstleistende aus anderen Einrichtungen die familiären Verhältnisse und den Gemütszustand von Kindern mit geistigen Behinderungen. Auch um die dort untergebrachten geistig behinderten Kinder hätten sich ihre Eltern oftmals einfach nicht mehr gekümmert und sie ins Heim abgegeben.<sup>361</sup>

Es waren also unter anderem privat-familiäre Verhältnisse der Heimkinder, die viele Zivildienstleistende beschäftigten. Dabei befassten sich einige Zivildienstleistende offenbar weniger mit konkreten und praktischen alltäglichen Lebensumständen, mit denen Kinder und ihre Eltern zurechtkommen mussten, als vielmehr mit dem abstrakten Ideal, dass jedes Kind in Liebe und Geborgenheit erzogen werden sollte – und, dass es Aufgabe der Mutter sei, dem Kind diese Liebe und Geborgenheit zu geben. Mit einem Fokus auf das private Umfeld der Kinder und der Kritik an den familiären Verhältnissen von Zöglingen ging in den ersten Jahren nach Einführung des Zivildienstes eine auffällige Nicht-Thematisierung der Unterbringungs- und Erziehungsmethoden in evangelischen Einrichtungen einher. Kritik von Zivildienstleistenden daran, wie schutzbefohlene Kinder dort erzogen wurden und untergebracht waren, findet sich nur in Einzelfällen.

---

<sup>357</sup> zivil 8 (1963) 2, S. 13.

<sup>358</sup> zivil 6 (1961) 10, S. 81.

<sup>359</sup> zivil 8 (1963) 2, S. 13.

<sup>360</sup> Ebd.

<sup>361</sup> zivil 8 (1963) 8/9, S. 68. Bericht von Detlef Seggel: Sozialdienst in „Hephata“ (Auszug aus seinem Referat auf der Jahrestagung des Deutschen Versöhnungsbundes in Hannover).

Diese Feststellung korrespondiert mit Ergebnissen aus der historischen Pflegeforschung, wonach Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen erst ab den späten 1960er Jahren und verstärkt ab den 1970er Jahren einem kritischen Blick der (medialen) Öffentlichkeit ausgesetzt waren und sich deren Pflege- und Dienstverständnisse nicht zuletzt aufgrund des Einflusses der neuen sozialen Bewegungen wandelten.<sup>362</sup> Bis zu diesem Zeitpunkt war aufgrund der oftmals abgeschiedenen Lage solcher Einrichtungen, fehlender gesetzlicher Vorgaben und Kontrollmechanismen und eines mangelnden öffentlichen Interesses nur wenig über den Alltag in Heimen, Pflege- und Betreuungseinrichtungen bekannt. Zudem gab es innerhalb evangelischer Einrichtungen noch keine nennenswerte Konkurrenz zu religiös aufgeladenen Pflege-, Betreuungs- und Erziehungsmethoden und -verständnissen, da es an Professionen oder durchsetzungsstarken Berufsgruppen mit alternativen Ansichten und Konzepten fehlte.

Dies könnte erklären, weshalb etliche Zivildienstleistende ihre jeweiligen evangelischen Dienststellen für ihr Pflegeverständnis und deren Erziehungs- sowie Betreuungsmethoden und ihr Engagement für die gesellschaftlich Schwachen lobten: Ihre Dienststellen hätten „viele dieser Schwachen“, die „quasi aus der menschlichen Gemeinschaft ausgestoßen“ waren, aufgenommen und sich um diese gekümmert.<sup>363</sup> Einrichtungen wie die Pflegeanstalt Hephata in Mönchengladbach hätten es sich zur Aufgabe gemacht, den „Schwächsten so weit wie möglich durch die Beschäftigung“ in den hauseigenen Werkstätten „einen Lebensinhalt zu geben“ und sie möglichst wieder in die Gesellschaft zu integrieren. Gerade, weil zu dieser Zeit Wissen sowohl über Pflegeeinrichtungen als auch über Pflegearbeit nicht weit verbreitet war und nur wenige Menschen mehr als nur allgemeine Ahnungen hatten, ist anzunehmen, dass die meisten Zivildienstleistenden durch die einrichtungsinternen Lehrgänge sowie durch Erzählungen von Mitarbeitenden und Vorgesetzten ihr Wissen generierten. Sie verinnerlichten dadurch sowohl positive Deutungen des christlichen Pflegeverständnisses als auch eine positive Beurteilung der Arbeit, die in evangelischen Einrichtungen geleistet wurde.

Das Fehlen konkurrierenden Fachwissens in evangelischen Dienststellen zeigte sich zudem darin, dass viele Zivildienstleistende sich neben ideellen Werten der konfessionellen Mitarbeitenden auch deren daraus abgeleiteten Erziehungsmethoden aneigneten.

---

<sup>362</sup> Siehe hierzu die Beiträge in dem Sammelband von Damberg, Jähnichen (Hg.): *Neue Soziale Bewegungen als Herausforderung sozialkirchlichen Handelns*.

<sup>363</sup> Diese und die folgenden Zitate: zivil 8 (1963) 8/9, S. 68.

Kritik oder kontroverse Diskussionen am Umgang der Mitarbeitenden mit den ihnen anvertrauten Menschen finden sich in den überlieferten Quellen nur selten. In Hephata, einer Einrichtung für geistig behinderte Menschen, halfen Zivildienstleistende unter anderem bei der Erziehung von Minderjährigen. Zwar erkannten die dort eingesetzten Zivildienstleistende in den geistig behinderten Minderjährigen, die sie pflegten und betreuten, individuelle Charakterzüge, doch sprachen sie meist generalisierend von ‚den Schwachsinnigen‘, die sie zu betreuen hatten. Diese Verallgemeinerung und Entindividualisierung bedingte, dass sowohl das fest angestellte Pflegepersonal als auch die Zivildienstleistenden Hephatas keine individuellen Pflegekonzepte für einzelne Bewohnerinnen und Bewohner der Behinderteneinrichtung parat hatten, sondern man alle Bewohnerinnen und Bewohner mit gleichen – oder zumindest ähnlichen – Pflege- und Erziehungsmethoden behandelte.

In Hephata lernten Zivildienstleistende, die in der Betreuung von Menschen mit Behinderungen arbeiteten, zwei zentrale Aspekte der dortigen „Pflegearbeit am Schwachsinnigen“<sup>364</sup> kennen, die sie verinnerlichten. Zum einen, dass „[d]er Schwachsinnige, der ja geistig sehr zurückgeblieben ist, [...] oft auf rein motorischem Gebiet noch große Fähigkeiten [hat].“ Die dortigen Zivildienstleistenden sahen ihre Aufgabe nun – ganz im Sinne der Einrichtungsleitung – darin, in „der Erziehung des Schwachsinnigen [...], diese vorhandenen Fähigkeiten zu erhalten bzw. zu fördern.“ „Zum anderen“ lernten die dortigen Zivildienstleistenden, dass es „aber auch so [ist], daß, wenn der schwächere Pflegling nichts tut, er auch körperlich langsam verödet und versandet.“ Deshalb unterstützten Hephatas Zivildienstleistende das Einrichtungspersonal dabei, „dem Schwächsten so weit wie möglich durch die Beschäftigung einen Lebensinhalt zu geben.“

Die Unterstützung der Zivildienstleistenden bestand zumeist jedoch nicht darin, erzieherisch tätig zu werden, indem sie den Jungen beispielsweise lesen und schreiben beibrachten oder mit ihnen bastelten. Vielmehr nahmen Zivildienstleistende immer wieder Aufgaben wahr, die denen einer Aufsichtsperson glich, die Minderjährige bei ihren Arbeiten anleitete und beaufsichtigte. Denn um die Motorik von erwachsenen wie auch minderjährigen Bewohnern zu erhalten und zu fördern, entschied sich die Einrichtungsleitung in Hephata, die „Schwachsinnigen“ auch in den heimeigenen Werkstätten

---

<sup>364</sup> Dieses und die folgenden Zitate: zivil 8 (1963) 8/9, S. 68.

und in der heimeigenen Landwirtschaft arbeiten zu lassen. Durch die Arbeit in den eigenen Betrieben und der Landwirtschaft sollte den Bewohnern das „Gefühl“ gegeben werden, „daß sie nicht umsonst da sind“, wie es der Dienstleistende Detlef Seggel in seinem Erfahrungsbericht niederschrieb.<sup>365</sup> Dass Bewohner zu körperlichen Arbeiten herangezogen wurden, verstand Seggel als willkommene gesellschaftliche Öffnung und Wertschätzung seiner Dienststelle für die Belange behinderter und/oder bisher sozial ausgestoßener Menschen. „Früher“, so Seggel, „als man diese Anstalten [der Behindertenhilfe, N. K.] noch nicht so wie heute kannte, waren sehr viele dieser Schwachen quasi aus der menschlichen Gemeinschaft ausgestoßen“. Seggel rechtfertigte damit den Arbeitseinsatz auch minderjähriger Behinderter – berücksichtigt aber nicht, dass viele der minderjährigen oder erwachsenen Bewohner keineswegs freiwillig in Hephata wohnten, sondern dort von ihren Familien, Ärzten und anderen eingewiesen worden waren. Hephatas Zivildienstleistende kontrollierten und beaufsichtigten Bewohner sodann bei ihrer Arbeit, gaben Anweisungen und Arbeitsaufträge. Kritisch beäugt haben viele Zivildienstleistende den Arbeitseinsatz von Bewohnern, von dem Einrichtungen wie Hephata mitunter finanziell profitierten, weil sie sowohl Bezahlung von Fachpersonal als auch die Kosten für beauftragte Unternehmen einsparten, nicht.<sup>366</sup> Stattdessen dachte der Dienstleistende Seggel „immer an einen Jungen in Hephata“<sup>367</sup>. Dieser Junge „war noch nicht lange bei uns [in Hephata, N. K.] und hatte sehr großes Heimweh.“ Seggel habe diesen Jungen eines Tages gefragt, „ob er nicht mit in die Bürstenbinderei kommen wolle, um [...] zu helfen“. Der Dienstleistende erinnerte sich in seinem Erfahrungsbericht an den „unbeschreiblich fröhlichen Gesichtsausdruck“ des kleinen Jungen, der als Antwort „Das wäre schön“ gesagt habe. „Obwohl er [der Junge, N. K.] kaum etwas tun konnte“, so Seggel, „war er überglücklich, daß er auch noch etwas tun durfte“. Seggel erinnerte sich weiterhin an die ebenso große „Freude“ von schulpflichtigen Jungen in Hephata, „als sie in den Sommerferien im Feld [der Landwirtschaft Hephatas, N. K.] helfen durften“. Die „größte Strafe“ wäre für sie gewesen, „wenn sie einmal nicht helfen durften“.

Ähnliche Aufgaben wie Seggel nahm der Dienstleistende Heiner Buchholz im Haus Morgenstern in der Heilerziehungs- und Pflegeeinrichtung Wittekindshof wahr. Wie in

---

<sup>365</sup> Diese und das folgende Zitat: zivil 8 (1963) 8/9, S. 68.

<sup>366</sup> Siehe zur Geschichte Hephatas: Schmuhl: Evangelische Erziehungsarbeit; Winkler: „Den eigenen Weg finden“.

<sup>367</sup> Dieses und die folgenden Zitate: zivil 8 (1963) 8/9, S. 68.

Hephata lernte Buchholz von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie seinen Vorgesetzten, es „dürfte kaum im Interesse der weiteren Entwicklung [der geistig behinderten minderjährigen Jungen, N. K.] liegen, sie hermetisch von der Außenwelt abzuriegeln.“<sup>368</sup> Aus diesem Grund zielten die dortigen Erziehungsmaßnahmen darauf ab, die Jungen „in allen Phasen des Alltags auf eine angemessene Selbstständigkeit hinzuführen, die damit beginnt, daß sie [die Jungen, N. K.] einen entsprechenden Beitrag zur Arbeit auf der Station“, auf der sie wohnten, liefern mussten. Neben den Aufgaben auf der Station, zu denen „Säuberungsarbeiten“ auf den Zimmern und Fluren gehörten, wurden die Jungen auch zu „zahllosen Sondereinsätzen“ herangezogen. Welcher Art diese „Sondereinsätze“ waren, führte Buchholz nicht weiter aus. Doch ist zu vermuten, dass zu diesen Einsätzen wie bereits im Fall Hephata Arbeiten in den hauseigenen Betrieben und der Landwirtschaft gehörten, da auch im Wittekindshof Kinder und Erwachsene in diesen Bereichen zur Arbeit herangezogen wurden.<sup>369</sup> Buchholz, der seinen Dienst im Haus Morgenstern als Pflegedienst verstand, übernahm ebenso wie Seggel in Hephata im Wesentlichen Kontroll- und Beaufsichtigungsaufgaben. Er beaufsichtigte Jungen dabei, wie sie ihre Unterkunft säuberten und war bei „Sondereinsätzen“ zugegen.

Die Zivildienstleistenden Buchholz und Seggel hinterfragten zumindest in ihren Erfahrungsberichten nicht, dass minderjährige und erwachsene Menschen mit geistigen Behinderungen zu Arbeiten herangezogen wurden, die außerhalb der Heimwelten sowohl von bezahlten als auch von entsprechend ausgebildeten Fachkräften durchgeführt worden wären. Mitnichten muss aber jegliche Arbeitsmaßnahme für Heimbewohner als Zwangsarbeit beurteilt werden. Dagegen spricht, dass es beispielsweise in Hephata für die Heimbewohner möglich war, durch ihre Tätigkeit in den heimeigenen Werkstätten und Betrieben tatsächlich einen Einblick in die Arbeitswelt und einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz außerhalb der Heimwelt zu bekommen. Seggel betonte daher auch, dass er sich immer wieder gefreut hat, „wenn einer unserer [in Hephata lebenden, N. K.] Pflegebefohlenen wieder aus der Anstalt entlassen wurde und in einen Beruf kam.“<sup>370</sup>

---

<sup>368</sup> Dieses und die folgenden Zitate: zivil 8 (1963) 8/9, S. 68.

<sup>369</sup> Schmuhl, Winkler: „Als wären wir zur Strafe hier“; Schmuhl, Winkler: „Der das Schreien der jungen Raben nicht überhört“.

<sup>370</sup> zivil 8 (1963) 8/9, S. 68.

Seggel und Buchholz ignorierten jedoch, dass hinter der vermeintlichen oder tatsächlichen Freiwilligkeit, mit der sich Heimbewohnende aller Altersklassen für Arbeiten in den Werkstätten und der Landwirtschaft bereit erklärten, existenzielle Zwänge und Abhängigkeiten verbargen. Für viele Heimbewohner war ihre freiwillige Teilnahme an einer Heimarbeit nämlich eben jene von Seggel erwähnte seltene Chance, der Heimwelt für einige Stunden oder gar dauerhaft entfliehen zu können, wenn sie ihre Pfleger davon überzeugen konnten, dass sie dazu in der Lage seien, pflicht- und verantwortungsbewusst zu sein und selbstständig für sich zu sorgen. Die Arbeitsfähigkeit der Heimbewohner war folglich in gewisser Hinsicht ein Gradmesser dafür, inwiefern sie in der Lage waren, das Leben außerhalb der gewohnten Heimwelt bestehen zu können.<sup>371</sup> Abhängigkeiten und Machtasymmetrien zwischen Mitarbeitenden und Heimbewohnern lösten sich also nicht auf, als sich evangelische Einrichtungen von Verwahr- hin zu Heilerziehungs- und Bildungseinrichtungen entwickelten.

Vielmehr entstanden neue Machtstrukturen, die oft auch von Zivildienstleistenden mitgetragen wurden. So herrschte in evangelischen, aber auch in anderen Einrichtungen mitunter ein Zwang, dass Bewohner – unabhängig davon, ob es Menschen mit oder ohne Behinderung waren – sich zur Arbeit bereit erklären mussten oder fast schon wie selbstverständlich zur Arbeit herangezogen wurden.<sup>372</sup> Denn nach dem vorherrschenden Erziehungsverständnis in Erziehungs- und Fürsorgeeinrichtungen und psychiatrischen Anstalten, an das sich auch Zivildienstleistende wie Seggel und Buchholz orientierten, förderte Arbeit sowohl motorische Fähigkeiten als auch die geistig-mentale Entwicklung.<sup>373</sup> Kinder, die sich weigerten zu arbeiten, galten als widerspenstig und schwer erziehbar: Wenn Heimbewohner Arbeiten verweigerten, sahen zuständige Pfleger ihre Autorität und die Heimordnung infrage gestellt – dies konnte für arbeitsverweigernde Heimbewohner schwerwiegende disziplinarische Strafen nach sich ziehen.<sup>374</sup>

In Bethels Teilanstalt Freistatt übten Pfleger und Aufseher eben solche Disziplinarstrafen aus. Die Teilanstalt Freistatt war unter Pflegern sowie Fürsorgezöglingen weithin

---

<sup>371</sup> Coché: *Psychiatrie und Gesellschaft*, bes. S. 229–294.

<sup>372</sup> Siehe hierzu: Schmuhl, Winkler: „Als wären wir zur Strafe hier“; Frings: *Behindertenhilfe*; Benad: *Fürsorgeerziehung*; Engelbracht: *Kein Platz*.

<sup>373</sup> Siehe das Beispiel von Kindern, die in der Landwirtschaft eingesetzt wurden, in Baums-Stammerger, Hafenecker, Morgenstern-Einkel: „Uns wurde die Würde genommen“, S. 116–119.

<sup>374</sup> Schmuhl: „Papst Leo“, „Blondi“, „Karpfen“ und die anderen.



bekannt dafür, dass dort äußerst harte körperliche und seelische Straf- und Disziplinarmaßnahmen ausgesprochen wurden.<sup>375</sup> Diakone, Diakonenschüler und andere Mitarbeitende schlugen Fürsorgezöglinge mit Besenstilen, Pantoffeln und Gabelstielen, gaben Ohrfeigen, Backpfeifen und schickten Zöglinge zu sogenannten „Sonderbeschäftigungen“ zu denen Kartoffelschälen gehörte.<sup>376</sup> Unter den Mitarbeitenden in Freistatt waren auch Zivildienstleistende. Sie waren sowohl in der Erziehungsarbeit als auch in der Verwaltung tätig. Das Versetzungsgesuch des Zivildienstleistenden Marius Hausemann<sup>377</sup> belegt, dass Dienstleistende von drakonischen Strafmaßnahmen gegen Fürsorgezöglinge wissen und unmittelbare Zeugen von körperlichen wie seelischen Misshandlungen an Minderjährigen werden konnten. Hausemann begann seinen Zivildienst 1962 in Freistatt im Haus Neuwerk, das „die Burg“ genannt wurde und unter den Zöglingen als „die Hölle“ bekannt war.<sup>378</sup> Er war dort in der Erziehungsarbeit eingesetzt, wo er minderjährige und als schwer erziehbar angesehene Jugendliche erziehen und beaufsichtigen sollte. Im Oktober 1962 bat Hausemann um eine Versetzung weg von Freistatt. Hausemann, der nur unweit von Freistatt wohnte, schrieb seinen Vorgesetzten von zu Hause, dass er „sich so schnell wie möglich versetzen lassen [will]“<sup>379</sup>. Was er „in Freistatt gesehen habe, reicht mir [Hausemann, N. K.]“. Aus Sicht des Dienstleistenden verlief der Tag immer gleich, wobei Brutalität und Drill statt christlicher Liebe geherrscht hätten: „erst beten, dann schlagen. Marschieren, antreten und brüllen wie auf dem Kasernenplatz.“ Von „einer christlichen Anstalt“ hätte Hausemann „mehr Liebe und Geduld erwartet“. Einen solchen Versetzungsantrag schickte Hausemann auch an den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, dessen Ministerium verantwortlich für alle Belange des Zivildienstes war.<sup>380</sup>

Vermutlich um einer Reaktion oder gar Überprüfung der Vorfälle durch das Bundesministerium zuvorzukommen, sandte der Betheler Zivildienstbeauftragte Pastor Max Michaelis per Eilboten einen Brief an den Bundesminister. In diesem Brief schilderte Michaelis detailliert, welche Verfehlungen der Zivildienstleistende Hausemann begangen habe: Er habe „vorsätzlich und eigenmächtig den Ersatzdienst verlassen und sich

---

<sup>375</sup> Ebd.

<sup>376</sup> Benad: Fürsorgeerziehung, Zitat S. 62.

<sup>377</sup> Pseudonym.

<sup>378</sup> Schmuhl: „Papst Leo“, „Blondi“, „Karpfen“ und die anderen, S. 196.

<sup>379</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 27, Brief der Hauptverwaltung vom 19.10.1962.

<sup>380</sup> HAB, Zivi 27, Brief an den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung vom 24.10.1962.

nach Hause begeben“, wodurch er sich „gemäß § 36 Absatz 1 des Gesetzes über den zivilen Ersatzdienst vom 13.1.1960 BGesBl.I, S. 10 ff., strafbar gemacht“ habe.<sup>381</sup> Außerdem gab Michaelis an, welche Maßnahmen Hausemanns Vorgesetzte ergriffen hätten, um dessen Wunsch nach einer Versetzung entgegenzukommen. So sei Hausemann zunächst von der Teilanstalt Freistatt, wo Hausemann, wie Michaelis betont, „zunächst auf eigenen Wunsch [...] im Erziehungsdienst eingesetzt“ gewesen war, ins Haus Gilgal nach Bethel versetzt worden. Dort sei Hausemann allerdings nie aufgetaucht. Denn bei seiner Ankunft in Bethel habe der Dienstleistende eine Verletzung angezeigt, die er sich beim Fußballspielen zugezogen habe. Nachdem Michaelis ausführte, wie sich der extra für den Ersatzdienst zuständige Arzt in Bethel um den leicht verletzten Dienstleistenden kümmerte, hielt er fest, dass Hausemann nach Ablauf seiner Krankenschreibung nicht wieder in die Anstalt zurückgekehrt sei, obwohl ihn seine Vorgesetzten dazu aufgefordert und ihm eine Frist gesetzt hätten. Aus formaler Sicht hätte sich die Einrichtung Hausemann gegenüber korrekt und vorschriftsgemäß verhalten. Auf die Vorwürfe Hausemanns hinsichtlich der Erziehungsmethoden in Freistatt ging Michaelis nur knapp ein. Dabei fasste er in dem Brief ans Ministerium Hausemanns Gründe für sein Versetzungsgesuch in lediglich zwei Stichworten zusammen. Als Gründe hätte Hausemann Michaelis zufolge angegeben: „1. = zu starke Frömmigkeit, 2. = militärischer Drill“.

Geschickt verkürzte und verfälschte Michaelis somit die schweren Vorwürfe Hausemanns. Denn in der verknüpften Wiedergabe der Versetzungsgründe ging nicht mehr Hausemanns eigentliche Kritik hervor, dass Kinder von Erziehern der Teilanstalt Freistatt geschlagen, angebrüllt und zu militärähnlichem Gehorsam gedrillt wurden. Vielmehr ließ sich Michaelis Brief so, als hätte sich Hausemann darüber beschwert, dass er sich als Zivildienstleistender zu starkem militärischem Drill ausgesetzt fühlte, den er nicht mehr ertragen konnte. Michaelis nutzte auf diese Weise geschickt das zeitgenössische Drückebergerklischee, wonach Kriegsdienstverweigerer schwächlich seien und keinen körperlich-seelischen Druck standhalten könnten. Das Problem war aus dieser neuen – verdrehten – Perspektive nicht mehr die Zivildienststelle, sondern der nicht anpassungsfähige und schwächliche Zivildienstleistende. Aus diesem Grund ging Michaelis aktiv voran und bat im Namen der Einrichtung Bethels, dass der Bundesminis-

---

<sup>381</sup> Diese und die folgenden Zitate zum Vorfall mit dem Zivildienstleistenden Hausemann: HAB, Zivi 27, Brief an den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung vom 24.10.1962.

ter Hausemann aus Freistatt und Bethel entfernen und in eine Einrichtung eines anderen Wohlfahrts-trägers versetzen möge. Bethel legte, so Michaelis, „keinen Wert mehr auf seine [Hausemanns, N. K.] weitere Beschäftigung“. Dies hatten Michaelis und der für die Richtigkeit des Schreibens mitunterzeichnende Mitarbeiter Bethels Schwanck auch schon dem „Herrn Regierungsamtman Pläßmeier wegen des allgemeinen Verhaltens von Herrn Hausemann [...] telefonisch mitgeteilt“. Im letzten Satz des Briefes unterstreicht Michaelis, dass die Kritik Hausemanns „nur als fadenscheiniger Vorwand gewertet werden kann“.

Der Vorfall zeigt zum einen, dass einzelne Zivildienstleistende davon berichteten, dass sie Zeuge wurden, wie Schutzbefohlene Opfer exzessiver Gewalt geworden waren. Sie hatten mehrere Möglichkeiten, wie sie mit diesem Wissen umgehen konnten: Sie konnten sich beschweren oder eine Versetzung in eine andere Abteilung erwirken. Auch konnten sie sich in eine andere Einrichtung versetzen lassen. Mit seinem Entschluss, seinen Dienst auch nach seiner Versetzung gar nicht mehr anzutreten, wählte Hausemann sogar einen Weg, auf dem ihn ordnungs- oder gar strafrechtliche Konsequenzen drohten. Zum anderen zeigt sich, welche Möglichkeiten evangelische Dienststellen wie Freistatt ergriffen, um unliebsame Zivildienstleistende loszuwerden und bestehende Strukturen aufrechtzuerhalten: Wer Kritik an vorherrschenden Pflege-, Betreuungs- und Erziehungsmethoden übte, dem konnten Dienststellen mit Versetzungen innerhalb oder einem Rauswurf aus der Dienststelle drohen. Im Fall von Hausemann kam eine nachträgliche Diffamierung seiner Person hinzu.

Bis auf den Fall Hausemann sind keine Dokumente überliefert, die darauf hinweisen, dass andere Zivildienstleistende von Freistatt Kritik äußerten, sofern sie überhaupt etwas von den drastischen Erziehungs- und Strafmethode mitbekommen hatten.<sup>382</sup> Im Gegenteil legen die vorliegenden Archivfunde nahe, dass sich die anderen Zivildienstleistenden dort an die Hausordnungen und Erziehungsmethoden angepasst und ihren Dienst gerne ausgeführt haben. Zu ihnen gehörten die Zivildienstleistenden Lauterbach, Rungholt und Feddersen.<sup>383</sup> Wie Hausemann einige Jahre zuvor, absolvierten sie ihren Dienst in Freistatt im Haus Neuwerk. An den Erziehungsmethoden sowie den massiven Straf- und Disziplinierungsmaßnahmen hatte sich in der Zwischenzeit ver-

---

<sup>382</sup> Zumindest sind diesbezüglich weder im Hauptarchiv Bethel noch im Archiv für Diakonie und Entwicklung Quellen zu finden.

<sup>383</sup> Die Namen der Zivildienstleistenden sind Pseudonyme.

mutlich nichts geändert – Gewalt, Drohungen, Einschüchterungen sowie Zwang und Willkür gehörten bis in die 1970er Jahre zum Alltag der betroffenen Fürsorgezöglinge.<sup>384</sup> Die drei in Neuwerk eingesetzten Dienstleistenden hatten offenbar ein sehr gutes Verhältnis zu ihren Vorgesetzten, sodass sie sich entschieden, ihnen eine „Weihnachtsfreude“<sup>385</sup> zu machen, indem sie ihnen eine Weihnachtskarte schickten. Gleich nach den Feiertagen dankte Michaelis den drei Dienstleistenden sodann auch in einem Brief für ihre Geste und wünschte ihnen „allen ein gesegnetes Jahr 1965“ und „daheim erholsame Tage“.<sup>386</sup>

Ende des Jahres 1966, also etwa zwei Jahre nach Lauterbach, Rungholt und Feddersen, schrieb der mittlerweile ehemalige Zivildienstleistende Markus Demholt einen Brief an die Hauptverwaltung in Bethel.<sup>387</sup> Er hatte zur gleichen Zeit wie die drei Genannten seinen Dienst in Freistatt absolviert. Anders als seine drei zivildienstleistenden Kollegen war Demholt nicht im Haus Neuwerk, sondern im Haus Heimstatt eingesetzt gewesen. In dem Brief schrieb Demholt, dass er sich gerne an seine Dienstzeit in Freistatt erinnere und er gerne dort gewesen sei.<sup>388</sup> Zudem teilte der ehemalige Dienstleistende seinem damaligen Vorgesetzten mit, welche familiären Entwicklungen es bei ihm gab und wie seine berufliche Situation war.

Im Namen Bethels und Freistatts antworteten Michaelis und Schwenck ihrem ehemaligen Dienstleistenden und richteten ihm „herzlichen Dank“<sup>389</sup> für seinen Brief aus. Sie schrieben Demholt, sie wüssten, dass der „Dienst in Freistatt nicht leicht [ist]“. Deshalb wurden „nur solche Männer dorthin gesandt, von denen wir [die Einrichtungsleitung und die Zivildienstbeauftragten in Bethel, N. K.] hoffen, daß wir ihnen besonders vertrauen können“. Dies belegt, dass sich die jeweiligen Einrichtungs- und Hausleitungen sehr genau überlegten, welche zivildienstpflchtigen Bewerber sie einstellten und für welche Tätigkeiten sie Zivildienstleistende einsetzten.<sup>390</sup>

---

<sup>384</sup> Siehe dazu neben dem Sammelband von Benad, Schmuhl, Stockhecke: „Endstation Freistatt“ auch die TV-Reportage, die am 12.4.2017 in der ARD ausgestrahlt wurde: „Endstation Freistatt. Das Erziehungslager im Moor“.

<sup>385</sup> HAB, Zivi 32, Michaelis vom 5.1.1965.

<sup>386</sup> Ebd.

<sup>387</sup> Der Brief selbst ist nicht überliefert. In den Archiven ist nur das Antwortschreiben auf den Brief aufbewahrt.

<sup>388</sup> HAB, Zivi 28, Antwortschreiben vom 12.10.1966.

<sup>389</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 28, Antwortschreiben vom 12.10.1966.

<sup>390</sup> Siehe dazu auch Kapitel 3.1 dieser Arbeit.

Zu den nicht direkt zur Pflege- und Erziehungsarbeit gehörenden Tätigkeiten zählte die Arbeit in der Verwaltung. Ob die in der Verwaltung tätigen Zivildienstleistenden in Bethel etwas von den Zuständen in den jeweiligen Teileinrichtungen und von den gewalttätigen Erziehungsmethoden in Freistatt erfuhren, ist nicht überliefert. Sie führten zwar einen regen Austausch mit allen Mitarbeitenden – vom Diakon bis hin zu anderen Zivildienstleistenden, die in Freistatt ihren Dienst leisteten; aber in der Korrespondenz zwischen den in der Verwaltung tätigen Zivildienstleistenden Bethels und denjenigen Dienstleistenden, die in der Betheler Teilanstalt Freistatt in der Erziehungsarbeit eingesetzt waren, blieben konkrete Vorfälle sowie Alltäglichkeiten, die sich in den einzelnen Häusern Freistatts ereigneten, unausgesprochen. Meist schrieben Dienstleistende aus der Verwaltung ihre Kollegen im Erziehungsdienst an, wenn es um Fragen ging wie die, ob noch Urlaubstage ausstanden, Rechnungen beglichen werden mussten, Heimfahrten genehmigt wurden oder Unterlagen eingereicht werden sollten, um den Sold abzurechnen.<sup>391</sup> Dennoch nutzten Zivildienstleistende aus der Verwaltung ihre Schreiben an ihre Zivildienstkollegen immer wieder, um sich auf dem Laufenden zu halten und zwanglos Privates anzusprechen. Den administrativen Schriftverkehr nutzten sie also, um sich über Themen auszutauschen, die über rein verwaltungstechnische Angelegenheiten hinausgingen.

So schrieb ein Zivildienstleistender aus der Verwaltung dem in Freistatt eingesetzten Dienstleistenden Dennis Mehwald<sup>392</sup> eine Nachricht, um diesen darüber zu informieren, dass dessen Urlaubsschein falsch ausgefüllt war. Nebenbei hielt der Verwaltungsdienstleistende in seinem Schreiben fest, dass er an einem Treffen teilgenommen hatte, bei dem Zivildienstleistende und reguläre Pfleger Bethels und anderer Beschäftigungsstellen anwesend gewesen waren. Insgesamt hatten zehn Personen an dem Treffen teilgenommen und „hatten die 2 Tage in netter Gemeinsamkeit verbracht“<sup>393</sup>. Dabei, befand der Zivildienstleistende aus der Bethel-Verwaltung, war der „Erfahrungsaustausch [...] hochinteressant“ gewesen. An solchen informellen Treffen hatten auch Zivildienstleistende, die wie diejenigen aus der Verwaltung nicht im Erziehungs- und Pflegedienst arbeiteten, teilgenommen und dürften von den Pflege- und Erziehungsmethoden in den verschiedenen Einrichtungen erfahren haben.

---

<sup>391</sup> Siehe dazu die Korrespondenzen in HAB, Zivi 28.

<sup>392</sup> Pseudonym.

<sup>393</sup> Dieses und das folgende Zitat: HAB, Zivi 28, Schreiben vom 4.7.1966.

Dass Zivildienstleistende, die in der Verwaltung tätig waren, mitunter gesetzeswidrige Entscheidungen von Einrichtungsmitarbeitern stützten, zeigt ein Brief, den ein Zivildienstleistender aus der Betheler Verwaltung seinem Kollegen Karl-Heinz Meissner zukommen ließ. Meissner hatte erst kürzlich seinen Zivildienst beendet und bat die Betheler Verwaltung darum, ihm ein Dienstzeugnis auszustellen. Der Dienstleistende aus der Verwaltung informierte Meissner daraufhin, dass er den „bürokratischen Apparat in Bewegung gesetzt“<sup>394</sup> habe. Er gab zu bedenken, dass nach „neuester Bestimmung des BVA [Bundesverwaltungsamts, N. K.] [...] das Zeugnis nur vom BVA ausgestellt werden [darf], und nicht wie bisher von Nazareth“, dem Haus, das für die Zivildienstangelegenheiten in Bethel zuständig war. Meissner hatte seinen Dienst in der Jugendarbeit in der Betheler Teilanstalt Eckardtsheim abgeleistet. Problematischer war aus Sicht des Zivildienstleistenden in der Verwaltung jedoch weniger, dass Eckardtsheim einen ähnlich schlechten Ruf aufgrund von Misshandlungsvorwürfen hatte wie Freistatt,<sup>395</sup> sondern vor allem, dass es zu dieser Zeit gesetzlich untersagt war, Zivildienstleistende in der Jugendarbeit zu beschäftigen. Der Verwaltungszivildienstleistende unterrichtete Meissner, dass in seinem Zeugnis seine „Arbeit in der Senne [Eckardtsheim an der Senne, N. K.] auch nicht näher erwähnt werden [wird], da lt. BVA ein Ersatzdienst in der Jugendarbeit nicht getan werden darf“<sup>396</sup>. Der Zivildienstleistende aus der Betheler Verwaltung hoffte trotzdem, „daß das Zeugnis [...] zur Zufriedenheit aller Beteiligten [...] ausfällt“.

Viele Zivildienstleistende waren in den frühen 1960er Jahren also keineswegs per se kritisch eingestellt gegenüber den für sie anfangs ungewohnten Hierarchien, Lebensweisen und Pflege- sowie Erziehungsmethoden in ihren Beschäftigungsstellen. Vielmehr wurden einige unter ihnen schnell Teil eben dieser Heimwelten, indem sie sich in sie einfügten. Zwar lässt sich anhand der Quellen kein direktes Mitwirken von Zivildienstleistenden an körperlichen oder seelischen Misshandlungen oder Straftaten nachweisen, doch zeigt der Fall Hausemann, dass Zivildienstleistende Zeugen davon werden konnten. Dass die anderen angeführten Zivildienstleistenden mitunter ein gutes Verhältnis zu ihren Kollegen pflegten, weist darauf hin, dass es Zivildienstleistende gab, die solche Erziehungsregeln und -maßnahmen zumindest tolerierten. Die vorge-

---

<sup>394</sup> Dieses und das folgende Zitat: HAB, Zivi 28, Schreiben vom 12.8.1966.

<sup>395</sup> Siehe zur Geschichte Eckardtsheims: Benad, Schmuhl (Hg.): Bethel – Eckardtsheim.

<sup>396</sup> Dieses und das folgende Zitat: HAB, Zivi 28, Schreiben vom 12.8.1966.

stellten Fallbeispiele zeigen, dass Zivildienstleistende in Pflege- und Betreuungseinrichtungen die Möglichkeit hatten, Kritik an ihren Einrichtungen zu üben – und es mitunter auch taten –, es aber auch Zivildienstleistende gab, die den bereits zeitgenössisch kritisierten Umgang mit Schutzbefohlenen nicht monierten.

Wie anhand der vorliegenden Quellen aus den 1960er Jahren gezeigt werden konnte, befassten sich viele Zivildienstleistende in erster Linie mit sich selbst: Für sie stand die Frage im Raum, welche Funktion sie im Gefüge ihrer evangelischen Beschäftigungsstelle innehatten: Sie interessierte, ob ihre Vorgesetzten sie als Mitarbeiter anerkannten und ernst nahmen. Zivildienstleistende waren zwar eine neue Mitarbeitergruppe und dies war ihnen bewusst, doch wollten viele von ihnen für die gleichen Aufgaben die gleiche Anerkennung erhalten wie das traditionelle Personal. Dies zeigte sich auch im Konflikt der Bekleidungsfrage,<sup>397</sup> bei dem sie sich dafür einsetzten, dass ihre Beschäftigungsstellen sie als möglichst gleichberechtigte Mitarbeitergruppe in bestehende Strukturen integrierten. Aus diesem Grund intendierten die in den Beispielen genannten Zivildienstleistenden keine Veränderungen in ihren Beschäftigungsstellen; vielmehr wollten sie beweisen, dass sie ebenso wichtige Mitarbeiter für die Aufrechterhaltung eines ordentlichen Heimalltags waren wie ihre nicht-zivildienstleistenden Kolleginnen und Kollegen.

Das zeigt auch ein Konflikt, der im Jahr 1962 im Evangelischen Kinder- und Schulheim Lichtenstern entbrannte. Dieser wurde zwischen zwei Zivildienstleistenden, deren vorgesetztem Heimleiter und einer Mitarbeiterin ausgetragen. Im Verlauf dieses Streites ließen sich beide Zivildienstleistende mit Zustimmung des Heimleiters vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung in andere Beschäftigungsstellen versetzen. Auslöser des Konfliktes waren aus Sicht der Zivildienstleistenden „Diffamierungen und unfreundliche[] Gesten einer ungeeigneten Führungskraft“, die die „fruchtbringende Tätigkeit“ der Zivildienstleistenden „torpediert“.<sup>398</sup> Ungeeignet war die Führungskraft, also der Heimleiter, nach Meinung der Zivildienstleistenden aber keineswegs aufgrund seiner Erziehungsmethoden oder seines religiösen Weltbildes, dem sich in dieser evangelischen Einrichtung alle Mitarbeitenden unterordnen mussten. Ungeeignet empfanden die beiden Zivildienstleistenden ihren Heimleiter deshalb,

---

<sup>397</sup> Siehe Kapitel 3.3.2 dieser Arbeit.

<sup>398</sup> Diese und die folgenden Zitate betreffend des Konflikts im Ev. Kinder- und Schulheim Lichtenstern: ADE, HGSt, 8380, Brief vom 28.4.1962.

weil er sich nach einem Streit zwischen ihnen und einer Erzieherin auf die Seite der festangestellten Mitarbeiterin gestellt hatte. Im Verlauf des Streites – über Ursache und Inhalt des Streites ist nichts bekannt – hätte die Erzieherin einem der Dienstleistenden folgenden Satz entgegengeschleudert: „Sie hätten zur Bundeswehr gehen sollen. Ihre christlichen Gewissensgründe zur Kriegsdienstverweigerung sind Scheißdreck“. In einem Schreiben an den Bundesminister echauffierte sich einer der beiden Dienstleistenden, dass diese „ungeheuerlich beleidigende[] Aussage [...] im Beisein des größten Teiles der Kinder [fiel]“, für deren Erziehung er als Zivildienstleistender mitverantwortlich war. Dieser Umstand war für die beiden Zivildienstleistenden von großer Bedeutung, da sie durch das Verhalten der Mitarbeiterin ihre Autorität gegenüber ihren Schutzbefohlenen untergraben und ihre Stellung innerhalb der Mitarbeiterschaft als geschwächt ansahen. Damit trat eben jener Zustand ein, den sie auf jeden Fall vermeiden wollten: Die Zivildienstleistenden wurden nicht als Bestandteil der regulären Mitarbeiterschaft aufgefasst, sondern als eine besondere Mitarbeitergruppe, die der festen Mitarbeiterschaft angegliedert war, aber nicht in ihr aufging. Darin sahen sie aber eine Herabwürdigung, weil sie ihre Arbeitsleistung genauso wertgeschätzt wissen wollten, wie die ihrer anderen Kolleginnen und Kollegen. Umso entrüsteter waren die beiden Zivildienstleistenden aus Lichtenstern darüber, dass ihr Heimleiter keinen Schlichtungsversuch unternahm. Im Gegenteil, dieser „unternahm gegen dieses Fräulein gar nichts. Ja, man hielt es nicht einmal für nötig, sich wegen dieses Vorfalles bei uns zu entschuldigen!“, berichtete einer der Zivildienstleistenden in seinem Brief an den Bundesminister. Die Zivildienstleistenden fühlten sich fortan ausgegrenzt und geringgeschätzt. Das schlechte Verhältnis hätte sich demnach darin geäußert, dass der Heimleiter sie mehrmals in unnötig scharfem Tonfall zurechtwies. So hätten sie in einer Mitarbeiterbesprechung „mit aller Höflichkeit um Raucherlaubnis“ gefragt und „dann im weiteren Verlauf des Gesprächs [gefragt], ob dem Erzieherpersonal zum Frühstück anstatt des Kinder-Milchkaffees nicht eine Tasse Bohnenkaffee serviert werden könnte.“ Der Heimleiter hätte beide Vorschläge „schroff“ abgelehnt und wörtlich erklärt: „[W]ir [die Mitarbeitenden in Lichtenstern, N. K.] haben sie nicht gerufen. Sie [die beiden Zivildienstleistenden, N. K.] sind zu uns gekommen.“ Damit erinnerte der Heimleiter die Zivildienstleistenden daran, dass sie sich für ihren Dienst in Lichtenstern entschieden und sich an die Regeln der Einrichtung zu halten hätten. Um diesem „untragbaren Arbeitsverhältnis“ zu entgehen, bat einer der beiden Zivildienstleis-



tenden sowohl den Vorgesetzten seiner Dienststelle als auch das Bundesministerium darum, seinen „Ersatzdienst in dem Ev. Kinder und Schulheim Lichtenstern vorzeitig beenden zu dürfen“.

Aus Sicht des Heimleiters sah der Konflikt anders aus.<sup>399</sup> Dabei wird deutlich, dass die Konfliktursache weniger mit unterschiedlichen Ansichten bezüglich des Umgangs mit Schutzbefohlenen zu tun hatte, als vielmehr mit unterschiedlichen Auffassungen der Konfliktparteien davon, was in einer evangelischen Dienststelle Arbeits- und Freizeit war und wie man sich als Mitarbeiter auch außerhalb des Dienstes zu verhalten hatte. Der Heimleiter beschrieb in einem Schreiben, das er ebenfalls an das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung sendete, die Zivildienstleistenden als Unruhestifter. Dem Heimleiter lag das Beschwerdeschreiben seiner Dienstleistenden in einer Kopie vor, sodass er direkt dazu Stellung nehmen konnte. Er gestand dem Ministerium, dass er den Dienstleistenden das Rauchen untersagt hatte. Als Begründung fügte er an, dass die Mitarbeiterbesprechung „eine dienstliche Angelegenheit“ und auch im „übrigen Dienst [...] das Rauchen nicht gewünscht“ sei, „was von allen Mitarbeitern anerkannt und eingehalten wird“.<sup>400</sup> Um jeglichen Verdacht entgegenzuwirken, er habe seine untergebenen Zivildienstleistenden zu hart zurechtgewiesen, stellte er klar, dass die „beiden Herren“ Zivildienstleistenden in ihren „Freistunden und an den Abenden“ mit seiner Erlaubnis „ausgiebig gequalmt“ hätten. Auch der Disput in der Frage, ob es für Mitarbeitende im Erziehungsdienst statt Kindermilchkaffee Bohnenkaffee zum Frühstück geben könnte, hatte offenbar seinen Ursprung darin, dass beide Zivildienstleistende ihre Frühstückszeit noch als Freizeit betrachteten, wohingegen der Heimleiter das Frühstück als Arbeitszeit auffasste. Gegen Bohnenkaffee in der Freizeit hatte der Heimleiter nichts einzuwenden, während der Arbeitszeit war allerdings Kindermilchkaffee vorgeschrieben – sowohl aus Kostengründen als auch deswegen, weil Kindermilchkaffee neben den Mitarbeitenden auch die Kinder der Einrichtung trinken durften. Der Heimleiter wollte offenbar Sonderwünsche seiner Zivildienstleistenden abwehren, die aus Sicht des Heimleiters den Arbeitsalltag betrafen.

Die Zivildienstleistenden in Lichtenstern waren nicht die einzigen Dienstleistenden, die sich über die Getränkeauswahl in ihrer Beschäftigungsstelle beschwerten. Auch in

---

<sup>399</sup> ADE, HGSt, 8380, Brief des Heimleiters aus Lichtenstern vom 11.5.1962.

<sup>400</sup> Diese und die folgenden Zitate: ADE, HGSt, 8380, Brief des Heimleiters aus Lichtenstern vom 11.5.1962.

anderen evangelischen Beschäftigungsstellen monierten Zivildienstleistende das Angebot an Getränken und Mittagsgesichten. Siegmund Kahn<sup>401</sup> teilte im Namen von mehreren Zivildienstleistenden der Fürsorgeanstalt Bethel-Eckardsheim der Anstaltsleitung, dem Hausvater des Hauses Hebron und dem Betheler Zivildienstbeauftragten Michaelis mit, dass sie unzufrieden mit dem täglichen Mittagessen waren. Kahn und seine Zivildienstkollegen trugen vor, „daß 1. besonders das Mittagessen, das ab und zu als Zutat eine Kinderdiät kost enthalte, nicht gerade als schmackhaft zu bezeichnen sei, 2. die Gemüsegerichte (Grünkohl, Wirsing, Spinat etc) gleichförmig und übersäuert schmeckten, 3. zum Frühstück Kornkaffee statt z. B. Milch verabreicht würde, 4. durch die Art und Weise der Zubereitung und Einteilung Zeiten vitaminarmer Kost entstünden, 5. bei ihm [dem Zivildienstleistenden Kahn, N. K.] persönlich der Genuß von Graubrot ständiges Sodbrennen bewirke, während Schwarzbrot ihm bekömmlicher sei.“<sup>402</sup>

Die Beschwerden der Zivildienstleistenden aus Lichtenstern und aus Bethel-Eckardsheim waren zwar sehr verschieden, doch gerade darin spiegelt sich wider, dass viele Zivildienstleistende in ihrer Freizeit und ihren Arbeitspausen – im Gegensatz zur eindeutig erkennbaren Arbeitszeit – oftmals weniger bereit waren, sich anzupassen und stattdessen individuelle Ansprüche geltend machten. Erkannten sie die Autorität ihrer Vorgesetzten und die Erfahrungen des Stammpersonals in der Pflege- und Erziehungsarbeit an, passten sie sich dem Pause- und Freizeitverhalten weniger an. Mehr noch: Sie trugen ihre Wünsche vor und versuchten mit ihren Vorschlägen, bisherige Abläufe und Routinen ihrer Beschäftigungsstellen aktiv zu beeinflussen. Dabei war ihnen nicht bewusst, oder sie ignorierten es, dass sie sich mit ihren individuellen Wünschen nach ‚besserem‘ Essen vom diakonischen Ideal der Familie und dem beschworenen Gemeinschaftsgeist entfernten. Sahen sie in den Mittagessen und Pausen eine Auszeit von der Arbeit, um Kräfte zu sammeln und sich zu stärken, waren diese Zeiten aus Sicht ihrer Einrichtungsleitungen nach wie vor eng mit der Arbeitszeit verknüpft. Für ihre Vorgesetzten waren es „Gemeinschaftsverpflegungen“<sup>403</sup> und keine Rückzugsorte. Das Mittagessen diene demzufolge nicht dazu, sich zurückzuziehen,

---

<sup>401</sup> Pseudonym.

<sup>402</sup> HAB, Zivi 28, Vermerk der Beschwerde vom 17.2.1966.

<sup>403</sup> Ebd.

sondern sich weiterhin mit den Kollegen sowie den Schutz- und Pflegebefohlenen auszutauschen und eine gemeinschaftliche Atmosphäre aufrechtzuerhalten.

Keineswegs mussten diese gegensätzlichen Auffassungen, wozu die Verpflegungspausen dienten, zu unüberbrückbaren Spannungen zwischen Zivildienstleistenden und ihren Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitenden führen. Anders als in der Beschäftigungsstelle Lichtenstern reagierten der Leiter von Bethel-Eckardsheim und der verantwortliche Hausvater zurückhaltend auf die Forderungen ihrer Zivildienstleistenden, während der Zivildienstbeauftragte Michaelis derweil versuchte zu vermitteln. Michaelis sprach sowohl mit dem Hausvater und dem Einrichtungsleiter als auch mit dem Dienstleistenden Kahn als inoffiziell Vertreter aller Zivildienstleistenden. Der Hausvater argumentierte, dass er an die Anordnungen der Eckardsheimer Anstaltsleitung, welche Gerichte und Getränke serviert werden dürfen, gebunden sei. Der Verpflegungsplan sei zudem „ärztlicherseits vorgeschrieben“<sup>404</sup> und abgesegnet gewesen. Der Zivildienstleistende Kahn dagegen „betonte, daß er nicht über das Essen lediglich nörgeln“ wollte, sondern „eine Auffassung o f f e n zur Sprache bringen“ wollte, „die seine Kameraden und er auch untereinander erörtert hätten“. Da weder die eine noch die andere Seite auf ihrem Standpunkt beharrte und es auch nicht zu verbalen Scharmützeln kam, entschied sich der Zivildienstbeauftragte im Einvernehmen sowohl mit der Eckardsheimer Einrichtungsleitung als auch mit dem Einverständnis des Hausvaters, einen Schritt auf die unzufriedenen Zivildienstleistenden zuzugehen. Da „die Verpflegung der letzten Woche für beide Teile zur Zufriedenheit ausgefallen“ war, schlug Michaelis vor, dass die Zivildienstleistenden und ihre Vorgesetzten „sich auf diese Form der Verpflegung [...] einigen“ sollten. Die „Verabreichung von Kornkaffee zum Frühstück“ schien Michaelis zwar „angemessen“ – „[s]ollte aber stattdessen die Ausgabe von Milch im Rahmen des Verpflegungssatzes möglich sein“, wollte Michaelis sein Einverständnis geben und „ihre Verabreichung [...] empfehlen“. Was die „persönliche Unverträglichkeit von Graubrot“ betraf, „sollte sich Herr Kahn [der Zivildienstleistende, N. K.] vom zuständigen Arzt beraten lassen“.

Weniger kompromissbereit waren viele Hausväter und Einrichtungsleiter evangelischer Zivildienststellen, wenn es um das abendliche Freizeitverhalten ihrer Zivildienstleistenden ging. Denn Freizeit verstanden Zivildienstleistende oft im wahrsten Sinne

---

<sup>404</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 28, Vermerk der Beschwerde vom 17.2.1966.

des Wortes als eine Zeit, in der sie scheinbar befreit waren von Zwängen des Arbeitsalltags, die sich dadurch kennzeichneten, dass sich Zivildienstleistende in Hierarchien und Arbeitsstrukturen ihrer Dienststellen einordneten. Da die Arbeitstage lang waren und es oft weder auf dem Gelände ihrer Einrichtungen noch in deren unmittelbarer Nähe Beschäftigungs- und Freizeitangebote für Zivildienstleistende gab, die zu- meist das erste Mal in ihrem Leben außerhalb des Elternhauses lebten, verbrachten Zivildienstleistende ihren Feierabend häufig in ihren Unterkünften. Viele Zivildienstleistende nutzten diese als private Rückzugsräume, in denen sie möglichst ungestört von ihren Vorgesetzten bleiben wollten und sich von ihrem angepassten Verhalten, das sie tagsüber zeigten, loslösen konnten. Sie sahen darin, dass ihnen ihre Beschäftigungsstellen Zimmer (meist mit ein bis zwei Betten) bereitstellten, eine wertvolle Integrationsbemühung ihrer Vorgesetzten, die sie dankend annahmen. Einige Zivildienstleistende schilderten in ihren Erfahrungsberichten und in Briefen deshalb ihre Unterkünfte mit Bezug auf das Thema einer gleichberechtigten Behandlung. Unter anderem schrieb ein nicht namentlich genannter Zivildienstleistender der Zeitschrift „zivil“, dass seine „Behandlung durch die Leitung des Pflegeheims [...] vorbildlich“ sei und er „in keiner Weise kontrolliert oder schikaniert“ wurde.<sup>405</sup> Er schrieb weiter, dass er „genau wie die anderen Erzieher behandelt“ werde. Im anschließenden Satz fügte er hinzu, dass ihm seine Beschäftigungsstelle ein „Einbett-Zimmer“ zur Verfügung gestellt hatte, welches von einer Reinigungskraft geputzt und sauber gehalten werde. „[I]ch erhielt einen Schlüssel, damit ich ein- und ausgehen kann, wann ich will“, hielt der Zivildienstleistende fest und betonte damit, welche Freiheiten ihm seine Beschäftigungsstelle jenseits des Arbeitsalltags zugestand. Ähnliches berichtete ein Dienstleistender aus dem evangelischen Kinder- und Jugendheim in Stammheim, Kreis Calw. Er beschrieb zunächst seine Arbeitszeiten und erklärte sodann, dass er regelmäßig „zusammen mit den Angestellten“<sup>406</sup> zu Mittag aß. Zudem betonte er, dass er und seine Zivildienstkollegen keine Ausgangsbeschränkungen kannten: „[D]auernd können wir unsere Zimmer betreten, haben auch einen eigenen Hausschlüssel.“ Der Schlüssel zur eigenen Unterkunft symbolisierte für ihn offensichtlich eine Unabhängigkeit von seinem Vorgesetzten und Selbstbestimmung über seine eigene Freizeitgestaltung.

---

<sup>405</sup> Diese und die folgenden Zitate: zivil 6 (1961) 10, S. 81.

<sup>406</sup> Dieses und die folgenden Zitate: zivil 6 (1961) 8, S. 66.

Diese Selbstbestimmung drückte sich nicht zuletzt darin aus, dass viele Zivildienstleistende ihre Zimmer individualisierten und so weit wie möglich nach ihrem Geschmack einrichteten. So beschrieb der Zivildienstleistende aus Stammheim im Kreis Calw, dass er mit einem weiteren Zivildienstleistenden in einem „netten Zimmer“ wohne und zählte in aneinandergereihten Schlagworten auf: „fließendes Wasser, Heizung, Betten, Tisch, Stühle, Schränke; sehr einfach“. Der stichwortartigen Beschreibung des Mobiliars folgt dann aber wieder der ausformulierte Satz, dass die Zivildienstleistenden dieser Beschäftigungsstelle Zimmer „durch persönliche Dinge, Bilder und Blumen [...] freundlicher und gemütlicher machten“. Das Zimmer war also ein Ort, den sich die Zivildienstleistenden dieser Einrichtung aneigneten, nach ihren Wünschen gestalteten und an dem sie sich nicht anpassen mussten, sondern den sie individualisieren konnten.

Gerade weil sich die meisten Zivildienstleistenden in ihren Freistunden in ihre Wohnräume zurückzogen, ist kaum etwas darüber herauszufinden, was hinter den geschlossenen Türen passierte. Zumeist ist den Quellen nur zu entnehmen, was Vorgesetzte oder Mitarbeitende sahen, wenn Zivildienstleistende ihre Türen morgens oder abends für einen kurzen Augenblick öffneten. Dies zeigt, dass Vorgesetzte von Zivildienstleistenden durchaus bereit waren, den jungen Männern Freiräume und Rückzugsmöglichkeiten zu gewähren. Was Vorgesetzte aber nebenbei mitbekamen, gefiel ihnen manchmal gar nicht: So war es auch bei den zwei Zivildienstleistenden aus dem Kinder- und Schulheim Lichtenstern, die, wie oben ausgeführt, in Konflikt mit ihrem Vorgesetzten gerieten. Anfangs sahen nämlich auch sie in der Bereitstellung einer wohnlichen Unterkunft seitens ihrer Dienststelle ein Integrationsangebot. So teilte einer der beiden Zivildienstleistenden mit, „daß wir in einem freundlichen Zweibettzimmer untergebracht wurden und auch in der Frage der Freizeit und des Ausganges den übrigen Angestellten gleichgestellt werden.“<sup>407</sup> Letztlich führte aber das Freizeitverhalten der beiden Lichtensterner Zivildienstleistenden zu einer Eskalation und Versetzung.

Der Lichtensterner Heimleiter erfuhr nämlich, dass seine Zivildienstleistenden auf ihren Zimmern alkoholische Getränke zu sich nahmen. Darüber benachrichtigte er sowohl den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung als auch die Hauptgeschäftsstelle der Inneren Mission und des Hilfswerks in Stuttgart. Man habe „Bier und im übrigen reichlich hochprozentigen Alkohol“, darunter mehrere „Likörflaschen“, im

---

<sup>407</sup> zivil 7 (1962) 1, S. 5.

„verlassenen Zimmer“ der Zivildienstleistenden gefunden.<sup>408</sup> Ließen Vorgesetzte also ihre Zivildienstleistenden abends in ihren Zimmern ungestört ihrer Freizeit nachgehen, rekonstruierten sie offenbar aus den Funden in den verlassenen Zimmern, was sich ereignet haben mochte. In nahezu allen überlieferten Fällen, in denen Vorgesetzte ihren Zivildienstleistenden übermäßigen nächtlichen Alkoholkonsum vorwarfen, kam es zu Reibereien, die oft mit der Versetzung des Beschuldigten in eine andere Dienststelle endete.

Offenbar tolerierten sowohl der Heimleiter in Lichtenstern als auch die Leiter anderer evangelischer Einrichtungen den Alkoholkonsum ihrer Zivildienstleistenden und drückten bei ihnen ein Auge zu. Sie intervenierten allerdings, wenn es nach ihrem Dafürhalten zu „reichlich Alkoholgenuß“<sup>409</sup> auf den Zimmern der Dienstleistenden kam. Denn mit dem Alkoholgenuss kam bei einigen Zivildienstleistenden oftmals eine Fei-erlaune auf, die sie dazu verleitete, weitere Hausregeln zu missachten: Der Dienstleistende Berghoff<sup>410</sup> kam beispielsweise im betrunkenen Zustand einem „15jährige[n] Mädchen aus der Küche“<sup>411</sup> nahe. Nach Aussage von Berghoffs Vorgesetzten fand das Mädchen den Dienstleistenden „sehr lustig“, wenn er [der Zivildienstleistende Berghoff, N. K.] [...] in seinem alkoholischen Zustand versucht, Milch mit Messer und Gabel zu sich zu nehmen.“ Der Leiter des Hauses Bethlehem, in dem Berghoff arbeitete, beschwerte sich vehement über den Dienstleistenden, da er als Hausvater neben seinen eigentlichen Aufgaben „nicht noch zusätzlich das Mädchen hüten [könne].“ Offenbar befürchtete Berghoffs Vorgesetzter, der Dienstleistende könne das minderjährige Mädchen missbrauchen oder eine andere Straftat begehen. Der Hausvater sah womöglich also nicht nur grundlegende Regeln des Hauses und des Miteinanders verletzt, weshalb er den Dienstleistenden „so schnell wie möglich aus dem Hause“ entfernt wissen wollte. Berghoff sei darüber hinaus „launisch“ gewesen und der Hausvater müsse wegen der Vorkommnisse auch während der Arbeitszeit ständig „hinter ihm

---

<sup>408</sup> ADE, HGSt, 8380, Brief des Heimleiters aus Lichtenstern vom 11.5.1962. Auch Zivildienstleistende anderer Beschäftigungsstellen konsumierten in ihren abendlichen Freistunden regelmäßig alkoholhaltige Getränke – mitunter genossen sie so viel Bier und andere Alkoholika, bis sie betrunken waren. Siehe: HAB, Zivi 2, Beschwerde über einen Zivildienstleistenden vom 6.2.1962.

<sup>409</sup> HAB, Zivi 2, Beschwerde über einen Zivildienstleistenden vom 6.2.1962.

<sup>410</sup> Pseudonym.

<sup>411</sup> Dieses und die folgenden Zitate: HAB, Zivi 2, Beschwerde über einen Zivildienstleistenden vom 6.2.1962.

her“ sein. Das Vertrauen war so zerrüttet, dass der Hausvater sich in die These verstieg, Berghoff sei ein „Psychopath“.

Das Verhalten des Zivildienstleistenden Berghoff – sein Alkoholkonsum und seine Annäherungsversuche an das minderjährige Mädchen – fielen nicht nur seinem Vorgesetzten und anderen Mitarbeitenden auf, sondern auch den Bewohnern und Patienten des Hauses Bethlehem, denen sowohl der Alkoholkonsum verboten war und deren Kontaktaufnahme zu Frauen aufgrund der getrennten Unterbringung in Männer- und Frauenhäuser erschwert war. Vielleicht, weil sie deswegen eifersüchtig waren oder weil sie sahen, dass Berghoff beim Hausvater in Ungnade gefallen war und sie befürchteten, negative Auswirkungen zu spüren zu bekommen, wenn sie sich mit Berghoff abgaben, mieden sie den Zivildienstleistenden. Die „meisten [Bewohner und Patienten, N. K.] haben sich [...] zurückgezogen, und die verbliebenen, mit denen er manchmal Schach gespielt hat, wollen durch diese Alkoholgeschichten auch nicht mehr mit ihm zu tun haben“, beobachtete der Hausvater Bethlehems. Deshalb war er „nicht gewillt, es noch die letzten 6 Wochen zu tragen“, die Berghoff noch seinen Zivildienst leisten musste.

Auch das Freizeitverhalten der Zivildienstleistenden in Lichtenstern beäugten deren Vorgesetzte nicht nur kritisch, weil die jungen Männer gegen Hausregeln verstießen, sondern auch, weil die Heimleitung befürchtete, dass das Freizeitverhalten schlechten Einfluss auf die dortigen Fürsorgezöglinge haben könnte. Denn wie ihr Zivildienstkollege Berghoff beließen es die Lichtensterner Dienstleistenden nicht dabei, unter sich zu bleiben und abends allein ihren Alkohol zu trinken. Auch sie begannen sich für eine Minderjährige zu interessieren, in diesem Fall eine Mitarbeiterin. Der Heimleiter verfolgte über Wochen hinweg, wie sich zwischen den jungen Dienstleistenden und der „16jährigen Kindertante ein Freundschaftsverhältnis an[bahnte], das bald dazu führte, daß das Mädchen sich in den Stunden nach Arbeitsschluß im Zimmer der beiden Herren, nicht selten bis über Mitternacht hinaus aufhielt.“<sup>412</sup> Dagegen habe der Heimleiter „immer wieder Einspruch erhoben, aber ohne Erfolg.“ Als diese Kindertante einige Monate später das Heim verließ, „trat ein 21jähriges Fräulein als Kindertante ein“, mit der einer der Dienstleistenden „schon nach 3 Tagen im gleichen Freundschaftsverhält-

---

<sup>412</sup> Dieses und die folgenden Zitate: ADE, HGSt, 8380, Schreiben des Heimleiters des Kinder- und Schulheims Lichtenstern an den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung und an die Hauptgeschäftsstelle der Inneren Mission und des Hilfswerks vom 3.5.1962.

nis wie mit dem 16jährigen Mädchen stand.“ Für den Heimleiter waren diese Freundschaften und gemeinsamen Aktivitäten zwischen den Männern und der Frau unerhört. Solche Beziehungen gab es unter Diakonissen und Diakonen ansonsten nicht. Brisant war aus Sicht des Heimleiters vor allem, dass sich das alles in einem evangelischen Kinder- und Schulheim abspielte. Er gab zu bedenken: „Bei der Mentalität unserer älteren Buben und Mädchen mit oft belastender Vergangenheit kann in keinem Kinderheim ein solches Benehmen zwischen den Geschlechtern geduldet werden, da es bei den Kindern Anlaß zu Verdächtigungen gibt.“

Tatsächlich tolerierten viele Vorgesetzte von evangelischen Dienststellen das Freizeitverhalten der neuen Mitarbeitergruppe so lange, wie es sich nicht störend auf den Hausfrieden auswirkte. Ihre Zivildienstleistenden durften offenbar oft Alkoholika in maßvollen Mengen trinken, aber eben nicht „reichlich“ und auch der Besuch von Mitarbeiterinnen auf den Zimmern ertrugen Vorgesetzte, solange keine Gerüchte drohten, dass sich verbotene (sexuelle) Beziehungen oder Straftaten anbahnten. Das Freizeitverhalten an sich war aus Sicht von Vorgesetzten damit weniger ein Problem. Zu Konflikten zwischen Zivildienstleistenden und deren Vorgesetzten kam es in den ausgeführten Fällen jedoch dann, wenn sich das Freizeitverhalten negativ auf das soziale Miteinander zwischen allen Mitarbeitenden untereinander und zwischen Mitarbeitenden und Patienten bzw. Schutzbefohlenen auszuwirken drohte. Ein Assessor, der mehrere Beschäftigungsstellen besichtigte, hielt in seinem Bericht daher auch fest, dass „der Einsatz von Ersatzdienstpflichtigen in Häusern mit überwiegend weiblichen Personal“ ein „Problem“ darstellen könne, es aber nach Aussagen der Einrichtungsleitungen „[b]isher kein Fall“ gegeben habe, in dem allein „das Nebeneinander weiblichen Personals mit Ersatzdienstpflichtigen Schwierigkeiten verursacht hatte“.<sup>413</sup>

Die Beispiele aus Lichtenstern, Eckardtsheim und aus dem Haus Bethlehem in Bethel zeigen zweierlei:

Erstens, dass in evangelischen Pflege- und Betreuungseinrichtungen einzelne Zivildienstleistende wie Hausemann, der Gewalttaten in Freistatt anklagte, durchaus heftige Kritik artikulieren konnten, wenn sie es für angebracht hielten – und sie dabei mitunter bereit waren, eine Eskalation bis hin zur Versetzung in Kauf zu nehmen. Die Motivation, etwas zu kritisieren oder etwas einzufordern, hatten die meisten Zivildienstleistenden

---

<sup>413</sup> ADE, HGSt, 8379, Bericht von Assessor Behne vom Mai/Juni 1961.



den in den angeführten Quellen aber nicht, wenn es um ihren Arbeitsalltag ging, in dem sich spezifische Weltanschauungen, Pflegeverständnisse sowie interne Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse diakonischer Dienststellen bemerkbar machten. Grund hierfür könnte sein, dass viele Zivildienstleistende vor Antritt ihrer Stellen zu wenig darüber wussten, wie der Arbeitsalltag in evangelischen Pflege- und Betreuungseinrichtungen aussah. Für sie waren die Tätigkeiten, die sie übernehmen sollten, völlig neu. Deswegen waren sie auf Anleitung und Unterstützung von ihren Vorgesetzten und anderen Mitarbeitenden angewiesen. Sie vertrauten auf und orientierten sich an den Erfahrungen und Expertisen der festen Belegschaft, da sie selbst kein Wissen und keine Erfahrungen einbringen konnten. Die Beispiele zeigen, dass Zivildienstleistende oft bereit waren, sich in christliche Einrichtungsstrukturen einzufügen und vom Einrichtungspersonal möglichst viel zu lernen – denn sie schrieben ihren Mitarbeitenden und Vorgesetzten eine große Expertise zu, von der sie profitieren wollten, um den Herausforderungen des Arbeitsalltags gewachsen zu sein. Darüber hinaus unterstreichen die angeführten Beispiele, dass sich oft auch Zivildienstleistende, die andere weltanschauliche Überzeugungen und andere Arten der Lebensführung als ihre konfessionsgebundenen Vorgesetzten und Mitarbeitenden hatten, während ihrer Arbeitszeit am konfessionellen Pflegeverständnis ihrer Vorgesetzten und Mitarbeitenden orientierten. Damit stützten Zivildienstleistende mitunter interne (Macht-)Strukturen und Dynamiken; zumindest lösten sie diese nicht auf.

Zweitens legen die oben angeführten Konflikte nahe, dass manche Zivildienstleistende in evangelischen Dienststellen weniger Integrations- und Anpassungsbereitschaft zeigten, wenn es um ihr Freizeitverhalten ging. Sie begehrten dann auf, wenn sie Zugeständnisse für ihre Pausen und Freizeit erwirken wollten: Sei es, dass sie sich Bohnenkaffee wünschten oder entgegen den Hausordnungen Alkohol tranken oder Mitarbeiterinnen auf ihren Zimmern empfangen. Viele Zivildienstleistende unterschieden also offenbar strikt zwischen Arbeitszeit und Freizeit und legten in diesen Zeiten andere Verhaltensweisen an den Tag. Diese konnten – mussten aber nicht – zu Konflikten mit Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Pflegebefohlenen führen. Dies geschah dann, wenn sich das Freizeitverhalten von solchen Zivildienstleistenden herumsprach und es drohte, für Unruhe in der Heimwelt zu sorgen.

### 3.3.4 Zivildienstleistende außerhalb der Pflege

Gerade in den ersten zehn Jahren arbeiteten viele Zivildienstleistende außerhalb des Pflege- oder Erziehungsdienstes und waren in der Landwirtschaft, in der Gärtnerei oder in einer der vielen handwerklichen Betriebe in ihren evangelischen Beschäftigungsstellen eingesetzt. Die historische Pflegeforschung hat in ihren Untersuchungen zur Geschichte von Pflege-, Heim- und Betreuungseinrichtungen das Personal dieser Arbeitsbereiche bisher noch nicht untersucht – weshalb auch zu Zivildienstleistenden in diesen Tätigkeitsbereichen nahezu kaum etwas bekannt ist.

Die folgende Analyse soll zeigen, dass ihre Arbeitseinsätze in handwerklichen oder landwirtschaftlichen Arbeitsbereichen nicht von allen Zivildienstleistenden in evangelischen Einrichtungen als „Handlangertätigkeiten“<sup>414</sup> gesehen wurde, sondern dass einige Zivildienstleistende diese Einsätze mitunter sogar schätzten. Außerdem wird die These aufgestellt, dass der Einsatz von Zivildienstleistenden im Handwerksbereich und anderen Bereichen außerhalb der Pflege die bestehenden Heimstrukturen und Machtasymmetrien in evangelischen Einrichtungen zwischen Mitarbeitenden und Pflegebefohlenen stützte.

Evangelische Beschäftigungsstellen versuchten, Zivildienstleistende nicht in erster Linie in handwerklichen, gärtnerischen oder landwirtschaftlichen Arbeitsbereichen einzusetzen, sondern beabsichtigten von Beginn an, Dienstleistende vornehmlich in der Pflegearbeit unterzubringen. Doch bereits wenige Monate nach der Einführung des Zivildienstes zeigte sich, dass es zivildienstpflichtige Bewerber gab, die einen Dienst abseits der Pflege- und Betreuungsarbeit anstrebten. Dies traf die Diakonie unvorbereitet. Hellmut Reitzenstein von der Hauptgeschäftsstelle schrieb daher einen Brief an Dr. Albin Treiber von einem Kurheim in Ohlstadt. Er betonte Treiber gegenüber, dass es evangelischen Beschäftigungsstellen „sehr daran [liegt], daß Ersatzdienstpflichtige ihren Dienst als ‚Dienst am Nächsten‘ auffassen“<sup>415</sup>. Reitzenstein bat deshalb darum, Treiber möge Dienstpflichtige „darauf hinweisen [...], daß die Ersatzdienstpflichtigen, die in Bethel im Pflegedienst arbeiten, durchaus befriedigt sind von ihrer Tätigkeit“. Es wäre ganz im „Anliegen der Kriegsdienstverweigerer, in ihrem Ersatzdienst etwas für das friedliche Miteinander der Menschen zu tun“, wenn sich Dienstpflichtige für einen

---

<sup>414</sup> Bernhard: „Zivis“ in der Pflege, S. 143.

<sup>415</sup> Dieses und die folgenden Zitate: ADE; HGSt, 8403, Schreiben von Reitzenstein an Treiber vom 24.10.1961.

Pflegedienst entscheiden würden. „Wir“, schrieb Reitzenstein im Namen aller Beschäftigungsstellen der Inneren Mission, des Hilfswerks und der Diakonie, „würden es jedenfalls außerordentlich begrüßen, wenn die uns bisher vorliegenden Einzelgesuche [...], auf keinen Fall [...] im Pflegedienst verwendet zu werden, sich lediglich als vorübergehende Einzelpersönlichkeiten herausstellen sollten“.

Mit „Einzelgesuche“ meinte Reitzenstein den Umstand, dass viele Zivildienstleistende sich persönlich, also einzeln, bei Dienststellen erkundigten, ob es möglich sei, einen Dienst jenseits der Pflegearbeit zu leisten. Viele Zivildienstleistende artikulierten bereits in ihren Bewerbungsschreiben an Beschäftigungsstellen Wünsche, in bestimmten Arbeitsbereichen eingesetzt zu werden.<sup>416</sup> Beschäftigungsstellen antworteten dann mitunter klarstellend, dass sie es „allerdings lieber sehen“, wenn sich der Bewerber für „einen wirklichen Ersatzdienst“ im „Pflegedienst entscheiden“ würde.<sup>417</sup> Andere äußerten diesen Wunsch erst, nachdem sie einen Zivildienstplatz in einer Einrichtung erhalten hatten und dort erfuhren, dass sie im Pflegebereich arbeiten sollten. Zu ihnen gehörte Matthias Reiss<sup>418</sup>, der seinen Zivildienst im Evangelischen Hospital Lilienthal leistete. Hospitäler hatten im Vergleich zu Pflegeheimen neben der Mitarbeit im Pflegebereich kaum weitere Einsatzbereiche für Dienstleistende anzubieten. Da Reiss jedoch „nicht bereit [war], pflegerische Hilfsarbeiten auszuführen“ und mehrere Tage unerlaubt seinem Dienst fernblieb, beantragte das Hospital Lilienthal seine Versetzung.<sup>419</sup> Viele dürften einen ähnlichen Grund gehabt haben wie Jens Langelage<sup>420</sup>. Seine Vorgesetzten versetzten ihn vom Betheler Malergeschäft ins offene Pflegehaus in Sigmarshof in Bethel-Eckardsheim. Unmittelbar nach seiner Versetzung unterrichtete Langelage die Betheler Zivildienstbeauftragten Michaelis und Lutterjohann, dass er „es ablehnen [muß], die Arbeit in diesem Hause aufzunehmen.“<sup>421</sup> Er erklärte: „Als ich im Sigmarshof eintraf, war mir sofort klar, daß ich diese Arbeit nicht verrichten könnte, weil ich den Umgang mit den geistesschwachen Männern nicht ertragen würde.“<sup>422</sup> Auch andere Zivildienstleistende weigerten sich, Pflegearbeit zu leisten. Einige Bremer Zivildienstleistende klagten sogar erfolgreich mithilfe des Rechtsanwaltes und

---

<sup>416</sup> Siehe hierzu das Kapitel 3.1.3 dieser Arbeit.

<sup>417</sup> ADE, HGSt, 8379, Antwortschreiben Reitzensteins an einen Bewerber vom 5.10.1961.

<sup>418</sup> Pseudonym.

<sup>419</sup> ADE, HGSt, 8379, Versetzungsverfügung vom 1.9.1964.

<sup>420</sup> Pseudonym.

<sup>421</sup> HAB, Zivi 32, Protokoll vom 12.3.1965.

<sup>422</sup> Ebd.

Pazifisten Heinrich Hannover gegen ihre Einberufung zu einem pflegerischen Dienst. Hannover war zudem Vorstandsmitglied des Landesverbands Bremen der Internationalen der Kriegsdienstgegner und hatte mehrere Handbücher und Ratgeber zum Thema Kriegsdienstverweigerung veröffentlicht.<sup>423</sup> Die klagenden Zivildienstleistenden beriefen sich darauf, dass eine „zwangsweise Einberufung zur Ersatzdienstleistung in Krankenhäusern, Heil- und Pflegeanstalten [...] gesetzeswidrig [ist], weil das Prinzip der Freiwilligkeit der Dienstleistung in den sogenannten Organisationen [die Krankenhäuser, Heil- und Pflegeanstalten, die als Beschäftigungsstelle anerkannt waren, N. K.], das wegen der Art der in diesen Anstalten erwarteten Tätigkeit dem Gesetzgeber allein angemessen erschien, nicht gewahrt ist. Die Zwangseinziehung zu den Organisationen verstößt mit ihrer Gesetzwidrigkeit zugleich gegen das in Artikel 12 GG [Grundgesetz, N. K.] verankerte Verbot der Zwangsarbeit“<sup>424</sup>. In der Kurzfassung hieß das nichts anderes als: Niemand durfte „zum Liebesdienst an körperlich oder geistig kranken Mitmenschen gezwungen werden“<sup>425</sup>. Die v. Bodelschwingschen Anstalten reagierten auf solche Berichte und Klagen von Zivildienstleistenden abwehrend und empfanden sie als unberechtigte Anschuldigungen. Sie erklärten in solchen Fällen umgehend, dass bei ihnen „niemand gezwungen wird, im Pflegedienst zu arbeiten.“<sup>426</sup> Sie stellten klar, „[s]ollte sich ergeben, daß ein Ersatzdienstpflichtiger für den Pflegedienst ungeeignet ist, können wir ihn bei uns auch anderweitig einsetzen.“<sup>427</sup>

Und tatsächlich waren die möglichen Aufgabenbereiche für Zivildienstleistende in evangelischen Einrichtungen außerhalb der Pflege vielfältig. Günter Vogel, der seinen Zivildienst in einer evangelischen Heil- und Pflegeanstalt für Schwachsinnige und Epileptische in Stetten absolvierte, gestand voller Euphorie, dass es „schwer [ist], völlig objektiv zu berichten. Aber eines steht fest: wir ED’ler [Ersatzdienstleistenden, N. K.] werden in Stetten voll und ganz als Mitarbeiter betrachtet. Jeder wird nach seinen Fähigkeiten eingesetzt und man hat das Gefühl, wirklich nützlich zu sein.“<sup>428</sup> Um zu verdeutlichen, was er meinte, nannte Vogel einige Beispiele: „[Z]wei Freunde [sind] auf

---

<sup>423</sup> Hannover, Liepman: Kriegsdienstverweigerung oder: Gilt noch das Grundgesetz?; Hannover, Ude: Kriegsdienstverweigerung und Dienst an der Gemeinschaft.

<sup>424</sup> Hannover: Gesetzwidrig einberufen, S. 42.

<sup>425</sup> o. A.: „Ohne Wahl“. In: DER SPIEGEL Nr. 17 von 1961, S. 26–28, Zitat S. 28.

<sup>426</sup> HAB, Zivi 3, Schreiben der v. Bodelschwingschen Anstalten an den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung vom 7.6.1961.

<sup>427</sup> Ebd.

<sup>428</sup> zivil 8 (1963) 3, S. 21.

[sic] der Verwaltung beschäftigt. Sie sind von Haus aus Kaufleute und machen zusammen die Buchhaltung. Einer ist Gärtner – er arbeitet in der Gärtnerei – und unser Volksschullehrer ist als Springonkel [jemand, der je nach spontanem Bedarf in unterschiedlichen Bereichen eingesetzt wird, N. K.] eingesetzt. [...] Wenn etwas anfällt, zeichne ich Baupläne und z. Z. sitze ich als Urlaubsvertretung an der Pforte.“<sup>429</sup> Zivildienstleistende aus anderen Einrichtungen berichteten ähnliches: Ein Dienstleistender in einem Heim des Christlichen Vereins Junger Menschen in Hamburg schrieb, dass er von Beruf Buchhalter war und viele Jahre aktiv als Jugendgruppenleiter im Guttempler-Orden tätig gewesen sei.<sup>430</sup> Die Heimleitung hatte ihn deswegen unter anderem in den Bereichen „Jugendgruppenarbeit, Büroarbeiten, Verwaltungsarbeiten“<sup>431</sup> eingesetzt. Er ließ die Leserinnen und Leser der Zeitschrift „zivil“ wissen, dass es ihm in dem Heim sehr gut gefalle und er einen guten Kontakt zu den Mitarbeitern des Hauses habe.<sup>432</sup>

Anders als bei vielen Zivildienstleistenden in der Pflege- und Betreuungsarbeit entsprang bei manchen Zivildienstleistenden außerhalb des Pflege- und Betreuungsbereichs das Gefühl, von Vorgesetzten und Mitarbeitenden anerkannt und wertgeschätzt zu werden, nicht daraus, dass sie einer Tätigkeit nachgingen, die dem Wesen diakonischer Arbeit entsprach – nämlich dem Liebesdienst am Mitmenschen. Idealismus spielte bei vielen Zivildienstleistenden außerhalb der Pflege eine geringere Rolle als bei Zivildienstleistenden im Pflege-, Erziehungs- oder Betreuungsdienst. Ihre Vorgesetzten erwarteten aufgrund der Tätigkeitsbereiche zudem keine religiöse Prägung von ihnen: Zivildienstleistende außerhalb dieser Arbeitsbereiche mussten keine pflegerischen oder erzieherischen Tätigkeiten erlernen und sich keine konfessionellen Pflegeverständnisse aneignen. Auch mussten sie gegenüber Schutzbefohlenen – gerade für minderjährige Fürsorgezöglinge – keine Vorbildfunktion erfüllen. Sie waren gewissermaßen viel weniger in der christlichen Gemeinschaft integriert, da sie mit deren spezifischen Regeln höchstens nebenbei in Kontakt kamen.

Statt Idealismus spielte bei Zivildienstleistenden, die Handwerkstätigkeiten oder Ähnliches ausübten, oftmals Pragmatismus eine wesentlich größere Rolle. Viele von ihnen

---

<sup>429</sup> Ebd.

<sup>430</sup> zivil 7 (1962) 3, S. 21.

<sup>431</sup> Ebd.

<sup>432</sup> Ebd.

wollten sich „nützlich“<sup>433</sup> fühlen. Sie brachten für ihre vorgesehenen Tätigkeiten Erfahrung mit und konnten manchmal sogar eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine mehrjährige Berufserfahrung vorweisen. Sie fühlten sich anerkannt, wertgeschätzt und integriert, wenn ihre Vorgesetzten ihre Expertise erkannten und sie entsprechend einsetzten.

Es gab durchaus ausreichend Einsatzmöglichkeiten und einen hohen Bedarf an Zivildienstleistenden, die handwerklich oder technisch begabt waren. Dies erfuhr auch der Zivildienstleistende Fritz Mahnke, der im Krankenhaus Lilienthal der Inneren Mission in Bremen arbeitete. Er berichtete, dass in seiner Beschäftigungsstelle keineswegs nur Pflegepersonal „Mangelware“<sup>434</sup> war. Denn ebenso „die Handwerker im Hause rufen verzweifelt nach Hilfskräften“, sodass wirklich alle „die Arme nach [...] Ersatzdienstlern aus[strecken]“. Da das Krankenhaus erst neu gebaut worden war, gab es für Reinigungs- und Handwerkskräfte viel zu tun. Auch Zivildienstleistende setzte die Krankenhausleitung in diesen Arbeitsbereichen ein. Mahnke und vier seiner Zivildienstkollegen arbeiteten zum Beispiel im Reinigungstrupp. Sie zogen „mit Besen, Schrubber, Feudel, Bohnerwachs und Bohnermaschine los, von Haus zu Haus, von Flur zu Flur.“

Mahnke und seine Zivildienstkollegen befanden sich in einer Situation, die Zivildienstleistende in der Pflege kaum kannten. Denn wie sie feststellten, hatte der Putztrupp „ja überall Zutritt“, weshalb Mahnke „fast alle Räumlichkeiten“ betreten und inspizieren konnte. Anders als Dienstleistende im Pflege- und Erziehungsbereich, die zumeist unter der Aufsicht eines Diakons oder einer Diakonissin arbeiteten, arbeiteten Zivildienstleistende, die außerhalb der Pflege und Erziehung eingesetzt waren, relativ selbstständig und oftmals ohne ständige Aufsicht durch diakonisches Personal. Stattdessen arbeiteten sie entweder völlig alleine oder unter Aufsicht eines Handwerkers, Gärtners oder Hausmeisters. Zivildienstleistende, die handwerklichen Tätigkeiten nachgingen, lernten ihre evangelische Dienststelle so aus einer anderen Perspektive kennen als ihre Kollegen im Pflege- oder Erziehungsdienst. Sie schauten im wahrsten Sinne des Wortes hinter die Kulissen und lernten ihre Beschäftigungsstellen auf eine Weise kennen, die anderen Zivildienstleistenden, aber auch anderen Mitarbeitenden meist verborgen blieb. Im Fall Mahnkes sorgte darüber hinaus ein „unfreiwilliger Zu-

---

<sup>433</sup> zivil 8 (1963) 3, S. 21.

<sup>434</sup> Dieses und alle folgenden Zitate von Mahnke auf den folgenden Seiten: zivil 9 (1964) 3, S. 25.

fall“ dafür, dass er noch tiefer gehende Einblicke in die räumliche Struktur und bauliche Beschaffenheit seiner Beschäftigungsstelle erhielt. Nach einem Unfall, bei dem er sich seine Rippen gebrochen hatte, durfte Mahnke keine körperlichen Arbeiten ausführen. Deshalb versetzte ihn sein Vorgesetzter in die Rechnungsabteilung der Bauleitung. „Ganz neue Gesichtspunkte eröffnen sich mir“, stellte Mahnke fest. Er lernte nun auch die abstrakte, die „finanziellen Seiten“ kennen, die mit dem ständigen Ausbau neuer Gebäudekomplexe einhergingen. Während seiner Arbeit in der Bauleitung hatte er Einsicht in Bauzeichnungen. Mahnke bemerkte, dass er nun nicht mehr nur das Krankenhaus, so wie es aktuell war, kennenlernte, sondern sich darüber hinaus „auch ein besseres Bild von dem kompletten Werk nach seiner Vollendung machen“ konnte. Während andere Mitarbeitende nur den Ist-Zustand des gerade erst entstandenen und sich noch im Ausbau befindenden Krankenhauses kannten, wusste Mahnke bereits, wie seine Beschäftigungsstelle zukünftig aussehen würde.

Mahnke erwähnte damit unbewusst einen zentralen Aspekt. Zivildienstleistende, die handwerklich oder gärtnerisch begabt waren, waren sowohl für die Instandhaltung bestehender Räume und Gebäude mitverantwortlich als auch in den geplanten Ausbau von Einrichtungskomplexen involviert. Wie im gerade erst neu errichteten Lilienthaler Krankenhaus, in dem Mahnke arbeitete und an dem noch an einigen Stellen gebaut wurde, suchten auch viele Pflege- und Betreuungseinrichtungen handwerklich oder gärtnerisch begabte Männer unter den Dienstleistenden. Grund hierfür war zum einen, dass viele Einrichtungen ab den 1950er Jahren ihre Gebäudekomplexe nach und nach sanierten, und zum anderen, dass Einrichtungen aller Wohlfahrtsträger aufgrund mehrerer Entwicklungen – wie der Sozialreformgesetzgebung, neuen Gebäudestandards und einem erhöhten Platzbedarf – begannen, neue Gebäude zu errichten. In den 1950er Jahren fand ein regelrechter Bauboom in Pflegeeinrichtungen statt. Den Einrichtungen fehlte für die Umsetzung der Pläne und der Instandhaltung ihrer Gebäude oftmals Personal mit den nötigen Fachkenntnissen.

Fachpersonal fehlte auch dem Diakonissen-Krankenhaus Amalie-Sievecking in Hamburg, in das sich Mahnke freiwillig versetzen ließ. Mahnke vertrat dort spontan den Hausmeister, der wegen „Säufertum [...] fristlos entlassen“ worden war. Mahnkes Bestandsaufnahme nach seinen ersten Tagen, in denen er unvorbereitet den Hausmeisterjob übernahm, fiel nüchtern, aber zufrieden aus: „Ein neuer [Hausmeister, N. K.] ist

nicht gleich zur Stelle, so muß ich einspringen.“ Dabei erledigte er „Reparaturen aller Art“ und sorgte somit unter anderem dafür, dass in seiner Beschäftigungsstelle die Räume beheizt waren. Ebenso wie Mahnke vertraten Zivildienstleistende auch in anderen Beschäftigungsstellen den Hausmeister und erledigten in dieser Zeit Postgeschäfte oder reparierten defekte Anlagen.<sup>435</sup>

Doch Zivildienstleistenden im Handwerksbereich waren durchaus auch die sozialen Strukturen und Machtasymmetrien zwischen Heimbewohnern und Einrichtungspersonal bewusst – nicht zuletzt deshalb, weil es aufgrund von Personalmangel in ihren jeweiligen evangelischen Beschäftigungsstellen mitunter dazu kam, dass Zivildienstleistende, die ursprünglich für eine Handwerksarbeit eingeplant waren, plötzlich doch nebenbei für Pflege- und Erziehungsarbeiten eingesetzt wurden. Engpässe beim Personal konnten also dazu führen, dass die Leitung einer Einrichtung Zivildienstleistende ganz pragmatisch dort einsetzte, wo gerade Mitarbeiter gebraucht wurden. Zivildienstleistende, die Hausmeistertätigkeiten oder ähnlichen Arbeiten nachgingen, arbeiteten somit nicht zwangsläufig immer fernab des Pflegealltags, sondern nahmen oftmals an ihm teil.

Im bereits erwähnten Evangelischen Kinder- und Jugendheim in Stammheim, Kreis Calw, setzte die Einrichtungsleitung Zivildienstleistende unter anderem für unterschiedlichste Bau- und Handwerkstätigkeiten sowie Pflege- und Erziehungsarbeiten ein. Der Zivildienstleistende Oe.<sup>436</sup>, der bereits in seinem Privatleben ein „alter do-it-yourself-Handwerker“<sup>437</sup> war, arbeitete im Heim mal in der Schreinerei, mal auf einer einrichtungsinternen Baustelle, und mal war er Erzieher für jüngere Kinder und ältere Jugendliche. Oe. gehörte zu den Zivildienstleistenden seiner Dienststelle, die von ihren Vorgesetzten je nach Personalbedarf eingesetzt wurden und daher viele verschiedene Aufgaben wahrnahmen: Er half zunächst mit einem anderen Zivildienstleistenden unter Anleitung eines Fachmanns einer Baufirma dabei, Arbeiten an einem Kanalisationsgraben auf dem Einrichtungsgelände abzuschließen. Nur wenig später reparierten sie Maschendrahtzäune und stellten Lattenumzäunungen auf. Mit Stolz hielt Oe. fest, dass sie von ihren Vorgesetzten „Lob über unsere saubere Arbeit“ erhielten. Nebenbei

---

<sup>435</sup> zivil 7 (1962) 5, S. 44.

<sup>436</sup> Der Name des Zivildienstleistenden wurde bereits im „zivil“-Artikel anonymisiert angegeben.

<sup>437</sup> Dieses und die folgenden Zitate und Beschreibungen von Oe.: zivil 6 (1961) 8, S. 66.



hielten Oe. und seine Zivildienstkollegen Tische, Waschbecken, Fenster und vieles mehr instand. Solche Arbeiten erledigten Zivildienstleistende meist allein, doch manchmal stellte die Einrichtungsleitung den Dienstleistenden Heimkinder zur Unterstützung zur Seite. Diese „mithelfenden Jungen aus dem Heim“ halfen Oe. und seinen Zivildienstkollegen unter anderen dabei, „einen Teil des Hofes um die verschiedenen Gebäude“ zu planieren.

Der Umgang mit den Jungen war für Oe. nicht ungewohnt. Denn neben seiner Arbeit als Handwerker setzten ihn seine Vorgesetzten mehrere Wochen auch als Erzieher ein. Oe. sollte in dieser Zeit spontan den eigentlichen Erzieher vertreten. Der Einsatz in der Erziehungsarbeit, der sonst von Diakonen und Diakonissen ausgeübt wurde, war für den Hobby-Handwerker und gelernten Kaufmann nichts Außergewöhnliches. Sich dieser besonderen Aufgabe und Anerkennung sicherlich bewusst, schrieb er denn auch an die Leserschaft der „zivil“, dass er „auch bereits in der Kindererziehung“ eingesetzt werde.

Wie bereits der Dienstleistende Mahnke aus dem Amalie-Sieveling Krankenhaus in Hamburg hob auch Oe. in seinen Beschreibungen seines Handwerkeralltags hervor, nützlich sein zu wollen bzw. äußerte er seine Freude darüber, dass ihn seine Vorgesetzten für seine gute Handwerksarbeit gelobt hatten. Offenbar war es dem erfahrenen Hobby-Handwerker Oe. wichtig, dass seine Expertise bei seinen Vorgesetzten Anerkennung erhielt. Da er alle möglichen Dinge reparieren und mal da und dort handwerklich zupacken musste, sah sich Oe. selbst als „Mädchen für alles“.

Während Zivildienstleistende, die eigentlich im Pflegedienst arbeiten wollten, sich mithin verärgert und spöttisch selbst „Mädchen für alles“ nannten, wenn sie statt im Pflegebereich allerlei Hausmeistertätigkeiten oder Ähnliches verrichten mussten,<sup>438</sup> fühlte sich Oe. gerade für diese Arbeit und die vielfältigen handwerklichen Tätigkeiten wertgeschätzt. Gerade auch, weil Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende in öffentlichen Debatten oft als Schwächlinge und Un-Männer dargestellt wurden, ermöglichte ihnen eine körperliche Arbeit, diese Vorurteile im Arbeitsalltag zu widerlegen. Daher berichtete Oe. zufrieden, dass er und seine Zivildienstkollegen ihre Vorgesetzten, die Heimleitung und die festen Mitarbeitenden des Kinder- und Jugendheims davon überzeugen konnten, dass sie weder „schwächlich“ und „vergeistigt[.]“ waren

---

<sup>438</sup> Bernhard: „Zivil“ in der Pflege, S. 143.

noch „handfeste“ Arbeit“ scheuten.<sup>439</sup> Am Ende ihrer Dienstzeit mussten die Vorgesetzten und Mitarbeitenden „feststellen, KdVer [Kriegsdienstverweigerer, N. K.] sind also auch ‚normale‘ Menschen wie jeder andere“<sup>440</sup>. Arbeit, insbesondere körperliche Arbeit, die auch außerhalb von evangelischen Erziehungs-, Kranken- und Pflegeeinrichtungen hauptsächlich von Männern ausgeübt wurde, ermöglichte es aus Sicht von Zivildienstleistenden wie Oe. also, gängige Vorurteile abzubauen und sich zugleich wertgeschätzt und gebraucht zu fühlen. Diese Dienstleistenden betonten mitunter, dass sie männlich konnotierten Arbeiten nachgingen, um damit ihre Stellung als Mann – und nicht als ‚Schwächling‘ – herauszustellen. Auffällig ist, dass dies gerade bei Zivildienstleistenden der Fall war, die körperlichen Tätigkeiten nachgingen. Da viele dieser ‚Handwerkszivildienstleistenden‘ bereits vor ihrer Musterung in einem Handwerksbetrieb oder Ähnlichem gearbeitet hatten – sie also oftmals schon im Berufsleben standen<sup>441</sup> –, hatten sie womöglich bereits internalisiert, wie und welche Arbeitsbereiche gesellschaftlich geschlechtlich markiert waren.<sup>442</sup> Sie kamen daher nicht ohne vorherige Sozialisierung in ihre Beschäftigungsstelle, welche Tätigkeiten eher als männliche oder welche eher als weibliche galten.

Bemerkenswert ist jedoch, dass Oe. seine Dienstzeit nur im Zusammenhang mit seiner Arbeit als Handwerker als eine Geschichte von männlicher Anerkennung und Bekämpfung von Vorurteilen beschrieb. Seine Zeit als Erzieher und Betreuer erzählte er auf eine völlig andere Weise, und zwar als eine Geschichte einer erfolgreichen Bewältigung neuer Herausforderungen und des ständigen Lernens. In der Erziehungsarbeit habe er das „richtige Bild über die Schwierigkeit der Aufgaben in der Fürsorgeerziehung“<sup>443</sup> erhalten. Als Handwerker beschrieb sich Oe. als ‚Allrounder‘, der anfallende Reparaturen aller Art erledigen konnte – als Erzieher sah er sich jedoch als Lernenden.

---

<sup>439</sup> zivil 6 (1961) 8, S. 66.

<sup>440</sup> Ebd.

<sup>441</sup> Bernhard verweist darauf, dass das Einberufungssystem in den 1960er Jahren noch unausgereift war und vor allem zu wenig Personal vorhanden war, um die Anträge der Kriegsdienstverweigerer zu bearbeiten. So kam es zu überaus langen Bearbeitungszeiten, was dazu führte, dass viele Kriegsdienstverweigerer in der Zwischenzeit geheiratet hatten und/oder einen Beruf ergriffen hatten. Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 60.

<sup>442</sup> Zu geschlechtlich markierten und segregierten Berufswelten siehe: Julia Paulus: Berufene Arbeit.

<sup>443</sup> zivil 6 (1961) 8, S. 66.

Offenbar kam Oe. zwar mit eigenen Erwartungen sowie Vorstellungen von Heimkindern und deren familiären Hintergründen ins evangelische Kinder- und Jugendheim. Doch er erkannte, dass die „Bilder und Eindrücke“, die ihn in Stammheim erwarteten, nicht nur seine „Moral“, sondern auch die seiner Zivildienstkollegen „in ein anderes Licht, in ein besseres, verständigeres [rückten]“. <sup>444</sup> Gerade weil Oe. die Erziehungsarbeit und die evangelische Heimwelt unbekannt waren, scheint er sich also an den Werten und Normen orientiert zu haben, die ihm das fest angestellte Personal, die Diakonissen und Diakone, vermittelt hatten. Er nahm seine Rolle als unerfahrener Zivildienstleistender, der noch viel zu lernen hatte, an.

## 4. 1970er und 1980er Jahre: Integration in Zeiten des Umbruchs

### 4.1 Professionalisierungsschübe in der Ausbildung

In den 1970er Jahren stieg die Anzahl von Zivildienstleistenden stark an: <sup>445</sup> Leisteten im Jahr 1965 im Durchschnitt lediglich 1.416 Männer Zivildienst, waren es im Jahr 1971 bereits 6.149. 1973 waren es schließlich 10.640. Bis 1980 stieg die Anzahl auf 31.872. Politiker aller Parteien sowie Ministeriums- und Behördenmitarbeiter vermuteten einen direkten Zusammenhang zwischen den steigenden Verweigererzahlen und der Politisierung von jungen Menschen, die sich unter anderem in den Studenten- und Jugendprotesten, der Lehrlingsbewegung, einer politischen Radikalisierung der Gewerkschaftsjugend und der Jugendzentrumsbewegung äußerte. <sup>446</sup> Die Proteste waren für viele junge Menschen nicht nur der Versuch, Emanzipationsansprüche durchzusetzen und eine Demokratisierung institutioneller und gesellschaftlicher Strukturen zu erwirken, sondern auch Teil eines als modern und jugendlich empfundenen Lebensstils. <sup>447</sup> Insbesondere Angehörige der CDU/CSU und der SPD sahen in dem Anstieg der Kriegsdienstverweigererzahlen eine potenziell gefährliche, eine linksradikale Politisierung der Jugend. <sup>448</sup> Zudem befürchteten sie, dass der zunehmend populäre Zivildienst zu einer Schwächung der Bundeswehr und der Wehrbereitschaft der Bundesre-

---

<sup>444</sup> Ebd.

<sup>445</sup> Angaben nach Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 420.

<sup>446</sup> Siehe zu der Jugend- und Protestkultur u. a.: Andresen: Gebremste Radikalisierung; Andresen: Lehrlingsbewegung; Templin: Freizeit ohne Kontrollen; Siegfried: 1968.

<sup>447</sup> Schildt: Materieller Wohlstand, S. 52.

<sup>448</sup> Bernhard: Von Jesus Christus zu Karl Marx, S. 294.

publik führen könnte.<sup>449</sup> Die Bundestagsfraktionen wollten vor ihren Wählerinnen und Wählern nicht dastehen als eine Partei, die in politisch wie militärisch angespannten Zeiten die Sicherheit des Landes gefährdete. Zwar stritten vor allem Politiker mitunter noch heftig über neue Reformvorhaben, die das Zivildienstgesetz mal regressiver, mal liberaler ausgestalten sollten,<sup>450</sup> doch insgesamt hatte sich der Zivildienst als Institution fest etabliert.

Mit Blick auf die 1970er Jahre lassen sich mehrere miteinander korrespondierende Entwicklungen feststellen, die bereits in den 1960er Jahren eingesetzt hatten. Durch sie veränderten sich sowohl die Strukturen und Funktionsweisen von evangelischen Pflege- und Betreuungseinrichtungen als auch die Integration von Zivildienstleistenden und ihre Rolle im dortigen Mitarbeitergefüge im Laufe der 1970er Jahre grundlegend:

Eine erste Entwicklung waren tiefgreifende Wandlungsprozesse im christlichen religiös-kirchlichen Bereich, die sich in der Bundesrepublik und in anderen westeuropäischen Staaten vollzogen.<sup>451</sup> Insbesondere zeitgenössische Theologen und Soziologen nahmen diesen Prozess, in dessen Verlauf sich traditionelle christlich-konfessionelle Milieus auflösten, als fundamentale Säkularisierung wahr.<sup>452</sup> Im Zuge dieses „radikalen Wandels“<sup>453</sup> nahmen die Plausibilität und Akzeptanz kirchlicher Lehraussagen, die Autorität kirchlicher Würdenträger sowie die Anerkennung des Wertesystems der evangelischen Kirche sowohl gesamtgesellschaftlich als auch unter Protestanten und Kirchenmitgliedern ab.<sup>454</sup> Für viele Menschen verloren bisherige religiöse Riten und die Bindung an eine institutionalisierte Kirche an Relevanz in ihrem Alltag. Diese Transformation des Religiösen äußerte sich unter anderem in stark ansteigenden Kirchenaustrittszahlen, einer fallenden Taufquote und einem quantitativen Einbruch bei den Gottesdienstbesuchen.<sup>455</sup> Der Verlust kirchlich-religiöser Bindungen sowie die Diskrepanz zwischen kirchlichem Wertesystem und individuellen Wertvorstellungen führten jedoch nicht zu einem generellen gesellschaftlichen Bedeutungsverlust des

---

<sup>449</sup> Ebd.

<sup>450</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, dort Kap. 3.

<sup>451</sup> Wolfrum: Welt im Zwiespalt, S. 246–247.

<sup>452</sup> Siehe hierzu: Ziemann: Säkularisierung.

<sup>453</sup> Pollack: Religiöser und gesellschaftlicher Wandel, S. 31.

<sup>454</sup> Greschat: Protestantismus, S. 547.

<sup>455</sup> Siehe hierzu auch die Statistiken und Tabellen in Pollack: Religiöser und gesellschaftlicher Wandel, S. 36–43.

Religiösen.<sup>456</sup> Vielmehr individualisierten und pluralisierten sich nunmehr gesellschaftliche Glaubensvorstellungen und religiöse Praktiken.<sup>457</sup> Diese Entwicklung äußerte sich unter anderem in einem ‚Boom‘ und „Bedeutungsgewinn“ der New-Age-Bewegung und von esoterischen Strömungen.<sup>458</sup>

Die Säkularisierung ging mit einer gesellschaftlichen Liberalisierung und Pluralisierung von Lebensstilen und -entwürfen einher<sup>459</sup> – wenngleich es noch „Überhänge autoritärer und illiberaler Orientierungen“<sup>460</sup> gab. Vor dem Hintergrund des Bedeutungsverlustes kirchlicher Bindungen, von veränderten Familien- und Rollenbildern sowie neuen Berufsfeldern für Männer und einer zunehmenden Akzeptanz der Erwerbsarbeit von Frauen in den 1970er Jahren<sup>461</sup> verlor zudem der zumeist lebenslange diakonische Liebesdienst kontinuierlich an Attraktivität. Insbesondere junge Frauen hofften, eine (Teilzeit-)Arbeit zu finden, um sich finanziell unabhängig zu machen, sich selbst zu verwirklichen und soziale Kontakte zu knüpfen.<sup>462</sup> Über die Jahre hinweg entschieden sich daher immer weniger Frauen für ein Leben als Diakonisse, das ja in der Regel nur mit einem geringen Taschengeld vergolten wurde.<sup>463</sup> Auch Männer optierten seltener dafür, Diakon werden zu wollen.<sup>464</sup> Aus diesem Grund fehlte es evangelischen Einrichtungen zunehmend an konfessionsgebundenem Personal aus den eigenen Reihen, das sich an christlichen Pflegeverständnissen orientierte.

Die zweite Entwicklung, durch die wesentliche Wandlungsprozesse in evangelischen Einrichtungen angestoßen wurden, welche sich sowohl auf die Integration als auch die Rolle von Zivildienstleistenden auswirkten, korrespondierte mit den zuvor genannten Prozessen: Im Zuge der Studentenproteste und der Verflechtung protestantischer Gruppierungen mit den neuen sozialen Bewegungen seit Ende der 1960er Jahre politisierten sich in der Evangelischen Kirche und in protestantischen Milieus vor allem jüngere Mitglieder und ein Teil der Pfarrerschaft.<sup>465</sup> Dies führte zu einer innerkirchli-

---

<sup>456</sup> Schildt, Siegfried: Deutsche Kulturgeschichte, S. 357.

<sup>457</sup> Großbölting: Der verlorene Himmel, S. 176–179.

<sup>458</sup> Eitler: Privatisierung, S. 141–142, Zitat S. 142.

<sup>459</sup> Herbert: Liberalisierung; Rödder: Wertewandel.

<sup>460</sup> Herbert: Liberalisierung, S. 12.

<sup>461</sup> Siehe hierzu: Schlemmer: Befreiung; Paulus: Familienrollen; Doering-Manteuffel, Raphael: Epochenbruch.

<sup>462</sup> Oertzen: Teilzeitarbeit, S. 65–67; Bänziger: Materialism, S. 60.

<sup>463</sup> Benad: Dynamische Zeiten in Bethel, S. 210–212.

<sup>464</sup> Ebd.

<sup>465</sup> Hager: Westdeutscher Protestantismus.

chen Fraktionierung, Pluralisierung und Polarisierung theologischer sowie kirchenpolitischer Positionen bis in die 1990er Jahre hinein.<sup>466</sup> Protestantische Kreise, die sich bereits in den 1950er Jahren aus friedensethischen Erwägungen unter anderem in der „Ohne mich“-Bewegung engagiert hatten, gegen die atomare Bewaffnung der Bundeswehr protestiert hatten und nun auch Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende unterstützten, orientierten sich verstärkt an linkspolitischen Diskursen und organisierten und beteiligten sich öffentlich an Protestaktionen und -märschen, Demonstrationen, politischen Stellungnahmen und dem Verteilen von Flyern und Rundbriefen. Reguläre kirchliche Veranstaltungen mit Protestcharakter fanden immer öfter im öffentlichen Raum statt.<sup>467</sup> Der Wandel des Religiösen und der Politisierungsprozess innerhalb der Kirchen gingen folglich trotz einer gesellschaftlichen Säkularisierung mit einer zunehmenden Öffentlichkeit von Religion und der christlichen Kirchen einher.<sup>468</sup> Insbesondere Teile der jüngeren Pfarrerschaft, jüngere Gemeindemitglieder sowie Theologiestudierende und evangelische Studentengemeinden, die mitunter zu „politischen Agitationszentren“ wurden,<sup>469</sup> suchten für ihre Protestformen die Öffentlichkeit. Sie trugen sogleich durch ihre personellen Verflechtungen mit der Studentenbewegung und der neuen Friedensbewegung, die wesentlich von christlichen Gruppierungen getragen und geprägt wurde,<sup>470</sup> kultur- und gesellschaftskritische Ansichten in die Evangelische Kirche hinein.<sup>471</sup> Sie forderten von der Evangelischen Kirche unter anderem eine Demokratisierung ihrer Institutionen und Strukturen, eine Partizipation an Entscheidungsprozessen und eine stärkere öffentliche Positionierung zu tagespolitischen Themen.<sup>472</sup> Die Kirchenleitung bemühte sich, diesen Forderungen nachzukommen, indem sie beispielsweise nach neuen Konzepten für die kirchliche Jugendarbeit suchte und Themen aufgriff, die junge Kirchenmitglieder interessierten. Auf diese Weise flossen neue Themen, die sich unter anderem mit einem neuen gesellschaftli-

---

<sup>466</sup> Tripp: Fromm und politisch, S. 283; Bösch, Gieseke: Der Wandel des Politischen, S. 55–56.

<sup>467</sup> Bösch, Hölscher: Jenseits der Kirche, S. 20.

<sup>468</sup> Bösch, Hölscher: Die Kirchen im öffentlichen Diskurs, S. 25; Eitler: Privatisierung, S. 141.

<sup>469</sup> Hauschild: Evangelische Kirche, S. 58, S. 76. Zitat ebd., S. 77.

<sup>470</sup> Wiechmann: Sicherheit, S. 21; Kalden: Über Kreuz in der Raketenfrage.

<sup>471</sup> Lepp: Zwischen Konfrontation und Kooperation, S. 371.

<sup>472</sup> Ebd., S. 374.

chen sowie kirchlichen Umgang mit Sexualität oder dem Verhältnis von armen und reichen Ländern befassten, in die Jugendarbeit ein.<sup>473</sup>

Die Politisierung insgesamt, besonders die linkspolitischen, antiautoritären Ansichten und die Akzeptanz von marxistischen Theorien bei vielen jüngeren Protestanten und einer jüngeren Pfarrergeneration führten jedoch zu einer zunehmenden Polarisierung:<sup>474</sup> Vor allem die Fragen zur NATO-Aufrüstung und zu Atomwaffen spalteten Landeskirchen, Kirchengemeinden und kirchliche Gremien und legten deren innere Zerrissenheit offen bzw. förderten diese.<sup>475</sup> Bei der Führungsebene der organisierten Evangelischen Kirche, aber auch bei einem Großteil der gläubigen Protestanten in der Bundesrepublik stießen sowohl die als radikal wahrgenommenen Ansichten als auch die politischen Aktionsformen friedensaktivistischer Gruppierungen auf Kritik oder gar Widerstand.<sup>476</sup> Aufgrund dieses Widerstandes bewirkte der Protest gegen starre Hierarchien und gegen nicht nachvollziehbar wahrgenommene Entscheidungsprozesse innerhalb kirchlicher Gremien und Institutionen kaum sofortige Veränderungen.<sup>477</sup> Eher zeichneten sich die „kirchlich-theologischen Mentalitäten“<sup>478</sup> der Führungsebene der Evangelischen Kirche durch eine Kontinuität bis in die 1980er Jahre aus. Jedoch beeinflussten christliche Protestgruppen gesellschaftliche und kircheninterne Diskurse und waren damit Vorreiter eines institutionellen und religiös-mentalenen Wandlungsprozesses.<sup>479</sup> Nicht zuletzt führte ein generationeller Wandel des Kirchenpersonals auf Gemeindeebene, durch den eine von den Ansichten der Studentenbewegung und der neuen sozialen Bewegungen geprägte Mitarbeiterschaft kirchliche Ämter übernahm, dazu, dass einige der in den 1960er und 1970er Jahren erfolglos geforderten Veränderungen ab den späten 1970er Jahren und verstärkt in den 1980er Jahren nach und nach in die kirchlichen Institutionen einfließen und von antiautoritären Strömungen getragene Reformen durch eine junge Generation „von unten“ herbeigeführt wurden.<sup>480</sup>

---

<sup>473</sup> Schwab: Evangelische Jugendarbeit, S. 193.

<sup>474</sup> Greschat: Protestantismus, S. 576–579.

<sup>475</sup> Conze: Modernitätsskepsis, S. 232.

<sup>476</sup> Siegfried: 1968, S. 216; Lepp: Zwischen Konfrontation und Kooperation, S. 371.

<sup>477</sup> Siehe zu den ausbleibenden Strukturreformen u. a.: Kaminsky: Reformversuch; Hey: Kommunalreform.

<sup>478</sup> Hauschild: Evangelische Kirche, S. 62.

<sup>479</sup> Ziemann: Säkularisierung, S. 34.

<sup>480</sup> Hauschild: Evangelische Kirche, S. 62; Schildt, Siegfried: Deutsche Kulturgeschichte, S. 358.

Eine weitere Entwicklung, die bereits in den 1960er Jahren einsetzte und ihren Höhepunkt Mitte der 1970er Jahre überschritt, war der Ausbau des Sozialstaates. Seine Glanzzeit<sup>481</sup> dauerte bis Ende der 1960er Jahre und seinen Zenit<sup>482</sup> erreichte er um das Jahr 1974. Vor allem das Inkrafttreten des Bundessozialhilfegesetzes im Jahr 1961 beeinflusste die sozial- und wohlfahrtsstaatliche Entwicklung. Mit dem Gesetz wurden nicht nur die freien Wohlfahrtsverbände in den bundesdeutschen Sozialstaat integriert, sondern auch eine Vielzahl neuer Dienste, Versorgungsprogramme und Betreuungs- und Pflegestandards geschaffen.<sup>483</sup> Im Zuge dieses Prozesses etablierte sich ein „Sozialstaatsmilieu“, das unter anderem aus Sozialarbeitern, Psychologen und Therapeuten bestand.<sup>484</sup> Wie Institutionen aller Wohlfahrtsverbände profitierten auch evangelische Einrichtungen von der finanziellen Prosperität und der engen Einbindung in den Sozialstaat, die ihnen ermöglichten, ihre Pflege- und Betreuungsangebote auszubauen und mehr Personal einzustellen. Die Folge war eine „beispiellose Expansion“ der konfessionellen Wohlfahrtspflege.<sup>485</sup>

Die Integration in sozialstaatliche Strukturen und die Professionalisierung der Berufe im Pflege- und Gesundheitsbereich führten aus Sicht zeitgenössischer Theologen jedoch zu einem ihrer Meinung nach problematischen „theologischen Kompassverlust“ der Diakonie.<sup>486</sup> Zugleich befürchteten Kritiker der jeweiligen freien Wohlfahrtsverbände eine Abhängigkeit von staatlichen finanziellen Förderungen und Zuschüssen, eine Unterwerfung unter staatliche Kontrolle bei der Vergabe finanzieller Mittel, eine Bürokratisierung interner Strukturen und damit einhergehend einen Profilverlust.<sup>487</sup> Diakonische Einrichtungen spürten zunehmend, wie die Modernisierung staatlicher Pflege- und Betreuungseinrichtungen und die Professionalisierung ihrer Mitarbeitenden zu einer Bedrohung für religiös legitimierte Pflege- und Betreuungsverständnisse und damit für die Existenz traditioneller evangelischer Einrichtungen geworden waren. Auf dem diakonischen Kongress von 1966 warnten einige Kirchenvertreter gar davor, man dürfe nicht „museumsreif“<sup>488</sup> werden. In den folgenden Jahren strebte die Diako-

---

<sup>481</sup> Kaelble: Sozialgeschichte, S. 340.

<sup>482</sup> Hockerts: Sozialstaat, S. 181–204.

<sup>483</sup> Jähnichen: Reformmodell, S. 182.

<sup>484</sup> Kaelble: Sozialgeschichte, S. 343, Zitat ebd.

<sup>485</sup> Föcking: Fürsorge, S. 504, Zitat ebd.

<sup>486</sup> Ziemann: Säkularisierung, S. 8–9, Zitat S. 9.

<sup>487</sup> Föcking: Fürsorge, S. 505.

<sup>488</sup> Jähnichen: Reformmodell, S. 183.



nie daher ihre umfassende Modernisierung an, die von der fachlichen Qualifizierung bis hin zu einem neuen Selbstverständnis diakonischen Handelns reichen sollte. Evangelische Pflege- und Betreuungseinrichtungen entwickelten sich zu zeitgenössisch modernen Dienstleistungsunternehmen.

Durch die Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 1973/74 und eine Legitimationskrise des Sozialstaates,<sup>489</sup> dessen wohlfahrtsstaatliche Leistungen auf ständig neue soziale Problemlagen trafen oder diese selbst hervorriefen,<sup>490</sup> geriet der Sozialstaat in eine Krise.<sup>491</sup> Diese führte zu einer Umbruchphase in der Sozialpolitik,<sup>492</sup> die dadurch gekennzeichnet war, dass die Bundesregierungen seit der zweiten Hälfte der 1970er Jahre versuchten, sozialstaatliche Leistungen und wohlfahrtsstaatliche Sicherungssysteme zu konsolidieren und an neue (welt-)wirtschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen.<sup>493</sup> Dazu gehörte auch eine restriktivere Fiskalpolitik.<sup>494</sup> Von dieser waren auch wohlfahrtsstaatliche Leistungen betroffen. Die Umbruchphase der Sozialpolitik bedeutete keineswegs, dass in den 1970er und 1980er Jahren nicht dennoch neue soziale Leistungen beispielsweise für Familien<sup>495</sup> oder Gesetzesvorhaben wie das von Wohlfahrtsverbänden stark kritisierte Heimgesetz<sup>496</sup> von 1974 umgesetzt wurden. Dennoch zielte die Sozialpolitik des Bundes und der Länder fortan in vielen Bereichen wie beispielsweise der Sozialhilfe, Zuschüssen zu Kuren und der Ausbildungsförderung darauf ab, Leistungen zu kürzen oder zumindest die finanziellen Ausgaben für bereits bestehende soziale Leistungen möglichst gering zu halten.<sup>497</sup> Ab Mitte der 1970er Jahre standen Pflege- und Betreuungseinrichtungen deswegen zunehmend in Konkurrenz zueinander, beispielsweise um staatliche Fördermittel. Zugleich bewarben sich in vielen dieser Einrichtungen immer mehr Kriegsdienstverweigerer auf eine Stelle eines Zivildienstleistenden. Durch den vergleichsweise kostengünstigen Einsatz von Zivildienstleistenden konnten vor allem Altenheime trotz der Austeritätspolitik ihr ambulantes Betreuungsangebot ausbauen.<sup>498</sup> Zivildienstleistende wurden somit zu einem bedeutenden

---

<sup>489</sup> Süß: Wohlfahrtsstaat, S. 110.

<sup>490</sup> Hockerts: Sozialstaat, S. 196; Kramer: Neue soziale Bewegungen, S. 233.

<sup>491</sup> Kaelble: Sozialgeschichte, S. 344.

<sup>492</sup> Süß: Wohlfahrtsstaat, S. 95.

<sup>493</sup> Süß: Soziale Sicherheit, S. 170–171.

<sup>494</sup> Süß: Wohlfahrtsstaat, S. 96, S. 112.

<sup>495</sup> Süß: Soziale Sicherheit, S. 170; Kramer: Neue soziale Bewegungen.

<sup>496</sup> Kramer: Verrechtlichung.

<sup>497</sup> Süß: Der keynesianische Traum, S. 125–129.

<sup>498</sup> Matron: Offene Altenhilfe, S. 226–237.

Faktor für Pflege- und Betreuungseinrichtungen, um auch in finanziell schwierigen Zeiten expandieren zu können.

Vor dem Hintergrund dieser drei Entwicklungen – einer Auflösung konfessioneller Milieus und einer damit einhergehenden Transformation des Religiösen, einem ‚Linksruck‘ innerhalb der Evangelischen Kirche und diakonischer Einrichtungen sowie der sich wandelnden Sozialpolitik – fand innerhalb von evangelischen Pflege-, Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen ein grundlegender Transformationsprozess der Mitarbeiterzusammensetzung statt.<sup>499</sup> Es gab zwar regionale Unterschiede in der Geschwindigkeit des Transformationsprozesses, doch zeichnete sich regionsübergreifend ab, dass die traditionelle Arbeiterschaft, zu denen vor allem Diakonissen und Diakone, aber auch andere konfessionsgebundene Mitarbeitende gehörten, einen immer geringeren Anteil an der gesamten Arbeiterschaft stellten.<sup>500</sup> Indem sich die Kräfteverhältnisse zwischen dem traditionell religiös ausgebildeten Personal einerseits und dem weltlichen Personal andererseits verschoben, kam es auch zu einem Umbruch im Arbeitsalltag in evangelischen Einrichtungen. Christlich-diakonische Weltanschauungen und Arbeitsweisen, die auf Erfahrungswissen und Learning by Doing aufbauten, verloren in evangelischen Einrichtungen gegenüber fachlich-geschultem Expertenwissen an Dominanz.<sup>501</sup> Gegenüber den bisherigen religiös geprägten Arbeits-, Dienst- und Pflegeverständnissen setzte sich zunehmend sogenanntes Expertenwissen durch, das durch den vermehrten Einsatz von Ärzten, Heilerzieherinnen und -erziehern, Psychologinnen und Psychologen und professionellen Therapeutinnen und Therapeuten sowie weiterem Personal weiterer Fachrichtungen Eingang in evangelische Einrichtungen fand.<sup>502</sup> Eine „Verwissenschaftlichung des Sozialen“<sup>503</sup> lässt sich zwar bereits in früheren Jahrzehnten auch im Bereich der Heimwelten, von Pflege- und Betreuungseinrichtungen ausmachen, doch ab den 1970er Jahren verdrängten schulisch oder universitär ausgebildete Experten langsam, aber stetig sowohl in ihrer Anzahl bisherige traditionell-konfessionelle Mitarbeitergruppen als auch in ihrer Deutungshoheit, wie mit alten, kranken sowie geistig und/oder körperlich behinderten Menschen umgegan-

---

<sup>499</sup> Schmuhl, Winkler: Aufbrüche und Umbrüche, S. 45.

<sup>500</sup> Benad: Dynamische Zeiten in Bethel; Kaminsky: Einleitung.

<sup>501</sup> Schrapper: Sozialpädagogik; Jähnichen: „Zucht“.

<sup>502</sup> Randzio: Dienstgemeinschaft.

<sup>503</sup> Raphael: Die Verwissenschaftlichung des Sozialen.

gen werden sollte.<sup>504</sup> Durch die Verweltlichung des Personals und dessen Dienst- und Arbeitsverständnisse entfremdeten sich zudem diakonische Einrichtungen von klassischen kirchlich-pastoralen Handlungsweisen und Semantiken.<sup>505</sup> Das Miteinander von traditionellen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden der neuen Professionen war spannungsreich und führte oftmals zu Konflikten, wenn es darum ging, wie Patientinnen und Patienten, Heimbewohnerinnen und -bewohner, Fürsorgezöglinge und andere Schutz- sowie Pflegebefohlene betreut und gepflegt werden sollten.<sup>506</sup> Mithin ging es auch um die Frage, worin zukünftig eigentlich noch das spezifisch Christliche der diakonischen und evangelischen Einrichtungen liegen sollte.<sup>507</sup>

In dieser Zeit, in der evangelische Einrichtungen und ihre Mitarbeiterschaft massive Umbrüche erlebten, stieg die Anzahl von Kriegsdienstverweigerern.<sup>508</sup> Durch Mund-zu-Mund-Propaganda, die Studentenproteste, ehemalige Zivildienstleistende und Aufklärungskampagnen von Kriegsdienstgegnern erlebte der Zivildienst einen zuvor nicht absehbaren Zulauf von Kriegsdienstverweigerern. Womöglich nicht zuletzt aufgrund des langjährigen friedenspolitischen Engagements der Evangelischen Kirche, die Zivildienstleistende bereits seit Anfang der 1960er Jahre politisch als auch unmittelbar in Beratungsstellen vor Ort unterstützt hatte, sowie des politischen Linksrucks insbesondere vieler junger evangelischer Pfarrer und Kirchenmitglieder seit Ende der 1960er Jahre waren evangelische Einrichtungen für viele Zivildienstpflichtige potenziell attraktive Dienststellen.<sup>509</sup> Mitten in den Transformationsprozess, der sich in konfessionellen Einrichtungen vollzog, strömten statt wenigen Hundert nunmehr einige Tausend Kriegsdienstverweigerer in die Beschäftigungsstellen. Dienstleistende der 1970er Jahre fanden in evangelischen Beschäftigungsstellen nicht mehr ein weitestgehend homogenes konfessionelles Mitarbeitermilieu vor, welches in den 1960er Jahren Zivildienstleistende in ihre Reihen integriert und ihnen diakonische Ideale vermittelt hatte.<sup>510</sup> Die Mitarbeiterschaft, die Zivildienstleistende in den 1970er Jahren kennenlernten, war mittlerweile heterogen; wobei gerade die neuen Berufsgruppen noch dabei waren, sich

---

<sup>504</sup> Jähnichen: Reformmodell.

<sup>505</sup> Ziemann: Säkularisierung, S. 9.

<sup>506</sup> Schmuhl: Lebensbedingungen, S. 160.

<sup>507</sup> So war die Rede von einem „theologischen Kompassverlust“: Ziemann: Säkularisierung, S. 9; Friedrich: Demokratisierung, S. 147.

<sup>508</sup> Siehe Tabelle 1 auf Seite 8 dieser Arbeit.

<sup>509</sup> Siehe zur prozentualen Verteilung von Arbeitsplätzen für Zivildienstleistende je nach Organisation die Tabelle 2 auf Seite 8 dieser Arbeit.

<sup>510</sup> Schmuhl: Erziehungsarbeit, S. 4.

selbst innerhalb der beruflich-sozialen Ordnungen zu positionieren. Vor allem waren Zivildienstleistende mit unterschiedlichsten Dienst- und Pflegeverständnissen konfrontiert und versuchten, ihren Platz innerhalb der komplexen und konfliktbehafteten Prozesse in ihren Dienststellen zu finden.

Evangelische Beschäftigungsstellen standen mithin vor der Frage, wie sie in dieser Gemengelage Zivildienstleistende integrieren wollten. Letztere waren aufgrund einer großen Personalnot in vielen Pflege- und Betreuungseinrichtungen unverzichtbar geworden. Grundsatzdiskussionen wie die in den 1960er Jahren, nach welchen Kriterien Bewerber ausgewählt werden sollen, führten Leiter von evangelischen Beschäftigungsstellen daher kaum noch – zumindest finden sich keine Quellen dazu, die dies belegen würden. Statt der Frage, welcher Bewerber aufgenommen werden sollte und welcher nicht, ging es jetzt um die Frage, wie Zivildienstleistende, die man aufgenommen hatte, fachlich auf ihren Dienst vorbereitet und in die heterogene Mitarbeiterschaft aufgenommen werden könnten. Dies gehörte auch aus Sicht von vielen Zivildienstleistenden zu den drängendsten Fragen.

Der wachsende Einfluss von Experten und die damit verbundene Professionalisierungstendenz im Pflegesektor führten zu langwierigen und durchaus kontroversen Diskussionen innerhalb der Diakonie darüber, wie das bisherige traditionelle diakonische Personal, lediglich angeleitete Hilfskräfte und eben auch Zivildienstleistende zukünftig ausgebildet werden sollten, um den Aufgaben in den jeweiligen Einrichtungen gewachsen zu sein. Einige Vertreter evangelischer Wohlfahrtseinrichtungen bemühten sich zwar, den Kern des christlich-diakonischen Dienst- und Pflegeideals gegenüber den Professionalisierungsbemühungen zu bewahren, doch auch zwischenzeitliche Erfolge konnten nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Prinzip vom alltäglichen Lernen durch Erfahrung und Beobachtung ausgedient hatte. Das (Experten-)Wissen in den Bereichen Altenpflege, Erziehung, Betreuung behinderter Menschen und im Bereich der Psychiatrie verankerte sich in nur wenigen Jahren im Arbeitsalltag konfessioneller Einrichtungen. Einrichtungsleiter befürchteten deswegen, dass konfessionelle Einrichtungen ohne adäquate Ausbildungskonzepte für viele potenzielle Arbeitnehmer zukünftig unattraktiv werden würden und von staatlichen oder privaten Einrichtungen überholt werden würden, was die Qualität der Pflege und Betreuung betraf. Diese Entwicklung hatte auch einen Einfluss auf die Einstellungspraxis evangelischer Ein-

richtungen. Statt wie in den Anfangsjahren des Zivildienstes darauf zu achten, dass möglichst nur konfessionsgebundene Personen eingestellt wurden, stellten evangelische Einrichtungen von nun an gezwungenermaßen vermehrt auch konfessionslose oder zumindest nicht tiefreligiöse Männer ein. Die Konfessionszugehörigkeit verlor damit aus Sicht evangelischer Dienststellen jedoch mitnichten ihre Relevanz. Doch statt diese bereits im Bewerbungsverfahren als Voraussetzung zu verlangen, fragten sich konfessionelle Einrichtungen, wie konfessionsungebundenen Mitarbeitenden, zu denen Zivildienstleistende gezählt wurden, zumindest ein Mindestmaß an christlichen Idealen vermittelt werden könne.<sup>511</sup> Wie bereits in den 1960er Jahren nahmen Einführungslehrgänge für Zivildienstleistende hierbei eine Schlüsselrolle ein.

Bildeten evangelische Beschäftigungsstellen in den 1960er Jahren ihre Zivildienstleistenden nur sporadisch und zumeist freiwillig aus, weil es keinen gesetzlichen Zwang dazu gab, änderte sich dies unter den neuen Vorzeichen in den 1970er Jahren grundlegend. Dabei dürften generelle Debatten, die Politiker, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände sowie Gewerkschaften rund um das Thema Berufsausbildung junger Menschen führten einen nicht unwesentlichen Einfluss gehabt haben.<sup>512</sup> Mit dem Berufsbildungsgesetz von 1969 endeten kontroverse Debatten darum, wie Berufseinsteiger künftig ausgebildet werden sollten, mitnichten. Doch zeichnete sich eine „Bedeutungszunahme der Wissenschaft auch im Bereich der Berufsbildung“<sup>513</sup> ab. Während der Reformbemühungen hatten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, Politiker und Gewerkschaften vor allem Industrie- und Handwerksberufe im Fokus.<sup>514</sup> Wie auch in diakonischen Einrichtungen galt in diesen Branchen bis dahin das Credo „Vormachen“ und „Nachmachen“ in der Ausbildung. Dies unterstreicht, dass die Suche von evangelischen Einrichtungen nach einem Ausbildungskonzept für Zivildienstleistende und andere Mitarbeitergruppen in einem allgemeinen gesellschaftlich-politischen Reformklima stattfand, in dem darum gerungen wurde, welche Relevanz Expertenwissen gegenüber Erfahrungswissen in der Ausbildung junger Menschen haben sollte.

Anfangs scheuten sich Verantwortliche der Diakonie und der Evangelischen Kirche davor, das Ideal des Anlernens junger Menschen durch erfahrene Mitarbeitende aufzu-

---

<sup>511</sup> Henkelmann, Kunter: Diakonie und Caritas im Traditionsabbruch, S. 86.

<sup>512</sup> Siehe dazu u. a. Andresen: Strukturbruch in der Berufsausbildung.

<sup>513</sup> Andresen: Strukturbruch in der Berufsausbildung, S. 164.

<sup>514</sup> Siehe dazu ebenfalls u. a. Andresen: Strukturbruch in der Berufsausbildung.

geben: In einem Vermerk für den Präsidenten des Diakonischen Werkes, Theodor Schober, der zur Vorbereitung auf die Synode der Evangelischen Kirche vom 18. bis 21. Februar 1971 dienen sollte, hieß es zwar, Zivildienstleistende „sind keine Fachleute“ und ein „Ausbau der Lehrgänge“ für Zivildienstleistende solle angestrebt werden,<sup>515</sup> doch von einer allgemeinen Selbstverpflichtung, Zivildienstleistende auszubilden, war noch keine Rede. Stattdessen sollten die jeweiligen „Einrichtungen auf eine gesunde quantitative Relation zwischen EDL [Ersatzdienstleistenden, N. K.] und qualifizierten Mitarbeitern achten“<sup>516</sup>. Offenbar wollten die Vertreter der Synode am Prinzip festhalten, dass Zivildienstleistende lediglich im Alltag von erfahrenen Mitarbeitenden angelernt wurden.

Zwei Jahre später trafen sich die Referenten für Aufgaben des Friedensdienstes in Hannover zu einer Konferenz. Nur wenige Monate bevor der Bundestag das Zivildienstgesetz reformierte und darin festhielt, dass die „Dienstleistenden [...] zu Beginn ihres Dienstes in Lehrgängen 1. über Wesen und Aufgaben des Zivildienstes [...] und 2. in die Tätigkeiten, für die sie vorgesehen sind, angemessen eingeführt werden [sollen]“<sup>517</sup>, hatten sich auch die teilnehmenden Kirchenvertreter darauf geeinigt, alle Zivildienstleistenden in Einrichtungen der Diakonie, der Evangelischen Kirche, der Inneren Mission und des Hilfswerkes künftig auszubilden. Der Konferenzleiter, Kirchenrat Eitel, protokollierte, dass die Konferenzmitglieder übereinstimmend für eine „stärkere Verpflichtung zu Einführungskursen“<sup>518</sup> plädiert hatten. Die Anwesenden wussten, dass die „richtige Organisation der Lehrgänge [...] noch einige Arbeit verursachen [wird]“. Der wohl wesentlichste Grund dafür war, dass Kapazitäten für die Lehrgänge massiv ausgebaut werden mussten, da es zum einen bisher nur wenige Lehrgänge gab und es zum anderen auf absehbare Zeit immer mehr Zivildienstleistende geben würde, die alle in solchen Lehrgängen untergebracht werden mussten. An „die Einführungskurse müssen die Einrichtungen erst gewöhnt werden“, erkannten daher die Konferenzmitglieder mit Blick auf ihre früheren Versäumnisse in dieser Sache.

Im Kern verabschiedeten sich evangelische Beschäftigungsstellen damit von ihrem tradierten Ausbildungskonzept für Zivildienstleistende, das statt eines schulisch-

---

<sup>515</sup> ADE, HGSt, 8423, Vermerk für Präsident Theodor Schober vom 17.2.1971.

<sup>516</sup> Ebd.

<sup>517</sup> § 25a des Zivildienstgesetzes vom 18. August 1973.

<sup>518</sup> Dieses und die folgenden Zitate: LKAW, 416, Protokoll der Konferenz vom 22.6.1973.

theoretischen eine hauptsächlich praktische Ausbildung vorsah. Noch war aber völlig offen, wie die Einführungslehrgänge konkret inhaltlich und organisatorisch gestaltet werden sollten. Dies lag nicht zuletzt daran, dass es innerhalb der Evangelischen Kirche und diakonischer Einrichtungen unterschiedliche Standpunkte gab, wie mit Zivildienstleistenden generell umzugehen sei. Dabei prallten zwei Standpunkte aufeinander: Einige evangelische Kirchenvertreter, die sich seit Jahrzehnten friedenspolitisch engagierten und zu jenem Teil der Evangelischen Kirche gehörten, die sich zunehmend an linkspolitischen Diskursen und Protesten beteiligten, unterstützten Zivildienstleistende nicht nur im Arbeitsalltag, sondern sympathisierten mit ihren politischen Zielen und ermöglichten Dienstleistenden, politische Aktionen in ihrer Freizeit durchzuführen. Zu diesen Vertretern gehörte namentlich Pfarrer Hermann Schäufele, der in der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer tätig war, deren Vorsitzender er von 1969 bis 1971 und von 1974 bis 1979 war.<sup>519</sup> Schäufele galt einigen in der Evangelischen Kirche aufgrund seines Engagements als progressiv.<sup>520</sup> Dies erschwerte manche Debatte mit konservativen Leitern von Einrichtungen, die an traditionellen Mitarbeiterhierarchien und diakonischen Idealen festhalten wollten.<sup>521</sup> Die hitzigen Debatten, die Pastoren, Pfarrer und andere Kirchenvertreter führten, verliefen vor dem Hintergrund einer Politisierung und Polarisierung theologischer Positionen und eines damit einhergehenden Richtungsstreites darüber, wie die Evangelische Kirche auf die umfassenden kircheninternen sowie gesellschaftlichen Wandlungsprozesse reagieren sollte, zu denen unter anderem eine als bedrohlich wahrgenommene Säkularisierung, neue Familienmodelle und noch ungeklärte Fragen zur Rolle der Evangelischen Kirche in einer globalisierten Welt gehörten.<sup>522</sup>

Zivildienstleistende in evangelischen Einrichtungen nutzten die Chance, dass sich ihre Vorgesetzten noch nicht auf Inhalte und eine organisatorische Umsetzung der geplanten Einführungskurse einigen konnten, um ihrerseits Forderungen zu stellen, wie diese aus ihrer Sicht gestaltet werden sollten. Um sich untereinander auszutauschen und vor allem um Gehör bei ihren Vorgesetzten zu finden, gründeten Zivildienstleistende Ausschüsse, hielten Versammlungen ab oder organisierten sogar regionale als auch über-

---

<sup>519</sup> Eberhardt: Betreuung der Kriegsdienstverweigerer.

<sup>520</sup> ADE, HGSt, 8423, Vermerk vom 13.3.1969.

<sup>521</sup> Ebd.

<sup>522</sup> Großbölting: Der verlorene Himmel; Siegfried: 1968; Heinemann: Debatten; Strümpfel: Theologie; Lepp: Einleitung.

regionale Zusammenkünfte und Konferenzen. Gerade auf den regionalen und überregionalen Zivildiensttreffen, deren Veranstalter zumeist sogenannte Selbstorganisationen waren, diskutierten die Teilnehmer allerdings oft weniger über den Zivildienst und die Arbeit in ihren Beschäftigungsstellen als hauptsächlich über Themen wie die bundesrepublikanische Außen- und Militärpolitik und insbesondere über das Thema Kriegsdienstverweigerung.<sup>523</sup> Evangelische Zivildienststellen beäugten solche größeren Treffen von Zivildienstleistenden und die im Umfeld solcher Veranstaltungen stattfindenden Protestaktionen von Zivildienstleistenden, die Flugblätter verteilten, vor Bundeswehrkasernen protestierten und Infostände in Fußgängerzonen aufstellten, meist kritisch. Mögliche „Gefahren“ für die Einrichtungen selbst, „die von der Politisierung der Ersatzdienstleistenden ausgehen“, hielt man allerdings in der Evangelischen Kirche „für nicht sehr gravierend“.<sup>524</sup> Vermutlich waren evangelische Dienststellen deswegen wenig besorgt, weil die Aktionen eher gegen Bundesbehörden, Bundespolitiker und militärische Einrichtungen gerichtet waren als gegen Beschäftigungsstellen für Zivildienstleistende. Allerdings störten solche politischen Aktionen aus ihrer Sicht das friedliche Miteinander innerhalb der jeweiligen Beschäftigungsstelle, weshalb Zivildienstleistende an solchen Aktionen gehindert werden sollten. Darüber hinaus befürchteten einige Einrichtungsleiter, dass in der Bevölkerung und bei Politikern der Eindruck entstehen könne, dass sich evangelische Dienststellen mit politischen Ansichten und Aktionen ihrer Zivildienstleistenden solidarisieren würden.<sup>525</sup>

Oft vermengten sich in den Forderungen von Zivildienstleistenden, die sich organisierten, mehrere thematische Anliegen miteinander. Die Teilnehmer einer Tagung für Zivildienstleistende aus Norddeutschland, die im November 1973 von der Hamburger EAK veranstaltet wurde, verabschiedeten eine Resolution, in der sie unter anderem ein „Recht auf eine qualifizierte dreimonatige Ausbildung“ einforderten, die sich „an den Anforderungen der späteren Praxis“ und „der politischen Problematik des Zivildienstes zu orientieren [hat]“.<sup>526</sup> Zugleich erwarteten sie ein Mitspracherecht bei der Umsetzung der Ausbildung und den politischen Themensetzungen, indem „Vertretern der

---

<sup>523</sup> Siehe dazu beispielsweise die Flugblätter und in wenigen Auflagen selbst publizierten Hefte der „Info“ der Selbstorganisation der Zivildienstleistendengruppe Hamburg, die im Hamburger Staatsarchiv archiviert sind: StAHH, 136-3, 503.

<sup>524</sup> ADE, HGSt, 8423, Vermerk für Herrn Dr. Müller-Schöll vom 30.9.1968.

<sup>525</sup> ADE, HGSt, 8423, Vermerk vom 13.3.1969.

<sup>526</sup> Diese und die folgenden Zitate aus der Resolution: LKAK, 13.55, 14, Resolution vom 8.11.1973.



Selbstorganisation (SO) der ZDL [Zivildienstleistenden, N. K.] die gleichberechtigte Mitwirkung“ ermöglicht werden solle. „Dringend erforderlich“ war nach Ansicht der unterzeichnenden Zivildienstleistenden zudem „eine gewerkschaftliche Mißbrauchskontrolle, die verhindert, daß ZDL die Arbeitsplätze ihrer Kollegen gefährden.“ Ihr Eindruck war, dass die zu dieser Zeit „rund 10 000 ZDL [...] einer überall einsetzbaren Reservearmee billiger Arbeitskräfte mit lohndrückender Funktion gleich[kommen]“. Um „nicht als Streikbrecher [zu] dienen“, forderten die Unterzeichnenden, dass „ihnen das Streikrecht zuerkannt“ wird. Die Resolution unterstreicht, wie sehr sich die gesamtgesellschaftliche Politisierung vieler junger Menschen auch im Zivildienst bemerkbar machte. Forderungen nach Qualifizierungsstandards und Ausbildungsmöglichkeiten sowie nach Demokratisierung, Partizipation und Emanzipation von als starr empfundenen gesellschaftlichen und institutionellen Strukturen wurden dadurch auch bei Zivildienstleistenden in evangelischen Einrichtungen laut.

Insgesamt waren groß angelegte politische Aktionen von Zivildienstleistenden zwar publikumswirksam und provozierten insbesondere bei Politikern zumeist ablehnende Reaktionen, doch in ihren Beschäftigungsstellen bewirkten sie eher wenig.<sup>527</sup> Einflussreicher waren dagegen lokale Ausschüsse, die von Zivildienstleistenden gegründet wurden, die in ein und derselben Beschäftigungsstelle arbeiteten. Dienstleistende organisierten solche Gremien, die wohlgernekt weder gesetzlich vorgesehen waren noch irgendwelche rechtlichen Befugnisse hatten, wenn sie etwas an ihren Beschäftigungsstellen zu bemängeln hatten oder an einrichtungsinternen Planungen, die etwas mit dem Zivildienst zu tun hatten, mitwirken wollten.

Solche Ausschüsse bildeten auch Zivildienstleistende in evangelischen Einrichtungen. Der Ausschuss für Einführungslehrgänge der Betheler Zivildienstleistenden trat zum Beispiel 1974 zum ersten Mal zusammen. Sein inoffizieller Sprecher, Malte Berg<sup>528</sup>, regte in einem Schreiben an die Betheler Rechtsabteilung und den dortigen Zivildienstbeauftragten Michaelis an, eine „Gesprächsrunde zu [sic] Planung der Einführungslehrgänge“<sup>529</sup> abzuhalten, an der alle Beteiligten – von der Einrichtungsleitung über die Verwaltungsmitarbeiter bis hin zu den Zivildienstleistenden – teilnehmen sollten. Da die Teilnahme an Zivildienstausschüssen nicht obligatorisch war und sie for-

---

<sup>527</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 401–404.

<sup>528</sup> Pseudonym.

<sup>529</sup> HAB, Zivi 27, Schreiben des Ausschusses für ZDL-Einführungslehrgänge vom 27.6.1974.

mal weder gesetzliche Pflichten noch Befugnisse hatten, lösten sich die Ausschüsse mitunter genauso schnell auf, wie sie entstanden waren. Der unverbindliche und formlose Charakter solcher Ausschüsse zeigt sich in diesem Fall auch darin, dass seine Eigenbezeichnung ständig wechselte zwischen Ausschuss für ZDL-Einführungslehrgänge, Ausschuss für Ausbildung und Einführungslehrgang und Ausschuss für Ausbildung und Einführung. Daher wusste man seitens der Beschäftigungsstelle zunächst wenig mit Bergs Schreiben anzufangen.

Nachdem Berg im Namen des Ausschusses mehrere Schreiben versendet hatte, reagierte Peter Fricke, der in der Abteilung für Fort- und Weiterbildung arbeitete, irritiert. Er kontaktierte den zuständigen Zivildienstbeauftragten und teilte ihm mit, dass bei der Abteilung für Fort- und Weiterbildung ein Schreiben eingegangen war, das der Zivildienstleistende Malte Berg unterzeichnet hatte.<sup>530</sup> Fricke informierte den Zivildienstbeauftragten, dass Berg „im Auftrage eines Ausschusses für Ausbildung und Einführung [schreibt]“. Dieser Ausschuss war Fricke jedoch völlig unbekannt, weshalb er den Zivildienstbeauftragten eher fragend als konstatierend schrieb: „Vermutlich ist das ein Ausschuß, den die Zivildienstleistenden gegründet haben.“

Fricke stand dem anfangs allen noch weitgehend unbekanntem Ausschuss der Zivildienstleistenden von Beginn an ablehnend gegenüber. Grund hierfür war, dass sich die Zivildienstleistenden und vor allem deren Wortführer Berg in Aufgabengebiete einmischten, die vorrangig Frickes Hoheitsgebiet waren. Fricke wollte sich daher die ein oder andere „böse Unterstellung“ der Ausschussmitglieder, wonach Dienstleistende an ihrer Teilnahme an Lehrgängen gehindert worden seien, nicht gefallen lassen. Fricke bat deshalb den Zivildienstbeauftragten, „als Dienstvorgesetzter“ der Zivildienstleistenden „entsprechend zu reagieren“.

Doch es blieben sowohl Disziplinierungsmaßnahmen als auch Zurechtweisungen aus. Der Ausschuss hatte offenbar Erfolg mit seiner Strategie, den Dialog zu suchen, statt auf Konfrontation zu gehen. Über Monate hinweg blieben die Ausschussmitglieder mit dem Direktorium der v. Bodelschwingschen Anstalten, dem Zivildienstbeauftragten Michaelis, der Hauptverwaltung und anderen Mitarbeitern Bethels in engem Kontakt.

---

<sup>530</sup> Hier und die folgenden Zitate aus dem Schreiben von Fricke: HAB, Zivi 27, Schreiben von Fricke an Michaelis vom 4.6.1974.

Es fanden mehrere Gespräche zwischen allen Beteiligten statt, die die Betheler Zivildienstleistenden dazu nutzten, Forderungen zu stellen.

Am vehementesten forderten sie die Einrichtung obligatorischer Lehrgänge.<sup>531</sup> Eberhart Wenke<sup>532</sup>, der einem Vertrauensgremium der Zivildienstleistenden angehörte, benannte auch die Gründe für diese Forderung: Die Zivildienstleistenden Bethels versuchten, „ihre Situation als unausgebildete Mitarbeiter im Gesundheitswesen durch die Anregung von Einführungslehrgängen zu verbessern.“<sup>533</sup> Vor allem die „Tatsache, daß der größte Teil der Kriegsdienstverweigerer nach ihrer Anerkennung in den Zivildienst einberufen werden und [...] einen Dienst ableisten, für den sie zum größten Teil nicht das geringste Maß an Vorbildung besitzen“, stellte sich aus Sicht der Ausschussmitglieder „immer wieder erneut für den kranken Menschen wie für den Zivildienstleistenden als eine große Belastung dar“.<sup>534</sup>

Professionalisierungstendenzen und Debatten zwischen traditionellen und neuen Mitarbeitergruppen innerhalb evangelischer Pflege- und Betreuungseinrichtungen um den Stellenwert neuen Expertenwissens beeinflussten offenbar auch die Zivildienstleistenden Bethels. Hatten Zivildienstleistende, die ihren Dienst in evangelischen Einrichtungen leisteten, in den 1960er Jahren noch ungeniert geäußert, dass beispielsweise die Tätigkeit als Erzieher zwar „viel Freude [bereite], [...] aber keineswegs als ‚schlauer Job‘ angesehen werden“<sup>535</sup> könne, erkannten Zivildienstleistende ab den 1970er Jahren durch ihren täglichen Kontakt mit fachlich ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern, dass für eine solche Berufsausübung eine gründliche Ausbildung notwendig war. In den 1960er Jahren hat ein Zivildienstleistender, der in einer evangelischen Einrichtung gearbeitet hatte, noch zufrieden geschrieben, dass Zivildienstleistende „[o]hne besondere Vorbildung“ im Krankendienst eingesetzt wurden und „die Freude am Herrn weiter[hilft]“, dieser Aufgabe gerecht zu werden.<sup>536</sup> Es komme, so ein Zivildienstleistender eines früheren Musterungsjahrgangs, auf „Geduld“ und „Liebe“ an,<sup>537</sup> die man schutzbefohlenen Menschen entgegenbringe. Für den Zivildienstleistenden wäre

---

<sup>531</sup> HAB, Zivi 27, Schreiben des Ausschusses für ZDL-Einführungslehrgänge vom 21.5.1974.

<sup>532</sup> Pseudonym.

<sup>533</sup> HAB, Zivi 27, Schreiben des Vertrauensgremiums der Zivildienstleistenden vom 5.12.1974.

<sup>534</sup> Ebd.

<sup>535</sup> zivil 7 (1962), S. 5.

<sup>536</sup> ADE, HGSt, 8380, Bericht „Ein Jahr Friedensdienst“.

<sup>537</sup> Ebd.

„Dankbarkeit oder ein freundliches Lächeln“ der „schönste Lohn“.<sup>538</sup> In den 1970er Jahren häuften sich dagegen Aussagen von Zivildienstleistenden, dass ihr Dienst sie psychisch belastete.<sup>539</sup> Zur gleichen Zeit stieg die Zahl von Zivildienstleistenden, die Selbstmord verübten oder einen Selbstmordversuch unternahmen – was zuständige Behörden und Wohlfahrtsverbände dazu bewog, eine Arbeitsgruppe zu bilden, die den Auftrag bekommen sollte, in einer Studie mögliche Faktoren und Gründe für die weit überdurchschnittliche Rate an Selbstmord(-versuchen) zu benennen.<sup>540</sup>

Auch an anderen Standorten jenseits Bethels forderten Zivildienstleistende ein Recht auf eine qualifizierte Ausbildung, die sich unter anderem „an den Anforderungen der späteren Praxis“<sup>541</sup> zu orientieren habe. Zivildienstleistende in evangelischen Pflege- und Betreuungseinrichtungen hofften, durch eine Ausbildung nicht nur besser für ihre Arbeit gewappnet zu sein. Sie strebten durch die Einführung von Lehr- und Weiterbildungskursen indirekt auch eine Abkehr vom dominanten evangelischen Pflegeverständnis an. Zivildienstleistende aus der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes und der Diakonischen Akademie betonten, dass ihrem Vorschlag nach Lehrgängen „die Überlegung zugrunde [liegt], die Zivildienstleistenden als Laien sinnvoll in die Arbeit des Diakonischen Werkes einzugliedern“<sup>542</sup>. Zivildienstleistende verknüpften die Frage nach Lehrgängen somit explizit mit der Frage ihrer eigenen Verortung in evangelischen Einrichtungen. Mussten sich Zivildienstleistende – egal, ob sie religiös waren oder nicht – zuvor in die christlich-diakonische Gemeinschaft einfügen, gab es mit dem weltlich ausgebildeten Personal eine für Zivildienstleistende weitere und attraktivere Mitarbeitergruppe in evangelischen Dienststellen, an der sie sich orientieren konnten. Diese Mitarbeitergruppe – wobei es sich genau genommen um mehrere Mitarbeitergruppen handelte – war mittlerweile ebenso fester Bestandteil evangelischer Einrichtungen wie das traditionelle Personal – zumindest aus Sicht von Zivildienstleistenden, die nur den Status quo kannten und höchstens aus Erzählungen wussten, dass Psychologen, Heilpädagogen etc. vor gar nicht allzu langer Zeit eine Ausnahmeer-

---

<sup>538</sup> Ebd.

<sup>539</sup> BArch, B189, Sig. 24666, „Auswertung der Fragebögen, Listen und sonstigen Informationen zu suizidalen Handlungen von Zivildienstleistenden. Zeitraum: 1978 bis Mitte 1983“, S. 20.

<sup>540</sup> Siehe die Korrespondenzen zwischen den Wohlfahrtsverbänden, der „Arbeitsgruppe Suizidgefährdung bei Zivildienstleistenden“ und dem Bundesamt für den Zivildienst: BArch, B189, Sig. 24666.

<sup>541</sup> LKAK, 13.55, 14, Resolution vom 8.11.1973.

<sup>542</sup> ADE, HGSt, 8458, Vorlage der Zivildienstleistenden der Hauptgeschäftsstelle.

scheinung in ihren Beschäftigungsstellen gewesen waren. Zivildienstleistende hegten die Hoffnung, dass sie sich als Laien, also als Nicht-Geistliche, künftig an das weltliche Personal halten durften, um sich von der traditionellen evangelischen Gemeinschaft emanzipieren zu können. Damit wollten sie sich jedoch keineswegs von ihren evangelischen Beschäftigungsstellen abwenden, wie sie versicherten. Sie gaben ihren Vorgesetzten lediglich zu bedenken, dass „die Identifikation mit der jeweiligen Organisation [...] Voraussetzung für echtes Engagement und für eine gute Zusammenarbeit“<sup>543</sup> sei. Die Identifikation war anscheinend aber nur dann gegeben, wenn sich Zivildienstleistende künftig nicht als Laien in eine christliche Gemeinschaft integrieren mussten, sondern sie als ausgebildete Dienstleistende Teil des Fachpersonals werden durften – so empfanden viele Zivildienstleistende es jedenfalls.

Zumindest in Bethel hatte der Ausschuss der Zivildienstleistenden mit seiner Strategie, inhaltliche und möglichst unaufgeregte Gespräche mit den Vorgesetzten zu führen, teilweise Erfolg. Dazu dürfte nicht zuletzt beigetragen haben, dass die Zivildienstleistenden des Ausschusses trotz ihres energischen Vortragens ihrer Forderungen immer betonten, dass es ihnen darum ging, gut mit allen Mitarbeitergruppen zusammenzuarbeiten und ihren Dienst im Sinne der Mitarbeitenden und der Schutz- sowie Pflegebefohlenen bestmöglich und nach neuesten Standards abzuleisten. Damit zeigten sie jenen Integrationswillen und jenes Engagement, das ihre Vorgesetzten erwarteten und wertschätzten. Die Zivildienstleistenden, ihre unmittelbaren Vorgesetzten sowie die zuständigen Verwaltungsabteilungen Bethels einigten sich bereits in einer ersten Gesprächsrunde darauf, dass zukünftig alle Zivildienstleistende obligatorische Lehrgänge besuchen müssen, die vier Wochen dauern sollen.<sup>544</sup> Zudem herrschte beidseitiges Einvernehmen darin, dass eine hauptamtliche Planstelle eingerichtet werden sollte, um „die Kontinuität derartiger Lehrgänge für ZDL zu gewährleisten“<sup>545</sup>. Ungeklärt blieb vorerst noch die Frage, wie die Lehrgänge finanziert werden sollten. Nach Monaten des Hin und Her, in denen es mitunter zu Missverständnissen kam,<sup>546</sup> für wen die Lehrgänge und Ausbildungskurse zugänglich sein sollten, akzeptierten alle Beteiligten, dass diese nicht ausschließlich für Zivildienstleistende angeboten werden sollten, son-

---

<sup>543</sup> Ebd.

<sup>544</sup> HAB, Zivi 27, Ergebnisprotokoll vom 8.2.1974.

<sup>545</sup> Ebd.

<sup>546</sup> HAB, Zivi 27, Schreiben von Fricke vom 9.7.1974; HAB, Zivi 27, Schreiben des Ausschusses für ZDL-Einführungslehrgänge vom 16.7.1974.

dem auch anderes ungelerntes Personal an den Kursen teilnehmen durfte. Die Zivildienstkurse wurden damit Teil eines Gesamtkonzeptes von Einführungslerngängen, das einer Ausbildungsoffensive glich. Ungelerntes diakonisches Personal sollte ausgebildet,<sup>547</sup> und von außerhalb der Diakonie kommendes Personal sollte in Lerngängen auf die Besonderheiten der evangelischen Einrichtungen hingewiesen werden.<sup>548</sup> Lerngänge waren aus Sicht der Einrichtungsleitung somit ein probates Mittel, um die zunehmend heterogene Mitarbeiterschaft in den Bereichen Fachwissen und diakonische Arbeit näher zusammenzuführen.

Offen blieb jedoch, wer die Kurse und Lerngänge leiten sollte. Für Zivildienstleistende stand fest, dass hierfür nur fachlich qualifiziertes Personal infrage kam. Intern und ohne Gesprächsbeteiligung der Zivildienstleistenden diskutierte man auf höchster Ebene des Diakonischen Werkes und in den Synoden der Evangelischen Kirche, dass eine rein fachliche Qualifizierung jedoch nicht das einzige Kriterium sein dürfte, das zukünftige Kursleiter erfüllen mussten. Pfarrer Schäufele, der aufgrund seiner Tätigkeit in der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung von Kriegsdienstverweigerern engen Kontakt zu Zivildienstleistenden hatte, gab zu Bedenken, dass Zivildienstleistende überwiegend Abiturienten waren. Zivildienstleistende „argumentieren gut“<sup>549</sup>, klärte Schäufele den Referenten des Diakonischen Werk Karl-Heinz Marciniak auf. Das „gelte vor allem dann, wenn sie politisch interessiert seien“, fügte er hinzu. Er sah „keine geringen Schwierigkeiten“, für Lerngänge geeignete Kursleiter und Referenten zu finden. Die Kurse bedurften aus Sicht der Beschäftigungsstellen folglich speziell geschultes Personal, da das „Bildungsgefälle von den EDL zu den Mitarbeitern der Einrichtungen [...] sehr stark [ist]“<sup>550</sup>.

Geeignete Kandidaten waren daher nach Meinung Schäufeles und Marciniaks „möglichst Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen“<sup>551</sup>. Bereits wenige Jahre später, 1971, fanden dann die ersten Lerngänge für Zivildienstleistende statt, die von Dozenten und Leitern höherer Fachschulen für Sozialarbeit und Sozialpädagogik geleitet wurden.<sup>552</sup> Auch Heilpädagogen und Fachleute aus der evangelischen Heimerziehung waren Teil

---

<sup>547</sup> HAB, Zivi 27, Schreiben von Fricke vom 9.7.1974.

<sup>548</sup> HAB, Zivi 27, Schreiben von Pastor Wilhelm Gysae vom 29.8.1975.

<sup>549</sup> Dieses und die folgenden Zitate: ADE, HGSt, 8423, Vermerk für Dr. Müller-Schöll vom 30.9.1968.

<sup>550</sup> ADE, HGSt, 8423, Vermerk für Präsident Theodor Schober vom 17.2.1971.

<sup>551</sup> HAB, Zivi 27, Vermerk für Dr. Müller-Schöll vom 30.9.1968.

<sup>552</sup> ADE, HGSt, 8423, Vermerk für Präsident Theodor Schober vom 17.2.1971.

des Lehrpersonals.<sup>553</sup> Dieses Personal, so hoffte man, sei in der Lage, zum einen Zivildienstleistende adäquat auszubilden und zum anderen mögliche Störaktionen von allzu linkspolitisch engagierten Dienstleistenden Einhalt zu gebieten.<sup>554</sup>

Zwar konnten auch diese Kursleiter nicht verhindern, dass es das ein oder andere Mal zu unerwünschten politischen Aktionen von einzelnen Zivildienstleistenden während der Lehrgänge kam, doch insgesamt hat sich das Konzept, Zivildienstleistende von Fachpersonal ausbilden zu lassen, bewährt. Die Leiter evangelischer Beschäftigungsstellen und die des Diakonischen Werkes hatten sich nicht zufällig darauf verständigt, Pädagogen zu den Einführungskursen hinzuzuziehen. Vielmehr fiel ihre Entscheidung in eine Zeit der „Pädagogisierung des Heimbereichs“, der insbesondere die v. Bodelschwinghschen Anstalten erfasste.<sup>555</sup> „[N]eben den Pflegekräften wurde das pädagogische Personal zur zweiten, tragenden Säule der stationären Arbeit in den Anstaltshäusern“<sup>556</sup>, bilanziert Matthias Benad in einer seiner Studien über Bethel. Ursächlich dafür waren Veränderungen in nahezu allen Arbeitsbereichen der Diakonie, die sich dahingehend äußerten, dass sich der Fokus in der Pflegearbeit weg vom Verwahrungsprinzip hin zu therapeutisch-psychologischen und therapeutisch-pädagogischen Maßnahmen verlagerte.<sup>557</sup> Die Professionalisierung der Pflegearbeit im Allgemeinen und die „Pädagogisierung“ der Pflegearbeit im Speziellen äußerten sich auch in der Gründung der evangelischen Fachhochschulen in den 1970er Jahren.<sup>558</sup> Die Evangelische Kirche sowie die Diakonie versuchten, mit den Fachhochschulen zum einen, sich für die neuen Berufs- und Arbeitsfelder zu öffnen, und zum anderen, diese in Einklang mit diakonischen Idealen und Handlungsmustern zu bringen.<sup>559</sup>

Einer der ersten Sozialpädagogen, der im Jahr 1974 Kursbegleiter eines von evangelischen Einrichtungen durchgeführten Einführungslehrganges für Zivildienstleistende war und die Begrüßung der teilnehmenden Zivildienstleistenden und Lehrgangseinführung übernahm, war Alexander Korittko. Er studierte von 1971 bis 1975 an der evan-

---

<sup>553</sup> Ebd.

<sup>554</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte.

<sup>555</sup> Benad: Dynamische Zeiten in Bethel, Zitat S. 217.

<sup>556</sup> Ebd.

<sup>557</sup> Ebd. Diese Entwicklung fand – wenn auch von Einrichtungen zu Einrichtung zeitlich leicht versetzt – ebenso in Einrichtungen in der Trägerschaft anderer Wohlfahrtsverbände sowie in staatlichen Einrichtungen statt. Siehe dazu: Kraul, Schumann, Eulzer, Kirchberg: Zwischen Verwahrung und Förderung.

<sup>558</sup> Kunter: Neuaufbruch im Zeichen der Bildungsexpansion.

<sup>559</sup> Henkelmann, Kunter: Diakonie und Caritas im Traditionsbruch, S. 81–85.

gelischen Fachhochschule Sozialpädagogie.<sup>560</sup> Das Veranstaltungsprogramm, an dem Korittko beteiligt war, unterschied sich deutlich von Kursprogrammen aus den frühen 1960er Jahren.<sup>561</sup> Bereits die Dauer des Lehrganges erstreckte sich nicht mehr über wenige Tage, sondern über fast vier Wochen. Statt lediglich mehr Lehrinhalte und Vorträge unterzubringen, entschieden sich die Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes und das Diakonische Werk Hannover, einzelne Lerninhalte über mehrere Tage hinweg zu thematisieren. Die teilnehmenden Zivildienstleistenden durften dabei aktiv an der Kursgestaltung teilhaben. Die erste Woche bestand hauptsächlich in einer Analyse der Arbeitssituation der Teilnehmer, dem gegenseitigen Kennenlernen und der gemeinsamen Programmgestaltung mit den anwesenden Zivildienstleistenden.<sup>562</sup>

Ein weiterer wesentlicher Unterschied war, dass sich der Kurs nicht mehr an alle Zivildienstleistenden egal welcher Tätigkeitsbereiche richtete, sondern themenspezifisch an solche gerichtet war, die in Einrichtungen für geistig und körperlich behinderte Kinder, Jugendliche und Erwachsene tätig waren. Dementsprechend spezifisch waren auch die vermittelten Inhalte: So wurden die Teilnehmer zwei Tage lang in die „Arbeit mit Körperbehinderten“ eingeführt, während sich die Kursleitung gemeinsam mit den teilnehmenden Zivildienstleistenden an zwei anderen Tagen über „Grundfragen der Arbeit mit geistig Behinderten“ austauschte. Ebenfalls zwei Tage lang befassten sich die Lehrgangsteilnehmer mit „Bewegung, Spiel, Rhythmik“ in der Behindertentherapie – dies geschah „mit praktischen Übungen“. Der Programmpunkt „Mitarbeit von Zivildienstleistenden in Einrichtungen für geistig und körperlich Behinderte“ nahm sogar ganze drei Tage in Anspruch.

Zudem gab es, weil es gesetzlich vorgeschrieben war, eine Einführung in die Rechte und Pflichten des Zivildienstleistenden, die allerdings nur drei Stunden in Anspruch nahm. Während dieser Kurs von einem Mitarbeiter des 1973 eingeführten Bundesamtes für Zivildienst geleitet wurde, wurden die anderen Kurse von Fachpersonal gehalten. Sogar das Thema „Friedensproblematik: Rüstungsdynamik – Gewalt – Aggressi-

---

<sup>560</sup> HAB, Zivi 27, Programm des Einführungslehrgangs vom 4.3.1974–29.3.1974.

<sup>561</sup> Siehe zu den Kursinhalten der 1960er Jahre das Kapitel 3.2 dieser Arbeit. Die Kursdauer und -inhalte variierten über den gesamten Untersuchungszeitraum und unterschieden sich zudem von Beschäftigungsstelle zu Beschäftigungsstelle. Die für diese Arbeit als Beispiele gewählten Kurse zeigen jedoch eine nachweisbare Tendenz in der Entwicklung der Einführungslehrgänge.

<sup>562</sup> Die folgenden Zitate aus dem Programm und die Inhaltsbeschreibungen stammen aus: HAB, Zivi 27, Programm des Einführungslehrgangs vom 4.3.1974–29.3.1974.



on“ stand auf dem Programm. Dies war ein Thema, das seit der Einführung des Zivildienstes für die jungen Dienstleistenden besonders wichtig gewesen war, aber nicht in die Kursprogramme aufgenommen worden war. Bemerkenswert ist, dass dieser heikle Programmpunkt – heikel, weil evangelische Beschäftigungsstellen befürchteten, (vermeintlich) linksradikale Dienstleistende könnten in den Kursen das Wort an sich reißen und andere Dienstleistende zu politischen Aktionen ermuntern – nicht von einem redegewandten Pastor oder Pfarrer übernommen wurde, sondern von Ulrich Sonn, einem ehemaligen Fachschaftssprecher der Theologischen Fakultät Marburg, der aus dem Spektrum linksaktivistischer Studierender kam.<sup>563</sup> Im Zuge ihrer eigenen Politisierung und der von Kirchenvertretern öffentlich geführten Debatten um friedens- und gesellschaftspolitische Fragen schufen evangelische Einrichtungen zumindest im Rahmen von Lehrgängen erstmals ein Forum für ihre Zivildienstleistenden, das die jungen Männer nutzen konnten, um über Themen wie Krieg und Frieden, Rüstungs- und Außenpolitik zu diskutieren.

In diesem randvollen Programm ging der Vortrag „Kirche und Zivildienst“, der vom einzigen anwesenden Pastor gehalten wurde und nur drei Stunden dauerte, fast schon unter. Die Veranstalter entschieden sich offenbar dafür, dem Thema Religion, Kirche und Glauben weit weniger Gewicht beizumessen als in den Lehrgängen der 1960er Jahre. Im Vorfeld der Programmplanungen verzichteten geistliche Würdenträger nun mitunter selbst auf Nachfrage der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes darauf, als Referenten an den Lehrgängen für Zivildienstleistende teilzunehmen.<sup>564</sup>

Die Abkehr von theologischen-diakonischen Lehrinhalten hin zu fachbezogenen Themen der Pflegearbeit war in allgemeine Kontexte wie der Professionalisierung und der Pädagogisierung eingebettet. Doch keineswegs war es eine zwangsläufige Entwicklung, dass evangelische Beschäftigungsstellen und Kursveranstalter sich dazu bereit erklärten, Zivildienstleistende künftig nicht mehr geistlich zu unterrichten, sondern ihnen eine intensive fachliche Anleitung zukommen zu lassen. Vielmehr bedurfte es reger Diskussionen zwischen allen Akteuren und einem permanenten Druck von Zivildienstleistenden, die sich, um ihre Verhandlungspositionen gegenüber ihren Vorgesetzten und Einrichtungsleitungen zu stärken, in Ausschüssen und anderen Gruppierungen zusammenschlossen. Sie erkannten den Trend der zeitgenössischen Entwicklungen

---

<sup>563</sup> Sarx: Reform, Revolution oder Stillstand, S. 34–35.

<sup>564</sup> HAB, Zivi 27, Vermerk für Dr. Müller-Schöll vom 30.9.1968.

und entschieden sich bewusst, sich diesen anschließen zu wollen. Dass sie diesen Trend erkannten, lag, wie in den folgenden Kapiteln gezeigt wird, daran, dass sie während ihrer Arbeitszeit immer engeren Kontakt zu den konfessionsungebundenen Fachkräften hatten. Zivildienstleistende fühlten sich diesen neuen Mitarbeitergruppen fachlich unterlegen, überflüssig sowie im Arbeitsalltag überfordert. Sie forderten deshalb, dass sie fortan fachspezifisch unterrichtet werden müssten. Dieses Gefühl der Unzulänglichkeit und der Überforderung im Umgang mit Patienten, Heimbewohnern und Pflegebedürftigen hatten frühere Zivildienstleistende – die noch im diakonischen Sinne ausgebildet worden waren und bei denen es nicht um fachliche Expertise, sondern um gut gemeinte Menschlichkeit (um es vereinfacht auszudrücken) gegangen war – nicht artikuliert.

#### 4.2 Vereint im politischen Protest gegen staatliche Aufsichtsbehörden

Die sich stetig verschärfende Personalnot in nahezu allen Krankenhäusern, Pflege-, Betreuungs- und Behinderteneinrichtungen – egal ob in konfessioneller, privater oder staatlicher Trägerschaft – führte zu einem Pflegenotstand und heftigen Debatten zwischen Politik, Einrichtungsleitungen und dem angestellten Personal, das ständig Überstunden leisten musste und dennoch kaum mehr Zeit für eine ausreichende Betreuung und Pflege der ihm anvertrauten Menschen hatte.<sup>565</sup> Auch auf die Zivildienstleistenden in den Einrichtungen wirkte sich die angespannte Lage aus. Sie leisteten ebenso Überstunden und wurden von ihren Vorgesetzten spontan für Tätigkeiten eingesetzt, für die sie eigentlich nicht vorgesehen waren, sie aber aufgrund fehlenden Personals dringend einspringen mussten.

Um ihre Interessen durchzusetzen, traten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter staatlicher und privater Einrichtungen in Gewerkschaften ein und streikten gegen die aus ihrer Sicht unzumutbaren Arbeitsbedingungen. In den 1980er Jahren erreichten die von der Presse betitelten „Pflegestreiks“ ihren Höhepunkt.<sup>566</sup> Auch das Personal in Einrichtungen der Diakonie und der Evangelischen Kirche, das längst nicht mehr überwiegend aus konfessionsgebundenen Diakonen sowie Diakonissen bestand, äußerte vermehrt

---

<sup>565</sup> Siehe zu den Auswirkungen des Personalmangels auf die Kranken- und Pflegeeinrichtungen auch: Scheepers: Transformationen; Kreutzer: Abschied; Hähner-Rombach: Aus- und Weiterbildung.

<sup>566</sup> Robbers: Streikrecht in der Kirche; Mücke: Praktische Weiterentwicklung, S. 775.

seinen Unmut über seine Arbeitssituation. Ein Streikrecht besaß es allerdings nicht.<sup>567</sup> Arbeitsniederlegungen und (Warn-)Streiks verstießen aus Sicht der Kirchen gegen das Kirchenrecht.<sup>568</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen – zu denen die Einrichtungen der Diakonie als zugeordnete Organisation gehörten – war es darüber hinaus auch untersagt, während ihrer Arbeits- oder in ihrer Freizeit Aushänge mit Streikaufrufen anzubringen, über geplante Streikaufrufe zu informieren, Flugblätter zu verteilen oder Unterschriften zu sammeln.<sup>569</sup> Dies galt für ‚einfache‘ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie für Mitglieder der Mitarbeitervertretungen.<sup>570</sup>

Bis weit in die 1970er Jahre hinein unternahmen Mitarbeitende evangelischer-diakonischer Einrichtungen allerdings ohnehin kaum einen Versuch, Arbeitskämpfe auszurufen oder Tarifverhandlungen zu erwirken.<sup>571</sup> Ursächlich ist das spezifische Dienstverständnis kirchlicher Einrichtungen. Aus Sicht führender Kirchenvertreter und Juristen der Kirche war ein Streik Ausdruck einer Aufspaltung der Dienstgemeinschaft und eine Offenlegung unterschiedlicher Interessen zwischen den Akteuren kirchlicher Einrichtungen. Ein Streikrecht, wie das, welches in staatlichen oder privaten Einrichtungen gab und gibt, widersprach nach Auffassung von Kirchenvertretern dem christlichen Dienst- und Fürsorgeverständnis.<sup>572</sup> Dieses zeichnete sich durch eine Einheit der Mitarbeiterschaft aus, die sich einhellig dem Liebesdienst am Mitmenschen zu widmen und sich zudem dem Wort Jesus Christus sowie dem Auftrag Gottes verschrieben habe.

Diese Anschauung wurde keinesfalls von Leitern konfessioneller Einrichtungen quasi ‚von oben‘ diktiert. Sowohl konfessionsgebundene Pflege- und Krankenschwestern aus den Mutterhäusern als auch Schwestern aus sogenannten freien Schwesternschaften, die für ihre Arbeit einen geregelten Lohn empfangen und keine Mutterhausbindung hatten, verteidigten diesen christlichen Dienstethos teilweise vehement gegen eine Verrechtlichung und damit einhergehende Verweltlichung. Die wenigen Schwestern,

---

<sup>567</sup> Robbers: Streikrecht in der Kirche.

<sup>568</sup> Ebd., S. 11.

<sup>569</sup> Ebd., S. 11–12.

<sup>570</sup> Ebd., S. 12.

<sup>571</sup> Czycholl: Rechtmäßigkeit von Arbeitskämpfen in kirchlichen Einrichtungen, S. 3.

<sup>572</sup> Ebd.

die in einer Gewerkschaft waren, galten als „unanständig“ und wurden von anderen Schwestern als „rote“ Schwestern“ diffamiert.<sup>573</sup>

Im Zuge sozialpolitischer Reformen und des Ausbaus von sozialstaatlichen und wohlfahrtsstaatlichen Leistungen seit den 1960er Jahren wurden nun aber kirchliche Einrichtungen zu einem Arbeitgeber für immer mehr Beschäftigte. Zugleich kamen aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Auflösung konfessioneller Milieus und einer schwindenden Kirchenbindung breiter Bevölkerungsschichten immer weniger Beschäftigte aus einem besonders religiös geprägten Milieu. Dies führte unter anderem zu einer Entkonfessionalisierung der Mitarbeiterschaft von Pflege- und Betreuungsberufen, sodass nur noch eine Minderheit der Beschäftigten diakonischer Einrichtungen den traditionellen Bruder- oder Schwesternschaften der Diakone und Diakonissen angehörte.<sup>574</sup> Die Säkularisierung des Gesundheits- und Pflegesektors korrespondierte mit dessen Verwissenschaftlichung und der Professionalisierung der Gesundheits- und Pflegeberufe.<sup>575</sup> Viele der neuen Mitarbeitenden waren Fachpersonal aus den Bereichen der Heilpädagogik, Psychologie, Psychiatrie oder speziell ausgebildetes Pflegepersonal für alte Menschen, Menschen mit Behinderungen oder aus dem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugenderziehung. Diese Entwicklung bewog in den 1970er Jahren Gewerkschaften dazu, auf die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche und auf den Verband der Diözesen zuzugehen und verstärkt Tarifverhandlungen einzufordern.<sup>576</sup> Das hatte nur mäßigen Erfolg. Da das Grundgesetz den Kirchen ein Selbstbestimmungsrecht garantiert, setzte sich im Laufe der Jahre für kirchliche Einrichtungen jedoch der sogenannte ‚Dritte Weg‘ durch: Arbeitsrechtliche Kommissionen, in denen Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst und Vertreterinnen und Vertreter der Anstellungsträger sitzen, verhandeln seitdem über arbeitsrechtliche Regelungen und treten in Tarifverhandlungen ein.<sup>577</sup>

Personalknappheit, Gewerkschaftspolitik, Streiks und anstehende Reformen in der Zivildienstgesetzgebung ließen auch Zivildienstleistende nicht unberührt. Bereits in den 1960er Jahren hatten Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende allerorts

---

<sup>573</sup> Siehe dazu: Kreutzer: Abschied, Zitate S. 124.

<sup>574</sup> Kaminsky: Einleitung.

<sup>575</sup> Ziemann: Säkularisierung, S. 9; Moses: Akademisierung der Pflege in Deutschland.

<sup>576</sup> Czycholl: Rechtmäßigkeit von Arbeitskämpfen in kirchlichen Einrichtungen, S. 3. Siehe dazu auch den von Czycholl zitierten Artikel von Albrecht Rothländer: Arbeitsrecht, S. 1–2.

<sup>577</sup> Anselm, Hermelink, Schleissing: Einleitung, S. 9.

sogenannte Selbstorganisationen gegründet. Diese Selbstorganisationen verstanden sich als gewerkschaftsähnliche Vertreter der Interessen von Zivildienstleistenden. Sie informierten Dienstleistende über Gesetzesänderungen, wiesen auf Diskussionsabende und andere Veranstaltungen hin und berichteten über die Arbeit der Selbstorganisation. Zu öffentlichkeitswirksamen Aktionen der Selbstorganisationen gehörten das Verteilen von Flugblättern und Kundgebungen an öffentlich stark frequentierten Orten. Rechtliche Befugnisse hatten die Selbstorganisationen keine – sie waren vielmehr ein relativ loser Zusammenschluss von Einzelpersonen, weshalb die personelle Zusammensetzung mitunter stark fluktuieren konnte. Die Aktionen der Selbstorganisationen wurden von zeitgenössischen Beobachtern allerdings kritisch beäugt und von Angehörigen evangelischer Beschäftigungsstellen als eine (linksradi-kale) Politisierung von Kriegsdienstverweigerern und Zivildienstleistenden interpretiert. Leiter evangelischer Beschäftigungsstellen waren der Ansicht, dass solche Zivildienstleistenden Störfaktoren für den Arbeitsbetrieb und das Klima in der Mitarbeiterschaft waren, weil sie durch ihre Aktivitäten den Zusammenhalt der Mitarbeiterschaft gefährdeten.

In einem Aufsatz über gewerkschaftsorganisierte Schwestern, die sich nicht ihr Leben lang an eines der konfessionellen Mutterhäuser banden, kommt Susanne Kreutzer zu dem differenzierenden Schluss, dass diese Schwestern mitnichten beabsichtigten, etablierte Einrichtungsstrukturen völlig zu durchbrechen oder die Bereitschaft, sich für das Wohl von Patientinnen und Patienten sowie Heimbewohnende aufzuopfern, aufzugeben.<sup>578</sup> Im Gegenteil hätten gewerkschaftlich organisierte Schwestern sogar versucht, sich an die Einrichtungsstrukturen anzupassen und keine überhöhten Forderungen zu stellen.<sup>579</sup> Daher soll im Folgenden mit Blick auf Zivildienstleistende in Einrichtungen der Diakonie und der Evangelischen Kirche analysiert werden, welche Ursachen das Engagement von Zivildienstleistenden in gewerkschaftsähnlichen Gruppen hatte und wie sich dieses auf die Integrationsbereitschaft von Zivildienstleistenden niederschlug. Dabei steht die These im Mittelpunkt, dass hinter dem Ruf nach mehr Mitbestimmung und mehr Rechten mitnichten Abgrenzungsbestrebungen gegenüber den Einrichtungsstrukturen standen, sondern vielmehr der Versuch, sich als Gruppe der Zivildienstleistenden selbst zu vergewissern und sich als Zivildienstleistende – und nicht mehr als diakonenähnliche Brüder wie in den frühen 1960er Jahren – in die mittlerweile hetero-

---

<sup>578</sup> Kreutzer: Abschied, S. 141–142.

<sup>579</sup> Ebd., S. 128–129.

gener gewordene Mitarbeiterschaft ihrer evangelischen Beschäftigungsstellen zu integrieren.

Für die Zeit vom 23. bis zum 28. Januar 1978 rief die bundesweite Selbstorganisation der Zivildienstleistenden Dienstleistende aller Einrichtungen zu einer Aktionswoche auf.<sup>580</sup> Geplant waren Pressekonferenzen, Straßenaktionen, Informationsveranstaltungen und Kundgebungen.<sup>581</sup> Auslöser war das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 7. Dezember 1977, das die sogenannte Postkartennovelle vom 13. Juli 1977 – ein Gesetz zur Änderung des Wehrpflichtgesetzes – für nichtig erklärte, da das Bundesverfassungsgericht die Gesetzesänderung als unvereinbar mit dem Grundgesetz ansah.<sup>582</sup> Die Postkartennovelle war ein Reformpaket der sozialliberalen Regierungskoalition gewesen. Ihren umgangssprachlich geläufigen Namen als Postkartennovelle hatte das Reformpaket durch die mit ihr einhergehende prominenteste Gesetzesänderung erhalten: Statt eines mündlichen Prüfungsverfahrens, in dem Kriegsdienstverweigerer ihre Gewissensgründe offenlegen mussten, reichte es fortan aus, wenn Kriegsdienstverweigerer per Postkarte eine Absichtserklärung abgaben, den Wehrdienst verweigern zu wollen.<sup>583</sup> Dieses Verweigerungsschreiben bildete die Entscheidungsgrundlage der Ämter, die Verweigerung anzuerkennen oder abzulehnen. Das Reformpaket wurde insbesondere von Kriegsdienstverweigerern und Kriegsdienstverweigererverbänden begrüßt, da mit der Gesetzesänderung die als „Inquisition des Gewissens“<sup>584</sup> oder „Gewissens-TÜV“<sup>585</sup> bezeichneten Prüfungsverfahren ein Ende hatten.

In seinem Urteil erklärte das Bundesverfassungsgericht am 7. Dezember 1977, dass es nicht ausreiche, wenn Kriegsdienstverweigerer ihre Beweggründe schriftlich mitteilten. Es bedurfte aus Sicht der Richter einer ernsthaften Gewissensprüfung. Daher schlugen sie vor, die Dienstzeit für Zivildienstleistende von bisher 16 auf 18 Monate anzuheben. Die Zivildienstzeit war damit für Zivildienstleistende, die nach dem Post-

---

<sup>580</sup> BArch, B189, Sig. 24687, Dokumentation zur „Aktionswoche“ der „Selbstorganisation (SO) der Zivildienstleistenden (ZDL)“ in der Zeit vom 23.–28. Januar 1978, hg. v. Bundesamt für den Zivildienst (nur für den Dienstgebrauch).

<sup>581</sup> Ebd., S. 3–5.

<sup>582</sup> BArch, B189, Sig. 24687, Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 7. Dezember 1977.

<sup>583</sup> Bernhard: Kriegsdienstverweigerung per Postkarte.

<sup>584</sup> Resolution „Gegen die Inquisition des Gewissens“. Kongress EAK/KAK 2. April 1974. Abgedruckt in: Evangelische Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer (Hg.): NEIN zu Krieg und Militär – JA zu Friedensdiensten, S. 339–341.

<sup>585</sup> BArch, B189, Sig. 24687, Flugblatt der Selbstorganisation der Zivildienstleistenden „Schluß mit dem Gewissens-TÜV! Kampf dem Arbeitsdienst!“

kartenverfahren ihren Wehrdienst verweigerten, um drei Monate statt wie bisher einem Monat länger als die Wehrdienstzeit.<sup>586</sup> Laut der Urteilsbegründung würden Wehrpflichtige, die sich für den deutlich längeren Zivildienst und gegen den Wehrdienst entschieden, glaubhaft darlegen, dass sie keine Drückeberger seien, sondern ihre Gewissensentscheidung glaubhaft sei. In Folge des Urteils arbeiteten die Regierungsparteien an Gesetzesänderungen, um dem Gerichtsurteil gerecht zu werden.

Bundesweit und einrichtungsübergreifend regte sich Protest gegen das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes. Die geplante Aktionswoche der Zivildienstleistenden sollte am 27. Januar 1978 öffentlichkeitswirksam mit einem Warnstreik und am 28. Januar 1978 mit einer großen Demonstration mit einer anschließenden Kundgebung enden.<sup>587</sup> Wie das Bundesamt für den Zivildienst erfuhr,<sup>588</sup> organisierte die bundesweite Selbstorganisation mithilfe regionaler Gruppen aus Rendsburg, Leverkusen und Hamburg großflächige Transparente mit Aufschriften, auf denen Parolen wie „Das BAZ, das ist ein Ungeheuer, 1. Scheiße, 2. Teuer“, „Wir wollen die Kasernen nicht, Widerstand ist unsere Pflicht“ oder „Zivildienststreik – bundesweit“ geschrieben werden sollten.<sup>589</sup> Bereits die Formulierung der Selbstorganisation, dass es sich bei der geplanten Arbeitsniederlegung möglichst aller Zivildienstleistenden um einen Warnstreik handle, zeigt, dass sich die Selbstorganisation als gewerkschaftsähnliche Interessensvertretung aller Zivildienstleistenden wahrnahm. Tatsächlich handelte es sich bei der Arbeitsniederlegung jedoch um eine rechtswidrige Dienstverweigerung, die mit Disziplinarmaßnahmen, Strafverfahren und Wegfall von Bezügen geahndet werden konnte.<sup>590</sup> Darauf wies das Bundesamt für den Zivildienst alle Dienstleistenden und alle Beschäftigungsstellen in einem Rundschreiben „eindringlich“<sup>591</sup> hin. In diesem Rundschreiben forderte das Bundesamt auch die Beschäftigungsstellen auf, ihre Zivildienstleistenden „in einem besonderen Dienstunterricht eindringlich über die disziplinar- und strafrechtlichen Folgen einer Dienstverweigerung zu belehren“ und eine „ausdrückliche Anord-

---

<sup>586</sup> Siehe zum Urteil und der sogenannten Postkartennovelle auch Bernhard: Kriegsdienstverweigerung per Postkarte.

<sup>587</sup> BACh, B189, Sig. 24687, Dokumentation zur „Aktionswoche“ der „Selbstorganisation (SO) der Zivildienstleistenden (ZDL)“ in der Zeit vom 23.–28. Januar 1978, hg. v. Bundesamt für den Zivildienst (nur für den Dienstgebrauch), S. 3–5.

<sup>588</sup> Ebd., S. 6.

<sup>589</sup> BACh, B189, Sig. 24687, Beschlussprotokoll des Treffens der Demonstrationsleitung.

<sup>590</sup> BACh, B189, Sig. 24687, Information des Bundesamts für den Zivildienst zur Dienstverweigerung im Zivildienst.

<sup>591</sup> BACh, B189, Sig. 24687, Rundschreiben 2/1978 des Bundesamts für den Zivildienst vom 18.1.1978.

nung zur Dienstleistung zu erteilen“.<sup>592</sup> Mitsamt dem Rundschreiben versendete das Bundesamt ein Musterformular für Beschäftigungsstellen, auf dem die Dienststellen unter anderem den Namen und die Personenkennziffern von streikenden Zivildienstleistenden notieren konnten.<sup>593</sup> Dieses Formular sollte sodann ausgefüllt zurück ans Bundesamt geschickt werden.

Womit das Bundesamt für den Zivildienst nicht rechnete, war, dass viele Beschäftigungsstellen sich mit dem Anliegen ihrer aufgebrachten Zivildienstleistenden solidarisierten.<sup>594</sup> Neben einigen Beschäftigungsstellen der Arbeiterwohlfahrt<sup>595</sup> waren es insbesondere Beschäftigungsstellen der Diakonie und Einrichtungen der Evangelischen Kirche, die Verständnis für ihre Zivildienstleistenden aufbrachten. Das evangelische Zentrum Rissen beispielsweise benachrichtigte im Vorfeld der Aktionswoche, dass es einen „Teil der Forderungen“ seiner Zivildienstleistenden „als Anstellungsträger nur voll unterstützen“ könne.<sup>596</sup> Auch der Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder Land Nordrhein bekundete, dass er das Ansinnen seiner Zivildienstleistenden unterstütze, und bat die „Fraktionen aller Parteien des Deutschen Bundestages und den Beauftragten für den Zivildienst nachdrücklich, entschieden dafür einzutreten“, dass die Forderungen der protestierenden Zivildienstleistenden bei der Neugestaltung des Zivildienstgesetzes aufgegriffen und umgesetzt werden.<sup>597</sup> Mitunter unterstützten Beschäftigungsstellen der Evangelischen Kirche und der Diakonie ihre Dienstleistenden bei ihren Aktionen, indem sie die Dienstvergehen der jungen Männer einfach nicht dem Bundesamt für den Zivildienst meldeten oder ihren Zivildienstleistenden für die Dauer der anstehenden Aktionen Urlaub genehmigten.<sup>598</sup> Auch verzichteten sie darauf, dienstliche Anordnungen zu geben, denen ihre Zivildienstleistenden notgedrungen

---

<sup>592</sup> Ebd.

<sup>593</sup> Ebd., Anlage 2.

<sup>594</sup> BArch, B189, Sig. 24687, Schnellbrief des Bundesamts für den Zivildienst an den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung vom 28.2.1978, Anlage 4: Überprüfung von Beschäftigungsstellen.

<sup>595</sup> BArch, B189, Sig. 24687, Solidaritätserklärung der ÖTV-Betriebsgruppe der Arbeiterwohlfahrt, Kreisverband Frankfurt vom 24.1.1978.

<sup>596</sup> BArch, B189, Sig. 24687, Schreiben des evangelischen Zentrums Rissen an Erich Kuckuk vom Bundesverwaltungsamt vom 18.1.1978.

<sup>597</sup> BArch, B189, Sig. 24687, Schreiben des Verbands Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder, Land Nordrhein, an das Bundesamt für den Zivildienst vom 30.1.1978, Zitat ebd.

<sup>598</sup> LKAS, L4-EVA, 791, Notiz eines Zivildienstleistenden vom 24.1.1978 zur „Rechtslage ZDL-Warnstreik am 27. Jan. 1978“; BArch, B189, Sig. 24687, Schreiben des evangelischen Zentrums Rissen an Erich Kuckuk vom Bundesverwaltungsamt vom 18.1.1978.



nachkommen müssten.<sup>599</sup> Somit konnten Zivildienstleistende vom Bundesamt nicht – oder nur schwer nachweisbar – für die Missachtung einer Anordnung im Dienst disziplinarisch bestraft werden.

Es hatte mehrere Gründe, weshalb insbesondere evangelische Beschäftigungsstellen ihre Zivildienstleistenden bei deren Aktionen im Januar 1978 unterstützten oder sie nicht an Protestaktionen hinderten. Das evangelische Zentrum Rissen begründete seine Unterstützung gegenüber dem Bundesverwaltungsamt unumwunden mit dem „Gefühl“, „daß auch die Anstellungsträger [vom Bundesamt für den Zivildienst, N. K.] nicht als Partner betrachtet werden, sondern Verfügungen entgegenzunehmen haben“.<sup>600</sup> So habe das Zentrum „bereits energisch protestiert gegen die vom Bundesamt verfügte Einschränkung der freien Wahl der Dienststellen“<sup>601</sup>, die es Zivildienstleistenden erlaubte, sich ihre Beschäftigungsstelle vollständig frei aussuchen zu dürfen – und es Dienststellen wiederum erlaubte, sich unter Bewerbern ihre Zivildienstleistenden frei auswählen zu dürfen. Auch gegen die Einschränkung der Heimschläferlaubnis habe das Zentrum erfolglos protestiert. Die Möglichkeit, Zivildienstleistende einzustellen, sie aber bei fehlenden Unterbringungsmöglichkeiten außerhalb der Beschäftigungsstelle übernachten zu lassen – beispielsweise bei ihren in der Nähe wohnenden Eltern –, wurde damit eingeschränkt. Die Garantie auf freie Wahl der Beschäftigungsstelle und eine großzügige Heimschläfer-Regelung waren Forderungen, die auch Zivildienstleistende stellten. Sowohl Zivildienstleistende als auch Beschäftigungsstellen hatten also die gleichen Forderungen und übten inhaltlich die gleiche Kritik an der Bundesregierung und deren Gesetzesplänen.

Ihre Motive waren jedoch unterschiedlich. Zivildienstleistende wollten vor allem verhindern, dass das Zivildienstgesetz verschärft wird. Zivildienstleistende plädierten für ein möglichst liberal ausgelegtes Gesetz, das von der sogenannten Gewissensprüfung absähe und auf Straf- sowie Disziplinierungsmaßnahmen gegenüber Zivildienstleistenden verzichte. Diese Forderungen formulierten Zivildienstleistende sowohl auf den vielerorts stattfindenden Protestkundgebungen im Januar 1978 als auch auf bundesweit stattfindenden Demonstrationkundgebungen im Januar 1983. Denn auch 1983 zog es

---

<sup>599</sup> LKAS, L4-EVA, 791, Notiz eines Zivildienstleistenden vom 24.1.1978 zur „Rechtslage ZDL-Warnstreik am 27. Jan. 1978“.

<sup>600</sup> BArch, B189, Sig. 24687, Schreiben des evangelischen Zentrums Rissen an Erich Kuckuk vom Bundesverwaltungsamt vom 18.1.1978.

<sup>601</sup> Ebd.

Zivildienstleistende auf die Straße, um gegen die Entwürfe des Gesetzes zur Neuordnung der Kriegsdienstverweigerung und des Zivildienstes zu protestieren.<sup>602</sup> Sie befürchteten nämlich, der Zivildienst könne zu einem streng geregelten „Reichs-Arbeitsdienst“<sup>603</sup> mutieren, der militärähnlichen Charakter habe und dazu diene, Andersdenkende zu kasernieren, zu kontrollieren, zu diskreditieren und zu diskriminieren.<sup>604</sup> Acht Pfarrer aus Bayern, die Kriegsdienstverweigerer berieten, unterstützten solche Proteste und betonten: „Selbst Jesus wäre [durch das Prüfungsverfahren, N. K.] durchgefallen“<sup>605</sup>. Je bürokratischer das Verfahren zur Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer war und je restriktiver das Zivildienstgesetz ausgestaltet und durchgesetzt wurde, desto deutlicher offenbarten aus Sicht der protestierenden Zivildienstleistenden staatliche Organe wie das Bundesverfassungsgericht und das Bundesamt für den Zivildienst ihre „primitive[n] Einschüchterungsmethoden“<sup>606</sup>, um Wehrpflichtige vom Zivildienst abzuhalten.

Beschäftigungsstellen der Diakonie und der Evangelischen Kirche hatten ein anderes Motiv, ein bevorstehendes restriktives Zivildienstgesetz zu kritisieren. Sie befürchteten, Bundesbehörden wie das Bundesamt für den Zivildienst, das seit 1973 im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung für die Kontrolle und Aufsicht des Zivildienstes zuständig war, könnten nach und nach ihren Einfluss auf Zivildienststellen ausdehnen und ausbauen, indem sie ihnen vorschrieben, wie sie mit Personen, die bei ihnen arbeiteten, umzugehen hätten. Es stand Beschäftigungsstellen ohnehin nicht frei, welche Straf- und Disziplinierungsmaßnahmen sie aussprechen sowie welche Einsatzmöglichkeiten sie festlegen durften, wenn es sich bei den entsprechenden Mitarbeitern um Zivildienstleistende handelte. Eine rote Linie wollten

---

<sup>602</sup> Siehe dazu die amtliche Dokumentation im BArch: B189, Sig. 24688, Dokumentation des Zivildienststreiks im Januar 1983.

<sup>603</sup> Siehe hierzu die Parolen auf den Protestplakaten, die Zivildienstleistende während des Demonstrationzuges in Dortmund am 28.1.1978 hochhielten. BArch, B189, Sig. 24687, Fotos von der Demonstration von Zivildienstleistenden in Dortmund am 28.1.1978.

<sup>604</sup> Siehe hierzu Flugblätter, Aushänge und Informationsveranstaltungen, die Zivildienstleistende verteilten und abhielten: BArch, B189, Sig. 24687, Dokumentation zur „Aktionswoche“ der „Selbstorganisation (SO) der Zivildienstleistenden (ZDL)“ in der Zeit vom 23.–28. Januar 1978, hg. v. Bundesamt für den Zivildienst (nur für den Dienstgebrauch); siehe zudem u. a. folgende zeitgenössische Zeitungsartikel: Studentenschaft des Landes Bremen: „Diskriminierung Andersdenkender“. In: Bremer Nachrichten vom 11.1.1969; o. A.: „Gewissensprüfung abschaffen“. In: Bremer Nachrichten vom 6.3.1981.

<sup>605</sup> o. A.: „Selbst Jesus wäre durchgefallen“. In: Bremer Kirchenzeitung vom 2.12.1979.

<sup>606</sup> BArch, B189, Sig. 24687, Schreiben der Zivildienstleistenden des Mahlzeitendienstes „Essen auf Rädern“ vom 26.1.1978.

Beschäftigungsstellen und ihre Träger aber ziehen, wenn es ihnen künftig gar nicht mehr möglich sein sollte, sich ihre Zivildienstleistenden selbst auszuwählen.<sup>607</sup> Bereits Jahre zuvor hatte es Bedenken gegeben, christliche Einrichtungen könnten lediglich zu Befehlsempfängern werden, weshalb darauf geachtet werden müsse, im internen Umgang mit Zivildienstleistenden nicht zum verlängerten Arm des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung oder der ihm unterstellten Behörden zu werden.<sup>608</sup> Öffentlich kritisierten Pfarrer der Evangelischen Kirche zudem, dass das Bundesverwaltungsamt mit seinen Maßnahmen zum einen die Stimmung unter Zivildienstleistenden verschlechtere und zum anderen damit auch kontraproduktiv in die Arbeit der Beschäftigungsstellen eingreife.<sup>609</sup>

Vordergründig verband Zivildienstleistende und ihre Beschäftigungsstellen eine Kritik an staatlichen Entscheidungen, die den Zivildienst betrafen. Dies war einer der Ausgangspunkte für die Bereitschaft evangelischer Dienststellen, Zivildienstleistenden ihre Aktionen im Januar 1978 durchgehen zu lassen und mitunter aktiv zu unterstützen. Dahinter verbarg sich aber ebenso die zunehmende Einsicht, die bereits mit dem Anstieg der Anzahl von Zivildienstleistenden seit Ende der 1960er Jahre und daher nun für alle Akteure – die Zivildienstleistenden, die Einrichtungsleiter, die Politiker und durch die Presseberichterstattung auch für die breite Öffentlichkeit – offenbar wurde: Zivildienstleistende waren mittlerweile eine eigenständige Mitarbeitergruppe mit eigenen, spezifischen Interessen geworden.

Evangelische Beschäftigungsstellen erkannten nun, dass Zivildienstleistende zu einem wesentlichen Faktor ihrer internen Mitarbeiterpolitik geworden waren – zumal die Mitarbeiterschaft sehr viel pluraler und heterogener war als noch in den 1950er und 1960er Jahren.<sup>610</sup> Der Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder sorgte sich nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes 1977 und den anschließenden Planungen der Bundesregierung zur restriktiveren Handhabung des Zivildienstgesetzes,

---

<sup>607</sup> BAArch, B189, Sig. 24687, Schreiben des evangelischen Zentrums Rissen an Erich Kuckuk vom Bundesverwaltungsamt vom 18.1.1978.

<sup>608</sup> LKA, 416, Erfahrungsbericht über den Einsatz von Ersatzdienstleistenden des Annastifts in Hannover-Kleefeld vom 28.6.1972.

<sup>609</sup> Siehe u. a.: o. A.: „Kirche soll Aktionen der ZDL unterstützen. Zivildienst-Pfarrer: ‚Groteske Situation‘“. In: Neue Hannoversche Presse vom 26.1.1978; o. A.: „„Gewissensgründe sind nicht überprüfbar“. Pfarrer Reinhard Becker zeigt Verständnis für Zivildienstleistende“. In: Darmstädter Echo vom 26.1.1978.

<sup>610</sup> Olk: Die Diakonie im westdeutschen Sozialstaat, S. 276–277.

„daß Zivildienstleistende – insbesondere bei einer ‚Kasernierung‘ – als ‚Streikbrecher‘ eingesetzt werden könnten“<sup>611</sup>. Außerdem befürchtete der Landrat des Verbandes, dass Arbeitsplätze für Zivildienstleistende „beantragt, genehmigt und eingerichtet werden, die im Regelfall durch andere Bewerber für eingerichtete oder einzurichtende Planstellen zu besetzen wären“<sup>612</sup>. Allein die schiere Anzahl an Zivildienstleistenden brachte Beschäftigungsstellen dazu, nicht mehr nur darauf zu achten, dass ein einzelner Zivildienstleistender von seinem Charakter und seiner Weltanschauung in die Beschäftigungsstelle passte, sondern ebenso zu bedenken, dass die Aufnahme von Zivildienstleistenden Auswirkungen auf das komplexer gewordenen Mitarbeitergefüge haben konnte.

Als der Tag des Warnstreiks am 27.1.1978 anbrach, war das Bundesamt für den Zivildienst vorbereitet und hatte Beobachter in alle Regionen Deutschlands geschickt, um die Lage zu sondieren. Die Regionalbetreuer des Bundesamtes vermerkten vor Ort mitunter akribisch, von welchen Einrichtungen die Zivildienstleistenden kamen, die streikten, welche Aktionen abgehalten wurden und wie viele Zivildienstleistende daran teilnahmen.<sup>613</sup> Manch Regionalbetreuer aktualisierte seinen Bericht stündlich.<sup>614</sup> Allein in Dortmund nahmen ungefähr 8000 Zivildienstleistende und Kriegsdienstverweigerer an einer Demonstration teil.<sup>615</sup> Der behördliche Stand der Nachbearbeitung der Aktionswoche vom Februar 1978 lautete:<sup>616</sup> „Angezeigte Dienstverweigerungen (davon 107 Selbstanzeigen) 1458“, „Eingeleitete Verfahren 1270“, „Beim BAZ eingegangene Anhörungsniederschriften 123“.<sup>617</sup> In den Tagen nach der Aktionswoche erschienen zahlreiche Presseberichte, wonach die Beteiligung an den Protestaktionen mancherorts geringer als erwartet gewesen sei. Viele Zivildienstleistende hätten, so vermuteten Reporter und Journalisten, „aus Angst“ nicht mitgestreikt, da sie sich „vor Repressalien“

---

<sup>611</sup> BArch, B189, Sig. 24687, Schreiben des Verbands Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder, Land Nordrhein, an das Bundesamt für den Zivildienst vom 30.1.1978.

<sup>612</sup> Ebd.

<sup>613</sup> Die Berichte sind aufbewahrt im BArch, B189, Sig. 24687.

<sup>614</sup> Siehe dazu die Berichte im BArch, B189, Sig. 24687.

<sup>615</sup> o. A.: „Zivildienstler-Protest: ‚Erst der Anfang‘“. In: Hannoversche Rundschau vom 30.1.1978.

<sup>616</sup> Der Stand der Bearbeitung war vermutlich unvollständig, weil noch nicht alle Straf- und Disziplinierungsverfahren eingeleitet gewesen sein dürften.

<sup>617</sup> Zitate aus: BArch, B189, Sig. 24687, Vermerk betreffend „Disziplinarverfahren wegen Dienstverweigerung am 27.1.1978“ vom 28.2.1978.

fürchteten.<sup>618</sup> Die „Angst vor Strafen, angedroht vom Bundesamt für den Zivildienst“, habe „wie ein Damoklesschwert“ über den Zivildienstleistenden geschwebt.<sup>619</sup>

Welche Wirkung die Androhung von Strafen auf protestwillige Zivildienstleistende hatte, lässt sich nicht beantworten. Auffällig ist jedoch, dass sich zahlreiche Zivildienstleistende aus Einrichtungen der Diakonie und der Evangelischen Kirche weder dem Warnstreik noch den bundesweiten Demonstrationen angeschlossen hatten.<sup>620</sup> Allerdings legen Schreiben von Zivildienstleistenden dieser Einrichtungsträger an das Bundesamt für den Zivildienst nahe, dass dafür keineswegs die Drohungen des Bundesamtes für den Zivildienst schuld waren. Die Zivildienstleistenden des Diakonischen Werkes im Kirchenkreis Ruhr schrieben an den Direktor des Bundesamtes einen Brief. Sie teilten ihm darin mit, dass sie nicht streiken werden, sie sich „[a]llerdings [...] mit den Zielen, die der Streik verfolgt, sowie mit den streikenden Zivildienstleistenden solidarisch“<sup>621</sup> erklären. Die gesamte Zivildienstbelegschaft gab dem Direktor auch ihre Gründe bekannt, weshalb sie sich dem Streik nicht anschließen wollten:

„Unser Selbstverständnis als Zivildienstleistende und unser Verantwortungsbewusstsein für unsere Tätigkeiten in Jugendarbeit, Suchtkrankenhilfe, Gemeindeförderung, im Mahlzeitendienst ‚Essen auf Rädern‘, in der Gemeinwesenarbeit in sozialen Brennpunkten und in der Altenpflege erlauben es uns nicht, dem Streikaufruf Folge zu leisten. Durch den Streik würden lediglich die Menschen, die auf unsere Unterstützung angewiesen sind, betroffen.“<sup>622</sup>

---

<sup>618</sup> Zitate aus: o. A.: „Viele streikten aus Angst nicht mit. Zivildienstleistende fürchten sich vor Repressalien“. In: Frankfurter Rundschau vom 28.1.1978. Ähnlich lautende Artikel erschienen u. a. in der Neuen Presse vom 28.1.1978 („Drohende Haft vertrieb die Lust zum Streiken“) und dem Darmstädter Echo vom 28.1.1978 („Nur zehn Prozent legten die Arbeit nieder“).

<sup>619</sup> o. A.: „Viele streikten aus Angst nicht mit. Zivildienstleistende fürchten sich vor Repressalien“. In: Frankfurter Rundschau vom 28.1.1978.

<sup>620</sup> So beteiligten sich u. a. Zivildienstleistende des Diakonischen Werkes im Kirchenkreis an der Ruhr, Zivildienstleistende des St. Nicolaiheims Sundsacker und Zivildienstleistende der ev.-luth. Diakonissenanstalt Flensburg nicht aktiv an der Aktionswoche. Siehe: BAArch, B189, Sig. 24687, Dokumentation zur „Aktionswoche“ der „Selbstorganisation (SO) der Zivildienstleistenden (ZDL)“ in der Zeit vom 23.–28. Januar 1978, hg. v. Bundesamt für den Zivildienst (nur für den Dienstgebrauch), Anlage 16 und Anlage 17.

<sup>621</sup> BAArch, B189, Sig. 24687, Schreiben der Zivildienstleistenden des Diakonischen Werkes im Kirchenkreis Ruhr an den Direktor des Bundesamtes für den Zivildienst, Adolf Krepp, vom 25.1.1978 (Posteingangsstempel).

<sup>622</sup> Ebd.

Zudem veröffentlichten die Zivildienstleistenden des Kirchenkreises Ruhr eine Presseerklärung. Diese verschickten sie unter anderem an regionale Zeitungen, den Bundeskanzler, den Bundespräsidenten, den Präsidenten des Bundesverfassungsgerichtes und den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. Wenn Zivildienstleistende konfessioneller Einrichtungen<sup>623</sup> nicht streikten und stattdessen Solidaritätsbekundungen für die Streikenden an das Bundesamt für den Zivildienst schickten, bedeutete das folglich nicht, dass sie sich gewissermaßen wegduckten, um disziplinarischen Strafmaßnahmen zu entgehen. Sie nutzten stattdessen andere Möglichkeiten wie ebenjene Presseerklärung, um ihren Protest öffentlich zu machen. Damit versuchten sie, glaubwürdig darzulegen, dass sie nicht aus Angst vor Strafen, sondern aus einem Verantwortungsgefühl für die ihnen anvertrauten Menschen, die auf ihre Pflege und Betreuung angewiesen waren, nicht am Streik teilnahmen.

Auch die Zivildienstleistenden des evangelischen St. Nicolaiheims in Sundsacker sendeten eine „Solidaritätserklärung“ an das Bundesamt, in dem sie sowohl die Forderungen der Selbstorganisation als auch die angedachten bundesweiten Aktionen begrüßten. „Wenn wir uns am 27.1.1978 trotzdem nicht an den im Rahmen der Protestaktionen geplanten Warnstreiks beteiligen“, erklärten die Zivildienstleistenden, „so tun wir dies, weil wir uns den uns anvertrauten Aufgaben aus Gewissensgründen nicht entziehen können“, denn die Kinder des Heimes „wären die Leidtragenden“.<sup>624</sup> Mit ihrer Wortwahl kritisierten sie indirekt das „Gewissensprüfungsverfahren“, das jeder Kriegsdienstverweigerer nach Abschaffung der Postkartennovelle wieder durchlaufen musste.<sup>625</sup> Mit ihrem Brief machten die Zivildienstleistenden des St. Nicolaiheims deutlich, dass sie mit ihrem Gewissen nicht dem Staat gegenüber treu bleiben wollten, sondern eine gewissenhafte Verantwortung hatten gegenüber den ihnen anvertrauten Kindern, um die sie sich zu kümmern hatten. Die Zivildienstleistenden schickten den Brief an das Bundesamt für den Zivildienst, um „einer Mißdeutung unserer [der Zivil-

---

<sup>623</sup> Neben Zivildienstleistenden evangelischer Einrichtungen verzichteten auch Dienstleistende katholischer Einrichtungen auf eine Teilnahme am bundesweiten Warnstreik. Siehe: BArch, B189, Sig. 24687, Schreiben der Zivildienstleistenden in den Einrichtungen des Caritas-Verbandes Arnsberg an das Bundesamt für den Zivildienst vom 27.1.1978.

<sup>624</sup> BArch, B189, Sig. 24687, Schreiben der Zivildienstleistenden des St. Nicolaiheims in Sundsacker an das Bundesamt für den Zivildienst vom 26.1.1978.

<sup>625</sup> Einige Kirchenvertreter, die als Beistand von Kriegsdienstverweigerern bei den Prüfungsverfahren anwesend waren, hatten mitunter über „entsetzliche Verfahrenssituationen geklagt“: LKAB, N.211.1221, Bd. 1, Brief von Pastor Joachim Stoevesandt an Pastor Wolf-Udo Schmidt vom 2.4.1980.

dienstleistende des St. Nicolaiheims, N. K.] Nicht-Teilnahme an den o. a. Warnstreiks vordringend entgegenzuwirken“<sup>626</sup>.

Wie eng die Kooperation von Zivildienstleistenden mit ihren evangelischen Beschäftigungsstellen in der Frage geeigneter Reaktionen auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes sowie des Balanceaktes zwischen Mitmachen und Nicht-Mitmachen an der Aktionswoche war, wird durch das Papier, auf dem einige der Solidaritätsbekundungen geschrieben worden waren, ersichtlich. Denn einige der im Bundesamt eingetroffenen Solidaritätsbekundungen von Zivildienstleistenden wurden auf Briefvorlagen und mit Stempeln der Beschäftigungsstellen geschrieben.<sup>627</sup> Da die Solidaritätsbekundungen auf den Briefbögen der Beschäftigungsstellen, auf denen unter anderem die Logos der Einrichtungen aufgedruckt waren, geschrieben wurden, hatten die Briefe der Zivildienstleistenden an das Bundesamt einen offiziellen Charakter. Die Beschäftigungsstellen betonten gegenüber dem Bundesamt somit, dass sie erstens den Inhalt der Briefe kennen und zweitens, dass sie es als Dienststelle ihren Zivildienstleistenden erlaubten, diese Briefe abzusenden.

Während Zivildienstleistende, die ihren Dienst in evangelischen Einrichtungen leisteten, ihren Protest durch eine indirekte Unterstützung mehr Gewicht verleihen konnten, vermieden ihre Beschäftigungsstellen mit dieser Strategie geschickt, erstens ins Fadenkreuz von Behörden und Ämtern zu geraten. In internen Vermerken hielt das Bundesamt für den Zivildienst argwöhnisch fest, welche Organisationen und Einrichtungen Zivildienstleistende bei ihren Protestaktionen unterstützt hatten. Auf einer Liste bekanntgewordener Vereinigungen, die die Forderungen und Aktionen der Zivildienstleistenden unterstützten, standen vor allem politisch linksgerichtete Gruppen wie der Kommunistische Bund, der sozialistische Hochschulbund, die Bürgerinitiative Umweltschutz Unterelbe, die Deutsche Friedensgesellschaft – Vereinigte Kriegsgegner und die Arbeitsgemeinschaft der Jusos.<sup>628</sup> Zweitens überließen es die jeweiligen evangelischen Beschäftigungsstellen ihren Zivildienstleistenden, das Urteil des Bundesver-

---

<sup>626</sup> BArch, B189, Sig. 24687, Schreiben der Zivildienstleistenden des St. Nicolaiheims in Sundsacker an das Bundesamt für den Zivildienst vom 26.1.1978.

<sup>627</sup> In der Regel hatten Protestschreiben, Beschwerdebriefe oder sonstige Briefe, Flugblätter usw., die Zivildienstleistende verfassten, keinen offiziellen Briefkopf ihrer Beschäftigungsstelle.

<sup>628</sup> BArch, B189, Sig. 24687, Dokumentation zur „Aktionswoche“ der „Selbstorganisation (SO) der Zivildienstleistenden (ZDL)“ in der Zeit vom 23.–28. Januar 1978, hg. v. Bundesamt für den Zivildienst (nur für den Dienstgebrauch), S. 6–7.

fassungsgerichtes und die von der Bundesregierung geplante Reform des Zivildienstgesetzes öffentlich zu kritisieren, während sie sich selbst mit öffentlicher Kritik zurückhielten – obwohl sie die Anliegen ihrer Dienstleistenden teilten. Drittens vermieden evangelische Beschäftigungsstellen, dass ihre Zivildienstleistenden dienstrechtlich vom Bundesamt oder gar von einem Gericht belangt werden konnten. Damit verhielten die betreffenden Dienststellen, dass sich staatliche Stellen in ihre Angelegenheiten einmischten und eine ihrer Mitarbeitergruppen gegen den Willen der Einrichtungsleitung bestrafen.

Die Protestaktionen, Demonstrationen und Kundgebungen der Zivildienstleistenden blieben letztlich erfolglos. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes blieb bestehen und das mündliche Prüfungsverfahren für Kriegsdienstverweigerer wurde wieder eingeführt.<sup>629</sup> Dennoch war der vehemente und deutschlandweite Protest der Selbstorganisation der Zivildienstleistenden, dem sich auch Zivildienstleistende aus evangelischen Einrichtungen anschlossen, wirkungsvoll. Evangelische Beschäftigungsstellen und ihre Zivildienstleistenden gingen gewissermaßen eine Allianz ein, da sie gleiche Interessen verfolgten – beide Akteursgruppen wollten die Einflussmöglichkeiten des Bundesamtes für den Zivildienst auf den Zivildienst beschränken und plädierten für ein liberaleres Zivildienstgesetz, das sowohl Zivildienstleistenden als auch Beschäftigungsstellen mehr Handlungs- und Gestaltungsspielraum sowie Autonomie ließ. Hinter den Protesten stand das Wissen, dass Zivildienstleistende insofern eine besondere Mitarbeitergruppe waren, als sie keine eigentlichen Mitarbeiter der jeweiligen Einrichtungen, sondern „Befehlsempfänger“<sup>630</sup> eines staatlichen Bundesamtes waren.

Die Zivildienstproteste von 1978 und die zuvor analysierten Debatten über Themen für die Zivildienstlehrgänge unterstreichen zudem, dass die Wandlungsprozesse der Evangelischen Kirche seit Ende der 1960er Jahre für Zivildienstleistende neue Handlungsspielräume eröffneten. Im Zuge der (Links-)Politisierung von Teilen der Evangelischen Kirche wurden kirchliche Institutionen zu „Resonanzräumen“ für politische Debatten und nahmen eine wichtige „Dialogfunktion“ ein.<sup>631</sup> Wie gezeigt wurde, gilt dies offenbar auch für viele evangelische Pflege- und Betreuungseinrichtungen, was Zivildienstleistenden ermöglichte, sich zu organisieren, politische Forderungen zu artikulie-

---

<sup>629</sup> Bernhard: Kriegsdienstverweigerung per Postkarte, S. 138.

<sup>630</sup> Pokatzky: Zivildienst, S. 111.

<sup>631</sup> Wiechmann: Sicherheit, Zitate S. 21–22.



ren und diese mit Unterstützung ihrer Dienststellen in Form von Protesten in die Öffentlichkeit zu tragen.

### 4.3 Zwischen Beharrungstendenzen und Aufbruch

#### 4.3.1 Begrüßung und Aufnahme in eine heterogene Mitarbeiterschaft

Die öffentlichen politischen Proteste und internen Forderungen, die Zivildienstleistende an ihre Beschäftigungsstellen richteten, waren vermutlich ein wesentlicher Faktor dafür, dass Zivildienstleistende, die in evangelischen Dienststellen tätig waren, sich innerhalb der Mitarbeiterschaft zunehmend als eigene Mitarbeitergruppe herauskristallisierten. Am eindrücklichsten offenbart sich diese Entwicklung am Wandel von Begrüßungsschreiben, die evangelische Beschäftigungsstellen an diejenigen verschickten, die sich erfolgreich auf einen Zivildienstplatz beworben hatten.

In den 1960er Jahren erhielten beispielsweise anerkannte Kriegsdienstverweigerer, die von den v. Bodelschwingschen Anstalten als Zivildienstleistende aufgenommen wurden, einen individuell verfassten Brief von den dortigen Zivildienstbeauftragten Pastor Michaelis oder Pastor Schwanck. In den Briefen betonte Michaelis die Bedeutung diakonischer Diensttugenden wie „Nüchternheit, Geduld und guten Willen“, die von Zivildienstleistenden in evangelischen Einrichtungen ebenso erwartet wurden wie die Bereitschaft, sich „sehr schnell in die Arbeits- und Hausgemeinschaft“ einzufügen.<sup>632</sup> Pastor Schwanck ließ Bewerber wissen, dass sie „herzlich Willkommen“ waren, sofern sie bereit seien, sich in die jeweilige „Hausgemeinschaft einzufügen“, in der der „Tagesablauf mit Andachten und Gebeten [verläuft]“.<sup>633</sup> Zivildienstleistende wurden mitunter vorab bereits darüber informiert, dass sie als „Laienhelfer“ eingesetzt und „Diakone, freie Helfer und Erzieher“ ihre Mitarbeiter sein würden.<sup>634</sup> Mit solchen Begrüßungsschreiben ließen evangelische Beschäftigungsstellen ihre Zivildienstleistenden wissen, dass sie von ihnen eine Akzeptanz des vorherrschenden christlichen Dienst- und Pflegeverständnisses erwarteten. Insgesamt hatten die Begrüßungsschreiben somit den Charakter von aufgestellten Bedingungen und Forderungen, die Zivildienstleistende zu erfüllen hatten, wenn sie ihren Dienst in einer evangelischen Beschäftigungsstelle antreten wollten.

---

<sup>632</sup> HAB, Zivi 32, Antwortschreiben von Michaelis vom 12.1.1965.

<sup>633</sup> HAB, Zivi 28, Antwortschreiben von Schwanck vom 3.5.1967.

<sup>634</sup> HAB, Zivi 32, Antwortschreiben von Michaelis vom 12.1.1965.

Die Begrüßungsschreiben der 1970er Jahre hatten einen anderen Charakter. Vermutlich, weil die Anzahl an Zivildienstleistenden gestiegen war,<sup>635</sup> waren die Schreiben nicht mehr individuell verfasst. Stattdessen wurde auf einem maschinellen Vordruck lediglich der Name des jeweiligen Zivildienstleistenden nachträglich eingefügt. Absender der Begrüßungsschreiben waren nicht mehr einzelne Beschäftigungsstellen bzw. deren jeweiliger Zivildienstbeauftragter, sondern von einzelnen Einrichtungen unabhängige Kirchenmitarbeiter wie der Beauftragte der Evangelischen Landeskirche in Württemberg für Fragen der Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende oder der Beauftragte für Zivildienstseelsorge der Evangelischen Kirche im Rheinland. Wie von Zivildienstleistenden zuvor gefordert,<sup>636</sup> hatten die Träger konfessioneller Einrichtungen nämlich übergeordnete Beratungs- und Seelsorgestellen für Zivildienstleistende eingerichtet. Dies galt sowohl für evangelische Einrichtungen als auch für katholische, die eine „Arbeitsstelle der katholischen Seelsorge für Zivildienstleistende“ gegründet hatten.<sup>637</sup>

Anders als in Einrichtungen der Diakonie, Inneren Mission und der Evangelischen Kirche gab es in katholisch geprägten Beschäftigungsstellen und ihren Trägern in den 1970er Jahren jedoch nur verhältnismäßig wenige Anlauf- und Beratungsstellen für Zivildienstleistende und Kriegsdienstverweigerer. Das Fehlen solcher Beratungsdienste erkannte auch das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, die im Frühjahr 1977 eine Umfrage bei allen Diözesen durchgeführt hatte. Diese ergab, „daß die Situation von Diözese zu Diözese sehr unterschiedlich“<sup>638</sup> war: Während in der einen Diözese auf knapp 35.000 Katholiken ein bischöflicher Berater für Zivildienstleistende und Kriegsdienstverweigerer kam, war in einer anderen Diözese ein Berater für etwa 596.000 Katholiken eingestellt worden. Die Umfrage ergab, dass auf etwa 100.000 Katholiken ein bischöflich beauftragter Berater entfiel, wobei die Hälfte der Diözesen unter diesem Durchschnitt lag.<sup>639</sup> Das Fehlen katholischer Beratungsstellen hatte zur Folge, dass viele katholische Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende sich selbst in katholischen Hochburgen an die Anlauf- und Beratungsstellen der Evangeli-

---

<sup>635</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 417–418.

<sup>636</sup> Siehe Kapitel 4.2 dieser Arbeit.

<sup>637</sup> LKAS, Friedenspfarramt, 209, standardisiertes Begrüßungsschreiben der Arbeitsstelle der katholischen Seelsorge für Zivildienstleistende.

<sup>638</sup> Bistumsarchiv Trier, Abt. R-BGV 2, Nr. 172, Brief der Zentralstelle Pastoral vom 30.9.1977.

<sup>639</sup> Ebd.

schen Kirche gewendet haben. Ein Berater der evangelischen Kirchengemeinde Saarlouis sah sich deswegen überlastet und beschwerte sich beim katholischen Ordinariatsdirektor Aretz und bat ihn „dringend“ darum, diesen Missstand zu beheben, denn er „könnte es mit [s]einem Auftrag und Gewissen nicht vereinbaren, junge katholische Kriegsdienstverweigerer abzuweisen“.<sup>640</sup> Als Folge dieses Schreiben versprach Aretz, in Absprache mit dem Regionaldekan Arthur Nikolas, sich intensiv darum zu bemühen, das Angebot an Beratungsstellen auszuweiten.<sup>641</sup> Wie das Beispiel aus Saarlouis zeigt, hatte das nahezu flächendeckende Beratungsangebot evangelischer Einrichtungen aus zeitgenössischer Sicht Vorbildcharakter.

Die von einzelnen evangelischen Beschäftigungsstellen weitestgehend unabhängig agierenden Beauftragten informierten neu eingestellte Zivildienstleistende anders als früher weniger über ihre Pflichten als vielmehr über ihre Rechte und vorhandene Beratungsangebote. Pfarrer Schäufole begrüßte Zivildienstleistende mit den Worten, dass er und sein Mitarbeiter bei „Fragen und Probleme[n]“, die „während oder wegen“ des Dienstes auftreten, immer ansprechbar seien.<sup>642</sup> Schäufole und sein Mitarbeiter, Johannes Rau, versprachen, dass sie Zivildienstleistende auf deren Bitte hin auch vor Ort in ihren Beschäftigungsstellen besuchen würden, um Schwierigkeiten aus dem Weg zu räumen. Damit sprachen Schäufole und Rau indirekt etwas aus, dass in den 1960er Jahren ein Tabu gewesen war: Sie gingen davon aus, dass die Schuld bei auftretenden Problemen zwischen Zivildienstleistenden und ihren Beschäftigungsstellen nicht immer einseitig die Dienstleistenden träfe, sondern die Ursachen eines Problems mitunter in einem beidseitig mangelnden Konfliktmanagement zu suchen seien. Die Unabhängigkeit von einzelnen evangelischen Beschäftigungsstellen hatten Zivildienstbeauftragte auch deshalb, damit sie in solchen Konfliktfällen als Schlichter und Vermittler oder einfach als „Gesprächspartner“<sup>643</sup> auftreten konnten.

Darüber hinaus machten die Beauftragten den Zivildienstleistenden, die ein Begrüßungsschreiben erhielten, darauf aufmerksam, dass sie, je nach Beschäftigungsstelle,

---

<sup>640</sup> Bistumsarchiv Trier, Abt. R-BGV 9, Nr. 691, Brief der evangelischen Kirchengemeinde Saarlouis vom 16.6.1978.

<sup>641</sup> Bistumsarchiv Trier, Abt. R-BGV 9, Nr. 691, Brief von Ordinariats-Direktor Aretz vom 30.6.1978.

<sup>642</sup> LKAS, Friedenspfarramt, 209, standardisiertes Begrüßungsschreiben von Pfarrer Schäufole.

<sup>643</sup> LKAS, Friedenspfarramt, 209, standardisiertes Begrüßungsschreiben von Pfarrer Helmut Schlüter.

möglicherweise keineswegs die einzigen Zivildienstleistende vor Ort sein, sondern mit anderen Zivildienstleistenden zusammenarbeiten werden. Sollte in einer Einrichtung nur ein einzelner Zivildienstleistender oder nur wenige Zivildienstleistende tätig sein, erklärten sich Zivildienstbeauftragte bereit, „bei der Kontaktherstellung zu anderen ZDL behilflich zu sein“<sup>644</sup>. In den Begrüßungsschreiben wurden Zivildienstleistende zudem auf Rüstzeiten, also mehrtägige Lehrgänge, und die Zeitschrift „Was uns betrifft (W.u.b.)“ hingewiesen, die zwar vom Beauftragten der Evangelischen Landeskirche in Württemberg redaktionell betreut wurde, aber deren Schwerpunkt Leserbriefe und Artikel von Zivildienstleistenden waren.<sup>645</sup> Mit der Zeitschrift und den Rüstzeiten wiesen die Beauftragten auf Möglichkeiten der Kontaktaufnahme und des Austausches von Zivildienstleistenden zu anderen Dienstleistenden hin.

Die Bereitschaft der Zivildienstbeauftragten, Zivildienstleistende aktiv bei der Kontaktaufnahme zu anderen Zivildienstleistenden zu unterstützen, markierte einen Wendepunkt in der Geschichte von Zivildienstleistenden in evangelischen Einrichtungen: In den 1960er Jahren hatten evangelische Beschäftigungsstellen noch die Ansicht vertreten, Zivildienstleistende sollten möglichst nicht in Gruppen untergebracht werden, weil dies zu einer unkontrollierbaren Gruppendynamik führen würde, die sich störend auf das Mitarbeitergefüge auswirke.<sup>646</sup> Indem die Beschäftigungsstellen Zivildienstleistende in die konfessionsgebundene Mitarbeiterschaft einbezogen, wollten sie womöglich vermeiden, dass sich eine eigenständige Mitarbeitergruppe von Zivildienstleistenden etablieren könne. Die Begrüßungsschreiben der Zivildienstbeauftragten aus den 1970er Jahren unterstreichen, dass Zivildienstleistende nunmehr als eigenständige Mitarbeitergruppe angesehen und akzeptiert wurden.

Der Wandel in der Begrüßung und Aufnahme von Zivildienstleistenden in evangelischen Einrichtungen war jedoch nicht nur eine Folge davon, dass die Anzahl von Zivildienstleistenden stieg. Vielmehr unterstreicht die veränderte Einstellung gegenüber Zivildienstleistenden einen generationellen Wandel, der sich sowohl gesamtgesellschaftlich als auch in evangelischen Einrichtungen vollzog. Dieser Wandel setzte bereits in den 1960er Jahren ein und intensivierte sich ab den 1970er Jahren: In diesen

---

<sup>644</sup> Ebd.

<sup>645</sup> LKAS, Friedenspfarramt, 209, standardisiertes Begrüßungsschreiben von Pfarrer Schäufele.

<sup>646</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte.

Jahrzehnten war die sogenannte „45er“-Generation,<sup>647</sup> aus der sich viele für politische Reformen und Demokratisierung einsetzten, auf dem „Höhepunkt ihres Wirkens“.<sup>648</sup> Insbesondere „45er“ aus dem bürgerlich-intellektuellen Milieu sympathisierten mit den politischen Forderungen sowie der Kultur- und Gesellschaftskritik der jüngeren Generation, wobei diese Sympathien von den Jüngeren oft nicht entgegnet wurden.<sup>649</sup> Aufgrund eines solchen Generationenwechsels sowie eines Stellenausbaus in diakonischen Einrichtungen kamen vermehrt Personen in kirchlich-diakonische Ämter, die sich mit den Zielen der Achtundsechziger und der neuen sozialen Bewegungen, insbesondere der neuen Friedensbewegung, verbunden fühlten.<sup>650</sup> Auf die Stellen für die Betreuung, Seelsorge und Beratung von Zivildienstleistenden wurden Pfarrer und Diakone berufen, die seit Jahrzehnten friedenspolitisch aktiv gewesen waren und zum linkspolitischen Spektrum der Evangelischen Kirche gehörten.<sup>651</sup> Sie konnten durch ihre Tätigkeiten nun ihre politischen Ansichten und Ziele gewissermaßen „von unten“ auch gegen Widerstände innerhalb der Evangelischen Kirche in eben diese hineinbringen. Mitunter bildete sich ein Netzwerk aus sogenannten Friedenspfarrern, das sich durch die Seelsorge- und Beratungsstellen für Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende institutionell verfestigte.<sup>652</sup> Pfarrer wie Hermann Schäufele nahmen dabei für Zivildienstleistende die Rolle als Vermittler zu anderen Kriegsdienstverweigerern, Zivildienstleistenden und linkspolitischen Gruppierungen ein, um zum einen die soziale Isolation von Kriegsdienstverweigerern zu durchbrechen<sup>653</sup> und dadurch zum anderen ein breites linkspolitisches Bündnis zu formen, mit dem Ziel, Reformen im Umgang

---

<sup>647</sup> Bei der „45er“-Generation (und auch bei der „68er“-Generation) handelt es sich nicht um eine Personengruppe, die gleiche Erfahrungen gemacht hatte. Vielmehr handelt es sich bei den „45ern“ um Fremd- und Selbstzuschreibungen, mit denen ex-post (vermeintlich) gemeinsame Erfahrungen und Erlebnishorizonte konstruiert und nachträglich sinnbeladene Selbstverortungen in zeitgenössischen Kontexten ermöglicht werden. Somit handelt es sich bei den „45er“ um den Prozess einer „nachträgliche[n] ‚Generationalisierung‘“. Siehe dazu: Möckel: *Erfahrungsbruch*. Zitat ebd., S. 385. Für Bernd Weisbrod ist Generationalität bzw. Generationenzugehörigkeit daher „das Ergebnis eines historischen Aushandlungsprozesses“. Weisbrod: *Generation*. Zitat, ebd. S. 9.

<sup>648</sup> Wolfrum: *Demokratie*, S. 268.

<sup>649</sup> Siegfried: „Trau keinem über 30“, S. 26, S. 30–32.

<sup>650</sup> Hauschild: *Evangelische Kirche*, S. 62.

<sup>651</sup> Siehe hierzu: Eberhardt: *Betreuung der Kriegsdienstverweigerer*.

<sup>652</sup> U. a. bildete sich ein institutionalisiertes Netzwerk aus den sogenannten roten Friedenspfarrern der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer und der Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen. Zu diesem Personenkreis gehörten u. a. Ulrich Finckh, Eugen Stöffler, Martin Schröter, Hermann Schäufele, Erhard Eppler.

<sup>653</sup> Eberhardt: *Betreuung der Kriegsdienstverweigerer*, S. 78.

mit Kriegsdienstverweigerern und Zivildienstleistenden in der Kirche und der Bundespolitik durchzusetzen.<sup>654</sup> Das Agieren der Zivildienstbeauftragten und Friedenspfarrer ging einher mit einer sich ohnehin im Wandel befindenden Rolle von Pfarrern in ihren Gemeinden, die durch die Politisierung von Teilen einer jüngeren Pfarrergeneration getragen wurde: Die Rolle des Pfarrers als Prediger und Verkünder geriet zunehmend in den Hintergrund und wurde von der Rolle als Krisenbegleiter und politischer Aufklärer abgelöst.<sup>655</sup> Unabhängig von ihrem eigenen Handeln waren Zivildienstleistende in evangelischen Einrichtungen also schon deswegen ein Teil von Wandlungsprozessen, weil ihre Existenz institutionelle Strukturen und personelle Netzwerke schuf, die zu einem politischen Linksruck führten.

Neben (gesellschafts-)politischen Fragen und Positionierungen war für evangelische Einrichtungen jedoch zunächst einmal die Sicherstellung ihres unmittelbaren Pflege- und Betreuungsauftrags relevant. Während durch die Auflösung konfessioneller Milieus und speziell durch die Entkonfessionalisierung des Pflegesektors<sup>656</sup> die Anzahl von ordensgebundenen Mitarbeitenden sowohl absolut als auch relativ zurückging und sich insbesondere Frauen aufgrund von neuen Selbstentfaltungs- und Berufsmöglichkeiten im Zuge veränderter Geschlechterrollen, die neue „weibliche Lebensläufe“<sup>657</sup> ermöglichten, kaum noch für den Dienst als Diakonisse entschieden, arbeitete immer mehr Fachpersonal der neuen medizinischen und sozialen Berufsgruppen in kirchlichen sowie diakonischen Einrichtungen. Dennoch herrschte ein Mitarbeitermangel, der die Aufrechterhaltung der Pflege- und Betreuungsaufgaben aus Sicht vieler Einrichtungen gefährdete.<sup>658</sup>

Mit der Herauskristallisierung von Zivildienstleistenden als eigenständige Mitarbeitergruppe und einer zunehmenden tatsächlichen oder gefühlten Abhängigkeit der Einrichtungen von diesen, änderten sich auch die Kriterien, welche Kompetenzen ein zivildienstpflichtiger Bewerber aus Sicht evangelischer Beschäftigungsstellen idealerweise vorweisen sollte. Zwar akzeptierten Beschäftigungsstellen ab den 1970er Jahren und vor allem ab den 1980er Jahren ohnehin fast jeden sich bewerbenden Zivildienstpflich-

---

<sup>654</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 253–254.

<sup>655</sup> Owetschkin: Zeuge – Berater – Krisenagent.

<sup>656</sup> Ziemann: Säkularisierung. S. 8–9.

<sup>657</sup> Hodenberg: Das andere Achtundsechzig, S. 192.

<sup>658</sup> Benad: Dynamische Zeiten in Bethel; Kaminsky: Einleitung.

tigen, um die Personalnot zu mindern, dennoch war ein bestimmtes Bewerberprofil bei den Einrichtungsleitern besonders gerne gesehen.

Vor dem Hintergrund einer säkularen Professionalisierung der Pflege- und Gesundheitsberufe und einer damit einhergehend nur noch geringen Relevanz christlicher Pflege- und Dienstverständnisse in der Diakonie spielte die Konfessionszugehörigkeit bei der Bewerberauswahl kaum mehr eine allein entscheidende Rolle. Dagegen suchten konfessionelle Einrichtungen mitunter aktiv junge Kriegsdienstverweigerer mit Abitur oder einer Fachausbildung.<sup>659</sup> Für Müller-Schöll von der Diakonischen Akademie kamen beispielsweise „vorzugsweise Ersatzdienstleistende in Frage [...], die eine sozialpädagogische oder soziale Ausbildung anstreben“<sup>660</sup>. Mit einem solchen Bewerberprofil wollte Müller-Schöll sichergehen, dass sich ein potenzieller Kandidat „für den Stoff und die Zusammenhänge [, die ihn während seiner Dienstzeit erwarten, N. K.] echt interessiert.“ Müller-Schöll ging davon aus, dass sich ein solcher Bewerber für die Themen der Diakonischen Akademie besonders „engagiert“. Die Wechselwirkungen zwischen Säkularisierung, Pluralisierung und Ausdifferenzierung sowie der Professionalisierung und Verrechtlichung von Arbeitsfeldern in evangelischen Pflege- und Betreuungseinrichtungen wirkte sich somit unmittelbar auf die Anforderungsprofile von Zivildienstleistenden aus. Sie sollten im Idealfall bereits über Fachkenntnisse verfügen, um den komplexer werdenden Arbeitsanforderungen gerecht zu werden.

Bereits zeitgenössische Studien konstatierten, dass Abiturienten im Zivildienst im Vergleich zur Gesamtbevölkerung überproportional vertreten waren.<sup>661</sup> Diese Akademisierung<sup>662</sup> analysierten die Studienautoren vor allem mit Blick auf das Kriegsdienstverweigerungsanerkennungsverfahren.<sup>663</sup> Daran schloss sich häufig die an Politik und Behörden vorgetragene Kritik an, die Hürden für das Bestehen des Prüfungsverfahrens seien für Abiturienten, die rhetorisch versierter seien als Nicht-Abiturienten, leichter

---

<sup>659</sup> ADE, HGSt, 8458, Korrespondenz zwischen dem Diakonischen Werk der evangelischen Kirche Württemberg, der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes und der Diakonischen Akademie vom April 1978.

<sup>660</sup> Dieses und die folgenden Zitate: ADE, HGSt, 8458, Schreiben der Diakonischen Akademie vom 5.4.1978.

<sup>661</sup> Möhle, Rabe: Kriegsdienstverweigerer in der BRD, S. 118–119.

<sup>662</sup> Siehe dazu auch: Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 1–2.

<sup>663</sup> Möhle, Rabe: Kriegsdienstverweigerer in der BRD; Krölls: Kriegsdienstverweigerung.

zu nehmen.<sup>664</sup> Die Perspektive von Beschäftigungsstellen blieb dagegen bisher unberücksichtigt. Die oben angeführten Zitate legen hierbei nahe, dass evangelische Beschäftigungsstellen es mitunter begrüßten, wenn sich Abiturienten bei ihnen bewarben. Sie bewerteten das Abitur, ein abgeschlossenes Studium oder eine abgeschlossene Fach- oder Berufsausbildung als Zeichen besonderen Engagements und großer Bereitschaft, sich den Herausforderungen des Arbeitsalltags zu stellen.

Evangelische Beschäftigungsstellen achteten bei Bewerbern allerdings nicht nur auf deren Schulabschluss bzw. intellektuellen Fähigkeiten. Auch technische Fertigkeiten waren zunehmend gefragt. Das lässt sich anhand des Schreibens der Diakonischen Akademie skizzieren. So betonte Müller-Schöll, dass neben Bewerbern, die Interesse an einer sozialpädagogischen oder sozialen Ausbildung hätten oder bereits eine solche Ausbildung absolviert hätten, auch Bewerber „in Frage kommen [...], die über eine gute technische Ausbildung verfügen“<sup>665</sup>. Grund hierfür war, dass nicht mehr nur in Krankenhäusern, sondern auch in Pflege- und Betreuungseinrichtungen sowie in Verwaltungen solcher Einrichtungen das Personal mit technischen Geräten arbeitete. In der Diakonischen Akademie gab es mittlerweile „Video-Recorder, Filmgeräte“ und „Arbeitsmittel aller Art“, die gewartet werden mussten.<sup>666</sup> Die Wartung sollte möglichst von versierten Zivildienstleistenden vorgenommen werden.<sup>667</sup>

Evangelische Zivildienststellen wünschten sich zudem, dass ihre Zivildienstleistenden über einen Führerschein verfügten.<sup>668</sup> Grund hierfür war, dass viele Wohlfahrtsorganisationen ihre Pflege- und Betreuungsangebote ausweiteten. Alte, kranke sowie behinderte Menschen wurden häufig ambulant behandelt, sodass es nötig wurde, sie in ihren Häusern und Wohnungen aufzusuchen. „Essen auf Rädern“ oder die Individuelle Schwerstbehindertenbetreuung setzten mitunter eine hohe Mobilität des Personals voraus, um diese Dienste anbieten zu können. Letztgenannte Versorgungs- und Betreuungsangebote wurden überhaupt erst durch den Einsatz von Zivildienstleistenden möglich, denn viele Festangestellte aus der Mitarbeiterschaft wurden entweder vor Ort in

---

<sup>664</sup> Möhle, Rabe: Kriegsdienstverweigerer in der BRD, S. 78–79; Krölls: Kriegsdienstverweigerung, S. 182–184.

<sup>665</sup> ADE, HGSt, 8458, Schreiben der Diakonischen Akademie vom 5.4.1978.

<sup>666</sup> Ebd.

<sup>667</sup> Ebd.

<sup>668</sup> Schmuhl, Winkler: Aufbrüche und Umbrüche, S. 260.



ihren Einrichtungen gebraucht oder besaßen keinen Führerschein.<sup>669</sup> Aber auch jenseits ambulanter Dienste stellten Zivildienstleistende die Fahrbereitschaft ihrer Beschäftigungsstelle: Sie fuhren mit Bussen geistig und/oder körperlich behinderte Menschen zu Ausflugszielen oder zum Einkaufen in die Stadt<sup>670</sup> oder fuhren Transporter mit medizinischen Abfall, um diesen zu entsorgen.<sup>671</sup> Zivildienstleistende wurden so in Zeiten einer restriktiveren Fiskalpolitik im Sozial- und Gesundheitssektor seit Mitte der 1970er Jahre sowohl für evangelische als auch staatliche, private und katholische Einrichtungen zu einer wichtigen Akteursgruppe, die eine Ausweitung von Pflege- und Betreuungsangeboten und sogenannten Modellprojekten trotz geringerer finanzieller Spielräume ermöglichte.<sup>672</sup>

Insgesamt nahmen durch die Technisierung des Pflege- und Betreuungsalltags und dessen Ausbau auch die Anforderungen und Erwartungen evangelischer Dienststellen an Zivildienstleistende zu. Dies führte zu einer Verschiebung des Anforderungsprofils, dem Bewerber möglichst entsprechen sollten. War evangelischen Beschäftigungsstellen in den 1960er Jahren vor allem wichtig, dass Bewerber möglichst evangelisch waren, verlor dieses Kriterium zunehmend an Bedeutung. Abgesehen davon, dass seit den 1970er und vor allem ab den 1980er Jahren ohnehin nahezu jeder Kriegsdienstverweigerer eine Zivildienststelle erhielt, da alle Einrichtungsträger händeringend Personal brauchten, wurden insbesondere Bewerber mit oben genannten Kompetenzen gesucht. Welche Kompetenzen ein Bewerber mitbrachte, entnahmen Beschäftigungsstellen dabei den Angaben der Bewerber über ihre jeweilige Schul- bzw. Fachausbildung. Somit löste die Ausbildung die Konfession als entscheidendes Auswahlkriterium ab. Mehr noch als das: Vorgesetzte von Zivildienstleistenden bäugten, obgleich sie selbst konfessionsgebunden waren, allzu religiös geprägte Zivildienstleistende mittlerweile misstrauisch. Denn wie einige Vorgesetzte von Zivildienstleistenden in evangelischen Einrichtungen bemerkten, waren es nunmehr besonders religiöse Zivildienstleistende, die

---

<sup>669</sup> Ebd.

<sup>670</sup> LKAK, 15.01, 6450, Dienstzeugnis eines Zivildienstleistenden aus dem Psychiatrischen Krankenhaus Rickling vom 4.3.1984; LKAK, 15.01, 6450, Dienstzeugnis eines Zivildienstleistenden aus den Vorwerker Heimen vom 16.5.1990.

<sup>671</sup> LKAS, Friedenspfarramt, 228, Gespräch mit Zivildienstleistenden des Diakoniekrankenhauses Rosenbergstraße am 8.12.1987.

<sup>672</sup> Siehe zur Entwicklung des Sozialstaates u. a.: Leisering: Expansion; Süß: Wohlfahrtsstaat. Siehe zu den Modellprojekten und der Etablierung neuer Dienste mithilfe von Zivildienstleistenden: Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, bes. S. 358–375; Matron: Offene Altenhilfe, S. 226–237.

schwer zu integrieren waren.<sup>673</sup> In einer Zeit, in denen evangelische Einrichtungen aus Sicht mancher Zeitgenossen nach und nach ihren christlichen Charakter verloren,<sup>674</sup> übten diese Zivildienstleistenden offenbar vehemente Kritik an ihre Dienststellen. Durch die Transformation evangelischer Pflege- und Betreuungseinrichtungen weg von einer christlichen Verwahranstalt hin zu einem pflegerischen und betreuerischen Dienstleistungsbetrieb<sup>675</sup> verlagerten sich somit die Kompetenzen, die ein Bewerber idealerweise erfüllen sollte – dies galt übrigens nicht nur für Zivildienstleistende, sondern auch für andere Mitarbeitergruppen.<sup>676</sup>

#### 4.3.2 Zivildienstleistende als Indikatoren des Missstandes

Ein „Ende der Anstalt“<sup>677</sup> läutete die Transformation evangelischer Pflege- und Betreuungseinrichtungen hin zu Dienstleistungsunternehmen allerdings nicht ein. Die Transformation konfessioneller Einrichtungen und ihre damit einhergehende Sichtbarkeit nach außen verschoben jedoch die „Grenzen der Anstalt“<sup>678</sup>. Durch mobile soziale Dienste wie dem „Essen auf Rädern“ oder der Individuelle Schwerstbehindertenbetreuung richteten sich Angebote von Pflege- und Betreuungseinrichtungen zunehmend auch an Menschen, die außerhalb der Einrichtungsgelände lebten und versorgt werden sollten.

Mit der Ausweitung ihrer Grenzen machten sich evangelische Pflege- und Betreuungseinrichtungen zugleich für Menschen sichtbar, die sonst keinen unmittelbaren Bezug zu ihnen hatten. Hatten zuvor hauptsächlich Eltern, Kinder, Bekannte und Verwandte von Betreuungs- und Pflegebedürftigen Kontakt zu diesen Einrichtungen gehabt, kamen – wenn auch nur indirekt – durch Mitarbeitende solcher Einrichtungen, die zu Fuß, mit dem Auto oder dem Fahrrad durch die Stadt fuhren, um ambulante Pflege zu

---

<sup>673</sup> ADE, HGSt, 8423, Vermerk für Dr. Schober vom 17.2.1971.

<sup>674</sup> Thomas Großbölting betont, dass es sich keinesfalls um Säkularisierungsprozesse gehandelt habe, sondern lediglich um einen Wandel des Religiösen. Siehe: Großbölting: Der verlorene Himmel.

<sup>675</sup> Zu dieser Entwicklung siehe: Schäfer: Von der Barmherzigkeit zur gesellschaftlichen Mitverantwortung?; sowie die Beiträge in Henkelmann, Jähnichen, Kaminsky, Kunter (Hg.): Abschied von der konfessionellen Identität?

<sup>676</sup> Evangelische Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen suchten mittlerweile händeringend nach pädagogisch sowie pflegerisch ausgebildetem Personal, während sie zugleich ihr eigenes, konfessionsgebundenes Personal, das den traditionellen Mutter- und Brüderhäusern angehörte, ebenfalls in diese Richtung ausbildeten. Siehe Benad: Dynamische Zeiten in Bethel.

<sup>677</sup> Finzen: Das Ende der Anstalt.

<sup>678</sup> Brink: Grenzen der Anstalt.

leisten, nun auch Außenstehende in Berührung mit diesen evangelischen Einrichtungen.

Zivildienstleistende avancierten in dieser Zeit zu einem festen Mitarbeiterstamm, der unverzichtbar war, um diese neuen Dienste zu ermöglichen.<sup>679</sup> Dennoch arbeiteten Zivildienstleistende weiterhin am häufigsten in stationären Einrichtungen: Von den 17.424 Zivildienstleistenden des Jahres 1978 waren 48 Prozent (etwa 8.363 Zivildienstleistende) in stationären Einrichtungen tätig. Dagegen leisteten mit knapp 9 Prozent (etwa 1.550 Dienstleistenden) bzw. 13 Prozent (ungefähr 2.317 Dienstleistenden) deutlich weniger Zivildienstleistende ihren Dienst in halb offenen bzw. offenen Einrichtungen.<sup>680</sup> Sowohl die verschiedenen Wohlfahrtsträger als auch einzelne Einrichtungen innerhalb eines Verbandes konkurrierten zunehmend darum, Zivildienstleistende für sich zu gewinnen, um ihre Pflege- und Betreuungsdienste anbieten zu können. Indem Dienststellen attraktive Stellenangebote ausschrieben und transparent darlegten, welche Erwartungen sie an ihre Zivildienstleistenden hatten, versuchten einzelne Beschäftigungsstellen Bewerber auf sich aufmerksam zu machen: Der Beauftragte des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland für Fragen des Zivildienstes, Alfons Dietrich, lobte beispielsweise Müller-Schöll von der Diakonischen Akademie für seine „Zusammenstellung der Aufgaben eines künftigen Zivildienstleistenden [...] und der Voraussetzungen, die er mitbringen sollte“<sup>681</sup>. Dietrich hielt dies „für sehr hilfreich, auch, um einen Bewerber für diesen Platz zu motivieren.“ Er konnte sich deshalb „vorstellen, daß Sie [Müller-Schöll als Vertreter der Diakonischen Akademie, N. K.] innerhalb der Konkurrenz der Beschäftigungsstellen zueinander, Zivildienstleistende zu bekommen, recht gut im Rennen liegen.“

Im Folgenden soll untersucht werden, welche Wechselwirkungen in evangelischen Zivildienststellen zwischen Zivildienstleistenden, anderen Mitarbeitergruppen und den

---

<sup>679</sup> Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 358–366.

<sup>680</sup> Eigene Berechnung auf Grundlage der Statistik nach Prozentangaben in: Bernhard: Zivildienst zwischen Reform und Revolte, S. 359, und der offiziellen Angaben in absoluten Zahlen über die Anzahl der Einberufungen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Siehe für die offiziellen Angaben des Bundesamtes die Grafik auf [https://www.bundesfreiwilligendienst.de/fileadmin/de.bundesfreiwilligendienst/content.de/Service\\_Menue\\_Kopf/Presse/Statistiken/Zahl\\_der\\_Einberufungen\\_Stand\\_2012.pdf](https://www.bundesfreiwilligendienst.de/fileadmin/de.bundesfreiwilligendienst/content.de/Service_Menue_Kopf/Presse/Statistiken/Zahl_der_Einberufungen_Stand_2012.pdf) [Zugriff am 11.07.2022].

<sup>681</sup> Dieses und die folgenden Zitate: ADE, HGSt, 8458, Briefwechsel zwischen dem Diakonischen Werk der Ev. Kirche in Württemberg und der Diakonischen Akademie vom April 1978.

Leitern der Einrichtungen herrschten. Anhand von Fallbeispielen soll gezeigt werden, dass je nach spezifischer Akteurskonstellation Zivildienstleistende auf unterschiedliche Weise in ihren evangelischen Dienststellen Debatten über interne Modernisierungsbestrebungen auslösen konnten.

Im März 1975 kam es in der Wilhelmspflege in Stuttgart-Plieningen zu einem Zerwürfnis zwischen angestellten Mitarbeitern und dem Leiter des Kinderheimes, Herrn Siegle. Ausgelöst wurde der Konflikt, als der bereits angestellte Mitarbeiter Hans Markus<sup>682</sup> – womöglich ein Praktikant – erfuhr, dass er seinen Zivildienst antreten sollte und der Heimleiter es ihm daraufhin verwehrte, seinen Zivildienst in der Wilhelmspflege absolvieren zu dürfen. Statt Markus als Zivildienstleistenden zu übernehmen, entließ ihn der Heimleiter. Für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wilhelmspflege war dies Anlass, sich über dieses Vorgehen zu beschweren. In einem offenen Brief distanzieren sie sich „von der Art und Weise“, wie Markus „die Übernahme in den Zivildienst verweigert wurde“.<sup>683</sup> Auch die Mitarbeitervertretung stellte sich hinter Markus und forderte, ihn als Zivildienstleistenden aufzunehmen. Dass Siegle als Heimleiter von oben herab und ohne Rücksprache mit der Mitarbeiterschaft Markus ohne triftige Gründe entlassen hatte, empfanden dessen Kollegen und Kolleginnen als „undemokratisch“. Sie glaubten, dass das „Arbeitsklima in der Wpf [Wilhelmspflege, N. K.] auf diese Weise vollends zerstört wird“ und der „gesamte pädagogische Auftrag der Wpf [...] aufs Äußerste gefährdet“ sei.

Unterzeichnet hatten den offenen Brief zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – darunter Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer, Gruppenleiterinnen, Sozialpädagogen, Heilpädagogen sowie Zivildienstleistende. Der Protest ging somit hauptsächlich von neuen Berufsgruppen aus, wobei die Wortführerschaft nicht die dortigen Zivildienstleistenden innehatten, sondern fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Mitarbeitervertretung. Dass sich ein Teil der Mitarbeiterschaft so vehement für Markus einsetzte, lag weniger an einer freundschaftlich-kollegialen Verbundenheit mit ihm, sondern daran, dass für sie „[d]er Fall Hans Markus“ nur ein „Symptom für die Situation der Wilhelmspflege [ist], deren weitere Entwicklung noch

---

<sup>682</sup> Pseudonym.

<sup>683</sup> Diese und die folgenden Zitate: LKAS, Friedenspfarramt 129, Offener Brief der Mitarbeiterschaft vom 21.3.1975.

nicht abzusehen ist“.<sup>684</sup> Die Entlassung von Markus sei lediglich „der vorläufig letzte Höhepunkt einer verfehlten und undemokratischen Arbeit der Heimleitung“ gewesen.

Die erzürnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter monierten vor allem, dass der Heimleiter ihre fachliche Expertise ignoriert habe: „Es ist nicht das erstemal, daß Herr Siegle über die Köpfe der Mitarbeiter hinweg entscheidet“ und es „ist auch nicht das erste-mal, daß er dadurch den Mitarbeitern sowie den Kindern geschadet hat“, beschwerte sich eine Erzieherin. Mit der Entlassung von Markus war aus Sicht der Erzieherin ein Punkt erreicht worden, an dem die Mitarbeiterschaft es „dringend erforderlich“ hielt, „nicht länger tatenlos zuzusehen, wie Entscheidungen vonseiten der Heimleitung entgegen den Bedürfnissen der Kinder und denen der Erzieher, die ja die eigentliche tag-tägliche pädagogische Arbeit in den Gruppen leisten, gefällt werden“. Die Erzieherin betonte somit, dass sie Expertin auf ihrem Arbeitsgebiet sei und sprach dem Heimleiter die Befähigung ab, fachlich adäquate und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen.

Schließlich eskalierte die Situation: Zwei Erzieherinnen reichten beim Heimleiter ihre Kündigung ein. Sie begründeten diesen Schritt damit, dass sie „immer wieder bei Ent-scheidungen der Heimleitung übergegangen worden [sind], die direkt in die Gruppensi-tuation [der Heimkinder, N. K.] eingegriffen haben“<sup>685</sup>. Die Kinder hätten oftmals die „Konsequenzen einer sogenannten ‚pädagogischen Entscheidung‘ Hr. Siegles tragen“ müssen. Die Entscheidungen des Heimleiters hätten mitunter „pädagogisch verheeren-de Folgen“ sowohl für die Kinder als auch für die Mitarbeitenden gehabt, erklärte eine der Erzieherinnen, die soeben gekündigt hatte. Die nun „einsame Entscheidung von Hr. Siegle“, Markus zu entlassen, richtete sich nach Ansicht der kündigenden Erziehe-rin „gegen die gesamte Mitarbeiterschaft“. Unter „diesen Bedingungen“ sah sie „keine Möglichkeit für eine fruchtbare pädagogische Zusammenarbeit mit Hr. Siegle mehr“.

In dieser verfahrenen Situation, in der einige Mitarbeitende in einer Kündigung offen-bar den letzten Ausweg sahen, baten die Zivildienstleistenden der Wilhelmspflege ih-ren regionalen Zivildienstbeauftragten der Evangelischen Kirche um ein Treffen vor Ort. Der Beauftragte kündigte dem Kinderheim sogleich seinen Besuch an und infor-mierte den Heimleiter darüber, dass er auch den Referenten des Diakonischen Werkes

---

<sup>684</sup> Diese und die folgenden Zitate aus dem Offenen Brief: LKAS, Friedenspfarramt 129, Offe-ner Brief einer Erzieherin vom 8.4.1975.

<sup>685</sup> Dieses und die folgenden Zitate aus der Kündigung: LKAS, Friedenspfarramt 129, Erklä-rung einer Mitarbeiterin vom 21.3.1975.

Württemberg darum bitten würde, bei dem Treffen dabei zu sein, um die Situation zu klären – der Referent konnte wegen Terminengpässen aber dann doch nicht anwesend sein. Inwiefern der Heimleiter nach dem Gespräch mit dem Zivildienstbeauftragten einlenkte und auf seine Angestellten zuing, ist in den überlieferten Akten nicht dokumentiert.

Die Vorgänge in der Wilhelmspflege legen offen, welche Rolle Zivildienstleistende im Mitarbeitergefüge von evangelischen Einrichtungen spielen konnten. Die Art und Weise, wie Vorgesetzte mit den jungen Männern umgingen, war für Festangestellte aus der Mitarbeiterschaft ein Gradmesser dafür, wie offen ihre Heimleitung, die zumeist noch aus konfessionsgebundenem Personal bestand, für fachliche Anregungen und Verbesserungsvorschläge der neuen Mitarbeitergruppen war. In der Wilhelmspflege vermengten sich also Interessen unterschiedlicher Akteursgruppen – von dem Zivildienstpflichtigen Markus, den festangestellten Mitarbeitenden und der Einrichtungsleitung – und legten gleichsam exemplarisch ähnlich gelagerte Konfliktfelder in anderen evangelischen Einrichtungen der 1970er und 1980er Jahre offen.<sup>686</sup> Repräsentierten viele evangelische Einrichtungsleiter und ältere Mitarbeitende noch einen autoritären, patriarchalischen Führungsstil des traditionellen Hausvaters, der christliche Dienst- und Pflegeideale vertrat, hatten viele zumeist jüngere Mitarbeitende der neuen Professionen eine andere Auffassung davon, wie zeitgenössisch moderne Einrichtungen geleitet werden sollten.<sup>687</sup> Hinter dem Generationenkonflikt zwischen älteren Einrichtungsleitern und Mitarbeitenden und einer zumeist jüngeren, professionell ausgebildeten Mitarbeiterschaft standen neben womöglich unterschiedlichen (gesellschafts-)politischen Ansichten vor allem differierende Interpretationen von einem professionellen Berufsverständnis. Für viele junge Mitarbeitende gehörte auch eine Demokratisierung von Entscheidungsprozessen und eine Mitbestimmung bei Angelegenheiten, die ihren Arbeitsbereich betrafen, unabdingbar zu ihrem professionellen Berufsverständnis.<sup>688</sup> Diesem Berufsverständnis lag, anders als es von einigen Einrichtungsleitern kolportiert wurde, ein Leistungs- und Karrieredenken zugrunde, welchem nicht zuletzt gerade aufgrund der Bereitschaft, sich in Entscheidungsprozessen einzubringen, eine Identifikation und

---

<sup>686</sup> Siehe u. a.: Kersting: Abschied von der „totalen Institution“, S. 278-284.

<sup>687</sup> Schmuhl, Winkler: Behindertenhilfe der Diakonie Neuendettelsau, S. 118.

<sup>688</sup> Siehe zum Wandel von einer autoritären hin zu einer teamorientierten Einrichtungsleitung auch: Randzio: Dienstgemeinschaft, bes. S. 155-159.

Loyalität der Einrichtung gegenüber inhärent war.<sup>689</sup> Die Konflikte um Demokratisierung, Partizipation und Mitbestimmung in evangelischen Einrichtungen ereigneten sich dabei im Kontext von gesamtgesellschaftlichen Debatten über eine Demokratisierung von Wirtschaftsbetrieben, betriebliche Mitbestimmung und kontrovers diskutierte wirtschaftspolitische Reformvorhaben.<sup>690</sup>

Das Fallbeispiel aus der Wilhelmspflge zeigt, dass Zivildienstleistende anders als die fest angestellten Mitarbeiter, die sich intern beschwerten und in Mitarbeitervertretungen die Vorfälle diskutierten, ihre Unzufriedenheit nach außen trugen, indem sie ihren regionalen Zivildienstbeauftragten der Evangelischen Kirche benachrichtigten und dieser wiederum mit einem Referenten die nächsthöhere Instanz über die Lage in der Wilhelmspflge informierte. Welche Folgen dies für den Leiter der Wilhelmspflge hatte, kann wegen fehlender Quellen nicht mehr rekonstruiert werden. Anhand einer anderen Konfliktsituation im evangelischen Altenwerk Lörrach, die sich nur ein Jahr später ereignete, kann jedoch aufgezeigt werden, welche Konsequenzen einem Leiter einer evangelischen Einrichtung drohen konnten, wenn es zu Schwierigkeiten mit Zivildienstleistenden gekommen war.

Im Februar 1976 erfuhren zwei Zivildienstleistende des Altenwerks in Lörrach, dass ihnen eine Versetzung drohte, weil die Heimleitung, insbesondere zwei alteingesessene Schwestern des Altenwerks, die traditionelle Heimordnung durch die beiden Zivildienstleistenden bedroht sah.<sup>691</sup> Bedroht sahen die Schwestern sowohl ihre Autorität als auch die Heimordnung dadurch, dass die beiden Zivildienstleistenden auch außerhalb ihrer Arbeitszeiten einige der Altenheimbewohnerinnen und -bewohner betreuten. Während ihrer Arbeitszeit pflegten und betreuten die Zivildienstleistenden Bewohnerinnen und Bewohner des Altenwerks nach den Vorgaben ihrer (konfessionsgebundenen) Vorgesetzten. Doch in ihrer Freizeit pflegten und betreuten die beiden Zivildienstleistenden alte Menschen nach ihrer Façon und übergaben somit die Anweisungen der Stationsschwestern. Die Heimbewohnerinnen und -bewohner des Altenwerks allerdings sowie Teile der Mitarbeiterschaft begrüßten dieses freiwillige Engagement.

---

<sup>689</sup> Siehe zur Mitbestimmung und dem damit einhergehenden Berufsverständnis auch: Dietz: Wertewandel.

<sup>690</sup> Herbert: Geschichte Deutschlands, S. 880.

<sup>691</sup> Der Vorfall im Altenwerk Lörrach ist dokumentiert in ADE, HGSt, 8464. Von dort stammen im Folgenden auch die Informationen und Darstellungen – lediglich Zitate werden gesondert belegt.

Die Leitung der Beschäftigungsstelle drohte den Zivildienstleistenden jedoch eine Zwangsversetzung an, weil sie sich Dienstanweisungen widersetzt hätten. Die betroffenen Dienstleistenden reagierten auf diese Androhung, indem sie am 5. Februar 1976 Rat bei der Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen e. V. suchten. Sie baten die Zentralstelle darum, „Unterlagen über ähnlich gelagerte Fälle (Urteile von Musterprozessen), evtl. Adressen von Rechtsanwälten hier in der Gegend (Südbaden, Lörrach) zu übersenden“<sup>692</sup>.

Erst am 17. Februar antwortete die Zentralstelle auf den Brief aus Lörrach. In der Zwischenzeit hatten die dortigen Zivildienstleistenden jedoch bereits weitere Schritte unternommen, die zu einer Eskalation führten: Sie kontaktierten die regionale Presse und schilderten die Vorfälle, die sie im Altenheim erlebt hatten. Darüber hinaus schrieben sie eigenen Aussagen zufolge „Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens“<sup>693</sup> an und hielten andere Zivildienstleistende aus der Region über den Verlauf des Konfliktes auf dem neuesten Stand. Anders als es bei fest angestellten Mitarbeitenden evangelischer Einrichtungen der Fall war, fehlten Zivildienstleistenden durchsetzungsstarke Mitarbeitervertretungen.<sup>694</sup> Konnten fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Konflikte zumeist intern mithilfe solcher Mitarbeitervertretungen angehen, waren Zivildienstleistende immer wieder auf Außenstehende angewiesen, um einen Konflikt durchzustehen. Wie im Fall Lörrach waren dies entweder die Zentralstelle oder andere Zivildienstleistende, die mobilisiert werden konnten. Auch der Gang zur regionalen Presse erwies sich als ein häufiger Schritt, den Zivildienstleistende wählten, um (öffentlichen) Druck auf ihre Vorgesetzten auszuüben.<sup>695</sup> Auf diese Weise gelangten zum einen Interna aus Einrichtungen nach außen, zum anderen mussten nun die Leiter der im Fokus der Öffentlichkeit stehenden Institutionen der Presse Rede und Antwort stehen.<sup>696</sup> Zivildienstleistende waren somit eine Schnittstelle, die Eindrücke, Erfahrungen und Wissen über Zustände in den Heimwelten nach außen trug und einer breiten Öff-

---

<sup>692</sup> ADE, HGSt, 8464, Schreiben der Zivildienstleistenden an die Zentralstelle vom 5.2.1976.

<sup>693</sup> ADE, HGSt, 8464, Schreiben der Zivildienstleistenden vom 10.2.1976.

<sup>694</sup> Ensinger: Betriebliche Mitbestimmung in Kirche und Diakonie, S. 95.

<sup>695</sup> Siehe u. a.: o. A.: „Laien als Nachtwache im Kreisaltenheim“. In: Bietigheimer Zeitung vom 25.8.1972; Badische Zeitung vom 7./8.2.1976; Badische Zeitung vom 17.2.1976; o. A.: „24 Stunden im Einsatz“. In: Stuttgarter Zeitung vom 30.1.1987.

<sup>696</sup> So war das auch im Fall Lörrach. Der Dekan der Einrichtung schrieb Journalisten einen Brief, um den Vorfall im Altenwerk aus seiner Sicht zu schildern und das Vorgehen gegen die Zivildienstleistenden zu rechtfertigen: ADE, HGSt, 8464, Brief vom 20.2.1976.



fentlichkeit zugänglich machte – und die Situation in den Einrichtungen somit zum Gegenstand öffentlicher Debatten machte.<sup>697</sup>

Wie die Zentralstelle den Zivildienstleistenden aus Lörrach mitteilte, war deren Benachrichtigung der Presse jedoch ein falscher Schritt gewesen. Denn „[b]ereits die Alarmierung der Öffentlichkeit wird als Dienstvergehen [...] angesehen“, da man „als Zivildienstleistender verpflichtet [ist,] über dienstliche Angelegenheiten Vertraulichkeit zu bewahren“.<sup>698</sup> Gegen die eingeleitete Zwangsversetzung, so die Zentralstelle, könnten sich die beiden betroffenen Zivildienstleistenden kaum erfolgreich wehren. Die Zentralstelle empfahl den Dienstleistenden zwar einen Anwalt, ließ sie aber wissen: „Aber noch einmal die Warnung. Nach allen uns bisher bekanntgewordenen Prozessen in solchen Angelegenheiten haben die Zivildienstleistenden so gut wie keine Chance, sich gegen dienstliche Versetzungen zu wehren [...].“

Zwar machte die Zentralstelle den Zivildienstleistenden auf der einen Seite wenig Hoffnung, ihre zwangsweise Versetzung verhindern zu können, auf der anderen Seite erklärte sie aber, dass sie den Zivildienstleistenden dabei helfen könne, die Zustände im Altenwerk zu verbessern, indem die Zentralstelle die dortigen Vorfälle bei einem der regelmäßig stattfindenden Treffen des Beirats für den Zivildienst auf die Tagesordnung setze. Die Zentralstelle wies die beiden Zivildienstleistenden darauf hin, dass man versuchen könne, vorgesetzte Stellen zu alarmieren: „Geht es um das Abweisen sinnvoller Vorschläge, kann man sich an den Vorstand des Vereins, an die übergeordneten Gremien wie die zuständige Landeskirche oder das zuständige Diakonische Werk wenden [...]“. Sie nannten den beiden Zivildienstleistenden sodann auch Namen und Adressen von mehreren kirchlichen Zivildienstbeauftragten in der Region, mit denen sie Kontakt aufnehmen konnten. Die Zentralstelle ermunterte die Lörracher Zivildienstleistenden somit, trotz ihrer Versetzung in eine andere Beschäftigungsstelle weiterhin aktiv die Strukturen des Altenwerks zu verändern. Sie sah in den jungen Männern offenbar das Potenzial, Einrichtungen mit einem „überholten patriarchalischen Stil, wie er leider in manchen Altersheimen immer noch aus dem vorigen Jahrhundert herrscht“, nachhaltig zu verändern und zu modernisieren.

---

<sup>697</sup> Siehe hierzu u. a. Unruh (Hg.): Tatort Pflegeheim. Zivildienstleistende berichten.

<sup>698</sup> Diese und die folgenden Zitate: ADE, HGSt, 8464, Antwortschreiben der Zentralstelle vom 17.8.1976.

Als am 24. Februar 1976 schließlich der Beirat für den Zivildienst im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung tagte, trug der anwesende Vertreter der Zentralstelle die Vorfälle aus dem evangelischen Altenwerk Lörrach vor. An dieser Sitzung nahm auch Alfons Dietrich teil, der Beauftragte des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland für Fragen des Zivildienstes. Nach der Sitzung schrieb Dietrich der Leitung des Alten- und Pflegeheims Lörrach einen Brief, in dem er sie wegen ihres Vorgehens in der Konfliktsituation mit ihren beiden Zivildienstleistenden aus mehreren Gründen harsch kritisierte: „Leider verfügten wir [die Vertreter des Diakonischen Werkes im Beirat für den Zivildienst, N. K.] seinerzeit über keinerlei Informationen zu den angesprochenen Fällen“<sup>699</sup> beklagte Dietrich gleich zu Beginn seines Briefes. Er zeigte sich verärgert darüber, dass dieses „Informationsdefizit [...] sich in diesem Zusammenhang sehr nachteilig aus[wirkte] und es unmöglich [machte], zu den Vorwürfen im Interesse Ihres [der Heimleitung, N. K.] Hauses und des zu vertretenden gesamten Diakonischen Werkes Stellung zu nehmen“. Aus diesem Grund stand unwidersprochen die Behauptung im Raum, „daß die Zivildienstleistenden sich um eine Qualifizierung der Arbeit mit den alten Menschen bemühten“ und nach einem Streit mit festangestellten Mitarbeitenden „in einer unakzeptablen Weise in andere Dienststellen versetzt wurden“. „Die Argumentation von Mitgliedern des Beirates“, so Dietrich, „richtete sich dann auch gegen die Diakonie allgemein“. Erschwerend kam aus Sicht Dietrichs hinzu, dass mittlerweile auch die regionale Presse über die Vorfälle im Altenheim berichtet hatte. In den Zeitungsartikeln stand Dietrich zufolge ausschließlich die Heimeinrichtung in der Kritik. Den Artikeln konnte man aber „nicht genau entnehmen, was eigentlich vorgefallen ist und welche konkrete, auf einzelne Verhaltensweisen bezogene Kritik an der Arbeit der Zivildienstleistenden von Ihnen [der Heimleitung des Altenwerks, N. K.] erhoben wurde“. Dietrich bat daher „im Interesse des Diakonischen Werkes“, „darüber zu informieren, welche im einzelnen vorwerfbaren Handlungen sich die Zivildienstleistenden zu Schulden kommen ließen“.

Bemerkenswert ist, dass Dietrich sich nach der Beiratssitzung zusätzliche Informationen darüber einholte, ob der Heimleiter des Altenwerks seine Zivildienstleistenden zu Einführungslehrgängen schickte. Offenbar sah er in der internen Ausbildung von Zivildienstleistenden einen wichtigen Integrationsfaktor. In seinem Brief an den Lörra-

---

<sup>699</sup> Dieses und die folgenden Zitate: ADE, HGSt, 8464, Brief von Alfons Dietrich an das Altenwerk Lörrach vom 3.3.1976.

cher Einrichtungsleiter zeigte sich Dietrich verwundert, dass aus den „Unterlagen hervor[geht], daß die neu in den Dienst Ihrer [des Heimleiters des Altenwerks Lörrach, N. K.] Einrichtung getretenen Zivildienstleistenden in keinem Falle von Ihnen zu solchen Veranstaltungen angemeldet wurden“. Verwundert war Dietrich deshalb, weil aus einem Fragebogen, der zuvor an evangelische Beschäftigungsstellen geschickt worden war, hervorging, dass sich das Altenwerk Lörrach „bereit erklärt [hatte], die bei Ihnen tätigen Zivildienstleistenden zu den fachbezogenen Einführungslehrgängen [...] zu entsenden“. Dietrich ermahnte daher die Heimleitung, „die Zivildienstleistenden künftig zu den Veranstaltungen zu entsenden“ und betonte, dass eine „Entscheidungsmöglichkeit, die Dienstleistenden überhaupt nicht zu Einführungslehrgängen zu senden, den Intentionen des § 25a Zivildienstgesetz [widerspricht] und deshalb nicht offen [steht]“.

Mit Alfons Dietrich hatte aber nicht nur der zuständige Beauftragte des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland für Fragen des Zivildienstes ein Interesse an den Vorfällen in Lörrach. Da der Präsident des Diakonischen Werkes und dessen Direktor darum baten, ständig über wichtige Informationen bezüglich des Zivildienstes auf dem Laufenden gehalten zu werden, benachrichtigte Dietrich nun auch diese beiden über den Konflikt zwischen der Heimleitung und den Zivildienstleistenden. In seinem Bericht, den Dietrich dem Präsidenten und dem Direktor zukommen ließ, wählte er deutlich kritischere Töne als noch in seinem Brief an die Einrichtung selbst: So sei in der Beiratssitzung der Eindruck entstanden, „daß die Beschäftigungsstelle sich Mitarbeitern, die berechtigt Kritik am Bestehen äußern, durch Versetzung entledigt“<sup>700</sup>. Dietrich sei bei seiner eigenen Recherche darüber hinaus aufgefallen, dass in einer Stellungnahme des Heimvorstandes „außer dem pauschalen Vorwurf, die Ordnung verletzt zu haben, jegliche Aufzählung der Fehlverhaltensweisen der Zivildienstleistenden fehlt“. Dietrich fand es zudem „sehr bedauerlich“, dass „die Einrichtung sich offenbar zur Lösung interner, auch fachlicher Konflikte, der Macht des Bundesamtes für den Zivildienst bediente, um diese aus der Welt zu schaffen“. Hinter diesen Worten stand der Wunsch Dietrichs, dass versucht werden sollte, Konflikte in einer Einrichtung zunächst intern zu regeln und, falls dies nicht gelänge, mithilfe über-

---

<sup>700</sup> Dieses und die folgenden Zitate: ADE, HGSt, 8464, Bericht von Alfons Dietrich vom 5.3.1976.

geordneter diakonischer oder kirchlicher Stellen zu lösen – keinesfalls jedoch ohne Absprache auf staatliche Stellen zuzugehen.<sup>701</sup>

Die beiden Zivildienstleistenden kritisierte Dietrich dagegen sowohl in seinem Brief an den Heimleiter in Lörrach als auch in seinen Bericht an das Diakonische Werk nicht. Indirekt sprach er sie von einer möglichen Verfehlung ihrerseits sogar frei, indem er dem Präsidenten und dem Direktor mitteilte, dass die beiden Zivildienstleistenden „sich vor bzw. zu Beginn ihres Zivildienstes hier [bei der Abteilung des Beauftragten des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland für Fragen des Zivildienstes, N. K.] über die Teilnahme an Einführungslehrgängen informiert [haben]“<sup>702</sup>. Doch hatte die Heimleitung des Altenwerks in Lörrach die Zivildienstleistenden nicht zu einem der Lehrgänge angemeldet. Dietrich schloss seinen Bericht mit dem Hinweis: „Beide Zivildienstleistenden, wie auch alle anderen bisher dort tätigen, haben niemals an Einführungslehrgängen teilgenommen, obwohl die Beschäftigungsstelle sich schon Mitte 1973 für die Belegung der von uns angebotenen Veranstaltungen entschieden hat“<sup>703</sup>.

Beschwerden über die Personalführung der Leitung evangelischer Einrichtungen und eine damit einhergehende Kritik, dass das schlechte Personalmanagement sich unmittelbar auf die fachliche Qualität der Pflege und Betreuung Schutzbefohlener auswirke, gingen in den Fallbeispielen nicht allein und nicht in erster Linie von Zivildienstleistenden aus. Wie im Fall von Hans Markus, der in der Wilhelmspflege tätig gewesen war, konnten sich individuelle Auseinandersetzungen zwischen Zivildienstleistenden und der Leitung ihrer Dienststelle mit von interessengeleiteter Kritik anderer Akteure vermischen und sich dadurch zu einem grundlegenden Konflikt hochschaukeln. Gerade in größeren evangelischen Einrichtungen wie den v. Bodelschwingschen Anstalten oder den Alsterdorfer Anstalten, eine Einrichtung für geistig Behinderte und psychisch Kranke, beklagten auch neue fest angestellte und junge Mitarbeitende das Management der Einrichtungsleitung sowie Zustände in der Pflege und Betreuung von

---

<sup>701</sup> Wie Patrick Bernhard zeigt, befürchteten konfessionelle Einrichtungen bereits bei der Einführung des Zivildienstes, der Staat könne als Dienstherr von Zivildienstleistenden, die in einer konfessionellen Einrichtung tätig sind, unerwünschten Einfluss auf interne Angelegenheiten konfessioneller Verbände und Einrichtungen erhalten. Siehe dazu die ausführliche Darstellung der Debatten zwischen Politik und Kirchen in Bernhard: *Zivildienst zwischen Reform und Revolte*, S. 11–62.

<sup>702</sup> ADE, HGSt, 8464, Bericht von Alfons Dietrich vom 5.3.1976.

<sup>703</sup> Ebd.

Pflegebefohlenen, die sie als nicht mehr zeitgemäß bewerteten. Zivildienstleistende konnten in solche Konflikte mit hineingezogen werden und solidarisierten sich mit den ‚Reformern‘ innerhalb der Mitarbeiterschaft.<sup>704</sup>

Ähnlich wie im oben skizzierten Fall der Zivildienstleistenden im Altenheim in Lörrach fehlten auch den Zivildienstleistenden der Alsterdorfer Anstalten institutionalisierte Möglichkeiten der Mitbestimmung. Zwar konnten Zivildienstleistende in Einrichtungen, in denen fünf und mehr Zivildienstleistende eingesetzt waren, aus ihren Reihen einen Vertrauensmann wählen. Doch dieser hatte in der Praxis kaum Befugnisse, geschweige denn Einflussmöglichkeiten, die darüber hinausgingen, sich in Konfliktfällen symbolisch vor seine zivildienstleistende Kollegen zu stellen.<sup>705</sup> So blieb eine 1974 vorgebrachte Bitte von Alsterdorfer Zivildienstleistenden, Bewohnerinnen und Bewohner der Einrichtung kostenlos an einer internen Feier teilnehmen zu lassen, unbeachtet. Daraufhin organisierten sie eine „Unterschriftensammlung gegen zu hohe Eintrittspreise bei 2 Wohltätigkeitsveranstaltungen“<sup>706</sup>. Doch auch damit konnten sie sich nicht gegenüber ihrer Einrichtungsleitung durchsetzen. Ein ehemaliger Mitarbeitender der Alsterdorfer Anstalten erinnerte sich 1978, also vier Jahre später, an die Aktion der Zivildienstleistenden: „Behinderte sollen 7,- DM für eine ‚Flutlichtparty‘ im Hertrichsaal bezahlen. Über 60 Unterschriften werden an Pastor Schmidt [dem Direktor der Alsterdorfer Anstalten, N. K.] übergeben. Er rechtfertigt den Preis ... das Geld wäre für das Freizeitzentrum. Die Behinderten sollen also von ihrem wenigen

---

<sup>704</sup> Zur Geschichte der Alsterdorfer Anstalten, insbesondere zu den Reformprozessen in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, siehe: Engelbracht, Hauser: Mitten in Hamburg. Von dort stammen im Folgenden auch die Darstellungen und Informationen über die Konflikte in der Einrichtung (S. 281–294). Zitate und Darstellungen, die nicht aus diesem Buch entnommen wurden, werden in den Fußnoten gesondert kenntlich gemacht. Die beiden Theologen Uwe Gleßmer und Alfred Lampe veröffentlichten im Jahr 2019 bei Books on Demand Norderstedt eine Monografie, in der sie einige Darstellungen bei Engelbracht und Hauser kritisch hinterfragen und mithilfe weiterer Quellen ergänzen oder in ihrer zeitlichen Abfolge korrigieren – dies betrifft insbesondere Aussagen und Erinnerungen von Personen, die Engelbracht und Hauser für ihre Monografie interviewten. Siehe: Gleßmer, Lampe: Mit-Leiden an Alsterdorf. Insgesamt stimmen trotz allem sowohl Engelbracht und Hauser als auch Gleßmer und Lampe darin überein, dass es in den Alsterdorfer Anstalten in den 1970er Jahren zum einen zu Konflikten innerhalb der Mitarbeiterschaft und zum anderen zu Konflikten zwischen der Mitarbeiterschaft und der Leitung der Alsterdorfer Anstalten kam.

<sup>705</sup> Zu der Stellung und der rechtlichen Funktion der Vertrauensmänner siehe u. a. folgende zeitgenössischen Ratgeber: Voigt-Helmig, Pattberg: Leitfaden für Zivildienstleistende; Mucke: Kriegsdienstverweigerung – Zivildienst – Friedensdienst. Erst 1991 wurde die Stellung der Vertrauensmänner gestärkt: „Gesetz über den Vertrauensmann der Zivildienstleistenden“ vom 16.1.1991.

<sup>706</sup> Gleßmer, Lampe: Mit-Leiden an Alsterdorf, S. 151.

Taschengeld zur Finanzierung ihrer eigenen Freizeitmöglichkeiten beitragen“<sup>707</sup>. Vermutlich aufgrund dieser Erfahrung schlossen sich Alsterdorfer Zivildienstleistende einem Teil der Mitarbeiterschaft an, der ebenfalls unzufrieden mit der Leitung der Einrichtung war.

Ende des Jahres 1975 gründeten ein Heilerziehungspfleger, ein sich noch in der Ausbildung befindender Arzt und ein Zivildienstleistender die „Initiativgruppe Freizeitzentrum“, die sich in „Kollegienkreis Alsterdorf“ umbenannte, nachdem sich in den folgenden Monaten mehr und mehr Mitarbeitende der Alsterdorfer Anstalten der Initiative angeschlossen hatten.<sup>708</sup> Der „Kollegienkreis Alsterdorf“ forderte von der Anstaltsleitung im Wesentlichen eine Modernisierung der Unterbringung von geistig behinderten und psychisch kranken Menschen, die Anwendung neuer Pflege-, Betreuungs- und Therapiemöglichkeiten und damit zusammenhängend verbesserte Arbeitsbedingungen und Qualifizierungsbestrebungen für das Anstaltspersonal.<sup>709</sup>

Neu waren die geforderten Maßnahmen mitnichten. Sie deckten sich unter anderem mit unverbindlichen Empfehlungen, die bereits das Diakonische Werk ausgesprochen hatte.<sup>710</sup> Vor allem aber beruhten sie auf den Ergebnissen des Zwischen- und Endberichts der Psychiatrie-Enquete, die 1973 bzw. im September 1975 veröffentlicht worden waren.<sup>711</sup> Darüber hinaus waren selbst dem Leiter der Alsterdorfer Anstalten die Missstände in seiner Einrichtung bekannt. Aus diesem Grund sollte ein modernes Freizeitzentrum errichtet werden, dessen Fertigstellung sich jedoch zur Unzufriedenheit vieler Mitarbeitenden bis nach 1975 verzögerte.<sup>712</sup> Die Initiatoren der „Initiative Freizeitzentrum“ griffen also ein bereits virulentes Thema auf. Die in dieser Beschäftigungsstelle arbeitenden Zivildienstleistenden erlebten folglich ein Arbeitsklima, in

---

<sup>707</sup> Kollegienkreis Alsterdorfer Anstalten (Hg.): Den Armen wird das Evangelium gepredigt, S. 4, zit. n. Gleßmer, Lampe: Mit-Leiden an Alsterdorf, S. 151.

<sup>708</sup> Engelbracht, Hauser: Mitten in Hamburg, S. 281.

<sup>709</sup> Ebd., S. 281–294. Über den Kollegienkreis allgemein und seine Forderungen siehe zudem u. a. folgende zeitgenössische Veröffentlichungen: Kühn: Löst die Anstalten auf!; Kollegienkreis Alsterdorfer Anstalten (Hg.): Den Armen wird das Evangelium gepredigt.

<sup>710</sup> Engelbracht, Hauser: Mitten in Hamburg, S. 281.

<sup>711</sup> Zur Geschichte der Psychiatrie-Enquete und der Psychiatriereform gibt es eine Fülle an Forschungsliteratur. Stellvertretend seien hier lediglich genannt: Kersting (Hg.): Psychiatriereform als Gesellschaftsreform; Söhner, Becker, Fangerau (Hg.): Psychiatrie-Enquete: mit Zeitzeugen verstehen; Rudloff: Psychiatriereform in den sechziger und siebziger Jahren.

<sup>712</sup> Engelbracht, Hauser: Mitten in Hamburg, S. 281. Gleßmer und Lampe schreiben dagegen, dass das Freizeitzentrum bereits 1973 eingeweiht wurde. Gleßmer, Lampe: Mit-Leiden an Alsterdorf, S. 152.

dem es zwischen Teilen der Mitarbeiterschaft, die sich als reformerisch verstand, und der Einrichtungsleitung zu einem heftigen Streit darüber gekommen war, wie eine zeitgenössisch adäquate psychiatrische Einrichtung aussehen sollte.

Im Jahr 1979, nach jahrelangem Streit innerhalb der Mitarbeiterschaft und zwischen der Mitarbeiterschaft mit dem Direktor der Alsterdorfer Anstalten, Hans-Georg Schmidt, kam es zu einer entscheidenden Wendung des Konfliktes: Im April 1979 erschien in der Wochenzeitung DIE ZEIT ein Artikel von Katharina Zimmer mit dem Titel „Die Gesellschaft der harten Herzen. In den Schlangengruben der deutschen Psychiatrie“.<sup>713</sup> Darüber hinaus prangerte auf dem Cover des ZEITmagazins, das der Ausgabe der Wochenzeitung beilag, ein Foto aus den Alsterdorfer Anstalten. Es zeigte einen Anstaltsbewohner, der auf einem Bett saß, dem Fotografen seinen Rücken zugekehrt hatte, und mit Lederriemen und einer Zwangsjacke fixiert war. Damit machte die Redaktion auf das Titelthema der Ausgabe sowie den Leitartikel „Versteckt, verdrängt, vergessen“ von Renate Just aufmerksam.<sup>714</sup> In ihren Artikeln schilderten die Autorinnen mit drastischen Worten die Lebensbedingungen der Anstaltsbewohnerinnen und -bewohner sowie die Arbeitsverhältnisse des Personals.<sup>715</sup> Sie erhoben gegenüber der Anstaltsleitung den Vorwurf, zu wenig zu unternehmen, um die Anstalt zu modernisieren.<sup>716</sup>

Die Artikel der ZEIT und des ZEITmagazins führten dazu, dass auch andere Tageszeitungen, Fernseh- und Radiosendungen über die Alsterdorfer Anstalten berichteten und auch die Hamburger Bürgerschaft das Thema auf die Agenda setzte.<sup>717</sup> Der anstaltsinterne und nun auch der öffentliche und politische Druck auf den Direktor und den Vorstand der Alsterdorfer Anstalten war so hoch, dass lange verzögerte und zeitgenössisch längst geforderte Maßnahmen in Angriff genommen wurden. Dazu gehörten unter anderem neue Therapiekonzepte und -angebote, neue Qualifizierungsstandards und Ausbildungsmöglichkeiten für das Personal und der Bau neuer Gebäude sowie die Sanierung bereits bestehender Anstaltshäuser.<sup>718</sup> Die öffentlich-mediale Skandalisierung

---

<sup>713</sup> Zimmer: Die Gesellschaft der harten Herzen.

<sup>714</sup> Just: „Versteckt, verdrängt, vergessen“.

<sup>715</sup> Just: „Versteckt, verdrängt, vergessen“; Zimmer: Die Gesellschaft der harten Herzen.

<sup>716</sup> Ebd.

<sup>717</sup> Engelbracht, Hauser: Mitten in Hamburg, S. 290–291.

<sup>718</sup> Ebd., S. 231–299.

beschleunigte den Modernisierungsprozess der Alsterdorfer Anstalten. Das Jahr 1979 markiert daher eine „Zäsur in der Geschichte der Alsterdorfer Anstalten“<sup>719</sup>.

Bevor die Anstaltsleitung all die geforderten Modernisierungen anpackte, hatte sie jedoch zunächst den Hinweisgeber der Journalistinnen gesucht. Schnell wurde Daniel Karasek als derjenige identifiziert, der die Journalistinnen auf das Gelände und in die Anstaltshäuser gebracht hatte. Karasek war Vertrauensmann der Alsterdorfer Zivildienstleistenden und hatte gegenüber anderen Kolleginnen und Kollegen sowie seinen Vorgesetzten die ZEIT-Journalistin Katharina Zimmer als eine Freundin ausgegeben – was sie auch tatsächlich war – und hatte verschwiegen, dass sie das Gelände betreten hat, um herauszufinden, ob sie aus dem, was sie in den Alsterdorfer Anstalten sehen würde, einen Artikel schreiben könnte, der die ZEIT-Leserschaft interessiert.

Karasek erinnerte sich später, dass er anfangs gar nicht beabsichtigt hatte, eine mediale Skandalisierung zu provozieren und seine Beschäftigungsstelle öffentlich zu kritisieren. Ihn hätten vielmehr damals glaubhafte Gerüchte beschäftigt, die unter Mitarbeitenden und Heimbewohnenden kursierten, wonach die Alsterdorfer Anstalten entgegen zeitgenössisch offiziellen (Selbst-)Darstellungen während der Zeit des Nationalsozialismus an Deportationen, Zwangssterilisationen und der Ermordung von Anstaltsinsassen sowie jüdischen Bewohnern beteiligt gewesen seien.<sup>720</sup> Diese damals noch unbestätigten Gerüchte hätten Karasek „emotionalisiert“<sup>721</sup>. Er fügte hinzu: „Zu dem Zeitpunkt war ich aber vor allem auf der Suche nach einem Menschen, bei dem ich mich über die Zustände auslassen konnte. Ich hatte nicht wirklich im Sinn, dass DIE ZEIT daraus so eine Geschichte machen könnte. Ich wollte erstmal meinen inneren Protest bei einem Menschen loswerden, der einen Bezug zum Thema hatte [die ZEIT-Journalistin Katharina Zimmer hatte eine behinderte Tochter, N. K.]“<sup>722</sup>.

Die Konflikte zwischen Zivildienstleistenden und ihren Vorgesetzten in der Wilhelmspflege, im Altenwerk Lörrach und in den Alsterdorfer Anstalten weisen darauf hin, dass Zivildienstleistende in evangelischen Dienststellen Wandlungsprozesse in Gang

---

<sup>719</sup> Ebd., S. 299.

<sup>720</sup> Das Interview ist zu lesen in: Ebd., S. 295–298. Siehe zur Geschichte der Alsterdorfer Anstalten zur Zeit des Nationalsozialismus u. a. die dritte und überarbeitete Auflage des 1987 erstmals erschienenen Sammelbandes: Wunder, Genkel, Jenner (Hg.): Auf dieser schiefen Ebene gibt es kein Halten mehr. In der überarbeiteten dritten Auflage ist u. a. der Aufsatz von Rainer Hering: Die Hamburger Landeskirche im „Dritten Reich“ neu hinzugekommen.

<sup>721</sup> Engelbracht, Hauser: Mitten in Hamburg, S. 296.

<sup>722</sup> Ebd.



setzen konnten. In den Fallbeispielen geschah dies jedoch erst im jeweils spezifischen Zusammenspiel zwischen den Interessen von Zivildienstleistenden und Interessen anderer Akteure aus der Mitarbeiterschaft. Streitigkeiten zwischen Zivildienstleistenden und ihren Vorgesetzten allein lösten in den Beispielen keine gänzlich neuen Kontroversen über die Personalführung der jeweiligen Einrichtungsleitung aus oder brachten neue Kritikpunkte über überholte Einrichtungsstrukturen hervor. Indem sich jedoch die Interessen von unzufriedenen Mitarbeitenden mit Interessen von Zivildienstleistenden vermengten, konnten sich bestehende Konflikte innerhalb der oben genannten Einrichtungen verschärfen. Die Zivildienstleistenden aus den Fallbeispielen waren in diesen Konfliktsituationen zugleich zum einen ‚Sonden‘, die übergeordnete Träger wie das Diakonische Werk oder die Evangelische Kirche über Probleme innerhalb einzelner Einrichtungen, die zu ihnen gehörten, in Kenntnis setzten. Zum anderen waren sie Multiplikatoren, die neben internen auch zahlreiche außenstehende Akteure wie Journalistinnen und Journalisten und staatliche Stellen auf Vorgänge in ihren Dienststellen aufmerksam machten. Wie gezeigt werden konnte, konnten Zivildienstleistende durch ihr Verhalten in Konfliktsituationen Eskalationsspiralen auslösen, die von anderen Mitarbeitenden, Trägern von Einrichtungen sowie staatlichen Stellen und der durch die Presse informierten Öffentlichkeit mitgetragen wurden.

## 5. Zusammenfassung und Fazit

Wie gelang es Zivildienstleistenden und ihren evangelischen Dienststellen eine Beziehung aufzubauen, die nicht als gescheitertes Experiment, sondern von allen Seiten als „Erfolgsgeschichte“ in Erinnerung blieb? Die vorliegende Arbeit hat versucht, darauf eine Antwort zu finden, indem sie den Integrationsprozess von Zivildienstleistenden in evangelischen Beschäftigungsstellen untersuchte. Zum einen erweiterte sie damit bisherige geschichtswissenschaftliche Forschungsperspektiven, die sich auf das Wirken der sogenannten „68er“ auf die Institution „Zivildienst“ konzentrierten. Zum anderen differenzierte sie aufgrund des früher einsetzenden Untersuchungszeitraums pflegehistorische Annahmen, wonach Zivildienstleistende in den 1970er Jahren neues „Gedankengut“ in ihre Dienststellen gebracht und damit Wandlungsprozesse angestoßen hät-

ten.<sup>723</sup> Die Arbeit konnte erstens zeigen, dass das Verhältnis von Zivildienstleistenden zu ihren Dienststellen und deren Mitarbeitenden zumindest bei evangelischen Einrichtungen oftmals weniger von Konflikten als von einem gemeinsamen Miteinander geprägt war – und dass, wenn Konflikte entstanden, von beiden Seiten der Wille da war, diese zu lösen. Zweitens konnte gezeigt werden, dass sich viele Zivildienstleistende in evangelischen Einrichtungen über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg an den zeitgenössisch jeweils dominanten Dienst- und Pflegeverständnissen orientierten, die sie vom Personal ihrer Dienststellen übernahmen. Kritik an ihren Dienststellen formulierten viele Zivildienstleistende somit – anders, als bisher angenommen wurde – nicht aufgrund von „Gedankengut“, das sie von außen mitbrachten, sondern aufgrund von Erfahrungen und Wissen, das sie sich während ihrer Dienstzeit und im Kontakt zur Mitarbeiterschaft aneigneten.

Dass der Integrationsprozess von Zivildienstleistenden in ihre evangelischen Beschäftigungsstellen relativ konfliktfrei verlief, hatte seinen Ausgangspunkt bereits im Bewerberauswahlverfahren in den 1960er Jahren: Evangelische Pflege- und Betreuungseinrichtungen gestatteten nicht jedem Kriegsdienstverweigerer, seinen Zivildienst bei ihnen abzuleisten, vielmehr wählten sie unter den Bewerbern mit Bedacht aus. Im Auswahlverfahren spielten vor allem zwei Kategorien eine Rolle: Konfession und Ausbildung. In Abhängigkeit davon, wie diese zwei Merkmale zusammenwirkten, wählten die Dienststellen unter den Bewerbern aus und wiesen diese bestimmten Arbeitsbereichen zu.

Mithilfe einer intersektionalen Analyse des Bewerberauswahlverfahrens konnte die vorliegende Arbeit zweierlei aufzeigen: Erstens akzeptierten evangelische Pflege- und Betreuungseinrichtungen Bewerber oftmals, wenn ihren Bewerbungsunterlagen entnommen werden konnte, dass sie konfessionsgebunden oder sogar aktive Kirchenmitglieder waren. Selbst Bewerber, die Erfahrungen in der Erziehungsarbeit hatten und damit bereits Kenntnisse in einem der Kernarbeitsgebiete evangelischer Pflege- und Betreuungseinrichtungen nachweisen konnten, erhielten mitunter einen abschlägigen Bescheid, wenn die Dienststelle befürchtete, der Bewerber könnte konfessionslos sein. Bei Bewerbungen, wo die konfessionelle Ausrichtung nicht ersichtlich war, entschieden andere Merkmale und deren Konstellationen darüber, ob die Beschäftigungsstelle

---

<sup>723</sup> Schmuhl, Winkler: Aufbrüche und Umbrüche, S. 50, Zitat ebd.

den jeweiligen Bewerber annahm oder ablehnte. So erhielten etwa Bewerber mit einem hohen Bildungsabschluss eine ablehnende Antwort auf ihr Bewerbungsschreiben, wohingegen Bewerber mit einer handwerklichen Ausbildung aufgenommen wurden.

Eine Person mit den Merkmalen ‚akademisch gebildet‘, aber mutmaßlich ‚konfessionslos‘ hatte somit geringere Chancen, einen Zivildienstplatz in einer evangelischen Einrichtung zu erhalten, als eine Person, die ebenfalls mutmaßlich ‚konfessionsungebunden‘, aber ‚akademisch nicht gebildet‘ war und eine handwerkliche Ausbildung besaß. Merkmalskonstellationen, die gesamtgesellschaftlich betrachtet mit einer sozialen Privilegierung einhergingen, führten mithin in der Bewerbungsphase des Zivildienstes zu einer Schlechterstellung. Daraus lässt sich folgern, dass Privilegierung und Diskriminierung nicht per se aus festgelegten, immer gleichen Merkmalskonstellationen hervorgingen, sondern Kategorisierungen in differierenden sozialen Gefügen auch unterschiedliche soziale Effekte nach sich ziehen konnten. Dies leitet über zum theoretischen Beitrag dieser Arbeit zur Intersektionalitätsforschung: Die aus gegenwärtigen Gesellschaftsverhältnissen abgeleitete Annahme der Intersektionalitätsforschung, dass bestimmte Merkmalskonstellationen zu gesellschaftlicher Privilegierung und andere zu gesellschaftlicher Diskriminierung führen, greift für die Analyse historischer sozialer Zusammenhänge zu kurz.

Im Falle der evangelischen Dienststellen ist festzustellen, dass viele von ihnen auf die unbekannte Mitarbeitergruppe statt mit einer Öffnung für Neues, wie Schmuhl und Winkler für die 1970er Jahre annehmen, in den frühen 1960er Jahren noch mit einer Betonung ihrer Traditionen reagierten. Sie öffneten ihre Tore anfangs nur für diejenigen Kriegsdienstverweigerer, die aufgrund ihrer Merkmalskonstellation in die bestehende Ordnung innerhalb der Mitarbeiterschaft eingefügt werden konnten. Die Einrichtungsleitung setzte häufig konfessionsgebundene Zivildienstleistende aus diesem Grund im Pflege- oder Betreuungsbereich ein, während konfessionsungebundene, aber handwerklich begabte Zivildienstleistende für handwerkliche und ähnliche Tätigkeiten herangezogen wurden. Damit hatte jeder Bewerber zumindest vorläufig seinen Platz in der Einrichtung erhalten, der im Einklang mit den bestehenden Ordnungen stand. Mit ihren Kriterien für die Bewerberauswahl versuchten evangelische Einrichtungen folglich zu verhindern, dass ihre Einrichtungsstrukturen und -ordnungen ins Wanken gerieten.

Diesem Zweck dienten auch die Ausbildungslehrgänge für Zivildienstleistende, die oftmals von mehreren evangelischen Einrichtungen gemeinsam organisiert wurden. Mit den Lehrgängen strebten die Leiter der Dienststellen an, Ersatzdienstleistende in die Mitarbeiterschaft zu integrieren. Von Erste-Hilfe-Kursen abgesehen unterrichteten die Lehrgangleiter die Zivildienstleistenden zu Themen wie „Die Arbeit in der Diakonie“ oder „Der Christ in seiner Entscheidung zum Wehrdienst und zu Wehrdienstverweigerung“.<sup>724</sup> Hinzu kamen Andachten und Gottesdienste, die während der Lehrgänge abgehalten und von allen Teilnehmenden besucht werden mussten. Die anwesenden Zivildienstleistenden wurden in den Lehreinheiten über christliche Werte, die Geschichte und Traditionen einzelner diakonischer Einrichtungen sowie über den Aufbau des Diakonischen Werkes aufgeklärt. Während andere Mitarbeitergruppen fachliche Ausbildungseinheiten zu den Themen Heilpädagogik oder Medizin erhielten, beabsichtigten viele evangelische Einrichtungen mitnichten, Zivildienstleistenden eine fachliche Ausbildung für ihren bevorstehenden oder bereits begonnenen Arbeitseinsatz zukommen zu lassen. Ebenso wie den Diakonissen und den Diakonen sollten den Dienstleistenden vor allem ideelle christliche Werte vermittelt werden, während sie die nötigen Kenntnisse für ihren Pflege- oder Betreuungsdienst im Laufe der praktischen Arbeit selbst erwerben sollten. Wie die Diakonissen und Diakone sollten Zivildienstleistende ihre Pfl egetätigkeit nicht als Beruf wahrnehmen, der eine fachliche Ausbildung erfordert, sondern als christlichen (Liebes-)Dienst am Mitmenschen. Sie sollten erkennen, dass es darauf ankomme, für die Menschen da zu sein, zuzuhören sowie Trost und Frieden zu spenden. Medizinische wie auch pädagogische Konzepte, die auf Rehabilitation und Förderung ausgerichtet waren, blieben vielen Zivildienstleistenden in evangelischen Einrichtungen daher in den 1960er Jahren vermutlich größtenteils unbekannt. Damit verfolgten evangelische Einrichtungen nicht zuletzt das Ziel, junge Dienstleistende für den Beruf des Diakons zu interessieren. Zivildienstleistende erschienen als potenzieller Nachwuchs, der die Personalkrise und den zunehmenden Mangel an Diakonen entschärfen könnte.

Wie reagierten Zivildienstleistende ihrerseits darauf, dass ihre Vorgesetzten sie in die christliche Dienstgemeinschaft des konfessionsgebundenen Personals aufnehmen wollten? Zunächst begrüßten viele von ihnen, dass sie sogleich in die christliche Gemein-

---

<sup>724</sup> HAB, Zivi 97, Programm Einführungskurs in der Diakonenanstalt Duisburg vom 14.–17.11.1966.

schaft aufgenommen wurden. Schnell lebten sie sich ein und fühlten sich dazugehörig – nannten sich selbst „Bruder“ und bezeichneten den Mitarbeiterkreis, in den sie einbezogen wurden, als „Familie“. Auf keinen Fall wollten einige der Zivildienstleistenden einen gesonderten Status in dem ihnen bekannten Mitarbeitergefüge einnehmen; sie wollten dazugehören, vom christlichen Personal eingebunden und nicht als „Drückeberger“ sichtbar gemacht und abgestempelt werden.

Manche Zivildienstleistende forderten mitunter vehement ein, in die christliche Dienstgemeinschaft aufgenommen zu werden und kritisierten ihre Vorgesetzten immer dann, wenn sie glaubten, dass dies nicht weitreichend genug geschehe. So wehrten sich bereits im April 1961 die ersten Zivildienstleistenden in Bethel dagegen, vorläufig einfache Anstaltskleidung zu tragen, die auch von den Bewohnerinnen und Bewohnern der Einrichtung getragen wurde. Sie sahen sich dadurch gleich in zweifacher Weise herabgewürdigt: Zum einen fühlten sie sich aus dem Mitarbeiterkreis ausgegrenzt, zum anderen war optisch kein Statusunterschied zu denjenigen Menschen hergestellt, die die Zivildienstleistenden pflegen und betreuen sollten. Die starke Anpassungsfähigkeit von vielen Zivildienstleistenden an ihre evangelischen Einrichtungen oder zumindest ihre Aneignung christlicher Ideale auf der diskursiven Ebene zeigte sich selbst im Konfliktfall. Wenn die Einrichtungsleitung Zivildienstleistende aus finanziellen Gründen von Ausflügen ausschloss, protestierten einige Zivildienstleistende nicht nur heftig, sondern sie erinnerten ihre Vorgesetzten auch an die Ideale der christlichen, familienähnlichen Dienstgemeinschaft.

In den frühen 1960er Jahren kreisten die Gedanken von vielen Zivildienstleistenden vor allem um Herausforderungen in ihrem Arbeitsalltag. Politisch motivierte Forderungen an evangelische Einrichtungen und den Dienst im Allgemeinen erschienen in dieser Zeit hingegen noch marginal. Vielmehr lieferten zahlreiche Zivildienstleistende ein Überwindungs- und Erfolgsnarrativ ihrer Zeit in den evangelischen Einrichtungen, wie zahlreiche Schriftwechsel belegen. Darin berichteten Zivildienstleistende von körperlichen und psychischen Herausforderungen, die sie erfolgreich gemeistert hätten. Auch in den publizierten Erfahrungsberichten in der Zeitschrift „zivil“ stilisierten sie ihre Dienstzeit als Zeit des Lernens und des Erfolgs: Sie schilderten, wie sie unwissend und unerfahren in ihre Dienststellen gekommen seien und sich dank der herzlichen

Aufnahme in den Kreis der Diakone und Diakonissen schnell die Pflegeverständnisse angeeignet hätten und so den Pflegealltag hätten bestehen können.

Weder in publizierten noch in unveröffentlichten Archivquellen finden sich nennenswerte oder gar zahlreiche Belege dafür, dass sich Zivildienstleistende in den (frühen) 1960er Jahren kritisch mit den Lebensbedingungen oder den fehlenden Freizeit-, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten auseinandersetzten. Auch Formen von Gewalt gegenüber Bewohnerinnen und Bewohnern, zu denen unter anderem der Zwang zur Arbeit gehörte, wurden entweder von vielen Zivildienstleistenden in evangelischen Einrichtungen nicht als solche aufgefasst oder waren für sie aus anderen Gründen nicht thematisierungswürdig. Dabei konnte in der vorliegenden Arbeit gezeigt werden, dass Zivildienstleistende im Einklang mit dem zeitgenössischen Pflegeverständnis die gängige Methode, Fürsorgezöglinge in der Landwirtschaft einzusetzen statt sie auszubilden oder zu beschulen, befürworteten. Ferner unterstützten manche Zivildienstleistende in diversen Schriften die verbreiteten arbeitstherapeutischen Methoden im Umgang mit Menschen mit geistigen Behinderungen.

Einige Zivildienstleistende wussten darüber hinaus auch von körperlicher und psychischer Gewaltanwendung gegenüber Fürsorgezöglingen, die über das hinausging, was im Rahmen damaliger Erziehungsverständnisse lag. So konnte in der vorliegenden Arbeit belegt werden, dass Zivildienstleistende in den bereits zeitgenössisch für ihre Härte berüchtigten Fürsorgeabteilungen in Freistatt und in Bethel-Eckardtsheim eingesetzt waren. Sie wurden mindestens Zeugen von Drill und körperlichen Züchtigungen – dass sie aktiv daran beteiligt waren, konnte in dieser Arbeit jedoch nicht nachgewiesen werden. Einzelne Zivildienstleistende waren zudem darüber im Bilde, dass sie von ihren Vorgesetzten mitunter ohne Wissen und Zustimmung der für den Zivildienst zuständigen Ämter in diesen Abteilungen eingesetzt wurden. Sie halfen ihren Vorgesetzten dabei, ihre Dienstzeit in diesen Einrichtungen gegenüber den Behörden zu verheimlichen, indem sie ihren dortigen Einsatz nicht angaben, als es zur Ausstellung der Dienstzeugnisse durch das Bundesamt für den Zivildienst kam. In den dieser Arbeit zugrunde liegenden Quellen konnte in einem Fall nachgewiesen werden, dass sich ein Zivildienstleistender gegen die gewaltvolle Behandlung der Kinder aussprach und sich versetzen ließ. Dagegen fanden sich mehrere Fälle, in denen Zivildienstleistende ein kollegial-freundschaftliches Verhältnis zu ihren Freistätter Vorgesetzten pflegten und

sich auch nach Beendigung ihres Zivildienstes in Briefen an die ehemaligen Vorgesetzten gerne an die Dienstzeit in Freistatt erinnerten.

Entgegen bisherigen Darstellungen konnten Konflikte zwischen Zivildienstleistenden und ihren evangelischen Dienststellen für die frühen 1960er Jahre nur selten ausfindig gemacht werden. Kritik an zeitgenössischen Pflege-, Betreuungs- oder Erziehungsmethoden äußerten Zivildienstleistende mehrheitlich nicht. Auch ließ sich nicht nachweisen, dass Zivildienstleistende „frischen Wind“<sup>725</sup> von außen mit in die Einrichtungen gebracht hätten, wie sich ein von Schmuhl und Winkler interviewter Zeitzeuge zu erinnern meinte. Das Gegenteil war der Fall: Es konnte gezeigt werden, dass sich viele Zivildienstleistende am zeitgenössischen Pflegeverständnis des konfessionsgebundenen Pflegepersonals orientierten. Dies taten sie, weil sie ohne Vorwissen und Erfahrungen in diese für sie neue (Arbeits-)Welt kamen. Sie fühlten sich unterstützt und anerkannt, wenn sie in die „christliche Familie“ der Diakonissen und Diakone aufgenommen wurden. Das christliche Pflegeverständnis bot den unerfahrenen Zivildienstleistenden Orientierung und war zugleich sinnstiftend und legitimierend für ihre Handlungen gegenüber Pflege- und Schutzbefohlenen im Arbeitsalltag. Indem sich Zivildienstleistende auf diese Weise in die Welt evangelischer Einrichtungen einbrachten, förderten sie keineswegs eine Erosion traditioneller Strukturen. Zumindest für die frühen 1960er Jahre ist anzunehmen, dass viele Zivildienstleistende die patriarchalischen und traditionellen konfessionellen Strukturen sowie Heimordnungen stützten und nicht etwa hinterfragten. Damit ermöglichten Zivildienstleistende unter Umständen, dass diese Strukturen eher länger als kürzer aufrechterhalten wurden.

Dass sich etwaige Konflikte zwischen Zivildienstleistenden und ihren evangelischen Beschäftigungsstellen oft nicht während der Arbeitszeit, sondern in der Freizeit entluden, erklärt die von Patrick Bernhard diagnostizierte ambivalente Haltung der Dienststellen. Bernhard konnte aufgrund seiner Quellengrundlage nicht herleiten, wieso die Vorgesetzten von Zivildienstleistenden insgesamt voller Lob waren, während es zugleich doch auch Konflikte gab. Ursächlich waren nämlich nicht die Leistungen und die viel gelobte Arbeitsmoral, die die meisten Zivildienstleistenden während der Arbeitszeit an den Tag legten, sondern unterschiedliche Auffassungen davon, wie sich

---

<sup>725</sup> Schmuhl, Winkler: Aufbrüche und Umbrüche, S. 261.

das Personal in seiner Freizeit zu verhalten hatte – so ein zentrales Ergebnis dieser Arbeit.

Zwar passten sich viele Zivildienstleistende dem christlichen Pflegeverständnis an, doch sie lehnten eine christlich orientierte Lebensweise außerhalb ihrer Dienstzeit ab. Eine solche Trennung von Arbeits- und Freizeit, zwischen Berufs- und Privatsphäre wie sie für Zivildienstleistende auch im Zivildienstgesetz vorgegeben war, stand jedoch quer zum Lebens- und Dienstverständnis des konfessionsgebundenen Personals. Hier zeigt sich, wie sehr junge Kriegsdienstverweigerer von einer Jugendkultur geprägt waren, die im Spannungsfeld von antiautoritären Einstellungen einerseits und Anpassung andererseits stand. Orientierten sich Zivildienstleistende während der Arbeitszeit an Diakonen, Pastoren und anderen konfessionsgebundenen Mitgliedern ihrer Beschäftigungsstelle, gingen viele von ihnen außerhalb der Arbeitszeit ihrer privaten Freizeitgestaltung nach. Zivildienstleistende brachten auf diese Weise eine Jugend- und Freizeitkultur in ihre Dienststellen, mit denen diese bisher noch nicht in Berührung gekommen waren. Die Angepasstheit, die Zivildienstleistende während ihrer Arbeitszeit an den Tag legen konnten, streiften zahlreiche von ihnen am Abend ab und führten oft einen hedonistischen, nonkonformen Lebensstil. Dabei luden sie mitunter ohne Erlaubnis auch Frauen in ihr Wohnheim ein, verbrachten Zeit mit Mitarbeiterinnen oder trafen sich mit Bewohnerinnen der Einrichtung. Laute Musik und ein manchmal umfänglicher Alkoholkonsum waren für manche Zivildienstleistende fester Teil ihres Freizeitens. Mit ihrer Jugendkultur ‚steckten‘ Zivildienstleistende andere – insbesondere jüngere – konfessionsgebundene Mitarbeitende und andere in der Einrichtung lebende Menschen ‚an‘, von denen eine sittliche Lebensweise erwartet wurde. Dieses Verhalten widersprach im schärfsten Sinne der internen Geschlechtertrennung und den Heimordnungen, wonach die Mitarbeitenden den Schutz- und Pflegebefohlenen ein Vorbild für eine sittliche und christliche Lebensweise sein sollten. Daher kam es spätestens dann zu Konflikten zwischen Zivildienstleistenden und ihren Vorgesetzten, wenn das Freizeitverhalten zu Gerüchten innerhalb der Mitarbeiterschaft, aber auch unter den Heimbewohnenden führte, wonach Zivildienstleistende ein zügelloses Privatleben an den Tag legten. Auch das Anbringen von Postern mit politischen Symbolen widersprach dem, was die Dienststellen für angemessen und hinnehmbar erachteten. Der Nonkonformismus und die ständigen Regelüberschreitungen zwangen viele Zivildienststellen dazu, sich mit einer solchen Jugendkultur auseinanderzusetzen.



Da Dienststellen, wenn sie denn einen ihrer Zivildienstleistenden versetzen lassen wollte, dies aufgrund des besonderen Status von Zivildienstleistenden aber nur in Rücksprache mit staatlichen Stellen tun konnten, waren sie stets damit konfrontiert, sich argumentativ mit dem Verhalten ihrer Dienstleistenden auseinandersetzen und es oftmals einfach hinnehmen und aussitzen zu müssen, bis deren mehrmonatige Dienstzeit abgelaufen war.

Doch es mussten nicht immer unerlaubter Alkoholkonsum oder Kontakt zu Frauen sein, die zu Konflikten zwischen Dienstleistenden und ihren Vorgesetzten führten. Vielmehr konnte es ebenso zum Dissens kommen, wenn sich Zivildienstleistende, die nicht religiös waren, darüber beschwerten, an morgendlichen Andachten teilnehmen zu müssen. Aus der Sicht von vielen Zivildienstleistenden gehörten diese Rituale nicht zu ihrer Arbeitszeit, sondern waren Teil der Freizeit, über die sie aber selbst bestimmen wollten. Manch nicht-religiöser Zivildienstleistender empfand die verpflichtende Teilnahme an den Andachten gar als „eine geistige Vergewaltigung“<sup>726</sup>. Viele Zivildienstleistende trennten folglich zwischen einer Privat- und einer Arbeitssphäre. Dies scheint auf den ersten Blick nicht überraschend. Doch zeigt sich, dass selbst konfessionslose Zivildienstleistende nicht zwangsläufig eine kritische Haltung gegenüber christlich geprägten und legitimierten Pflegeverständnissen an den Tag legten. Lehnten sie für sich im Privaten ein streng christlich geprägtes Leben ab, orientierten sie sich für ihren Arbeitsalltag dennoch an religiös aufgeladenen Wertverständnissen.

Dass Zivildienstleistende sich bereits in den frühen und mittleren 1960er Jahren zum Teil vehement dagegen wehrten, an Andachten oder anderen religiösen Verpflichtungen teilzunehmen, verweist auf eine besondere Rolle, die Zivildienstleistende innehatten. Sie zählten zu den ersten Mitarbeitergruppen in den evangelischen Anstalten, die sich nicht zur Teilnahme an religiösen Praktiken verpflichtet fühlten. Indem manche Vorgesetzte ihren Dienstleistenden freistellten, sich Andachten und Gottesdiensten anzuschließen, erkannten und akzeptierten sie eine einsetzende Entwicklung, die sich außerhalb evangelischer Pflege- und Betreuungseinrichtungen gesamtgesellschaftlich bereits vollzogen hatte: Mit der Auflösung konfessioneller Milieus hatten seit Beginn der 1960er Jahre auch religiöse Praktiken für viele Menschen an Bindungskraft verloren. Insbesondere junge Menschen entfremdeten sich von formal-kirchlichen Formen

---

<sup>726</sup> HAB, Zivi 97, Protokoll vom 14.11.1966.

des Religiösen, wodurch sich das religiöse Feld pluralisierte und individualisierte.<sup>727</sup> Zivildienstleistende trugen diese Entwicklung als eine von außen kommende Mitarbeitergruppe nun in evangelische Einrichtungen hinein.

Durch ihren Fokus auf die frühen bis mittleren 1960er Jahre konnte die vorliegende Arbeit bisherige Annahmen zur Rolle von Zivildienstleistenden also differenzieren: Mit Blick auf die 1960er Jahre zeigt sich auf der einen Seite, dass sich viele Zivildienstleistende in evangelischen Einrichtungen während ihrer Arbeitszeit in hohem Maße daran orientierten, was ihnen ihre Dienststellen an Werten und Weltbildern vermittelten. Diese prägten insbesondere den Umgang von Zivildienstleistenden mit Schutzbefohlenen und Pflegebedürftigen. Auf der anderen Seite zeigt sich, dass zahlreiche Zivildienstleistende zum einen eine Jugendkultur mit in ihre Dienststellen brachten, die von manchen Mitarbeitenden oder Heimbewohnenden genauso freudig aufgenommen wurde, wie sie von anderen abgelehnt wurde. Und zum anderen waren Zivildienstleistende früh Teil von Auflösungsprozessen konfessioneller Milieus innerhalb evangelischer Einrichtungen, deren Mitarbeiterschaft sich zunehmend säkularisierte. Zivildienstleistende brachten also bereits in den frühen und mittleren 1960er Jahren neues „Gedankengut“ in ihre Dienststellen;<sup>728</sup> dieses Gedankengut machte sich allerdings vorerst hauptsächlich im privaten Bereich sowie in der Freizeit von Zivildienstleistenden bemerkbar – auf die Pflegearbeit hatte es jedoch noch keinen Einfluss.

Dies änderte sich jedoch in den frühen 1970er Jahren: Trotz allen Festhaltens an traditionellen Strukturen kam es ab den 1970er Jahren zu weitreichenden Wandlungsprozessen in nahezu allen evangelischen Pflegeeinrichtungen. Undurchsichtig blieb in der Forschung bisher die Rolle, die Zivildienstleistende in diesen Wandlungsprozessen einnahmen. Im Gegensatz zum bislang vorherrschenden Narrativ der Zivildienstleistenden als exogene „Motoren des Wandels“ situiert die vorliegende Arbeit ihr Handeln in bereits unabhängig von ihnen angelaufenen Professionalisierungsprozessen. Es konnte gezeigt werden, dass sich – wie schon in den 1960er Jahren – viele Zivildienstleistende in evangelischen Dienststellen im Arbeitsalltag an Werten und Handlungsmustern ihrer Kolleginnen und Kollegen orientierten. Anders als in den 1960er Jahren dominierte jedoch nun nicht mehr das konfessionsgebundene Personal das Gros der Mitarbeiterschaft. Ab den 1970er und verstärkt ab den 1980er Jahren professionalisier-

---

<sup>727</sup> Hierzu: Großbölting: *Verlorene Himmel*, S. 179.

<sup>728</sup> Siehe hierzu auch: Schmuhl, Winkler: *Aufbrüche und Umbrüche*, Zitat S. 50.

te und säkularisierte sich das Einrichtungspersonal. Statt Diakonissen und Diakonen prägten nunmehr ausgebildete Fachkräfte wie Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, Psychologinnen und Psychologen sowie ausgebildete Pflegerinnen und Pfleger die Mitarbeiterschaft und den Pflegediskurs in vielen evangelischen Einrichtungen.

Diese Professionalisierungstendenzen und die Debatten um den Stellenwert neuen Expertenwissens hatten Einfluss auf die Zivildienstleistenden. Äußerten einzelne von ihnen in den 1960er Jahren noch ungeniert, dass beispielsweise die Tätigkeit als Erzieher zwar „viel Freude [bereitet], [...] aber keineswegs als ‚schlauer Job‘ angesehen werden“<sup>729</sup> konnte, waren die meisten Zivildienstleistenden der 1970er und der 1980er Jahre durch den täglichen Kontakt mit fachlich ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern der Ansicht, dass für eine solche Berufsausübung eine gründliche Einarbeitung notwendig sei.

Dies gab den Ausschlag dafür, dass viele Zivildienstleistende nun ein Recht auf eine fachlich qualifizierte Einführung in ihre Tätigkeitsbereiche einforderten. Nach vielen Gesprächen mit Zivildienstleistenden konzipierten evangelische Dienststellen ein Lehrgangskonzept, mit dem sichergestellt werden sollte, dass möglichst jeder Zivildienstleistende fachlich angelehrt wurde. Anders als noch in den 1960er Jahren hielten auf diesen Lehrgängen jedoch nicht mehr hauptsächlich Pastoren und Diakone Vorträge. Es waren nun vor allem Sozialpädagogen, die theoretische und praktische Lerninhalte umsetzten. Dass das konfessionsgebundene Personal es künftig auch professionalisierten Mitarbeitergruppen überließ, Zivildienstleistende anzuleiten und fortzubilden, führte dazu, dass sich Zivildienstleistende im Pflegealltag nun an neuen Pflege-, Erziehungs- und Betreuungsmethoden orientierten, die ihnen von fachlich qualifiziertem Personal vermittelt wurden. Anhand der Lehrgänge für Zivildienstleistende zeigt sich, wie bedeutsam der generationelle Wandel innerhalb der Mitarbeiterschaft in evangelischen Einrichtungen war: Die neue Mitarbeitergeneration aus Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Heilerzieherinnen, Heilerziehern und anderen Berufsgruppen nutzte Plattformen wie solche Lehrgänge und vermittelte dort neu in die Einrichtung Kommenden, zu denen Zivildienstleistende gehörten, ihre Pflegeverständnisse. Viele Zivildienstleistende wiederum griffen diese auf und trugen sie weiter. Hier wird das Potenzial deutlich, über das Thema Zivildienst einen Beitrag zur Professionalisierungsgeschichte der

---

<sup>729</sup> zivil 7 (1962) 1, S. 5.

Pflege zu leisten. Denn der Integrationsprozess der Zivildienstleistenden verstärkte bereits im Gange befindliche Professionalisierungsprozesse, wenn im Gefolge der Zivildienstleistenden nicht-säkulares Personal in die Einrichtungen kam.

Der Kontakt zu den neuen Mitarbeitergruppen und das Wissen um neue Konzepte konnte im Umgang mit Schutz- und Pflegebefohlenen allerdings zu Konflikten zwischen Zivildienstleistenden und ihren Beschäftigungsstellen führen, die trotz der beschriebenen Wandlungsprozesse weiterhin von konfessionsgebundenem Personal geleitet wurden. Denn manche Zivildienstleistende engagierten sich nunmehr auf eine Weise im Pflegedienst, die einige Einrichtungsdirektoren, die noch an alten Mitarbeiterführungsstilen und Pflegekonzepten festhielten, nicht tolerierten. Diese Zivildienstleistenden arbeiteten nun häufig bis weit über ihre Arbeitszeit hinaus, um beispielsweise alte Menschen zu pflegen, mit ihnen Gesellschaftsspiele zu spielen oder mit ihnen spazieren zu gehen. Während dies innerhalb der Mitarbeiterschaft oftmals begrüßt wurde, verstießen die jungen Männer aus Sicht der Einrichtungsleitung mit derartigen Verhaltensweisen allerdings gegen die Hausordnungen. Mit solchen Begründungen erwirkten die Leiter einzelner Einrichtungen beim Bundesamt für den Zivildienst immer wieder Zwangsversetzungen.

Da es für Zivildienstleistende anders als für festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb ihrer Dienststellen keine durchsetzungsstarken Mitarbeitervertretungen und Anlauf- und Beschwerdestellen gab, mit denen sie Einfluss auf interne Entscheidungen hätten nehmen können, wandten sie sich in vielen Fällen an regionale Zeitungen und berichteten von tatsächlichen oder zumindest empfundenen patriarchalischen Führungsstilen ihrer Vorgesetzten sowie zeitgenössisch nicht mehr als Standard geltenden Pflege- und Erziehungsmethoden in ihren Beschäftigungsstellen. Auf Sitzungen des Beirats für den Zivildienst erfuhren wiederum die Vertreter der jeweiligen Verbände, denen diese Einrichtungen angehörten, von diesen Vorfällen. Diakonische Landesverbände oder gar der Bundesverband der Diakonie verlangten von den jeweiligen Einrichtungen sodann einen ausführlichen Bericht und erinnerten sie daran, sich an diakonische Richtlinien und gesetzliche Vorgaben im Umgang mit Zivildienstleistenden zu halten. Zugleich mahnten sie die Dienststellen, sich nicht abzuschotten, sondern intensiver mit den Trägern der Einrichtung zu kommunizieren. Zivildienstleistende waren so – womöglich unbewusst – Teil einer von der Diakonie forcierten

„Selbstmodernisierung“. Mithilfe eines „weitreichenden Professionalisierungs- und Verwissenschaftlichungsschub[s]“ versuchte die Diakonie ihr schlechtes Image, wonach sie „museumsreif“ sei, loszuwerden.<sup>730</sup> Es bedurfte offenbar immer wieder Zivildienstleistender, damit die Diakonie ihre ‚schwarzen Schafe‘ finden und auf diese einen Modernisierungsdruck ausüben konnte.

Die Annahmen von Schmuhl und Winkler, wonach Zivildienstleistende in den 1970er Jahren neue Methoden quasi von außen in evangelische Einrichtungen trugen, müssen vor dem Hintergrund der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit folglich differenziert werden. Die meisten Zivildienstleistenden brachten keine neuen Pflegekonzepte oder Ideen von außen in die Einrichtungen. Vielmehr sorgten sie dafür, dass die zeitgenössischen, sich von Traditionen emanzipierenden Pflege- und Unterbringungsstandards auch in evangelische Einrichtungen transportiert wurden, die sich den Wandlungs- und Modernisierungsprozessen bislang verschlossen hatten. Weigerten sich Einrichtungen, die von alteingesessenen Leitern geführt wurden, diese neuen Standards umzusetzen, beschwerten sich viele Zivildienstleistende darüber. Infolgedessen kam es zu öffentlichen Thematisierungswellen, die von Zivildienstleistenden in Gang gesetzt wurden. Die Dienststellen sahen sich dadurch veranlasst – auch auf Druck „von oben“ –, sich nicht länger neuen Pflege- und Erziehungskonzepten zu verschließen. Zivildienstleistende konnten somit – je nachdem, in welcher Einrichtung sie eingesetzt waren – Katalysatoren sein, die Wandlungsprozesse beschleunigten.

Viele Zivildienstleistende hatten damit tatsächlich einen womöglich nicht unwesentlichen Anteil an den Wandlungsprozessen, die sich seit den 1970er Jahren in evangelischen Pflege- und Betreuungseinrichtungen vollzogen. Wie die Geschichte der Alsterdorfer Anstalten zeigt, lösten Zivildienstleistende mitunter eine Welle des Protestes aus, die wiederum sowohl innerhalb der Einrichtung als auch auf politischer Ebene Reformen anstieß. Veränderungen stießen Zivildienstleistende jedoch oftmals nicht an, weil sie als Fremde neue Ansichten mit in die Einrichtungen einbrachten, sondern weil diese neuen Ideen und Konzepte zur Pflege von alten Menschen oder zu den Lebensbedingungen von Menschen mit geistigen Behinderungen in psychiatrischen Anstalten längst innerhalb der entsprechenden Einrichtungen virulent waren. Wie Franz-Werner Kersting mit Blick auf die Geschichte der westdeutschen Anstaltspsychiatrie aufge-

---

<sup>730</sup> Jähnichen: Reformmodell, Zitate S. 183.

zeigt hat, gab es bereits Ende der 1950er Jahre eine jüngere Mitarbeitergeneration innerhalb der Einrichtungen, die „grundlegende Ideen, Forderungen und Teilschritte des späteren Enquete-Programms“<sup>731</sup> vorwegnahm. Die Reformideen dieser Mitarbeitenden, zu denen neue medizinisch-therapeutische Maßnahmen wie Beschäftigungs- und Gruppentherapien statt Arbeitstherapien gehörten, setzten sich jedoch zunächst nicht durch. Die „fortschrittliche[] Binnenorientierung“, also der Fachdiskurs innerhalb der Einrichtungen, benötigte bereits nach Ansicht der Zeitgenossen „eine entsprechende Außenorientierung“, also eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit.<sup>732</sup>

Der Beitrag von Zivildienstleistenden zu den Wandlungsprozessen seit den 1970er Jahren, die Schmuhl und Winkler für zahlreiche evangelische Einrichtungen nachweisen konnten, lag somit darin, dass sie als Teil einer Mitarbeiterschaft, die sich daran machte, die traditionellen Einrichtungsstrukturen aufzubrechen, öffentliche Thematisierungswellen provozierten. Es bedurfte eines solchen „gesellschaftspolitischen Nähr- und Resonanzboden[s]“<sup>733</sup>, um Reformen und Wandlungsprozesse anzustoßen und ihnen Erfolg zu bescheren. Viele Zivildienstleistende ermöglichten dies.

Insgesamt wandelte sich das Verhalten von Zivildienstleistenden in evangelischen Einrichtungen von den 1960er Jahren bis in die 1970er Jahre: In den 1960er Jahren waren die meisten von ihnen bestrebt, sich möglichst schnell und umfassend in die Einrichtungen zu integrieren, übernahmen also zeitgenössische Pflegeverständnisse und eine christliche Ausrichtung. Damit waren sie Teil von konfessionellen Beharrungstendenzen innerhalb der Pflegelandschaft. In den 1970er Jahren hingegen trugen sie vermehrt zum Wandel bei, der in Professionalisierung und Säkularisierung der Einrichtungen bestand. Diesen Wandlungsprozess begleitete eine Kontinuität von den 1960er bis in die 1970er Jahre hinein: Das Handeln von Zivildienstleistenden in evangelischen Einrichtungen war stets Teil eines Integrationsprozesses und damit auch in den 1970er Jahren keineswegs „revolutionär“. Während ihre Integration in den 1960er Jahren vor allem in der Aneignung konservativer Pflegeverständnisse bestand, unterstützten sie in den 1970er Jahren ohnehin in der Pflege neu diskutierte Vorstellungen. Zivildienstleistende konnten diesen neuen Pflegekonzepten in Einrichtungen, die sich dem Wandel widersetzen oder sich nur langsam modernisierten, durch eine Eskalationswelle zum

---

<sup>731</sup> Kersting: Abschied von der „totalen Institution“, S. 281–282.

<sup>732</sup> Ebd., Zitate S. 283.

<sup>733</sup> Ebd., S. 286.

Durchbruch verhelfen, in die übergeordnete Instanzen, andere Mitarbeitende, staatliche Stellen und eine mediale Öffentlichkeit mit einstiegen. Zivildienstleistende erscheinen diesen Ergebnissen zufolge als eine Mitarbeitergruppe, für die weniger Autoritätskonflikte und politische Divergenzen im Vordergrund standen als der Wille dazuzugehören.

Offen ist, inwieweit die hier vorgestellten Forschungsergebnisse repräsentativ für nicht-evangelische Einrichtungen sein können. So ist unter anderem danach zu fragen, ob sich die Integration von Zivildienstleistenden in säkularen Beschäftigungsstellen, in denen es keine Unterscheidung zwischen konfessionellen und weltlichen Mitarbeitenden gab, anders vollzog und Zivildienstleistende somit womöglich bereits von Beginn an eine andere Rolle im Mitarbeitergefüge einnahmen. Beispielsweise ist es mit Blick auf Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt unwahrscheinlich, dass Zivildienstleistende dort in den 1960er Jahren Teil von konfessionellen Beharrungstendenzen waren. Ein Untersuchungsgegenstand könnte zudem sein, wie es sich auf die Integration von Zivildienstleistenden auswirkte, dass in einer säkularen Mitarbeiterschaft – anders als in einer konfessionsgebundenen Dienstgemeinschaft – eine stärkere Trennung von Arbeits- und Freizeit, Berufs- und Privatsphäre existierte. Auch in katholischen Einrichtungen könnte die Integration von Zivildienstleistenden anders verlaufen sein, stand die katholische Kirche doch lange für ein restriktiveres Recht auf Kriegsdienstverweigerung und nahm zumindest im Vergleich zur Diakonie anfangs nur wenige Zivildienstleistende auf – doch änderte sich das in den 1970er Jahren und Einrichtungen der Caritas gehörten fortan zu den wichtigsten Arbeitsstellen für Zivildienstleistende.<sup>734</sup> Eine Forschungsfrage weiterer Untersuchungen könnte folglich sein, wie sich die spezifischen Dynamiken in katholischen Milieus und Pflegeeinrichtungen, die sich graduell von denen in evangelischen Einrichtungen unterschieden, auf den Integrationsprozess von Zivildienstleistenden in diesen Einrichtungen ausgewirkt haben.<sup>735</sup> Es wird also deutlich, dass es sich bei der vorliegenden Arbeit nicht um *die* Geschichte *des* Zivildienstes handelt, sondern weitere Forschungen nötig sind, um herauszufinden, welche Rolle Zivildienstleistende in den einrichtungsinternen Transformationsprozessen in anderen Wohlfahrtsverbänden spielten.

---

<sup>734</sup> Siehe Tabelle 2 auf Seite 8 dieser Arbeit.

<sup>735</sup> Siehe dazu die Aufsätze in den Sammelbänden: Jähnichen, Henkelmann, Kaminsky, Kunter (Hg.): *Caritas und Diakonie im „goldenen Zeitalter“ des bundesdeutschen Sozialstaats*; Hermle, Lepp, Oelke (Hg.): *Umbrüche*.

# Quellen- und Literaturverzeichnis

## Quellen

Archiv für Diakonie und Entwicklung (ADE)  
Bestand: Hauptgeschäftsstelle (HGSt)

Bistumsarchiv Trier  
Bestand: Abt. R-BGV 2  
Bestand: Abt. R-BGV 9

Bundesarchiv Koblenz (BArch)  
Bestand: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (B189)

Hauptarchiv der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel (HAB)  
Bestand: Zivildienst (Zivi)

Landeskirchliches Archiv Bremen (LKAB)  
Bestand: N.211.1221, Bd. 1

Landeskirchliches Archiv der Nordkirche, Standort Kiel (LKAK)  
Bestand: Nordelbisches Jugendwerk (13.06)  
Bestand: Kirchlicher Dienst für Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende der Nordelbischen Kirche (13.55)  
Bestand: Diakonisches Werk Schleswig-Holstein (15.01)

Landeskirchliches Archiv Stuttgart (LKAS)  
Bestand: Friedenspfarramt  
Bestand: L4-EVA

Landeskirchliches Archiv Wolfenbüttel (LKAW)  
Bestand: LKA 416

Staatsarchiv der Freien und Hansestadt Hamburg (StAHH)  
Bestand: 136-3

zivil. Zeitschrift für Kriegsdienstverweigerer.

## Internetseiten

o. A.: 40 Jahre Zivildienst. Drückeberger-Vorurteil hat ausgedient. <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/40-jahre-zivildienst-drueckeberger-vorurteil-hat-ausgedient-a-126284.html> [Zugriff am 20.1.2020].

o. A.: Der letzte Zivi. [https://www.diakonie-mitteldeutschland.de/archiv\\_2011\\_der\\_letzte\\_zivi\\_de.html](https://www.diakonie-mitteldeutschland.de/archiv_2011_der_letzte_zivi_de.html) [Zugriff am 20.1.2020].



Schneider, Friedhelm: Vom Strafbataillon an der Sozialfront zum Lerndienst. [http://www.evpfalz.de/kirchenbote/index.php?id=46&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=281&cHash=c67daaf5c0e29bfc26a291982aaa7af8](http://www.evpfalz.de/kirchenbote/index.php?id=46&tx_ttnews%5Btt_news%5D=281&cHash=c67daaf5c0e29bfc26a291982aaa7af8) [Zugriff am 20.1.2020].

Tagesschau-Bericht vom 8.4.2011: Nach 50-jährigem Bestehen wird Zivildienst ausgesetzt. <https://www.tagesschau.de/multimedia/video/video891086.html> [Zugriff am 5.3.2021].

Tagesschau-Bericht vom 10.4.1986: 25 Jahre Zivildienst. <https://www.tagesschau.de/multimedia/video/video889974.html> [Zugriff am 5.3.2021].

## **Literaturverzeichnis und publizierte Quellen**

Andresen, Knud: Gebremste Radikalisierung. Die IG Metall und ihre Jugend 1968 bis in die 1980er Jahre (= Hamburger Beiträge zur Sozial- und Zeitgeschichte, Bd. 56). Göttingen 2016.

Andresen, Knud: Die bundesdeutsche Lehrlingsbewegung 1968-1973. Zum Prozess der kollektiven Identitäten. In: Mittag, Jürgen; Stadtland, Helke (Hg.): Theoretische Ansätze und Konzepte der Forschung über soziale Bewegungen in der Geschichtswissenschaft (= Veröffentlichungen des Instituts für soziale Bewegungen, Schriftenreihe A, Darstellungen 47). Essen 2014, S. 219–241.

Andresen, Knud: Strukturbruch in der Berufsausbildung? Wandlungen des Berufseinstiegs von Jugendlichen zwischen den 1960er- und den 1980er-Jahren. In: Andresen, Knud; Bitzegeio, Ursula; Mittag, Jürgen (Hg.): „Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er Jahren. Bonn 2011, S. 159–180.

Anselm, Reiner; Hermelink, Jan; Schleissing, Stephan: Einleitung. In: Anselm, Reiner; Hermelink, Jan: Der Dritte Weg auf dem Prüfstand. Theologische, rechtliche und ethische Perspektiven des Ideals der Dienstgemeinschaft in der Diakonie. Göttingen 2006, S. 9–15.

Badische Zeitung vom 7./8.2.1976 und vom 17.2.1976.

Bähr, Matthias; Kühnel, Florian (Hg.): Verschränkte Ungleichheit. Praktiken der Intersektionalität in der Frühen Neuzeit (= Zeitschrift für Historische Forschung, Vierteljahresschrift zur Erforschung des Spätmittelalters und der Frühen Neuzeit, Beihefte 54). Berlin 2018.

Bänziger, Peter-Paul: „Materialism is a very comfortable thing, one can't say yes or no at once“. Konsum und Arbeit als Leitvorstellungen in Tagebüchern um 1930 und 1960. In: Dietz, Bernhard; Neuheiser, Jörg (Hg.): Wertewandel in der Wirtschaft und Arbeitswelt. Arbeit, Leistung und Führung in den 1970er und 1980er Jahren in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin 2017, S. 55–72.

Bartjes, Heinz: Der Zivildienst als Sozialisationsinstanz. Theoretische und empirische Annäherungen. München 1996.

Baumann, Gerhard: Verteidigungsrecht und Kriegsdienstverweigerung. 1. Aufl. Pfaffenhofen an der Ilm 1971.

Baums-Stammberger, Brigitte; Hafener, Benno; Morgenstern-Einenkel, Andre: „Uns wurde die Würde genommen“. Gewalt in den Heimen der Evangelischen Brüdergemeinde Korntal in den 1950er bis 1980er Jahren. Opladen 2019.

Bedford-Strohm, Heinrich: „Alle Diakonie geht vom Altar aus!“. In: Helbich, Peter; Oberender, Peter; Zenker, Jürgen (Hg.): Diakonische Perspektiven für innovative Strategien. Impulse für eine nachhaltige Unternehmensführung in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft. Stuttgart 2015, S. 43–48.

Benad, Matthias: Dynamische Zeiten in Bethel. Zehn Punkte zum Umbruch in der Mitarbeiterschaft und zu anderen grundlegenden Wandlungsprozessen um 1968. In: Jähnichen, Traugott; Henkelmann, Andreas; Kaminsky, Uwe; Kunter, Katharina (Hg.): Caritas und Diakonie im „goldenen Zeitalter“ des bundesdeutschen Sozialstaats. Transformationen der konfessionellen Wohlfahrtsverbände in den 1960er Jahren (= Konfession und Gesellschaft, Bd. 43). Stuttgart 2010, S. 209–224.

Benad, Matthias: Die Fürsorgeerziehung in Freistatt von 1899 bis in die frühe Bundesrepublik. In: Benad, Matthias; Schmuhl, Hans-Walter; Stockhecke, Kerstin (Hg.): Endstation Freistatt. Fürsorgeerziehung in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel bis in die 1970er Jahre (= Schriften des Instituts für Diakonie- und Sozialgeschichte an der Kirchlichen Hochschule Wuppertal/Bethel, Bd. 16). Bielefeld 2009, S. 55–141.

Benad, Matthias; Schmuhl, Hans-Walter; Stockhecke, Kerstin: Einleitung. In: Benad, Matthias; Schmuhl, Hans-Walter; Stockhecke, Kerstin (Hg.): Endstation Freistatt. Fürsorgeerziehung in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel bis in die 1970er Jahre (= Schriften des Instituts für Diakonie- und Sozialgeschichte an der Kirchlichen Hochschule Wuppertal/Bethel, Bd. 16). Bielefeld 2009, S. 13–26.

Benad, Matthias; Schmuhl, Hans-Walter (Hg.): Bethel – Eckardtsheim. Von der Gründung der ersten deutschen Arbeiterkolonie bis zur Auflösung der Teilanstalt (1882–2001). Stuttgart 2006.

Bernhard, Patrick: Von „Drückebergern“ zu „Helden des Alltags“ – Zur Geschichte der Wehrdienstverweigerer in der Bundesrepublik 1945-1990. In: Müller, Christian Th.; Walter, Dierk (Hg.): Ich dien' nicht! Wehrdienstverweigerung in der Geschichte. Berlin 2008, S. 127–147.

Bernhard, Patrick: An der „Friedensfront“. Die APO, der Zivildienst und der gesellschaftliche Aufbruch der sechziger Jahre. In: Hodenberg, Christina von; Siegfried, Detlef (Hg.): Wo „1968“ liegt. Reform und Revolte in der Geschichte der Bundesrepublik. Göttingen 2006, S. 164–200.

Bernhard, Patrick: „Zivis“ in der Pflege. Zur Geschichte einer besonderen Mitarbeitergruppe im bundesdeutschen Sozialsystem, 1961–1990. In: Braunschweig, Sabine (Hg.): Pflege – Räume, Macht und Alltag. Beiträge zur Geschichte der Pflege. Zürich 2006, S. 141–151.

Bernhard, Patrick: Zivildienst zwischen Reform und Revolte. Eine bundesdeutsche Institution im gesellschaftlichen Wandel 1961–1982 (= Quellen und Darstellungen zur Zeitgeschichte, Bd. 64). München 2005.

Bernhard, Patrick: Kriegsdienstverweigerung per Postkarte. Ein gescheitertes Reformprojekt der sozialliberalen Koalition 1969–1978. In: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte (2005) 1, S. 109–139.

Bernhard, Patrick: Von Jesus Christus zu Karl Marx? Die 60er Jahre, die Kriegsdienstverweigerer und der Wandel ihrer Motive. Ein Beitrag zur Wertewandelforschung. In: Calließ, Jörg (Hg.): Die Reformzeit des Erfolgsmodells BRD. Die Nachgeborenen erforschen die Jahre, die ihre Eltern und Lehrer geprägt haben (= Loccumer Protokolle 19/03). Rehburg-Loccum 2004, S. 275–316.

Blendinger, Hermann: Aufbruch der Kirche in die Moderne. Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern 1945-1990. Stuttgart, Berlin, Köln 2000.

Bösch, Frank; Gieseke, Jens: Der Wandel des Politischen in Ost und West. In: Bösch, Frank (Hg.): Geteilte Geschichte. Ost- und Westdeutschland 1970–2000 (Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, Bd. 1636). Bonn 2015, S. 39–78.

Bösch, Frank; Hölscher, Lucian: Jenseits der Kirche. Raum und Religion in der Moderne. In: Bösch, Frank; Hölscher, Lucian (Hg.): Jenseits der Kirche. Die Öffnung religiöser Räume seit den 1950er Jahren (= Geschichte der Religion in der Neuzeit, Bd. 5). Göttingen 2013, S. 7–25.

Bösch, Frank; Hölscher, Lucian: Die Kirchen im öffentlichen Diskurs. In: Bösch, Frank; Hölscher, Lucian (Hg.): Kirchen – Medien – Öffentlichkeit. Transformationen kirchlicher Selbst- und Fremddeutungen seit 1945 (= Geschichte der Religion in der Neuzeit, Bd. 2). Göttingen 2009, S. 7–30.

Boschma, Geertje: Negotiating Electroconvulsive Therapy (ECT) in Dutch Psychiatry. Cultural and Intraprofessional Tension over Biological Psychiatry, 1950–2010. In: Pfüttsch, Pierre (Hg.): Marketplace, Power, Prestige. The Healthcare Professions' Struggle for Recognition (19th–20th Century). Stuttgart 2019, S. 97–136.

Brink, Cornelia: Grenzen der Anstalt. Psychiatrie und Gesellschaft in Deutschland 1860-1980 (= Moderne Zeit, Bd. 20). Göttingen 2010.

Bucerius, Gerd: „Verweigerung und Gewissen. Das Grundgesetz wurde gegen seine Väter ausgelegt“. In: DIE ZEIT vom 23.12.1977 [online aktualisiert am 21.11.2012: <http://www.zeit.de/1977/52/verweigerung-und-gewissen/komplettansicht>].

Bundesgesetzblatt Nr. 36, Teil 1. Bonn 24.7.1956.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Zivildienst und Arbeitsmarkt (= Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 222). Stuttgart 2002.

Christians, Annemone; Kramer, Nicole: Who Cares? Eine Zwischenbilanz der Pflegegeschichte in zeithistorischer Perspektive. In: Archiv für Sozialgeschichte 54 (2014), S. 395–415.

Ciezki, Norman: Für das Recht auf Kriegsdienstverweigerung. Einfluss und Bedeutung der Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen e. V. Münster 1999.

Coché, Stefanie: Psychiatrie und Gesellschaft. Psychiatrische Einweisungspraxis im „Dritten Reich“, in der DDR und der Bundesrepublik 1941–1963 (= Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft, Bd. 218). Göttingen 2017.

Conze, Eckart: Modernitätsskepsis und die Utopie der Sicherheit. NATO-Nachrüstung und Friedensbewegung in der Geschichte der Bundesrepublik. In: Zeithistorische Forschungen 7 (2010), S. 220–239.

Czycholl, Roland: Rechtmäßigkeit von Arbeitskämpfen in kirchlichen Einrichtungen. Aachen 2013.

Dahlgrün, Corinna: Christliche Spiritualität. Formen und Traditionen der Suche nach Gott. Berlin 2009.

Damberg, Wilhelm; Jähnichen, Traugott: Neue Soziale Bewegungen und das soziale Engagement der Konfessionen. Zur Neuformierung der Zivilgesellschaft seit dem Ende der 1960er Jahre. In: Damberg, Wilhelm; Jähnichen, Traugott (Hg.): Neue Soziale Bewegungen als Herausforderung sozialkirchlichen Handelns (= Konfession und Gesellschaft, Bd. 51). Stuttgart 2015, S. 9–30.

Deutscher Caritasverband (Hg.): Caritas. Zeitschrift für Caritasarbeit und Caritaswissenschaft 78 (1977) 2.

Dietz, Bernhard: Wertewandel in der Wirtschaft? Die leitenden Angestellten und die Konflikte um Mitbestimmung und Führungsstil in den siebziger Jahren. In: Rödder, Andreas; Dietz, Bernhard; Neumaier, Christopher (Hg.): Gab es den Wertewandel? Neue Forschungen zum gesellschaftlich-kulturellen Wandel seit den 1960er Jahren (= Wertewandel im 20. Jahrhundert, Bd. 1). München 2014, S. 169–197.

Dinges, Martin: Männergesundheitsgeschichte. Zur Entstehung eines Forschungsfeldes. In: Medizinhistorisches Journal 50 (2015), S. 1–41.

Doering-Manteuffel, Anselm; Raphael, Lutz: Der Epochenbruch in den 1970er Jahren. Thesen zur Phänomenologie und den Wirkungen des Strukturwandels „nach dem Boom“. In: Andresen, Knud; Bitzegeio, Ursula; Mittag, Jürgen (Hg.): „Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er Jahren. Bonn 2011, S. 25–40.

Doering-Manteuffel, Anselm; Raphael, Lutz: Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970. 3. Aufl. Göttingen 2008.

Eberhardt, Friedrich: Die kirchliche Betreuung der Kriegsdienstverweigerer in Württemberg in den sechziger Jahren. In: Ehmer, Hermann; Lächele, Rainer; Thierfelder, Jörg (Hg.): Zwischen Revolution und Reform. Evangelische Kirche und Württemberg in den 60er Jahren. Stuttgart 2007, S. 65–98.

Eipperle, Erwin: Zivildienst im Bereich der Caritas. In: Caritas. Zeitschrift für Caritasarbeit und Caritaswissenschaft 78 (1977) 2, S. 84–89.

Eitler, Pascal: Privatisierung und Subjektivierung. Religiöse Selbstverständnisse im „New Age“. In: Frei, Norbert; Süß, Dietmar (Hg.): Privatisierung. Idee und Praxis seit den 1970er Jahren (= Vorträge und Kolloquien, Bd. 12). Göttingen 2012, S. 140–156.

Engelbracht, Gerda: Kein Platz – Nirgendwo. Studie zur Situation von Bremer Kindern und Jugendlichen in den stationären Einrichtungen der Behindertenhilfe und der Kinder- und Jugendpsychiatrie zwischen 1949 und 1975. Bremen 2020.

Engelbracht, Gerda; Hauser, Andrea: Mitten in Hamburg. Die Alsterdorfer Anstalten 1945–1979. Stuttgart 2013.

Ensinger, Roland: Betriebliche Mitbestimmung in Kirche und Diakonie. Anspruch und Wirklichkeit im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Wiesbaden 2006.

Evangelische Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer (Hg.): NEIN zu Krieg und Militär – JA zu Friedensdiensten. 50 Jahre evangelische Arbeit für Kriegsdienstverweigerer. Bremen 2007.

Finzen Asmus: Das Ende der Anstalt. Vom mühsamen Alltag der Reformpsychiatrie. 2. Aufl. 1988.

Föcking, Friederike: Fürsorge im Wirtschaftsboom. Die Entstehung des Bundessozialhilfegesetzes von 1961 (= Studien zur Zeitgeschichte, Bd. 73). München 2007.

Frevert, Ute: Das Militär als „Schule der Männlichkeit“. Erwartungen, Angebote, Erfahrungen im 19. Jahrhundert. In: Frevert, Ute (Hg.): Militär und Gesellschaft im 19. und 20. Jahrhundert. Stuttgart 1997, S. 145–173.

Friedrich, Norbert: Neue Mitarbeiter für die Diakonie? Die Krise der Nachwuchsrekrutierung und Neuorientierung am Beispiel der Diakonissenanstalt Kaiserswerth. In: Jähnichen, Traugott; Henkelmann, Andreas; Kaminsky, Uwe; Kunter, Katharina (Hg.): Caritas und Diakonie im „goldenen Zeitalter“ des bundesdeutschen Sozialstaats. Transformationen der konfessionellen Wohlfahrtsverbände in den 1960er Jahren (= Konfession und Gesellschaft, Bd. 43). Stuttgart 2010, S. 135–149.

Friedrich, Norbert: Demokratisierung der Anstaltdiakonie. In: Hey, Bernd; Wittmütz, Volkmar (Hg.): 1968 und die Kirchen (= Religion in der Geschichte, Bd. 17). Bielefeld 2008, S. 131–148.

Frings, Bernhard: Behindertenhilfe und Heimerziehung. Das St. Vincenzstift Aulhausen und das Jugendheim Marienhausen (1945–1970). Münster 2013.

Frings, Bernhard: Heimerziehung im Essener Franz Sales Haus 1945–1970. Strukturen und Alltag in der „Schwachsinnigen-Fürsorge“. Münster 2012.

Gabriel, Karl: Entkirchlichung und (neue) Religion. In: Raithel, Thomas; Rödder, Andreas; Wirsching, Andreas (Hg.): Auf dem Weg in eine neue Moderne? Die Bundesrepublik Deutschland in den siebziger und achtziger Jahren (= Schriftenreihe der Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte, Sondernummer). München 2009, S. 99–111.

Gabriel, Karl: Caritas und Sozialstaat unter Veränderungsdruck. Analysen und Perspektiven (= Diakonik, Bd. 1). Berlin 2007.

Gesetz über den zivilen Ersatzdienst vom 13.1.1960. In: Bundesgesetzblatt Nr. 3, Teil 1. Bonn 19.1.1960, S. 10–16.

Gesetz über die Ausübung des Berufs der Krankenschwester, des Krankenpflegers und der Kinderkrankenschwester (Krankenpflegegesetz) vom 15.7.1957. In: Bundesgesetzblatt Nr. 31, Teil 1. Bonn 18.7.1957, S. 716–719.

Gleißner, Uwe; Lampe, Alfred: Mit-Leiden an Alsterdorf und seinen Geschichtsbildern von den Anstalten. Norderstedt 2019.

Grabe, Nina: Die stationäre Versorgung alter Menschen in Niedersachsen 1945–1975 (= Medizin, Gesellschaft und Geschichte. Jahrbuch des Instituts für Geschichte der Medizin der Robert Bosch Stiftung, Beiheft 61). Stuttgart 2016.

Graf, Rüdiger; Priemel, Kim Christian: Zeitgeschichte in der Welt der Sozialwissenschaften. Legitimität und Originalität einer Disziplin. In: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte 59 (2011) 4, S. 479–508.

Greschat, Martin: Protestantismus und Evangelische Kirche in den 60er Jahren. In: Schildt, Axel; Siegfried, Detlef; Lammers, Karl Christian (Hg.): Dynamische Zeiten. Die 60er Jahre in den beiden deutschen Gesellschaften (= Hamburger Beiträge zur Sozial- und Zeitgeschichte, Bd. 37). 2. Aufl. Hamburg 2003, S. 544–581.

Griesebner, Andrea; Hehenberger, Susanne: Intersektionalität. Ein brauchbares Konzept für die Geschichtswissenschaften? In: Kallenberg, Vera; Meyer, Jennifer; Müller, Johanna M. (Hg.): Intersectionality und Kritik. Neue Perspektiven für alten Fragen. Wiesbaden 2013, S. 105–124.

Großbölting, Thomas: Der verlorene Himmel. Glaube in Deutschland seit 1945 (= Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, Bd. 1327). Bonn 2013.

Groth, Jana: Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung in Deutschland. Marginalisierte Stimmen im feministischen Diskurs der 70er, 80er und 90er Jahre. Weinheim 2021.

Grube, Norbert: Seines Glückes Schmied? Entstehungs- und Verwendungskontexte von Allensbacher Umfragen zum Wertewandel 1947–2001. In: Dietz, Bernhard; Neumaier, Christopher; Rödder, Andreas (Hg.): Gab es den Wertewandel? Neue For-

schungen zum gesellschaftlich-kulturellen Wandel seit den 1960er Jahren (= Wertewandel im 20. Jahrhundert, Bd. 1). München 2014, S. 95–120.

Grünewald, Guido: Kriegsdienstverweigerergewerkschaft oder politische Friedensorganisation. Verband der Kriegsdienstverweigerer, 1958-1966. Hamburg 1977.

Gruppe Kollektiver Gewaltfreier Widerstand gegen Militarismus (Hg.), Gerd Büntzly (Bearb.): Widerstand gegen die Wehrpflicht. Texte und Materialien. 6. Aufl. Kassel 1982.

Hager, Angela: Westdeutscher Protestantismus und Studentenbewegung. In: Hermle, Siegfried; Lepp, Claudia; Oelke, Harry (Hg.): Umbrüche. Der deutsche Protestantismus und die sozialen Bewegungen in den 1960er und 70er Jahren (Arbeiten zur Kirchlichen Zeitgeschichte, Reihe B, Bd. 47). Göttingen 2007, S. 111–130.

Hähner-Rombach, Sylvelyn: Mothers on Children's Wards. Conflicts in German Paediatric Care from the mid-1950s to the late 1970s. In: Pfütsch, Pierre (Hg.): Marketplace, Power, Prestige. The Healthcare Professions' Struggle for Recognition (19th–20th Century). Stuttgart 2019, S. 137–162.

Hähner-Rombach, Sylvelyn: Aus- und Weiterbildung in der Krankenpflege in der Bundesrepublik Deutschland nach 1945. In: Hähner-Rombach, Sylvelyn; Pfütsch, Pierre (Hg.): Entwicklungen in der Krankenpflege und in anderen Gesundheitsberufen nach 1945. Ein Lehr- und Studienbuch. Frankfurt am Main 2018, S. 146–194.

Hähner-Rombach, Sylvelyn; Pfütsch, Pierre (Hg.): Entwicklungen in der Krankenpflege und in anderen Gesundheitsberufen nach 1945. Ein Lehr- und Studienbuch. Frankfurt am Main 2018.

Hähner-Rombach, Sylvelyn; Pfütsch, Pierre: Einführung. In: Hähner-Rombach, Sylvelyn; Pfütsch, Pierre (Hg.): Entwicklungen in der Krankenpflege und in anderen Gesundheitsberufen nach 1945. Ein Lehr- und Studienbuch. Frankfurt am Main 2018, S. 7–11.

Hammerich, Helmut R.: „Stets am Feind!“. Der Militärische Abschirmdienst (MAD) 1956–1990. Göttingen 2019.

Hammerschmidt, Peter: Wohlfahrtsverbände in der Nachkriegszeit. Reorganisation und Finanzierung der freien Wohlfahrtspflege 1945 bis 1961. Weinheim 2005.

Hannover, Heinrich; Liepman, Heinz: Kriegsdienstverweigerung oder: Gilt noch das Grundgesetz? 6. Aufl. Reinbek bei Hamburg 1970.

Hannover, Heinrich; Ude, Wilhelm: Kriegsdienstverweigerung und Dienst an der Gemeinschaft. Offenbach 1963.

Hannover, Heinrich: Gesetzwidrig einberufen. In: zivil 6 (1961) 5, S. 42–43.

Hauschild, Wolf-Dieter: Evangelische Kirche in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1961 und 1979. In: Hermle, Siegfried; Lepp, Claudia; Oelke, Harry (Hg.): Um-

brüche. Der deutsche Protestantismus und die sozialen Bewegungen in den 1960er und 70er Jahren (= Arbeiten zur Kirchlichen Zeitgeschichte, Reihe B, Bd. 47). Göttingen 2007, S. 51–90.

Heilmann, Joachim: Rezension zu: Albert Krölls: Kriegsdienstverweigerung. Das unbequeme Grundrecht. In: Kritische Justiz 15 (1982), S. 106.

Heinemann, Isabel: „Enttäuschung unvermeidlich“? Die Debatten über Ehescheidung, Abtreibung und das Dispositiv der Kernfamilie in der BRD. In: Gotto, Bernhard; Ullrich, Anna (Hg.): Hoffen – Scheitern – Weiterleben. Enttäuschung als historische Erfahrung in Deutschland im 20. Jahrhundert. Berlin 2021, S. 55–85.

Henkelmann, Andreas; Jähnichen, Traugott; Kaminsky, Uwe; Kunter, Katharina (Hg.): Abschied von der konfessionellen Identität? Diakonie und Caritas in der Modernisierung des deutschen Sozialstaats seit den sechziger Jahren. Stuttgart 2012.

Henkelmann, Andreas; Kunter, Katharina: Diakonie und Caritas im Traditionsabbruch? Historische Perspektiven zur Kirchlichkeit der Laien in der konfessionellen Wohlfahrtspflege. In: Damberg, Wilhelm (Hg.): Soziale Strukturen und Semantiken des Religiösen im Wandel. Transformationen in der Bundesrepublik Deutschland 1949–1989. Essen 2011, S. 71–87.

Herbert, Ulrich: Geschichte Deutschlands im 20. Jahrhundert. 2. Aufl. München 2018.

Herbert, Ulrich: Liberalisierung als Lernprozeß. Die Bundesrepublik in der deutschen Gesellschaft – eine Skizze. In: Herbert, Ulrich (Hg.): Wandlungsprozesse in Westdeutschland. Belastung, Integration, Liberalisierung 1945–1980 (= Moderne Zeit, Bd. 1). 2. Aufl. Göttingen 2003, S. 7–49.

Hermle, Siegfried; Lepp, Claudia; Oelke, Harry (Hg.): Umbrüche. Der deutsche Protestantismus und die sozialen Bewegungen in den 1960er und 70er Jahren (= Arbeiten zur Kirchlichen Zeitgeschichte, Reihe B, Bd. 47). Göttingen 2007.

Hey, Bernd: Nach der Kommunalreform. Der gescheiterte Strukturreformversuch in der Evangelischen Kirche von Westfalen 1975–1978. In: Hey, Bernd; Wittmütz, Volkmar (Hg.): 1968 und die Kirchen (= Religion in der Geschichte, Bd. 17). Bielefeld 2008, S. 61–71.

Hockerts, Günther: Der deutsche Sozialstaat. Entfaltung und Gefährdung seit 1945. Göttingen 2011.

Hodenberg, Christina von: Das andere Achtundsechzig. Gesellschaftsgeschichte einer Revolte. München 2018.

Jähnichen, Traugott: Vom christlich-politischen Reformmodell zur sozialen Dienstleistung. Eine Skizze der Transformationen diakonischen Handelns. In: Sarx, Tobias; Scheepers, Rajah; Stahl, Michael (Hg.): Protestantismus und Gesellschaft. Beiträge zur Geschichte von Kirche und Diakonie im 19. und 20. Jahrhundert. Stuttgart 2013, S. 177–186.



Jähnichen, Traugott: Von der „Zucht“ zur „Selbstverwirklichung“? Transformationen theologischer und religionspädagogischer Konzeptionen evangelischer Heimerziehung in den 1950er und 1960er Jahren. In: Damberg, Wilhelm; Frings, Bernhard; Jähnichen, Traugott; Kaminsky, Uwe (Hg.): Mutter Kirche – Vater Staat? Geschichte, Praxis und Debatten der konfessionellen Heimerziehung seit 1945. Münster 2010, S. 131–146.

Jähnichen, Traugott; Henkelmann, Andreas; Kaminsky, Uwe; Kunter, Katharina (Hg.): Caritas und Diakonie im „goldenen Zeitalter“ des bundesdeutschen Sozialstaats. Transformationen der konfessionellen Wohlfahrtsverbände in den 1960er Jahren (= Konfession und Gesellschaft, Bd. 43). Stuttgart 2010.

Jungblut, Michael; Diekhof, Rolf: Männerberufe mit Zukunft. Das neue Handbuch der Berufsberatung. Berufsauswahl, Umschulung, Weiterbildung und Aufstieg. München 1970.

Just, Renate: „Versteckt, verdrängt, vergessen“. In: ZEITmagazin vom 20.4.1979.

Kaelble, Hartmut: Sozialgeschichte Europas. 1945 bis zur Gegenwart. Bonn 2007.

Kallenberg, Vera; Müller, Johanna M.; Meyer, Jennifer: Introduction. Intersectionality as a Critical Perspective for the Humanities. In: Kallenberg, Vera; Müller, Johanna M.; Meyer, Jennifer (Hg.): Intersectionality und Kritik. Neue Perspektiven für alten Fragen. Wiesbaden 2013, S. 15–35.

Kalden, Sebastian: Über Kreuz in der Raketenfrage. Transnationalität in der christlichen Friedensbewegung in Westeuropa 1979–1985. Baden-Baden 2017.

Kallenberg, Vera: „und würde auch sonst gesehen haben, wie sie sich durchbrächte.“ Migration und „Intersektionalität“ in Frankfurter Kriminalakten über jüdische Dienstmägde um 1800. In: Aubele, Edeltraud; Pieri, Gabriele (Hg.): Femina Migrans. Frauen in Migrationsprozessen (18.–20. Jahrhundert). Sulzbach/Taunus 2011, S. 39–67.

Kaminsky, Uwe: Die Personalkrise in der Diakonie in den 1950/60er Jahren. Milieuauflösung und Professionalisierung. In: Henkelmann, Andreas; Jähnichen, Traugott; Kaminsky, Uwe; Kunter, Katharina (Hg.): Abschied von der konfessionellen Identität? Diakonie und Caritas in der Modernisierung des deutschen Sozialstaats seit den sechziger Jahren. Stuttgart 2012, S. 18–43.

Kaminsky, Uwe: Einleitung. In: Jähnichen, Traugott; Henkelmann, Andreas; Kaminsky, Uwe; Kunter, Katharina (Hg.): Caritas und Diakonie im „goldenen Zeitalter“ des bundesdeutschen Sozialstaats. Transformationen der konfessionellen Wohlfahrtsverbände in den 1960er Jahren (= Konfession und Gesellschaft, Bd. 43). Stuttgart 2010, S. 168–171.

Kaminsky, Uwe: Vom Reformversuch zum „Reförmchen“. Das Beispiel der Kirchenordnungsreform im Rheinland 1965–1980. In: Hey, Bernd; Wittmütz, Volkmar (Hg.): 1968 und die Kirchen (= Religion in der Geschichte, Bd. 17). Bielefeld 2008, S. 73–91.

Kaminsky, Uwe: Von der Duisburger Diakonenanstalt zum Theodor Fliedner Werk von 1919 bis 1981. In: Hildemann, Klaus; Kaminsky, Uwe; Magen, Ferdinand: Pastoralgehilfenanstalt – Diakonenanstalt – Theodor Fliedner Werk. 150 Jahre Diakoniegeschichte (= Schriftenreihe des Vereins für Rheinische Kirchengeschichte, Bd. 114). Köln 1994, S. 109–268.

Kehlbreier, Dietmar: Professionalisierungsschübe sozialer Arbeit. Die Bedeutung der Humanwissenschaften für die diakonisch-caritativen Handlungsfelder in Fallbeispielen. In: Jähnichen, Traugott; Henkelmann, Andreas; Kaminsky, Uwe; Kunter, Katharina (Hg.): Caritas und Diakonie im „goldenen Zeitalter“ des bundesdeutschen Sozialstaats. Transformationen der konfessionellen Wohlfahrtsverbände in den 1960er Jahren (= Konfession und Gesellschaft, Bd. 43). Stuttgart 2010, S. 172–184.

Kersting, Franz-Werner; Schmuhl, Hans-Walter: Psychiatrie- und Gewalterfahrungen von Kindern und Jugendlichen im St. Johannes-Stift in Marsberg (1945-1980). Anstaltsalltag, individuelle Erinnerung, biographische Verarbeitung. Westfalen-Lippe 2017.

Kersting, Franz-Werner: Abschied von der „totalen Institution“? Die westdeutsche Anstaltspsychiatrie zwischen Nationalsozialismus und den Siebzigerjahren. In: Archiv für Sozialgeschichte 44 (2004), S. 267–292.

Kersting, Franz-Werner (Hg.): Psychiatriereform als Gesellschaftsreform. Die Hypothek des Nationalsozialismus und der Aufbruch der sechziger Jahre. Paderborn 2003.

Kley, Christine: Intersektionalität, Macht und Herrschaft. Eine Diskussion der Ansätze von Amy Allen und Gudrun-Axeli Knapp. In: Kallenberg, Vera; Meyer, Jennifer; Müller, Johanna M. (Hg.): Intersectionality und Kritik. Neue Perspektiven für alte Fragen. Wiesbaden 2013, S. 197–218.

Kollegenkreis Alsterdorfer Anstalten (Hg.): Den Armen wird das Evangelium gepredigt. Behinderte in den Alsterdorfer Anstalten. Hamburg 1978.

Kramer, Nicole: Verrechtlichung im Wohlfahrtsstaat. Heimkritik und Altenrechte im europäischen Vergleich. In: Levsen, Sonja; Torp, Cornelius (Hg.): Wo liegt die Bundesrepublik? Vergleichende Perspektiven auf die westdeutsche Geschichte. Göttingen 2016, S. 274–294.

Kramer, Nicole: Neue soziale Bewegungen, Sozialwissenschaften und die Erweiterung des Sozialstaates. Familien- und Altenpolitik in den 1970er und 1980er Jahren. In: Woyke, Meik (Hg.): Wandel des Politischen. Die Bundesrepublik Deutschland während der 1980er Jahre (= Einzelveröffentlichungen aus dem Archiv für Sozialgeschichte, Bd. 3). Bonn 2013, S. 215–234.

Kraul, Margret; Schumann, Dirk; Eulzer, Rebecca; Kirchberg, Anne: Zwischen Verwahrung und Förderung. Heimerziehung in Niedersachsen 1949-1975. Opladen, Berlin, Toronto 2012.

Kreutzer, Susanne: Abschied vom zölibatären Berufsbild? Gewerkschaftspolitik in der Pflege nach 1945. In: Hähner-Rombach, Sylvelyn; Pfütsch, Pierre (Hg.): Entwicklun-

gen in der Krankenpflege und in anderen Gesundheitsberufen nach 1945. Ein Lehr- und Studienbuch. Frankfurt am Main 2018, S. 120–145.

Kreutzer, Susanne: Sorge für Leib und Seele. Arbeits- und Lebensalltag evangelischer Krankenpflege, 1950er bis 1970er Jahre. In: Hähner-Rombach, Sylvelyn; Pfütsch, Pierre (Hg.): Entwicklungen in der Krankenpflege und in anderen Gesundheitsberufen nach 1945. Ein Lehr- und Studienbuch. Frankfurt am Main 2018, S. 91–119.

Kreutzer, Susanne: Aus der Praxis lernen? Umbruch in den pflegerischen Ausbildungskonzepten nach 1945. In: Medizin, Gesellschaft und Geschichte. Jahrbuch des Instituts für Geschichte der Medizin der Robert Bosch Stiftung 25 (2006), S. 155–180.

Kreutzer, Susanne: Gemeindepflege in Westdeutschland. Alltag und soziale Praxis am Beispiel des Diakonissenmutterhauses der Henriettenstiftung. In: Thiekötter, Andrea; Recken, Heinrich; Schoska, Manuela; Ulmer, Eva-Maria (Hg.): Alltag in der Pflege. Wie machten sich Pflegende bemerkbar? Beiträge des 8. Internationalen Kongresses zur Geschichte der Pflege 2008. Frankfurt am Main 2009, S. 161–176.

Krölls, Albert: Kapitalismus, Rechtsstaat, Menschenrechte. Hamburg 2013.

Krölls, Albert: Grundgesetz und kapitalistische Marktwirtschaft. Die Wirtschaftsverfassung der Bundesrepublik. Frankfurt am Main 1994.

Krölls, Albert: Das Grundgesetz als Verfassung des staatlich organisierten Kapitalismus. Politische Ökonomie des Verfassungsrechts. Wiesbaden 1988.

Krölls, Albert: Im Namen der Streitkräftigen Demokratie. Das Bundesverfassungsgericht als Hüter der Wehrgerechtigkeit. In: vorgänge. Zeitschrift für Bürgerrechte und Gesellschaftspolitik 17 (1978) 3, S. 49–52.

Krölls, Albert: Kriegsdienstverweigerung. Grundrecht zwischen Gewissensfreiheit und Kriminalität. 2. Aufl. Leverkusen 1977.

Kufferath, Philipp; Mittag, Jürgen: Geschichte der Arbeiterwohlfahrt (AWO). Bonn 2019.

Kühn, Heike: Löst die Anstalten auf! In: Wunder, Michael; Sierck, Udo (Hg.): Sie nennen es Fürsorge. Behinderte zwischen Vernichtung und Widerstand. Berlin 1982, S. 134–140.

Kühnlein, Gertrud: Die Entwicklung der kritischen Friedensforschung in der Bundesrepublik Deutschland. Untersuchung und Kritik einer neuen Wissenschaft. Frankfurt am Main 1978.

Kunter, Katharina: Neuaufbruch im Zeichen der Bildungsexpansion. Die Gründung der evangelischen Fachhochschulen. In: Henkelmann, Andreas; Jähnichen, Traugott; Kaminsky, Uwe; Kunter, Katharina (Hg.): Abschied von der konfessionellen Identität? Diakonie und Caritas in der Modernisierung des deutschen Sozialstaats seit den sechziger Jahren. Stuttgart 2012, S. 106–127.

Langner, Carsta: Formierte Zivilgesellschaft. Zum Korporatismus in Deutschland 1945 und 1989. Frankfurt am Main 2018.

Laudien, Karsten; Dreier-Horning, Anke (Hg.): Jugendhilfe und Heimerziehung im Sozialismus. Beiträge zur Aufarbeitung der Sozialpädagogik in der DDR. Berlin 2016.

Legrand, Hans-Josef: Friedensbewegungen in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Ein Überblick zur Entwicklung bis Ende der siebziger Jahre. In: Janning, Josef; Legrand, Hans-Josef; Zander, Helmut (Hg.): Friedensbewegungen. Entwicklung und Folgen in der Bundesrepublik Deutschland, Europa und den USA (= Bibliothek Wissenschaft und Politik, Bd. 40). Köln 1987, S. 19–35.

Lehner, Markus: Der Wandel im Selbstverständnis und in der Mitarbeitendenstruktur im Bereich der Caritas. In: Jähnichen, Traugott; Henkelmann, Andreas; Kaminsky, Uwe; Kunter, Katharina (Hg.): Caritas und Diakonie im „goldenen Zeitalter“ des bundesdeutschen Sozialstaats. Transformationen der konfessionellen Wohlfahrtsverbände in den 1960er Jahren (= Konfession und Gesellschaft, Bd. 43). Stuttgart 2010, S. 125–134.

Leisering, Lutz: Nach der Expansion. Die Evolution des bundesrepublikanischen Sozialstaats seit den 1970er Jahren. In: Doering-Manteuffel, Anselm; Raphael, Lutz; Schlemmer, Thomas (Hg.): Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom. Göttingen 2016, S. 217–244.

Lepp, Claudia: Einleitung. In: Fitschen, Klaus; Hermle, Siegfried; Kunter, Katharina; Lepp, Claudia; Roggenkamp-Kaufmann, Antje (Hg.): Die Politisierung des Protestantismus. Entwicklungen in der Bundesrepublik Deutschland während der 1960er und 70er Jahre (= Arbeiten zur Kirchlichen Zeitgeschichte, Bd. 52). Göttingen 2011, S. 11–24.

Lepp, Claudia: Zwischen Konfrontation und Kooperation. Kirchen und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik (1950–1983). In: Zeithistorische Forschungen 7 (2010), S. 364–385.

Lüdtke, Alf: Eigen-Sinn. Fabrikalltag, Arbeitererfahrungen und Politik vom Kaiserreich bis in den Faschismus. Hamburg 1993.

Matron, Kristina: Offene Altenhilfe in Frankfurt am Main 1945 bis 1985 (= Medizin, Gesellschaft und Geschichte. Jahrbuch des Instituts für Geschichte der Medizin der Robert Bosch Stiftung, Beiheft 65). Stuttgart 2017.

Meyer-Magister, Hendrik: Wehrdienst und Verweigerung als komplementäres Handeln. Individualisierungsprozesse im bundesdeutschen Protestantismus der 1950er Jahre. Tübingen 2019.

Möckel, Benjamin: Erfahrungsbruch und Generationsbehauptung. Die „Kriegsjugendgeneration“ in den beiden deutschen Nachkriegsgesellschaften (= Göttinger Studien zur Generationenforschung, Bd. 16). Göttingen 2014.

Möhle, Volker; Rabe, Christian: Kriegsdienstverweigerer in der BRD. Eine empirisch-analytische Studie zur Motivation der Kriegsdienstverweigerer in den Jahren 1957–1971. Opladen 1972.

Moses, Simone: Die Akademisierung der Pflege in Deutschland. Bern 2015.

Moses, Simone: Die Entwicklung der Krankenpflegeausbildung in der DDR und der Bundesrepublik. Unterschiedliche Wege als Motor einer Akademisierung der Pflege im wiedervereinigten Deutschland? In: Medizin, Gesellschaft und Geschichte. Jahrbuch des Instituts für Geschichte der Medizin der Robert Bosch Stiftung 33 (2015), S. 125–154.

Mücke, Helmar: Praktische Weiterentwicklung. In: Münch, Gerhard; Reitz, Jacques (Hg.): Lehrbuch für Krankenpflege. Ein prinzip- und praxisorientiertes Arbeitsbuch. Berlin, New York 1994, S. 775–781.

Mucke, Peter: Kriegsdienstverweigerung – Zivildienst – Friedensdienst. Ein Handbuch. Göttingen 1989.

Nagel, Ernst-Josef; Starkulla, Heinz W.: Einstellungen von Wehrdienstverweigerern und Soldaten. Eine empirische Untersuchung (= Entwicklung und Frieden, Wissenschaftliche Reihe, Bd. 14). München 1977.

Natter, Raphaela: „Ziviler Ersatzdienst“. Vom Gesetz über den zivilen Ersatzdienst bis zur Diskussion über die Wehrdienstverweigerung per Postkarte. Die Entwicklung der rechtlichen, politischen und gesellschaftlichen Bedingungen für Kriegsdienstverweigerer in den 1960er und 1970er Jahren. In: Löhnig, Martin; Preisner, Mareike; Schlemmer, Thomas (Hg.): Reform und Revolte. Eine Rechtsgeschichte der 1960er und 1970er Jahre. Tübingen 2012, S. 63–97.

Neufassung des Gesetzes über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer vom 9.8.1973.

Nolte, Karen: The Debate on ‚Nurse Anaesthetists‘ in West Germany during the 1950s and 1960s. In: Pfütsch, Pierre (Hg.): Marketplace, Power, Prestige. The Healthcare Professions’ Struggle for Recognition (19th–20th Century). Stuttgart 2019, S. 21–35.

o. A.: „24 Stunden im Einsatz“. In: Stuttgarter Zeitung vom 30.1.1987.

o. A.: „Albert Krölls, Grundgesetz-Kritiker. Ein letzter Ketzer“. In: taz. die tageszeitung vom 13.5.2009, S. 22.

o. A.: „Drohende Haft vertrieb die Lust zum Streiken“. In: Neue Presse vom 28.1.1978.

o. A.: „Gewissensprüfung abschaffen“. In: Bremer Nachrichten vom 6.3.1981.

o. A.: „Gewissensgründe sind nicht überprüfbar“. Pfarrer Reinhard Becker zeigt Verständnis für Zivildienstleistende“. In: Darmstädter Echo vom 26.1.1978.

- o. A.: „Kirche soll Aktionen der ZDL unterstützen. Zivildienst-Pfarrer: ‚Groteske Situation‘“. In: Neue Hannoversche Presse vom 26.1.1978.
- o. A.: „Laien als Nachtwache im Kreisaltenheim“. In: Bietigheimer Zeitung vom 25.8.1972.
- o. A.: „Nur zehn Prozent legten die Arbeit nieder“. In: Darmstädter Echo vom 28.1.1978.
- o. A.: „Ohne Wahl“. In: DER SPIEGEL Nr. 17 von 1961, S. 26–28.
- o. A.: „Plötzlich im Wald“. In: DER SPIEGEL Nr. 35 vom 21.08.1972, S. 48–49.
- o. A.: Rezension zu: Volker Möhle / Christian Rabe: Kriegsdienstverweigerung in der BRD. In: Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift 141 (1975), S. 387.
- o. A.: „Selbst Jesus wäre durchgefallen“. In: Bremer Kirchenzeitung vom 2.12.1979.
- o. A.: „Viele streikten aus Angst nicht mit. Zivildienstleistende fürchten sich vor Repressalien“. In: Frankfurter Rundschau vom 28.1.1978.
- o. A.: „Wehrersatzdienst in Bethel“. In: DIE ZEIT Nr. 18 vom 28.4.1961.
- o. A.: Wesen und Gestalt der Diakonie. Leitsätze für das Selbstverständnis der Diakonie und die theologische Grundlegung. In: Jahrbuch des Diakonischen Werkes (1965), S. 11–14.
- o. A.: „Zivildienstler-Protest: ‚Erst der Anfang‘“. In: Hannoversche Rundschau vom 30.1.1978.
- Oertzen, Christine von: Teilzeitarbeit für die ‚moderne‘ Ehefrau. Gesellschaftlicher Wandel und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in den 1960er Jahren. In: Frese, Matthias; Paulus, Julia; Teppe, Karl (Hg.): Demokratisierung und gesellschaftlicher Aufbruch. Die sechziger Jahre als Wendezeit der Bundesrepublik (Forschungen zur Regionalgeschichte, Bd. 44). 2. Aufl. Paderborn 2005, S. 63–81.
- Olk, Thomas: Die Diakonie im westdeutschen Sozialstaat. In: Röper, Ursula; Jüllig, Carola (Hg.): Die Macht der Nächstenliebe. Einhundertfünfzig Jahre Innere Mission und Diakonie 1848–1998. 2. Aufl. Stuttgart 1998, S. 274–285.
- Owetschkin, Dimitrij: Zeuge – Berater – Krisenagent. Zum Wandel des Pfarrerbildes und der Pfarrerrolle nach 1945. In: Damberg, Wilhelm (Hg.): Soziale Strukturen und Semantiken des Religiösen im Wandel. Transformationen in der Bundesrepublik Deutschland 1949–1989. Essen 2011, S. 37–53.
- Paulus, Julia: Berufene Arbeit? Zur Berufsausbildung junger Frauen in der Bundesrepublik. In: Paulus, Julia; Silies, Eva-Maria; Wolff, Kerstin (Hg.): Zeitgeschichte als Geschlechtergeschichte. Neue Perspektiven auf die Bundesrepublik (= Geschichte und Geschlechter, Bd. 62). Frankfurt am Main 2012, S. 119–143.

Paulus, Julia: Familienrollen und Geschlechterverhältnisse im Wandel. In: Frese, Matthias; Paulus, Julia; Tepe, Karl (Hg.): Demokratisierung und gesellschaftlicher Aufbruch. Die sechziger Jahre als Wendezeit der Bundesrepublik (Forschungen zur Regionalgeschichte, Bd. 44). 2. Aufl. Paderborn 2005, S. 107–119.

Pfüttsch, Pierre (Hg.): Marketplace, Power, Prestige. The Healthcare Professions' Struggle for Recognition (19th–20th Century). Stuttgart 2019.

Pfüttsch, Pierre: Rettungssanitäter – Rettungsassistenten – Notfallsanitäter. Ein Berufsbild im Wandel, 1949 bis 2014. In: Hähner-Rombach, Sylvelyn; Pfüttsch, Pierre (Hg.): Entwicklungen in der Krankenpflege und in anderen Gesundheitsberufen nach 1945. Ein Lehr- und Studienbuch. Frankfurt am Main 2018, S. 350–382.

Philipp, Simone; Meier, Isabella; Apostolovski, Veronika; Starl, Klaus; Schmidlechner, Karin Maria (Hg.): Intersektionale Benachteiligung und Diskriminierung. Soziale Realitäten und Rechtspraxis. Baden-Baden 2014.

Pokatzky, Klaus: Zivildienst. Friedensdienst im Inneren. Reinbek bei Hamburg 1983.

Pollack, Detlef: Religiöser und gesellschaftlicher Wandel in den 1960er Jahren. In: Lepp, Claudia; Oelke, Harry; Pollack, Detlef (Hg.): Religion und Lebensführung im Umbruch der langen 1960er Jahre (= Arbeiten zur Kirchlichen Zeitgeschichte, Reihe B, Bd. 65). Göttingen 2016, S. 31–63.

Randzio, Barbara: Von der Dienstgemeinschaft zur Teamarbeit. Die Reform der Psychiatrie in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel 1967–1996. In: Hey, Bernd; Wittmütz, Volkmar (Hg.): 1968 und die Kirchen (= Religion in der Geschichte, Bd. 17). Bielefeld 2008, S. 149–161.

Randzio, Barbara: Von der „Beheimatung“ zur Gemeindepsychiatrie. In: Benad, Matthias; Schmuhl, Hans-Walter (Hg.): Bethel – Eckardtsheim. Von der Gründung der ersten deutschen Arbeiterkolonie bis zur Auflösung der Teilanstalt (1882–2001). Stuttgart 2006, S. 195–241.

Raphael, Lutz: Die Verwissenschaftlichung des Sozialen als methodische und konzeptionelle Herausforderung für eine Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts. In: Geschichte und Gesellschaft 22 (1996), S. 165–193.

Reitzenstein, Hellmut: Fünf Jahre Ziviler Ersatzdienst. Erfahrungen in den Einrichtungen der Diakonie. In: Jahrbuch des Diakonischen Werkes (1965), S. 108–113.

Riesenberger, Dieter: Das Deutsche Rote Kreuz. Eine Geschichte 1864–1990. Paderborn 2002.

Robbers, Gerhard: Streikrecht in der Kirche. Baden-Baden 2010.

Rödter, Andreas: Wertewandel in historischer Perspektive. Ein Forschungskonzept. In: Rödter, Andreas; Dietz, Bernhard; Neumaier, Christopher (Hg.): Gab es den Wertewandel? Neue Forschungen zum gesellschaftlich-kulturellen Wandel seit den 1960er Jahren (= Wertewandel im 20. Jahrhundert, Bd. 1). München 2014, S.17–39.

Rosemann, Helmut: Der Erziehungsbereich in Eckardtsheim. Fürsorgeerziehung und (halb-)offene Jugendsozialarbeit (bis 1970). In: Benad, Matthias; Schmuhl, Hans-Walter (Hg.): Bethel – Eckardtsheim. Von der Gründung der ersten deutschen Arbeiterkolonie bis zur Auflösung der Teilanstalt (1882–2001). Stuttgart 2006, S. 242–285.

Rothländer, Albrecht: Arbeitsrecht in der Kirche. Einleitung. In: Arbeit und Recht. Sonderheft Kirche und Arbeitsrecht (1979), S. 1–2.

Rudloff, Wilfried: Psychiatriereform in den sechziger und siebziger Jahren. Anatomie eines politischen Prozesses. In: Löhnig, Martin; Preisner, Mareike; Schlemmer, Thomas (Hg.): Reform und Revolte. Eine Rechtsgeschichte der 1960er und 1970er Jahre. Tübingen 2012, S. 99–118.

Sarx, Tobias: Reform, Revolution oder Stillstand? Die 68er-Bewegung an den Evangelisch-Theologischen Fakultäten Marburg, Bochum und der Kirchlichen Hochschule Berlin. Stuttgart 2018.

Schäfer, Gerhard K.: Von der Barmherzigkeit zur gesellschaftlichen Mitverantwortung? Transformationen im Selbstverständnis der Diakonie in den 1960er Jahren. In: Jähnichen, Traugott; Henkelmann, Andreas; Kaminsky, Uwe; Kunter, Katharina (Hg.): Caritas und Diakonie im „goldenen Zeitalter“ des bundesdeutschen Sozialstaats. Transformationen der konfessionellen Wohlfahrtsverbände in den 1960er Jahren. Stuttgart 2010, S. 74–89.

Schäfer-Walkmann, Susanne; Hein, Birgit: „Das Schweigen dahinter“. Der Umgang mit Gewalt im lebensweltlichen Kontext von Heimbewohnerinnen und Heimbewohnern der Stiftung Liebenau zwischen 1945 und 1975. Freiburg 2015.

Scheepers, Rajah: Transformationen des Sozialen Protestantismus. Umbrüche in den Diakonissenmutterhäusern des Kaiserwerther Verbandes nach 1945. Stuttgart 2016.

Scheerer, Reinhard: Seelsorge und/oder Psychotherapie? Eine (Er)Klärung. 2. Aufl. Norderstedt 2011.

Schildt, Axel; Siegfried, Detlef: Deutsche Kulturgeschichte. Die Bundesrepublik – 1945 bis zur Gegenwart. München 2009.

Schildt, Axel: Materieller Wohlstand – pragmatische Politik – kulturelle Umbrüche. Die 60er Jahre in der Bundesrepublik. In: Schildt, Axel; Siegfried, Detlef; Lammers, Karl Christian (Hg.): Dynamische Zeiten. Die 60er Jahre in den beiden deutschen Gesellschaften (= Hamburger Beiträge zur Sozial- und Zeitgeschichte, Bd. 37). 2. Aufl. 2003, S. 21–53.

Schlegel, Frank: „Wie soll es weitergehen?“ Die Take Off-Phase der Psychiatriereform in Bethel in den frühen 1970er Jahren. In: Benad, Matthias; Schmuhl, Hans-Walter; Stockhecke, Kerstin (Hg.): Bethels Mission (4). Beiträge von der Zeit des Nationalsozialismus bis zur Psychiatriereform (= Beiträge zur Westfälischen Kirchengeschichte, Bd. 44). Bielefeld 2016, S. 151–231.



Schlemmer, Thomas: Befreiung oder Kolonialisierung? Frauenarbeit und Frauenerwerbstätigkeit am Ende der Industriemoderne. In: Doering-Manteuffel, Anselm; Raphael, Lutz; Schlemmer, Thomas (Hg.): Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom. Göttingen 2016, S. 79–108.

Schmuhl, Hans-Walter; Winkler, Ulrike: Aufbrüche und Umbrüche. Lebensbedingungen und Lebenslagen behinderter Menschen in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel von den 1960er bis zu den 1980er Jahren (= Schriften des Instituts für Diakonie- und Sozialgeschichte an der Kirchlichen Hochschule Wuppertal/Bethel, Bd. 29). Bielefeld 2018.

Schmuhl, Hans-Walter: Lebensbedingungen und Lebenslagen von Menschen mit geistiger Behinderung in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel seit 1945. Theoretische Vorüberlegungen und empirische Streiflichter. In: Schmuhl, Hans-Walter; Winkler, Ulrike (Hg.): Welt in der Welt. Heime für Menschen mit geistiger Behinderung in der Perspektive der Disability History (= Behinderung – Theologie – Kirche. Beiträge zu diakonisch-caritativen Disability Studies, Bd. 6). Stuttgart 2013, S. 133–160.

Schmuhl, Hans-Walter; Winkler, Ulrike: Gewalt in der Körperbehindertenhilfe. Das Johanna-Helene-Heim in Volmarstein von 1947 bis 1967. Bielefeld 2013.

Schmuhl, Hans-Walter; Winkler, Ulrike (Hg.): Welt in der Welt. Heime für Menschen mit geistiger Behinderung in der Perspektive der Disability History (= Behinderung – Theologie – Kirche. Beiträge zu diakonisch-caritativen Disability Studies, Bd. 6). Stuttgart 2013.

Schmuhl, Hans-Walter; Winkler, Ulrike: „Als wären wir zur Strafe hier“. Gewalt gegen Menschen mit geistiger Behinderung. Der Wittekindshof in den 1950er und 1960er Jahren (= Schriften des Instituts für Diakonie- und Sozialgeschichte an der Kirchlichen Hochschule Wuppertal/Bethel, Bd. 19). 3. Aufl. Bielefeld 2012.

Schmuhl, Hans-Walter; Winkler, Ulrike: „Der das Schreien der jungen Raben nicht überhört“. Der Wittekindshof. Eine Einrichtung für Menschen mit geistiger Behinderung, 1887 bis 2012 (= Schriften des Instituts für Diakonie- und Sozialgeschichte an der Kirchlichen Hochschule Wuppertal/Bethel, Bd. 21). Bielefeld 2012.

Schmuhl, Hans-Walter: „Papst Leo“, „Blondi“, „Karpfen“ und die anderen. Fürsorgeerziehung in Freistatt aus der Sicht der Zöglinge. In: Benad, Matthias; Schmuhl, Hans-Walter; Stockhecke, Kerstin (Hg.): Endstation Freistatt. Fürsorgeerziehung in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel bis in die 1970er Jahre (= Schriften des Instituts für Diakonie- und Sozialgeschichte an der Kirchlichen Hochschule Wuppertal/Bethel, Bd. 16). Bielefeld 2009, S. 153–216.

Schmuhl, Hans-Walter: Evangelische Erziehungsarbeit zwischen Diakonie, Sozialstaat und Markt. In: Schmuhl, Hans-Walter (Hg.): Hundert Jahre Jugendhilfe Hephata Diakonie. 1908–2008. Schwalmstadt-Treysa 2008, S. 1–8.

Schrappner, Christian: Sozialpädagogik und Heimerziehung in den 1950er und 1960er Jahren. In: Damberg, Wilhelm; Frings, Bernhard; Jähnichen, Traugott; Kaminsky,

Uwe (Hg.): Mutter Kirche – Vater Staat? Geschichte, Praxis und Debatten der konfessionellen Heimerziehung seit 1945. Münster 2010, S. 108–130.

Schwab, Ulrich: Evangelische Jugendarbeit im Wandel – die 1960er Jahre. In: Lepp, Claudia; Oelke, Harry; Pollack, Detlef (Hg.): Religion und Lebensführung im Umbruch der langen 1960er Jahre (= Arbeiten zur Kirchlichen Zeitgeschichte, Reihe B, Bd. 65). Göttingen 2016, S. 185–202.

Schwamm, Christoph: Irre Typen? Männlichkeit und Krankheitserfahrung von Psychiatriepatienten in der Bundesrepublik, 1948–1993 (= Medizin, Gesellschaft und Geschichte, Beihefte Bd. 68). Stuttgart 2018.

Schwamm, Christoph: Männlichkeit und die (Selbst-)Positionierung von Krankenpflegern in der Bundesrepublik ca. 1945 bis 2000. In: Hähner-Rombach, Sylvelyn; Pfütsch, Pierre (Hg.): Entwicklungen in der Krankenpflege und in anderen Gesundheitsberufen nach 1945. Ein Lehr- und Studienbuch. Frankfurt am Main 2018, S. 29–64.

Seeck, Anne (Hg.): Das Begehren, anders zu sein. Politische und kulturelle Dissidenz von 68 bis zum Scheitern der DDR. Münster 2012.

Siegfried, Detlef: 1968. Protest, Revolte, Gegenkultur. Stuttgart 2018.

Siegfried, Detlef: Time Is on My Side. Konsum und Politik in der westdeutschen Jugendkultur der 60er Jahre. Göttingen 2006.

Siegfried, Detlef: „Trau keinem über 30“? Konsens und Konflikt der Generationen in der Bundesrepublik der langen sechziger Jahre. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 45 (2003), S. 25–32.

Silberzahn-Jandt, Gudrun: „... und da gab's noch ein Tor, das geschlossen war“. Alltag und Entwicklung in der Anstalt Stetten 1945 bis 1975. Stetten 2018.

Söhner, Felicitas; Becker, Thomas; Fangerau, Heiner (Hg.): Psychiatrie-Enquete: mit Zeitzeugen verstehen. Eine Oral History der Psychiatriereform in der BRD. Köln 2019.

Spanhofer, Kai-Uwe: Hausväter und Brüderschaft. Das Rauhe Haus (1833–1881) und die Diakonenanstalt Nazareth (1877–1971) (= Schriften des Instituts für Diakonie- und Sozialgeschichte an der Kirchlichen Hochschule Wuppertal/Bethel, Bd. 30). Bielefeld 2018.

Strümpfel, Annegreth: „Theologie der Hoffnung – Theologie der Revolution – Theologie der Befreiung“. Zur Politisierung der Theologie in den „langen sechziger Jahren“ in globaler Perspektive. In: Fitschen, Klaus; Hermle, Siegfried; Kunter, Katharina; Lepp, Claudia; Roggenkamp-Kaufmann, Antje (Hg.): Die Politisierung des Protestantismus. Entwicklungen in der Bundesrepublik Deutschland während der 1960er und 70er Jahre (= Arbeiten zur Kirchlichen Zeitgeschichte, Bd. 52). Göttingen 2011, S. 150–167.

Stüben, Heiko: Landesfürsorgeheim Glückstadt. In: Kieler Nachrichten vom 23.6.2007.

Studentenschaft des Landes Bremen: „Diskriminierung Andersdenkender“. In: Bremer Nachrichten vom 11.1.1969.

Süß, Winfried: Soziale Sicherheit und soziale Ungleichheit in wohlfahrtsstaatlich formierten Gesellschaften. In: Bösch, Frank (Hg.): Geteilte Geschichte. Ost- und Westdeutschland 1970–2000 (Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, Bd. 1636). Bonn 2015, S. 153–193.

Süß, Winfried: Der keynesianische Traum und sein langes Ende. Sozioökonomischer Wandel und Sozialpolitik in den siebziger Jahren. In: Jarausch, Konrad H. (Hg.): Das Ende der Zuversicht? Die siebziger Jahre als Geschichte. Göttingen 2008, S. 120–137.

Süß, Winfried: Der bedrängte Wohlfahrtsstaat. Deutsche und europäische Perspektiven auf die Sozialpolitik der 1970er Jahre. In: Archiv für Sozialgeschichte 47 (2007), S. 95–126.

Templin, David: Freizeit ohne Kontrollen. Die Jugendzentrumsbewegung in der Bundesrepublik der 1970er Jahre (= Hamburger Beiträge zur Sozial- und Zeitgeschichte, Bd. 52). Göttingen 2015.

Thrower, Eileen: „An Extension of Nursing Practice“. The Evolution of Midwifery in the United States as Evidenced in Georgia, 1970–1989. In: Pfütsch, Pierre (Hg.): Marketplace, Power, Prestige. The Healthcare Professions' Struggle for Recognition (19th–20th Century). Stuttgart 2019, S. 37–57.

Tripp, Sebastian: Fromm und politisch. Christliche Anti-Apartheid-Gruppen und die Transformation des westdeutschen Protestantismus 1970–1990 (= Geschichte der Religion in der Neuzeit, Bd. 6). Göttingen 2015.

Unruh, Trude (Hg.): Tatort Pflegeheim. Zivildienstleistende berichten. Essen 1989.

Vanja, Christina: Die Heimerziehung in Hessen und das Mädchenjugendheim „Fuldatal“ in den 1960er Jahren. Ein Beitrag zu 900 Jahren Kloster Breitenau. In: Zeitschrift des Vereins für hessische Geschichte und Landeskunde 117/118 (2012/2013), S. 269–288.

Voigt-Helmig, Regina; Pattberg, Marion: Leitfaden für Zivildienstleistende. Handbuch für Zivildienstleistende, Berater und kirchl. Beauftragte. Bielefeld 1986.

Walgenbach, Katharina: Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft. 2. Aufl. Opladen 2017.

Wehler, Hans-Ulrich: Deutsche Gesellschaftsgeschichte. Fünfter Band. Bundesrepublik und DDR 1949–1990. München 2008.

Weisbrod, Bernd: Generation und Generationalität in der Neueren Geschichte. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 8 (2005), S. 3–9.

Weischer, Christoph: Das Unternehmen „Empirische Sozialforschung“. Strukturen, Praktiken und Leitbilder der Sozialforschung in der Bundesrepublik Deutschland (= Ordnungssysteme. Studien zur Ideengeschichte der Neuzeit, Bd. 14). München 2004.

Wette, Wolfram: Deutsche Erfahrungen mit der Wehrpflicht 1918–1945. Abschaffung in der Republik und die Wiedereinführung durch die Diktatur. In: Foerster, Roland G. (Hg.): Die Wehrpflicht. Entstehung, Erscheinungsformen und politisch-militärische Wirkung. München 1994, S. 91–106.

Wiechmann, Jan Ole: Sicherheit neu denken. Die christliche Friedensbewegung in der Nachrüstungsdebatte 1977–1984. Baden-Baden 2017.

Winker, Gabriele; Degele, Nina: Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld 2009.

Winkler, Ulrike; Schmuhl, Hans-Walter: Die Behindertenhilfe der Diakonie Neuendettelsau 1945–2014. Alltag, Arbeit, kulturelle Aneignung. Stuttgart 2014.

Winkler, Ulrike: „Den eigenen Weg finden“. 100 Jahre Jugendhilfe Hephata (1908–2008). In: Schmuhl, Hans-Walter (Hg.): Hundert Jahre Jugendhilfe Hephata Diakonie. 1908–2008. Schwalmstadt-Treysa 2008, S. 16–50.

Wolfrum, Edgar: Welt im Zwiespalt. Eine andere Geschichte des 20. Jahrhunderts. Stuttgart 2017.

Wolfrum, Edgar: Die geglückte Demokratie. Geschichte der Bundesrepublik Deutschland von ihren Anfängen bis zur Gegenwart. Stuttgart 2006.

Wunder, Michael; Genkel, Ingrid; Jenner, Harald (Hg.): Auf dieser schiefen Ebene gibt es kein Halten mehr. Die Alsterdorfer Anstalten im Nationalsozialismus. 3. überarb. Aufl. Stuttgart 2016.

Ziegler, Theodor: Motive und Alternativentwürfe christlicher Pazifisten. Die vorrangige Option der Gewaltfreiheit im Religionsunterricht der Kursstufe. Göttingen 2018.

Ziemann, Benjamin: Sozialgeschichte und Empirische Sozialforschung. Überlegungen zum Kontext und zum Ende einer Romanze. In: Maeder, Pascal; Lüthi, Barbara; Mergel; Thomas (Hg.): Wozu noch Sozialgeschichte? Eine Disziplin im Umbruch. Festschrift für Josef Mooser zum 65. Geburtstag. Göttingen 2012, S. 131–149.

Ziemann, Benjamin: Säkularisierung und Neuformierung des Religiösen. Religion und Gesellschaft in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts. In: Archiv für Sozialgeschichte 51 (2011), S. 3–36.

Ziemann, Benjamin: Kirchen als Organisationsform der Religion. Zeithistorische Perspektiven. In: Zeithistorische Forschungen 7 (2010) 3, S. 440–446.

Zimmer, Katharina: Die Gesellschaft der harten Herzen. In den Schlangengruben der deutschen Psychiatrie. In: DIE ZEIT vom 20.4.1979.

Zivildienstgesetz vom 18. August 1973. In: Bundesgesetzblatt Nr. 68, Teil 1. Bonn  
18.8.1973, S. 1015–1035.