

Studie zum gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzen des Zivildienstes 2023 in Österreich und seine Bedeutung für den Sozial- und Gesundheitsbereich

Endbericht

Wien, Oktober 2024

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt, Ballhausplatz 2, 1010 Wien

Autorinnen und Autoren: Selma Sprajcer (NPO-Kompetenzzentrum, WU Wien), Julian Kettl (NPO-Kompetenzzentrum, WU Wien), Eva More-Hollerweger (NPO-Kompetenzzentrum, WU Wien), Pia Freise (NPO-Kompetenzzentrum, WU Wien), Christian Grünhaus (NPO-Kompetenzzentrum, WU Wien)

Gesamtumsetzung: -

Fotonachweis: -

Druck: -

Wien, 13. Dezember 2024

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an empfaenger@bka.gv.at.

Inhalt

1 Einleitung	7
1.1 Ausgangssituation.....	7
1.2 Ziele der Studie.....	8
1.3 Forschungsdesign.....	9
1.4 Aufbau des Berichts.....	12
2 Der Zivildienst einst und heute	14
2.1 50 Jahre Zivildienst in Österreich.....	14
2.2 Zivildienststeinrichtungen und Zivildienstleistende 2023.....	16
3 Datenerhebung Zivildienststeinrichtungen	24
3.1 Methodisches Vorgehen.....	24
3.2 Deskriptive Ergebnisse.....	26
3.2.1 Beschreibung der Stichprobe 2023.....	26
3.2.2 Tätigkeiten der Zivildienstleistenden.....	29
3.2.3 Wirkungen des Zivildienstes.....	31
3.2.4 Tätigkeiten Zivildienstleistender in den Zivildienststeinrichtungen nach dem Zivildienst.....	33
3.2.5 Konsequenzen des Wegfalls des Zivildienstes für die Einrichtungen.....	37
3.3 Resümee.....	45
4 Datenerhebung ehemalige Zivildienstler	47
4.1 Methodisches Vorgehen.....	47
4.2 Deskriptive Ergebnisse.....	48
4.2.1 Beschreibung der Stichprobe 2023.....	48
4.2.2 Gründe für den Zivildienst.....	50
4.2.3 Tätigkeiten beim Zivildienst.....	52
4.2.4 Finanzielle Aspekte des Zivildienstes.....	54
4.3 Zufriedenheit mit der Zivildiensttätigkeit und den Zivildienststeinrichtung.....	58
4.4 Erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen.....	60
4.5 Veränderung der Einstellung der Zivildienstler.....	63
4.6 Ehrenamtliche Tätigkeit.....	64
4.7 Alternativszenarien bei Nicht-Ableistung des Zivildienstes.....	66
4.8 Anmerkungen der Zivildienstler.....	70
4.9 Resümee.....	71
5 Exkurs Zivildienstler im Gesundheits- und Sozialbereich	74
5.1 Hintergrund und methodisches Vorgehen.....	74

5.2 Besonderheiten von Zivildienstleistenden im Gesundheits- und Sozialbereich	76
5.3 Qualitative Erhebung - Zivildienstleistungen	79
5.3.1 Aufgaben der Zivildienstleistenden	79
5.3.2 Einschulung und Vorbereitung auf die Tätigkeit	80
5.3.3 Belastungen und Feedback	82
5.3.4 Bedeutung der Zivildienstleistenden für die Einrichtungen	83
5.3.5 Zusammenhang von Zivildienst und Berufs- und Studienwahl sowie Ehrenamt	84
5.4 Qualitative Erhebung – Zivildienstleistende	85
5.4.1 Kriterien für die Auswahl der Tätigkeit	85
5.4.2 Relevanz für die Berufs- bzw. Studienwahl, Verbleib im Ehrenamt	86
5.4.3 Erwartungen und Vorbereitung auf die Tätigkeit	87
5.4.4 Belastungen durch den Zivildienst	89
5.4.5 Lerneffekte durch den Zivildienst	91
5.4.6 Wirkungen für andere	92
5.5 Resümee	93
6 Arbeitsmarkteffekte	97
6.1 Einleitung	97
6.2 Situation auf den relevanten Teilarbeitsmärkte 2023	99
6.3 Arbeitsmarktrelevante Erkenntnisse der Zivildienerbefragung	104
6.4 Resümee mit Blick auf die Fragestellung	107
7 Ökonomische Betrachtung – Der Wert des Zivildienstes	109
7.1 Einleitung	109
7.2 Zivildienstleistungen	110
7.3 Zivildienstleistende	120
7.4 Familie und näheres Umfeld der Zivildienner	126
7.5 Bund	130
7.6 Länder und Gemeinden	136
7.7 Arbeitsmarktservice	140
7.8 Sozialversicherung und Betriebliche Vorsorgekasse (BVK)	144
7.9 Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung	148
7.10 Gesamtbetrachtung	154
8 Zusammenfassung	161
Tabellenverzeichnis	168
Abbildungsverzeichnis	170
Literaturverzeichnis	171

Abkürzungen	173
Anhang	174
8.1 Fragebogen Zivildiensteinrichtungen	174
8.2 Fragebogen der Zivildienstleistenden	198

1 Einleitung

1.1 Ausgangssituation

Das Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship (NPO & SE Kompetenzzentrum) der Wirtschaftsuniversität Wien veröffentlichte im Jahr 2012 die erste Studie zum Zivildienst unter dem Titel „Der gesellschaftliche und ökonomische Nutzen des Zivildienstes in Österreich“. Im Rahmen dieser Studie wurde anhand von Primär- und Sekundärdaten aus dem Jahr 2010 aufgezeigt, dass der Zivildienst in Österreich für die Gesellschaft insgesamt einen positiven Nutzen hervorbringt und im Vergleich zur Alternative „kein Zivildienst“ deutlich mehr ökonomisch positive Wirkungen erzielt. 2020 erfolgte eine Aktualisierung der Zivildienststudie basierend auf Daten aus dem Jahr 2019. Hierbei wurden nicht nur der Zivildienst unter der aktuellen Arbeitsmarktsituation beleuchtet und Rechnungswege teilweise aktualisiert, sondern auch die sozialen Wirkungen des Zivildienstes, die in der ersten Studie nur beschrieben wurden, monetär bewertet. Dadurch konnte der vieldimensionale Mehrwert des Zivildienstes verstärkt abgebildet werden.

Die Ergebnisse der beiden Studien haben die Bedeutung und die Wirkungen des Zivildienstes in all seinen Facetten klar aufgezeigt mit dem Ergebnis, dass ohne die Mitwirkung der Zivildienstleistenden tausende von Leistungsstunden nicht erbracht werden könnten. Dies hätte negative Folgen sowohl für die Qualität als auch für die Quantität der Versorgung der leistungsempfangenden Personen, vor allem im Rettungsdienst sowie im Gesundheits- und Sozialbereich.

Den Zivildienern selbst ermöglicht die neunmonatige Tätigkeit Kontakte zu gesellschaftlichen Gruppen und Einblicke in Problemlagen, die ihnen ohne den Dienst verwehrt geblieben wären. Bei vielen führte dies zu einer veränderten Einstellung zu sozial- und gesellschaftspolitischen Fragen und zu mehr Verständnis für die Probleme benachteiligter Gruppen. Zudem ist für einige das im Dienst erworbene Fachwissen für die berufliche Zukunft von großem Nutzen. Die Erfahrungen während des Zivildienstes prägen einen Teil der Zivildienstleistenden so sehr, dass sie sich auch nach dem Dienst weiter für die Gesellschaft engagieren.

Unter dem Aspekt, den Zivildienst für die Zukunft stärken und weiterentwickeln zu können, sind weiterhin fundierte Zahlen und eine Analyse des Status quo wichtig. Aus diesem Grund wurde das NPO-Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien erneut beauftragt, die Daten zum Zivildienst auf Basis der Studien 2012 und 2019 zu aktualisieren und ein besonderes Augenmerk auf die Bedeutung des Zivildienstes für den Gesundheits- und Sozialbereich zu legen.

1.2 Ziele der Studie

Die Ziele der hier vorliegenden Studie liegen somit zum einen auf der Aktualisierung des Berichts zum „Gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzen des Zivildienstes in Österreich“ aus dem Jahr 2019 für das Jahr 2023 und der vertiefenden Analyse des gesellschaftlichen Nutzens des Zivildienstes im Gesundheits- und Sozialbereich. Darüber hinaus zeigt die Studie erneut auf, welche Kosten- aber auch Leistungs- bzw. Wirkungsdifferenz das Alternativszenario „kein Zivildienst“ im Vergleich zum Szenario „es gibt den Zivildienst“ hervorbringt, ohne den Fokus auf die monetäre Bewertung der sozialen Wirkungen zu legen.

Folgende Forschungsfragen wurden im Rahmen der Studie untersucht und mit den Ergebnissen aus den Erhebungen aus den Jahren 2010 und insbesondere 2019 in Beziehung gesetzt:

Forschungsfrage 1: „Welche ökonomischen und nicht-ökonomischen Wirkungen entfaltet der Zivildienst in Österreich im Jahr 2023 und welche Veränderungen lassen sich im Vergleich zu den Erhebungen aus den Jahren 2010 und 2019 feststellen?“

Forschungsfrage 2: „Welche Fähigkeiten und Kompetenzen haben die Zivildienstleistenden während ihres Dienstes erworben und lassen sich Veränderungen im Zeitverlauf zwischen den Kohorten feststellen?“

Für den vertiefenden Einblick in den Gesundheits- und Sozialbereich sind nachfolgende zwei Fragestellungen leitend:

Forschungsfrage 3: „Inwieweit haben die Wirkungen des Zivildienstes und die erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen insbesondere im Gesundheits- und Sozialbereich einen Einfluss auf die zukünftige Ausbildungs- und Berufswahl der Zivildienstleistenden?“

Forschungsfrage 4: „Inwieweit kann der Zivildienst in seiner jetzigen Form einen Beitrag zur Bewältigung des Pflegebedarfs bzw. des Personalmangels im Gesundheits- und Sozialbereich leisten?“

Die ökonomischen Berechnungen wurden auf der Grundlage der Befragungsergebnisse, Sekundärdaten sowie weiterer Recherchedaten durchgeführt, mit dem Ziel, Kosten-, aber auch die Leistungs- und Wirkungsdifferenz des Alternativszenarios „kein Zivildienst“ gegenüber dem Szenario „es gibt den Zivildienst“ zu ermitteln.

1.3 Forschungsdesign

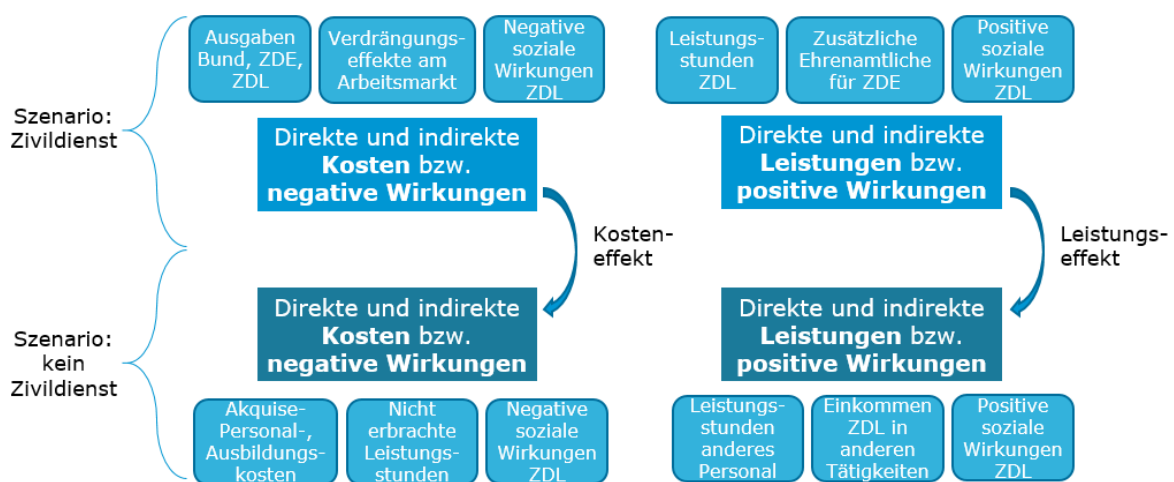
Wie bereits angeführt, erfolgt die Bewertung des gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzens des Zivildienstes in Österreich für das Jahr 2023, wie in den vorangegangenen Studien, vor dem Hintergrund eines Alternativszenarios. Das Alternativszenario basiert auf der Prämisse, dass der Zivildienst zu Beginn des Jahres 2023 ersatzlos gestrichen wird. Es wird somit nicht angenommen, dass es nie einen Zivildienst in der heutigen Form gegeben hat.

Die Analyse des ökonomischen Nutzens basierte auf den Daten des Kalenderjahr 2023. Dies stellt eine geeignete Grundlage dar, um sowohl die Mengenkomponten als auch die Wertkomponenten adäquat zu berücksichtigen. Die Betrachtung anhand der Jahreslogik erwies sich als die beste Vorgehensweise, um sowohl der Berichtslegung der Zivildienstserviceagentur (im Folgenden: ZISA) als auch dem Rechnungs- und Berichtswesen der Zivildiensteinrichtungen gerecht zu werden. Die Bewertung der Kosten und Leistungen bzw. positiven und negativen Wirkungen der Leistungen während des Zivildienstes erfolgt demnach für den Zeitraum eines Jahres. Eine Ausnahme bildet das ehrenamtliche Engagement nach dem Zivildienst, im Rahmen dessen sich ehemalige Zivildienstler teilweise noch nach zehn Jahren ehrenamtlich in ihrer früheren Zivildiensteinrichtung engagieren. Da eine Bewertung dieses wichtigen Effekts des Zivildienstes, der im Folgenden als „Ehrenamtseffekt“ geführt wird, bei einer Ein-Jahresbetrachtung nicht sinnvoll bewertet werden kann, erfolgt wie in der Studie im Jahr 2019 (Grünhaus et. al. 2020) eine Bewertung auf zehn Jahre. Dies betrifft sowohl die Kosten bzw. Leistungen, die aufgrund des Ehrenamtseffekts entspringen, als auch jene, die im Alternativszenario "kein Zivildienst" zur Aufrechterhaltung dieser Ehrenamtsleistungen entstehen.

Die notwendigen Daten zur Mengenkomponte, beispielsweise die Anzahl der Zivildienner pro Einsatzbereich oder die Anzahl der geleisteten Stunden nach Einsatzbereichen, werden über eine umfangreiche Sekundärdatenerhebung erfasst. Die Studie stützt sich dabei insbesondere auf die verfügbaren Daten zum Zivildienst im Jahr 2023, die von der ZISA zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus werden, aufbauend auf den Erhebungen der Vorgängerstudie, zwei quantitative Primärerhebungen durchgeführt. Eine bei den Zivildienststeinrichtungen und eine bei den (ehemaligen) Zivildienstleistenden. Die Daten aus den Primärerhebungen ermöglichen es insbesondere, die Annahmen zum Alternativszenario fundierter und damit deutlich besser abgesichert zu treffen. Bei Fehlen aktueller Daten wird auf die Vorgängerstudie 2019 (Grünhaus et al 2020) und die darin enthaltenen Daten zurückgegriffen. Gegebenenfalls wird eine Inflationsanpassung durchgeführt.

Die ökonomische Betrachtung wird mittels einer Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt. Bei dieser Form der ökonomischen Evaluation werden die inputseitig entstehenden Kosten den monetär bewerteten Leistungen bzw. Wirkungen gegenübergestellt (siehe z.B. Drummond et al. 2005). Somit werden im Alternativszenario, in dem der Zivildienst abgeschafft wird, im Rahmen der ökonomischen Analyse, die über die Primärerhebung identifizierten Kosten den monetarisierten Leistungen des Zivildienstes gegenübergestellt. Hierbei entstehen, wie in nachfolgender Abbildung 1 gezeigt, Kosten- sowie Leistungseffekte, die bei der Bewertung berücksichtigt werden.

Abbildung 1: Grundlegende Logik der Herangehensweise der Evaluation



Quelle: Eigene Darstellung

Abkürzungserklärung: ZDE-Zivildienststeinrichtung; ZDL-Zivildienstleistende

Beim Vergleich der Kosten des Zivildienstes bei den wesentlichen Stakeholdern werden sowohl direkte als auch indirekte Kosten berücksichtigt. Als relevante Stakeholder wurden die Zivildienststeinrichtungen, die Zivildienstler, der Bund, die Sozialversicherung inkl. Betriebliche Vorsorgekasse (BVK), die Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung, die Länder und Gemeinden, die Familie bzw. das nähere Umfeld der Zivildienstler und das Arbeitsmarktservice (AMS) identifiziert. Beim letzteren können beispielweise indirekte Kosten über Verdrängungseffekte am Arbeitsmarkt zustande kommen. Hierbei werden die damit in Zusammenhang stehenden Lohn- und gehaltsabhängigen Leistungen (Steuern, Sozialversicherung, etc.) sowie die aktuelle Situation auf den Teilarbeitsmärkten berücksichtigt.

Auf der Leistungs- bzw. Wirkungsseite wird ähnlich dem Vorgehen beim Kostenvergleich zwischen direkten Leistungen, also Leistungen, die direkt von Zivildienstlern erbracht werden, und indirekten Leistungen unterschieden. Eine wesentliche indirekte Leistungsdimension ist hierbei die Anzahl an Stunden, die ehemalige Zivildienstler als Ehrenamtliche bei den Zivildienststeinrichtungen erbringen. Auf der Leistungsseite stehen auch jene Einnahmen, die Stakeholder aufgrund der Situation in dem jeweiligen Szenario (Zivildienst vs. kein Zivildienst) haben bzw. nicht haben. Im vorliegenden Fall wurde auf der Leistungsseite weitgehend auf Leistungsstunden fokussiert, die einheitlich mit den Personalkosten von hauptamtlichen Beschäftigten bewertet wurden mit dem Vorteil einer problemlosen Vergleichbarkeit zwischen den Szenarien. Im Vergleich zur Vorgängerstudie 2019 (Grünhaus et al. 2020) werden im Rahmen der vorliegenden Studie und der hier durchgeführten Kosten-Nutzen-Analyse die sozialen Wirkungen des Zivildienstes nicht in Geldeinheiten dargestellt und in der Folge auch nicht in den ökonomischen Berechnungen berücksichtigt. Die Ergebnisse der Kosten-Nutzen-Analyse sind daher nur eingeschränkt mit der Vorgängerstudie vergleichbar.

Stattdessen wird in der hier vorliegenden Studie zusätzlich zur Betrachtung des gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzens des Zivildienstes dessen Bedeutung für den Gesundheits- und Sozialbereich näher untersucht. Zu diesem Bereich gehören jene Einrichtungen, die zur Kategorie 1 und 2 zählen sowie Einrichtungen der Kategorie 3 aus dem Bereich Krankenhäusern und Gesundheitswesen (siehe Kapitel 2.2). Für den vertiefenden Einblick wurden qualitative Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Zivildienststeinrichtungen sowie Zivildienstleistenden in diesen Bereichen geführt, transkribiert und sozialwissenschaftlich ausgewertet. Zusammen mit bereichsspezifischen Auswertungen aus den Primärerhebungen werden Erkenntnisse darüber generiert, inwieweit der Zivildienst eine profunde Unterstützung für den Gesundheits- und Sozialbereich darstellt.

1.4 Aufbau des Berichts

Der vorliegende Endbericht gliedert sich in acht Kapitel plus Literaturverzeichnis und Anhang. Im Kapitel 1 „Einleitung“ wurde bereits die Ausgangssituation der Studie kurz skizziert, die Forschungsfragen dargestellt und das Forschungsdesign der gesamten Studie umrissen.

Im nachfolgenden Kapitel 2 „Der Zivildienst einst und heute“ werden die Entwicklung des Zivildienstes in den letzten 50 Jahren kurz beschrieben sowie die Zahlen und Fakten für den Zivildienstes im Jahr 2023 dargestellt.

Kapitel 3 widmet sich den Zivildienststeinrichtungen. Es werden die Ergebnisse der quantitativen Erhebung bei den Zivildienststeinrichtungen dargelegt und somit Daten über die Einrichtungen selbst wie auch über die dort tätigen Zivildienstler skizziert. Insbesondere werden darin auch Konsequenzen, die aus einem möglichen Wegfall des Zivildienstes, wie ihn das Alternativszenario vorsieht, beschrieben.

Kapitel 4 stellt die Ergebnisse der quantitativen Erhebung bei den Zivildienstleistenden dar und geht auf verschiedene Themen rund um den Zivildienst näher ein. In diesem Kapitel werden insbesondere die Wirkungen des Zivildienstes auf die Zivildienstler näher beschrieben.

Im Exkurskapitel 5 wird basierend auf den Ergebnissen aus Interviews mit Zivildienstleistenden sowie Vertreterinnen und Vertretern von Zivildienststeinrichtungen gemeinsam mit Auswertungen der Primärerhebung auf die besondere Bedeutung des Zivildienstes für den Gesundheits- und Sozialbereich eingegangen.

In Kapitel 6 werden Arbeitsmarkteffekte und die Arbeitsmarktrelevanz des Zivildienstes für Teile des dritten Sektors bzw. Nonprofit-Sektors und die mit eventuellen Veränderungen verbundenen Auswirkungen auf die Quantität und Qualität von sozialen Dienstleistungen und Serviceangeboten dargestellt.

Das zentrale Kapitel 7 widmet sich der ökonomischen Betrachtung des Zivildienstes. Die Berechnungen der Effekte für die einzelnen relevanten Stakeholder sind in jeweils einem Unterkapitel dargestellt. Anschließend wird eine Gesamtbeurteilung des Kosten- und Leistungseffekts des Zivildienstes vorgenommen.

In Kapitel 8 wird ein Resümee gezogen und die Erkenntnisse der Studie werden zusammenfassend dargestellt.

2 Der Zivildienst einst und heute

2.1 50 Jahre Zivildienst in Österreich

Der Zivildienst wurde mit dem Inkrafttreten des Zivildienstgesetzes 1975 als Wehersatzdienst eingeführt. Zuvor gab es für junge Männer, die aus religiösen Gründen oder Gewissensgründen die Anwendung von Waffengewalt ablehnten, als Alternative nur den Dienst ohne Waffe innerhalb des Bundesheeres.

Ab dem 17. Lebensjahr werden alle männlichen österreichischen Staatsbürger vom Militärkommando schriftlich zur sogenannten Stellung geladen und bei dieser ihre Eignung bzw. Tauglichkeit für die Leistung des Präsenzdienstes und damit des Zivildienstes festgestellt. Mit der Einführung der „Teiltauglichkeit“ im Jahr 2021 können auch junge Männer mit leichten körperlichen Einschränkungen den Präsenzdienst oder Zivildienst leisten. Diese Maßnahme wurde seitens der Bundesregierung eingeführt, um vor allem den sich ab 2019 abzeichnenden geburtenschwachen Jahrgängen entgegenzuwirken.

Die Zuweisung zum neun Monate dauernden ordentlichen Zivildienst ist bis zum 35. Geburtstag möglich. Ein Aufschub kann grundsätzlich vor dem 1. Jänner des Stellungsjahres aufgrund einer begonnenen mehrjährigen Ausbildung gewährt werden. Wurde die Ausbildung, z.B. ein Studium, erst später begonnen, ist ein Aufschub nur möglich, wenn durch die Unterbrechung ein nachweislich erheblicher Nachteil oder ein außergewöhnlicher Härtefall entstehen würde. Die Zivildienstpflichtigen haben die Möglichkeit, sich bei einer Wunscheinrichtung vorzustellen und die Wunscheinrichtung kann den Zivildienstleistenden als Wunschkandidaten angeben.

Die Zivildienstleistenden führen während ihres Zivildienstes Hilfstätigkeiten unter Anleitung, Beaufsichtigung und Verantwortung der Vorgesetzten durch. Die zulässigen Tätigkeiten sind im jeweiligen Anerkennungsbescheid der Zivildiensteinrichtung angegeben. Wenn ein Zivildienstleistender eine nachweisliche Berufsberechtigung in jenem Dienstleistungsgebiet hat, das im Anerkennungsbescheid der Einrichtung angegeben ist, dann ist auch ein qualifizierter Einsatz zulässig. Die hierfür notwendige Berufsberechtigung kann dabei vor aber auch während des Zivildienstes erlangt worden sein. Eine weitere Voraussetzung ist,

dass der Zivildienstleistende und die Einrichtung (deren Rechtsträger) mit dem qualifizierten Einsatz schriftlich einverstanden sind. Für dieses Einvernehmen gibt es das Formular zur Vereinbarung über den qualifizierten Einsatz.

Seit der Einführung des Freiwilligengesetzes im Jahr 2012 und der damit geschaffenen Möglichkeit, unter anderem ein Freiwilliges Sozialjahr, ein Freiwilliges Umweltschutzjahr, einen Gedenkdienst, einen Friedens- und Sozialdienst im Ausland oder ein Freiwilliges Integrationsjahr mit entsprechender rechtlicher Absicherung zu absolvieren (Rechtsinformationssystem des Bundes 2020, FreiwG §1), kann unter bestimmten Voraussetzungen die Zivildienstverpflichtung im Rahmen eines dieser Dienste, jeweils im Ausmaß von mindestens zehn Monaten, erfüllt werden.

Die Rahmenbedingungen des Zivildienstes sind im Zivildienstgesetz (ZDG) geregelt. Seit seinem Bestehen wurde es mehrmals novelliert. Beispielsweise wurde ein vereinfachter Zugang zum Zivildienst geschaffen, die Verwaltung entbürokratisiert oder auch E-Learning-Ausbildungsmodule für Zivildienstleistende und deren Vorgesetzte eingeführt (BMLRT 2020). Ende 2022 wurde im Parlament die Erhöhung der Grundvergütung für Zivildienstleistende sowie des Zivildienstgeldes für Einrichtungen beschlossen. Mit der ZDG-Novelle, die mit 1. Jänner 2023 in Kraft getreten ist, entfällt zudem die Verpflichtung für nicht begünstigte Zivildienstorganisationen, 130 Euro an den Bund abzuführen.

Im Rahmen der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 wurde erstmalig § 21 bzw. § 21a des ZDG, in dem der außerordentliche Zivildienst in der Theorie geplant wurde, umgesetzt. Diesem nach können für den Einsatz im Rahmen des außerordentlichen Zivildienstes all jene Personen verpflichtet werden, die ihren ordentlichen Zivildienst abgeleistet und das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Zwischen April und Juli 2020 haben insgesamt rund 4.500 außerordentliche Zivildienstleistende, die sich zum Teil freiwillig gemeldet haben bzw. deren Dienst verlängert wurde, das Personal in den Einrichtungen des Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereichs in dieser Ausnahmesituation unterstützt.

Im Sommer 2022 sind die Angelegenheiten des Zivildienstes vom Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus, die die Agenden seit dem Jahr 2020 innehatte, an das Bundeskanzleramt übertragen worden.

2.2 Zivildiensteinrichtungen und Zivildienstleistende 2023

Die Anerkennung eines Rechtsträgers als Träger des Zivildienstes verläuft über einen Antrag beim zuständigen Bundesland durch die Landeshauptfrau oder den Landeshauptmann. Bei einer positiven Anerkennung werden die Tätigkeiten, welche die Zivildienstler bei der Einrichtung zu verrichten haben, die zugelassenen Zivildienstplätze und die Dienstleistungssparte, in welche die Einrichtung nach § 28 Abs. 2 bis 4 des Zivildienstgesetzes zuzuordnen ist, in einem Anerkennungsbescheid festgestellt.

Dienstleistungssparten, in denen der Zivildienst geleistet werden kann, finden sich in der folgenden Tabelle 1:

Tabelle 1: Dienstleistungssparten zu denen Zivildiensteinrichtungen zugeordnet sind

Sparten	Dienstleistungen
1	Krankenanstalten
2	Rettungswesen
3a	Sozialhilfe
3b	Behindertenhilfe
3c	Sozialhilfe in der Landwirtschaft
3d	Altenbetreuung
3e	Krankenbetreuung (außerhalb von Krankenanstalten), Gesundheitsvorsorge
3f	Betreuung von Drogenabhängigen
3g	Justizanstalten
4	Betreuung von Vertriebenen, Asylwerbern, Flüchtlingen, Menschen in Schubhaft
5	Katastrophenhilfe und Zivilschutz
6a	Tätigkeiten im Rahmen der zivilen Landesverteidigung
6b	Vorsorge für die öffentliche Sicherheit und Sicherheit im Straßenverkehr
6c	Inländische Gedenkstätten, insbesondere für Opfer des Nationalsozialismus
6d	Umweltschutz
6e	Jugendarbeit

Sparten	Dienstleistungen
6f	Kinderbetreuung
6g	Integration oder Beratung Fremder

Quelle: Zivildienstserviceagentur (ZISA)

Die Anzahl der im Jahr 2023 zugewiesenen Zivildienstler nach Dienstleistungssparten und Bundesländern kann der untenstehenden Tabelle 2 entnommen werden. Anhand der Daten zeigt sich, dass die Mehrheit aller Zivildienstler im Rettungswesen (40,0 %), in der Behindertenhilfe (17,4 %) und in der Altenbetreuung (11,3 %) tätig waren.

Tabelle 2: Zugewiesene Zivildienstler nach Dienstleistungssparte und Bundesland 2023 (Stand 31.12.2023)

Sparten	B	Ktn	NÖ	OÖ	St	Sbg	T	Vbg	Wien	Gesamt	in %
1 Krankenanstalten	41	46	381	259	172	73	90	61	138	1 261	8,6
2 Rettungswesen	223	269	1 383	924	702	438	542	268	1 103	5 852	40,0
3a Sozialhilfe	20	154	75	143	154	86	81	101	493	1 307	8,9
3b Behindertenhilfe	61	42	257	735	424	93	226	165	547	2 550	17,4
3c Sozialhilfe in der Landwirtschaft	0	17	33	37	21	14	29	30	0	181	1,2
3d Altenbetreuung	65	38	85	473	198	107	246	129	312	1 653	11,3
3e Krankenbetreuung, Gesundheitsvorsorge	0	0	28	4	3	38	10	6	38	127	0,9
3f Betreuung Drogenabhängiger	0	0	2	0	2	0	6	5	40	55	0,4
3g Justizanstalten	1	0	3	8	4	3	2	1	13	35	0,2
4 Flüchtlingsbetreuung	6	14	32	57	57	10	24	41	143	384	2,6
5 Katastrophenhilfe, Zivilschutz	12	22	93	49	88	25	16	9	72	386	2,6
6a Zivile Landesverteidigung	1	0	0	0	0	0	0	0	13	14	0,1

Sparten	B	Ktn	NÖ	OÖ	St	Sbg	T	Vbg	Wien	Gesamt	in %
6b Öffentliche Sicherheit, Schulwegsicherung	0	11	0	11	7	0	8	2	134	173	1,2
6c Inländische Gedenkstätten	0	0	0	9	0	0	0	1	10	20	0,1
6d Umweltschutz	1	1	0	3	0	3	3	3	9	23	0,2
6e Jugendarbeit	1	1	0	6	6	2	1	12	5	34	0,2
6f Kinderbetreuung	6	5	18	221	28	15	18	57	193	561	3,8
6g Integration oder Beratung Fremder	0	0	0	0	0	0	0	0	14	14	0,1

Quelle: Zivildienstserviceagentur (ZISA)

Aufgeteilt auf die Bundesländer, wie in der Tabelle 3 dargestellt, waren mit Stichtag 31.12.2023 die meisten Zivildienstler im Osten Österreichs, nämlich in den Bundesländern Wien (22,4 %), Oberösterreich (20,1 %) und Niederösterreich (16,3 %), tätig.

Tabelle 3: Zugewiesene Zivildienstler nach Bundesland 2023 (Stand 31.12.2023)

	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Stmk	Sbg	Tirol	Vlbg	Wien	Gesamt
Alle	438	620	2 390	2 939	1 866	907	1 302	891	3 277	14 630
in %	3,0	4,2	16,3	20,1	12,8	6,2	8,9	6,1	22,4	100,0

Quelle: Zivildienstserviceagentur (ZISA)

Die nachfolgende Tabelle 4 zeigt die Anzahl aller anerkannten Einrichtungen, aufgeschlüsselt nach Dienstleistungssparten und Bundesländern, auf. Mit 31.12.2023 gab es 1.501 anerkannte Einrichtungen in Österreich. Die meisten Einrichtungen sind dem Bereich Altenbetreuung und Kinderbetreuung, gefolgt von Behindertenhilfe und Sozialhilfe zuzuordnen.

Tabelle 4: Anerkannte Einrichtungen nach Dienstleistungssparten

	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Stmk	Sbg	Tirol	Vbg	W	Gesamt
1 Krankenanstalten	7	7	13	24	26	13	9	7	17	123
2 Rettungswesen	2	3	4	10	4	3	5	2	8	41
3a Sozialhilfe	11	15	23	36	28	12	24	19	57	225
3b Behindertenhilfe	24	12	30	55	31	14	26	15	47	254
3c Sozialhilfe in der Landwirtschaft	0	2	1	1	1	1	1	1	0	8
3d Altenbetreuung	17	13	21	61	31	35	79	44	25	326
3e Krankenbetreuung, Gesundheitsvorsorge	0	0	4	4	0	3	6	2	4	23
3f Betreuung Drogenabhängiger	0	0	1	0	1	0	3	2	7	14
3g Justizanstalten	1	0	3	3	1	1	1	1	3	14
4 Flüchtlingsbetreuung	5	7	13	12	10	4	18	3	21	93
5 Katastrophenhilfe, Zivilschutz	1	1	3	4	3	2	3	3	4	24
6a Zivile Landesverteidigung	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3
6b Öffentliche Sicherheit, Schulwegsicherung	0	2	0	2	3	0	1	1	9	18
6c Inländische Gedenkstätten	0	0	0	2	0	0	0	1	4	7
6d Umweltschutz	1	1	0	2	0	2	3	1	5	15
6e Jugendarbeit	1	2	0	6	4	3	2	10	7	35
6f Kinderbetreuung	5	8	8	153	16	7	11	30	37	275
6g Integration oder Beratung Fremder	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Summe	76	73	124	375	159	100	192	142	260	1 501

Quelle: Zivildienstserviceagentur (ZISA)

Anhand der Dienstleistungssparten und der Zugehörigkeit zu einer Gebietskörperschaft entscheidet sich, zu welcher Kategorie der Rechtsträger gehört. Daraus ergibt sich ein Anspruch des Rechtsträgers auf monatliche Vergütung seitens des Bundes je Zivildienstleistenden. Jene Rechtsträger, die gemäß § 28 Abs. 4 des Zivildienstgesetzes 1986 (ZDG) im Bereich Rettungswesen und Katastrophenhilfe tätig sind, erhalten 740 Euro pro Zivildienstleistenden. Organisationen im Bereich Sozial- und Behindertenhilfe, in der Altenbetreuung, in der Krankenbetreuung, in der Betreuung von Drogenabhängigen, Vertriebenen, Asylwerbern, Flüchtlingen oder von Menschen in Schubhaft gebührt eine Förderung von 550 Euro je Zivildienstleistenden. Wie bereits im Unterkapitel 2.1 angeführt, entfiel für die restlichen Rechtsträger mit der ZDG-Novelle im Jahr 2023 die Vergütungsverpflichtung an den Bund.

Die nachfolgende Tabelle 5 zeigt die Verteilung der Zuweisungen von Zivildienstleistenden zu den anerkannten Einrichtungen der drei oben genannten Kategorien nach § 28 im Jahr 2023.

Tabelle 5: Zuweisungen Zivildienstpflichtiger zu anerkannten Einrichtungen nach Kategorien gem. §28 (Stand 31.12.2023)

Kategorie	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Stmk	Szbg	Tirol	Vlbg	Wien	Alle	in %
Kat 1: gem. § 28 Abs. 4 Z 1 ZDG	235	291	1 472	969	788	463	552	274	1 146	6 190	42,3
Kat 2: gem. § 28 Abs. 4 Z 2 ZDG	144	225	447	1 014	745	242	386	390	1 188	4 781	32,7
Kat 3: gem. § 28 Abs. 2 ZDG	59	104	471	956	333	202	364	227	943	3 659	25,0
Alle	438	620	2 390	2 939	1 866	907	1 302	891	3 277	14 630	100,0
in %	3,0 %	4,2 %	16,3 %	20,1 %	12,8 %	6,2 %	8,9 %	6,1 %	22,4 %	100,0 %	

Quelle: Zivildienstserviceagentur (ZISA)

Die Aufgabe des Rechtsträgers ist u.a. die Sicherstellung der finanziellen Leistungen an die Zivildienstler. Dies wäre zum einen die monatliche Grundvergütung, die im Jahr 2023 536,10 Euro pro Zivildienstler betrug. Hinzu kommt ein Kranken- und Unfallversicherungsbeitrag, da

die Zivildienstler während ihrer Tätigkeit nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) bei der österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) kranken- und unfallversichert sind. Dieser Beitrag belief sich 2023 auf 107,70 Euro monatlich. Die Zivildienstzeiten werden gemäß dem Allgemeinen Pensionsgesetz auf dem Pensionskonto erfasst.

Darüber hinaus gebührt den Zivildienstlern eine angemessene Verpflegung, die sich aus Naturalverpflegung und Verpflegungsgeld zusammensetzen kann. Sollte eine Naturalverpflegung nicht möglich sein, ist Verpflegungsgeld nach den Grundsätzen der Verpflegungsverordnung (BGBl. II Nr. 43/2006, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 37/2009) an den Zivildienstler zu zahlen. Dieses kann täglich bis zu 16 Euro betragen (Wirksam seit 01.01.2009, Stand 2020). Der Rechtsträger hat allfällige Einschulungs- und Ausbildungskosten zu tragen. Soweit es die Art der Tätigkeit oder des Einsatzes erfordert, ist dem Zivildienstler Dienstkleidung und deren Reinigung unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Beträgt die tägliche Fahrzeit zwischen Wohn- und Dienstort (Hin- und Rückfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln) zusammen mehr als zwei Stunden oder besteht zwischen Wohn- und Dienstort keine oder eine ungenügende öffentliche Verkehrsverbindung, muss der Rechtsträger dem Zivildienstler eine geeignete Unterbringung kostenlos zur Verfügung stellen. Zivildienstler können ab einem Monat vor Dienstantritt für die Zeit ihres Zivildienstes das KlimaTicket Ö Zivildienst beantragen, das sie auch in der Freizeit nutzen können.

Die Zivildienstler sind während ihrer Tätigkeit von den Servicegebühren für die e-card, von den Rezeptgebühren für Arzneimittel sowie auf Antrag von den GIS-Gebühren befreit (Seit 1. Jänner 2024 ORF-Haushaltsabgaben). Es besteht für die Zeit des Zivildienstes kein Anspruch auf Familienbeihilfe. Jedoch kann die Familienbeihilfe nach Ableistung eines Zivildienstes bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres bezogen werden und nicht nur wie grundsätzlich vorgesehen bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres, sofern sich die Person zum Ende des 24. Lebensjahres noch in Berufsausbildung befindet. Der Anspruch auf eine allfällige Wohnkostenbeihilfe oder einen etwaigen Familienunterhalt/Partnerunterhalt wird vom Heerespersonalamt entschieden, die Ausbezahlung erfolgt über die Zivildienstserviceagentur.

Wie im Unterkapitel 2.1 angeführt, ist die Leistungstätigkeit der Zivildienstler grundsätzlich als Hilfsdienst definiert. Die Zivildienstler sollen somit lediglich zu Diensten unter entsprechender Anleitung, Beaufsichtigung und Verantwortung eines Vorgesetzten, nicht aber zu leitenden, eigenverantwortlichen, eine bestimmte Fachausbildung und Erfahrung voraussetzenden Dienstleistungen herangezogen werden. Aufgaben, die Zivildienstleistende nicht erledigen

dürfen sind etwa Pflegetätigkeiten wie auch Toilettengänge bzw. Körperpflege mit Klientinnen und Klienten oder Reinigungsdienste über ein Ausmaß von einem Drittel der Dienstzeit der Zivildienstler. Kurzfristig ist es auch möglich, dass der Zivildienstler Leistungen erbringt, die nicht zu seinen Aufgaben gehören, sofern dies im Interesse des Zivildienstes erforderlich ist. Zivildienstler unterliegen ebenso wie hauptamtliche Mitarbeitende einem etwaigen Materiengesetz, wie beispielsweise dem Sanitätsgesetz bzw. Arbeitnehmerschutzgesetz.

Die Hilfstätigkeiten von Zivildienstlern lassen sich in jene möglichen Dienstleistungsbereiche beim Zivildienst kategorisieren, die in nachfolgender Tabelle 6 angeführt sind.

Tabelle 6: Mögliche Dienstleistungsbereiche beim Zivildienst

Hilfstätigkeiten im Bereich...		
Rettungsdienst	Suchtgefährdete und suchtkranke Menschen	Umweltschutz
Krankentransport	Kinderbetreuung	Landwirtschaftliche Sozialhilfe
Mobile Betreuung/Besuchsdienste	Jugendbetreuung	Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung
Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	Betreuung von nicht-sesshaften Menschen	Inländische Gedenkstätten, insb. für Opfer des Nationalsozialismus
Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	Flüchtlinge, Asylwerber, Menschen in Schubhaft	Katastrophenhilfe und Zivilschutz
Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	Integration oder Beratung Fremder	
Im untergeordnetem Ausmaß Hilfstätigkeiten im Bereich...		
Hol- und Bringdienste	Versorgungs- und Küchenbereich	Administrative Tätigkeit/Bürodienst
Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	Haus/Garten	Veranstaltungen/Aktivitäten

Quelle: Zivildienstserviceagentur (ZISA)

Hierbei ist anzumerken, dass während Hilfstätigkeiten in Bereichen wie beispielsweise Krankentransport, Rettungswesen oder Schulwegsicherung immer zu bestimmten Dienstleistungssparten zuzuordnen sind, Tätigkeiten im untergeordneten Ausmaß wie Hol- und Bringdienste, Administration oder Reinigung in nahezu allen Dienstleistungssparten zu finden sind.

Für das Beobachtungsjahr 2023 wurden die in Tabelle 7 angeführten Eckdaten für den Zivildienst herangezogen. Gemäß diesen Eckdaten wurden im Jahr 2023 14.630 Zivildienstpflichtige den Zivildiensteinrichtungen zugewiesen, damit war dies der dritthöchste Wert in der Geschichte des Zivildienstes. Rückblickend ist zwischen den Jahren 2019 und 2023 die Anzahl der Zivildienstpflichtigen von 14.660 auf 14.630 leicht zurückgegangen. Grund dafür sind die geburtenschwachen Jahrgänge der tauglichen Wehrpflichtigen und damit ein Rückgang der Anzahl der zur Verfügung stehenden Personen. Im Vergleich zum Grundwehrdienst, bei welchem die Dienstantritte im vergangenen Jahr deutlicher zurückgingen, verzeichnet der Zivildienst steigende Beliebtheit (Der Standard, 2024). Im Durchschnitt waren im Jahr 2023 etwas mehr als 10.270 Zivildienner in 1.501 bescheidmäßig anerkannten Zivildiensteinrichtungen gleichzeitig im Einsatz.

Tabelle 7: Eckdaten Zivildienst 2023 (Stand 31.12.2023)

Bescheidmäßig anerkannte Zivildiensteinrichtungen	1.501
Von den Zivildiensteinrichtungen gemeldeter Bedarf an Zivildiennern	16.309
Zuweisungen	14.630
Bedarfsdeckung	89,7 %
Durchschnittliche Anzahl gleichzeitig eingesetzter Zivildienner	10.279

Quelle: Zivildienstserviceagentur (ZISA)

3 Datenerhebung

Zivildiensteinrichtungen

3.1 Methodisches Vorgehen

Um die Effekte des Zivildienstes auf die Zivildiensteinrichtungen empirisch abgesichert darstellen zu können, wurde unter allen Zivildiensteinrichtungen, die im Betrachtungsjahr 2023 zumindest einen Zivildienstler zugewiesen bekommen haben, eine Primärerhebung durchgeführt.

Wie bereits in der Skizzierung des Forschungsdesigns im Kapitel 1.3 angeführt, wurde methodisch ein quantitativer Ansatz gewählt und eine Onlinebefragung mit Großteil geschlossenen Fragen durchgeführt. Diese Vorgehensweise schien angesichts des benötigten Informationsvolumens und des Ziels, möglichst vielen Zivildiensteinrichtungen eine Möglichkeit zur Teilnahme zu geben, am sinnvollsten.

Im Fokus der Primärerhebung standen nachfolgende zwei Fragen:

- Welche Leistungen erbringen die Zivildienstler in den jeweiligen Einrichtungen und welche Wirkungen erzielt der Zivildienst in diesen?
- Wie würde in den Einrichtungen damit umgegangen werden, wenn der Zivildienst ersatzlos wegfallen würde?

Die daraus für die Onlinebefragung abgeleiteten Unterfragen basieren weitgehend auf den bereits in den Vorgängerstudien durchgeführten Befragungen und können thematisch wie folgt unterteilt werden:

- Art und Umfang der Tätigkeiten, die von Zivildienstleistenden erbracht wurden
- Anfallende Kosten für Zivildienstleistungen im Zusammenhang mit den zugewiesenen Zivildienstleistenden
- Wirkungen der von den Zivildienstleistenden erbrachten Leistungen auf die Einrichtung und deren leistungsempfangenden Personen
- Möglichkeiten und Grenzen der Aufrechterhaltung der Dienstleistungen bei ersatzlosem Wegfall des Zivildienstes

- Entstehung von Mehrkosten für die Leistungen, wenn es keinen Zivildienst gäbe und die Leistungen durch haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeitende oder durch Mehrarbeit der bereits Beschäftigten erbracht werden müssten
- Verbleib der Zivildienstleistenden als Freiwillige in der Einrichtung
- Allgemeine Fragen zur Einrichtung und deren Finanzierung

Mögliche Änderungen der Rahmenbedingungen oder der gesetzlichen Anforderungen im Zeitverlauf wurden dabei berücksichtigt.

Zur Wahrung des Datenschutzes wurden die Zivildiensteinrichtungen seitens der ZISA angeschrieben. 1.195 Zivildiensteinrichtungen wurden auf diesem Weg vorab über die Studie bzw. die geplante Befragung informiert. Anschließend erhielten sie den Link zur Onlinebefragung ebenfalls über die ZISA (der Aussendungstext befindet sich im Anhang). Die Einrichtungen hatten von Ende April 2024 bis Ende Mai 2024 Zeit, an der Befragung teilzunehmen. Um den Rücklauf zu erhöhen, wurde Anfang Mai eine Erinnerungsmail an die Zivildiensteinrichtungen verschickt. Die Rückmeldungen einiger Zivildiensteinrichtungen zeigten jedoch, dass trotz Interesses, an der Befragung teilzunehmen, der vorherrschende Personalmangel in den Einrichtungen sowie der durch den engen Projektzeitraum bedingte kurze Befragungszeitraum eine Teilnahme verhinderte.

Nach Ablauf der Befragungsfrist wurden 315 vollständige und 592 unvollständige Fragebögen im Onlinefragebogensystem SoSci erfasst. Bei der ersten Datenbereinigung wurden sowohl als vollständig und unvollständig deklarierte Fragebögen einer Sichtung unterzogen. Unvollständige Fragebögen, in denen zwingend benötigte Kennzahlen und weitere große Teile des Fragebogens plausibel aufgefüllt wurden, wurden in die Analyse miteinbezogen. Dies waren 119 Fragebögen. Von den vollständig ausgefüllten Fragebögen wurden nach Plausibilitätsprüfungen keine aus der Analyse ausgeschlossen. In Summe flossen somit 434 auswertbare Fragebögen in die Analyse, was einer Rücklaufquote von 36 % entspricht.

Gemeinsam mit den direkt von der ZISA zur Verfügung gestellten Daten und den Erhebungsergebnissen der Befragung der (ehemaligen) Zivildienstleistenden, die im nachfolgenden Kapitel 4 dargestellt werden, stellen die hier gewonnen Erkenntnisse die Basis für die Bewertung der ökonomischen und sozialen Effekte und Nutzen des Zivildienstes bei den Einrichtungen dar, die Bestandteil des Endberichtes sein werden.

3.2 Deskriptive Ergebnisse

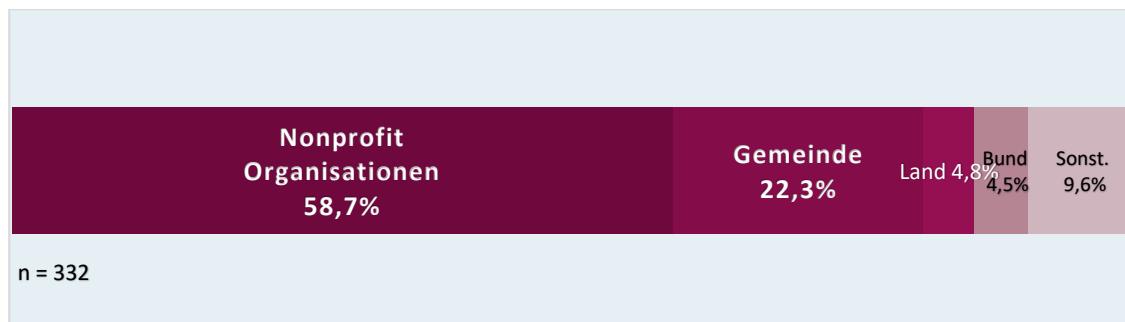
3.2.1 Beschreibung der Stichprobe 2023

Gemäß § 4 des ZDG können Einrichtungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und Gemeindeverbände, anderer öffentlich-rechtlicher Körperschaften oder juristischer Personen, die nicht auf Gewinn abzielen und ihren Sitz im Inland haben, einen Antrag auf Anerkennung als geeignete Trägerorganisation des Zivildienstes stellen.

Daraus ergibt sich eine Heterogenität unter den Zivildiensteinrichtungen nicht nur im Hinblick auf den Rechtsträger, sondern auch Personalstruktur und Tätigkeitsbereich.

Wie die Abbildung 2 zeigt, sind die meisten der 434 Zivildiensteinrichtungen in der Stichprobe Nonprofit-Organisationen (58,7 %). Etwas weniger als ein Viertel (22,6 %) haben Gemeinden als Rechtsträger angeführt und jeweils rund 5 % ein Bundesland bzw. den Bund respektive ihm nachgeordnete Ministerien.

Abbildung 2: Rechtsträger der Zivildiensteinrichtungen



Quelle: Erhebung ZDE 2024

Entsprechend ihrer Zuordnung nach Kategorie 1 bis 3 gemäß § 28 Abs. 4 ZDG erhalten die Einrichtungen pro Zivildienstleistenden monatliches Zivildienstgeld. Wie in Kapitel 2.2 schon näher erklärt, ergibt sich aus der Zuteilung eine Vergütungsverpflichtung seitens des Bundes in unterschiedlicher Höhe. Einrichtungen der Kategorie 1 erhielten im Jahr 2023 740 Euro pro Zivildienstleistenden und Monat und Einrichtungen der Kategorie 2 550 Euro. Einrichtungen der Kategorie 3 erhalten weiterhin kein Zivildienstgeld, müssen aber seit 1. Jänner 2023 auch keinen Beitrag an den Bund zahlen.

Der nachfolgenden Tabelle 8 ist die Verteilung der Einrichtungen nach den Vergütungskategorien zu entnehmen. Dieser nach fällt knapp die Hälfte (49,2 %) der Einrichtungen aus der Stichprobe unter die Kategorie 2, gefolgt von rund 40 % der Kategorie 3. 12,2 % der Einrichtungen gaben an, der Kategorie 1 zu gehören. Ein Vergleich mit der Grundgesamtheit zeigt auf, dass während Zivildienstleistungen der Kategorie 1 und 2 in der Stichprobe teilweise deutlich überrepräsentiert sind, sind Einrichtungen der Kategorie 3 deutlich unterrepräsentiert.

Tabelle 8: Einrichtungen nach Kategorien gemäß § 28 Abs. 4 ZDG

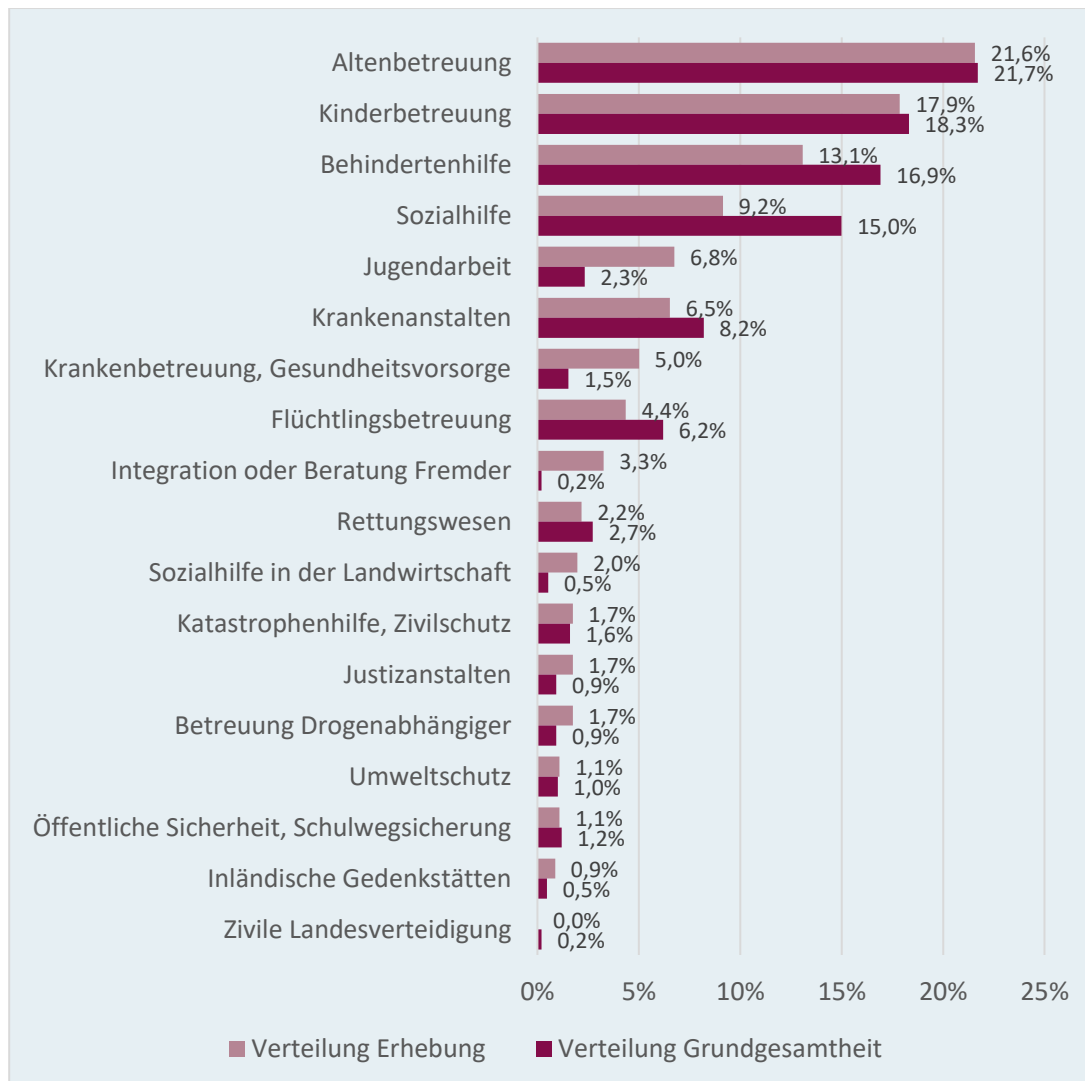
Kategorien	Prozent Erhebung	Prozent Grundgesamtheit 2023
1 (Rettungswesen, Katastrophenhilfe, Zivilschutz)	12,2 %	3,7 %
2 (Sozialhilfe, Behindertenhilfe, Altenbetreuung, Krankenbetreuung (außerhalb von Krankenanstalten), Betreuung von Drogenabhängigen, Betreuung von Vertriebenen, Asylwerberinnen und Asylwerber, Flüchtlingen und Menschen in Schubhaft)	49,2 %	43,0 %
3 (Krankenanstalten, Gesundheitsvorsorge, Justizanstalten, inländische Gedenkstätten insbesondere für die Opfer des Nationalsozialismus, Vorsorge für die öffentliche Sicherheit und Sicherheit im Straßenverkehr, Tätigkeiten im Rahmen der zivilen Landesverteidigung, Umweltschutz, Jugendarbeit, Kinderbetreuung, Integration oder Beratung Fremder sowie Einrichtungen einer Gebietskörperschaft (Bund, Land, Gemeinde))	38,7 %	53,2 %

n=313

Quelle: Erhebung ZDE 2024

In den drei Kategorien finden sich auch die Sparten, in denen die Einrichtungen tätig sein müssen. Wie sich die an der Erhebung beteiligten Zivildienstleistungen genau auf diese Dienstleistungsparten verteilen, ist der nachfolgenden Abbildung 3 zu entnehmen. Demnach sind die meisten Einrichtungen, die an der Erhebung teilgenommen haben, in den Bereichen ‚Altenbetreuung‘ (21,6 %), ‚Kinderbetreuung‘ (17,9 %) und ‚Behindertenhilfe‘ (13,1 %) tätig. Wobei die Anteile der beiden erstgenannten Bereich nah an der Grundgesamtheit liegen. Der Bereich Sozialhilfe ist in der Stichprobe mit 9,2 % deutlich unterrepräsentiert. Überrepräsentiert sind die Sparten ‚Jugendarbeit‘ (6,8 %), ‚Integration oder Beratung Fremder‘ (3,3 %).

Abbildung 3: Dienstleistungssparten in denen Zivildienstleistungen tätig sind



Quelle: Erhebung ZDE 2024

Die Verteilung zwischen den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in den Einrichtungen zum Stichtag 31.12.2023 kann der nachfolgenden Tabelle 9 entnommen werden. Vor allem die Verteilung der hauptamtlichen Vollzeitäquivalenten (in weitere Folge als VZÄ abgekürzt), die im Durchschnitt etwas mehr als 200 VZÄ-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst, verdeutlicht die heterogenen Strukturen der Zivildienstleistungen. So beschäftigten zum Ende des Jahres 2023 50,0 % der Einrichtungen 1 bis 40 VZÄ-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die anderen 50,0 % zwischen 40 und mehr als 22 Tsd. Durchschnittlich waren vier ehemalige Zivildienstleistende als VZÄ-Mitarbeitende (je Einrichtung) tätig.

Auch bei der Anzahl der ehrenamtlichen VZÄ-Mitarbeitenden weisen die Organisationen große Unterschiede auf. Hier liegt das Minimum an ehrenamtlichen Beschäftigten zum Stichtag bei null und das Maximum bei etwas mehr als 2.400 ehrenamtlichen VZÄ-Mitarbeitenden. Der Mittelwert bei Ehrenamtlichen liegt bei sechs Personen.

Tabelle 9: Anzahl der Mitarbeiterinnen zum Stichtag 31.12.2023

Stichtag 31.12.2023	n	Median	Mittelwert	Min.	Max.	S.D.
Hauptamtliche VZÄ-Mitarbeitende	292	40	201,60	0	22 612	1.335,10
Davon ehemalige Zivildienstler	262	0	3,97	0	398	25,51
Ehrenamtliche VZÄ-Mitarbeitende	288	0	38,32	0	2 417	196,1
Ehrenamtliche VZÄ-Mitarbeitende, die ehemalige Zivildienstler sind	100	0	5,86	0	400	40,53

Quelle: Erhebung ZDE 2024

3.2.2 Tätigkeiten der Zivildienstleistenden

Wie bereits im Kapitel 2.2 angeführt, erbringen die Zivildienstleistenden grundsätzlich Hilfsdienste, die im Aufgabenbereich der Einrichtung liegen. Dabei sollen sie angeleitet und beaufsichtigt werden. Die Vielfalt der Tätigkeiten, die die Zivildienstleistenden im Jahr 2023 erbracht haben, wird in der Tabelle 10 verdeutlicht. Dieser nach wurde der Großteil der Gesamtleistungstunden (rund 38 %) im Bereich des Rettungsdienstes bzw. Krankentransportes erbracht. Die restlichen Stunden verteilen sich vor allem auf die Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen' (9,3 %), gefolgt von knapp acht Prozent der Stunden, die im Bereich Menschen mit Behinderungen geleistet wurden.

Tabelle 10: Prozentuelle Verteilung der insgesamt geleisteten Stunden auf die Dienstleistungs-/ Aufgabenbereiche von Zivildienstleistenden

Dienstleistungen/Aufgabenbereiche von Zivildienstleistenden	Prozent. Anteil
Hilfsdienste im Rettungsdienst und Krankentransport	36,7 %
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	9,3 %

Dienstleistungen/Aufgabenbereiche von Zivildienstleistenden	Prozent. Anteil
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	7,7 %
Hol-/Bring/Zustelldienste	7,1 %
Mithilfe bei der Betreuung von Kindern	6,2 %
Administrative Tätigkeit/Bürodienste	4,9 %
Mithilfe bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	4,0 %
Hilfsdienste im Versorgungs- und Küchenbereich	3,6 %
Mithilfe bei der landwirtschaftlichen Sozialhilfe	3,3 %
Hilfsarbeiten im Haus/Garten	3,0 %
Mithilfe bei der Betreuung Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft	2,7 %
Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfe	2,2 %
Hilfsdienste bei Veranstaltungen/Aktivitäten	2,1 %
Mithilfe bei der Betreuung von Jugendlichen	1,4 %
sonstige Dienste	1,4 %
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	1,2 %
Mithilfe bei der Integration und Beratung Fremder	0,6 %
Mithilfe bei der Betreuung von suchtgefährdeten Menschen	0,6 %
Reine Anwesenheitszeit	0,5 %
Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung	0,4 %
Mithilfe bei der Betreuung von nicht-sesshaften Menschen	0,4 %
Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten	0,2 %
Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung	0,1 %
Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes	0,1 %

(n= 427)

Quelle: Erhebung ZDE 2024

Neben den Hilfsdiensten sind die Zivildienstler auch berechtigt, einen qualifizierten Einsatz zu leisten. Das jedoch unter der Voraussetzung, dass sie eine Berufsberechtigung in dem entsprechenden Dienstleistungsgebiet haben.

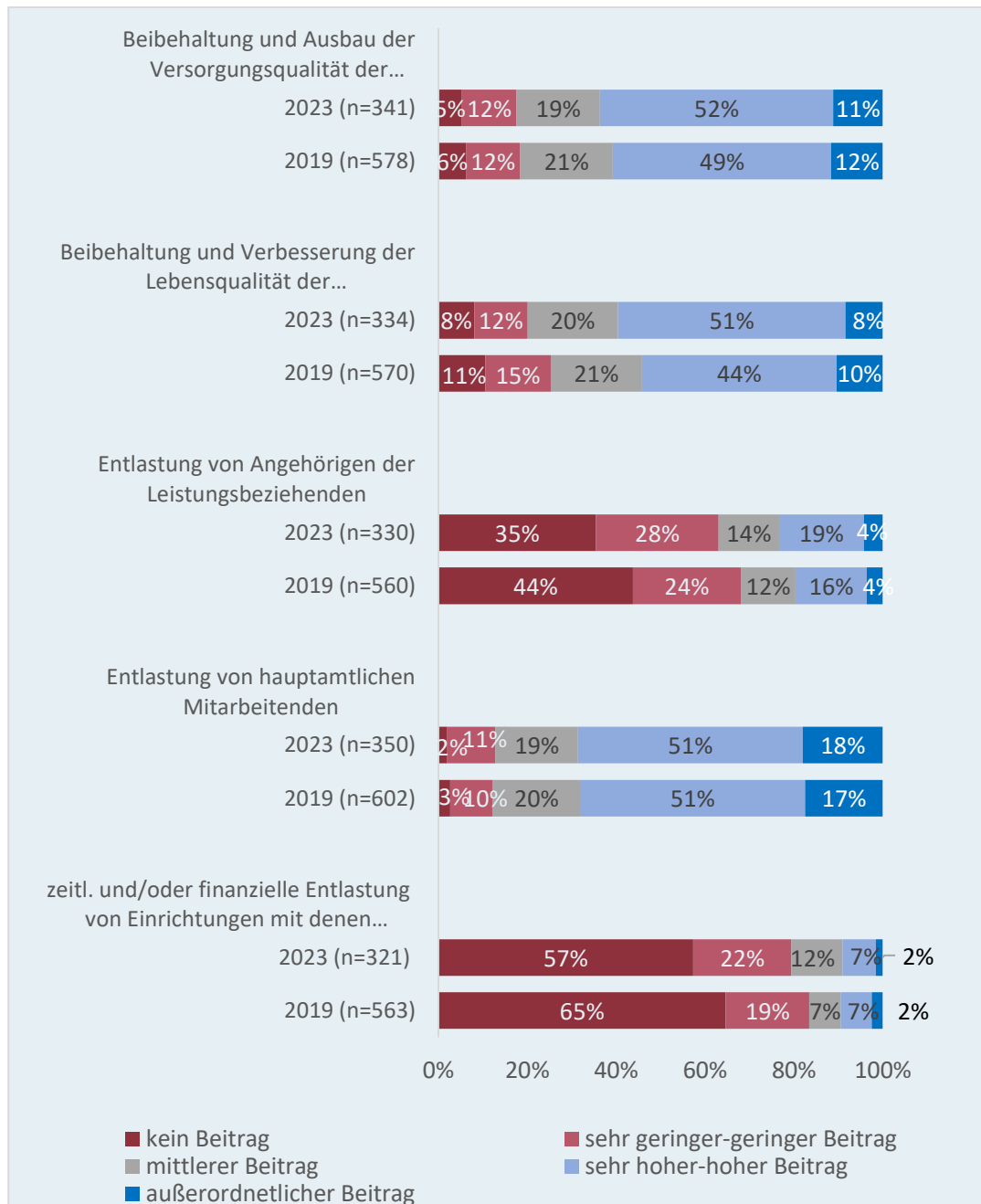
Etwas mehr als ein Viertel (26 %) der Einrichtungen, die an der Erhebung teilgenommen haben, gaben an, mit ihren Zivildienstleistenden eine offizielle einvernehmliche Vereinbarung über einen qualifizierten Einsatz im Zivildienst gemäß § 4 ZDG getroffen zu haben (n=408). Knapp vier Prozent setzten auch inoffiziell Zivildienstleistende für qualifizierte Arbeiten ein (n=414). Nach Angaben der Zivildiensteinrichtungen wurden die qualifizierten Tätigkeiten vor allem in den Bereichen Kinderbetreuung, Pflege, Rettungs- und Krankentransportdienst sowie IT erbracht. Einige dieser Vereinbarungen über qualifizierte Tätigkeiten basieren auf Ausbildungsmaßnahmen, welche die Einrichtungen den Zivildienstleistenden während ihres Dienstes ermöglicht haben. Beispielsweise können Zivildienstler, die ihren Dienst in einem der Kindergärten in Oberösterreich ableisten, den Lehrgang „zur Pädagogischen Assistentkraft in einer öö. Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtung“ im Ausmaß von 80 Unterrichtseinheiten absolvieren und können so ihren Tätigkeitsradius erweitern. Auch Zivildienstler im Rettungsdienst haben die Möglichkeit im Rahmen des Berufsmoduls gemäß Sanitärer-Ausbildungsverordnung (San-AV) eine Ausbildung zu absolvieren, die sie dann berechtigt, qualifiziertere Tätigkeiten auszuüben.

Seitens der befragten Zivildienstler gaben an 40,1 % an, eine Vereinbarung über einen qualifizierten Einsatz getroffen zu haben (n=1.200). 30 %, etwas mehr als bei der Erhebung 2019, gaben an, inoffiziell für qualifizierte Arbeiten eingesetzt worden zu sein.

3.2.3 Wirkungen des Zivildienstes

Der Zivildienst als solcher und die von den Zivildienstleistenden geleisteten Stunden entfalten in den Einrichtungen vielfältige Wirkungen. So zeigt Abbildung 4, dass der Zivildienst aus Sicht der befragten Einrichtungen vor allem Wirkungen auf der Ebene der Leistungsempfängerinnen und -empfänger entfaltet. So gab mehr als die Hälfte der Einrichtungen an, dass der Zivildienst einen hohen bis sehr hohen Beitrag zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Versorgungsqualität (52,5 %) sowie der Lebensqualität (51,2 %) ihrer Klientinnen und Klienten bzw. Kundinnen und Kunden leistet. Rund elf Prozent bzw. acht Prozent schreiben dem Zivildienst diesbezüglich sogar einen außerordentlichen Beitrag zu. Darüber hinaus führt der Zivildienst den Angaben nach auch zu einer Entlastung der hauptamtlich Beschäftigten. Sowohl 2019 als auch bei der Befragung im Rahmen dieser Studie gaben etwas mehr als die Hälfte der Einrichtungen (50,6 % bzw. 50,7 %) an, dass der Zivildienst diesbezüglich einen sehr hohen bis hohen Beitrag leistet. Immerhin 18 % sehen im Zivildienst einen außerordentlichen Beitrag zur Entlastung des hauptberuflichen Personals.

Abbildung 4: Wirkungen des Zivildienstes in den Zivildiensteinrichtungen – Vergleich 2019 und 2023



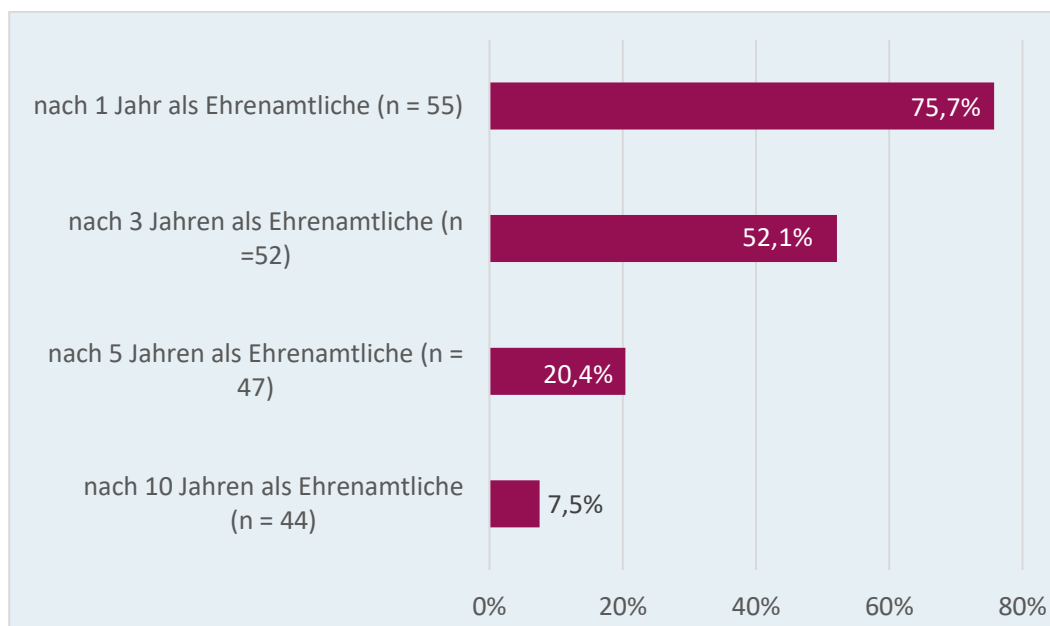
Quelle: Erhebung ZDE 2024

3.2.4 Tätigkeiten Zivildienstleistender in den Zivildiensteinrichtungen nach dem Zivildienst

Nach Angaben der befragten Einrichtungen blieben im Jahr 2023 8,6 % (n = 330) der Zivildienstler nach Abschluss ihres Zivildienstes als Hauptamtliche in den Einrichtungen beschäftigt. Im Vergleich zum Jahr 2019 hat sich der Anteil um drei Prozentpunkte erhöht. Hochgerechnet sind dies für das Jahr 2023 etwas mehr 1.250 Hauptamtliche. Auch der Prozentsatz jener, die nach den Angaben der befragten Einrichtungen als Ehrenamtliche weiterhin in den Einrichtungen verbleiben, ist im Vergleich zur Erhebung 2019 um knapp zwei Prozentpunkte gestiegen (32,8 %). Demnach bleiben 4.800 ehemalige Zivildienstler im ersten Jahr nach Beendigung ihres Dienstes in den Einrichtungen als Ehrenamtliche. Im Durchschnitt leisten diese 317 Stunden jährlich und somit um knapp ein Drittel mehr als bei der Erhebung 2019 angegeben (241 Stunden).

Ihren Erfahrungen entsprechend schätzen die Zivildienstleistungen, dass knapp 76 % der ehemaligen Zivildienstler auch nach einem Jahr als Ehrenamtliche in der Einrichtung verbleiben. Der Anteil nimmt über die Jahre sukzessive ab, wie der Abbildung 5 zu entnehmen ist. Nach zehn Jahren sind nach Angaben der Einrichtungen noch rund acht Prozent der durch den Zivildienst akquirierten Ehrenamtlichen weiterhin in der Einrichtung tätig.

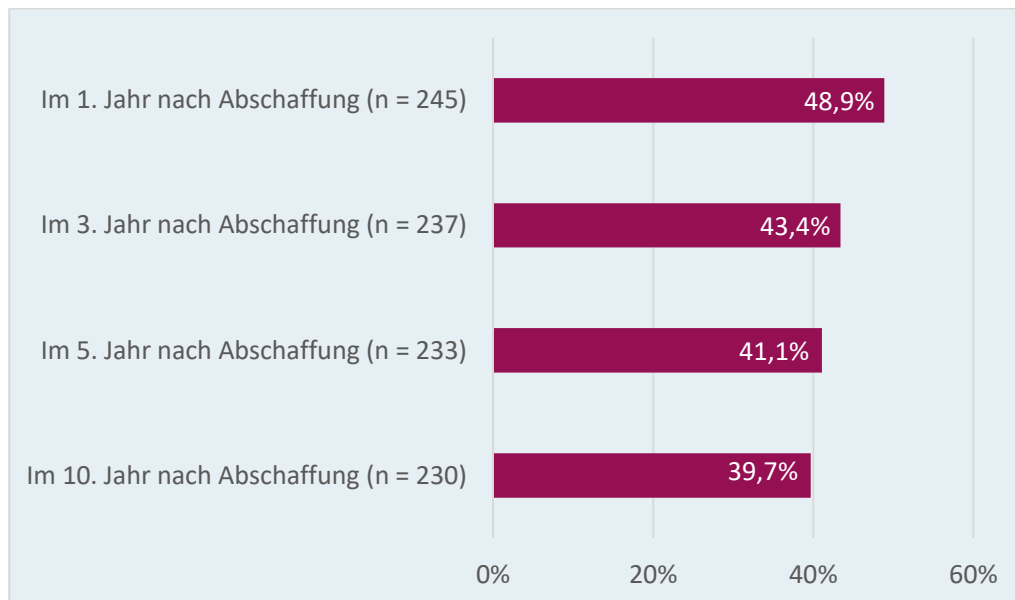
Abbildung 5: Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit ehemaliger Zivildienstleistender



Quelle: Erhebung ZDE 2024

Hinsichtlich der Stunden, die die ehemaligen Zivildienstleistenden als Ehrenamtliche in den Einrichtungen leisten, zeigt sich ein ähnliches Bild, wie der Abbildung 6 zu entnehmen ist. So geben Zivildienstleistungen an, dass im ersten Jahr nach hypothetischer Abschaffung des Zivildienstes noch knapp die Hälfte (48,9 %) des Leistungsumfangs, den die Zivildienstleistenden während ihres Dienstes getätigt haben, von ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienstleistenden aufrechterhalten werden könnte. Mit dem Ausscheiden der ehemaligen Zivildienstleistenden, die als Ehrenamtliche noch in den Einrichtungen tätig sind, nimmt auch der Leistungsumfang über die Jahre leicht ab. Nach zehn Jahren würden, laut Befragung, die Einrichtungen rund 40 % der Leistungsstunden aufrechterhalten können.

Abbildung 6: Aufrechterhaltung von Ehrenamtsstunden Zivildienstleistender bei Abschaffung des Zivildienstes

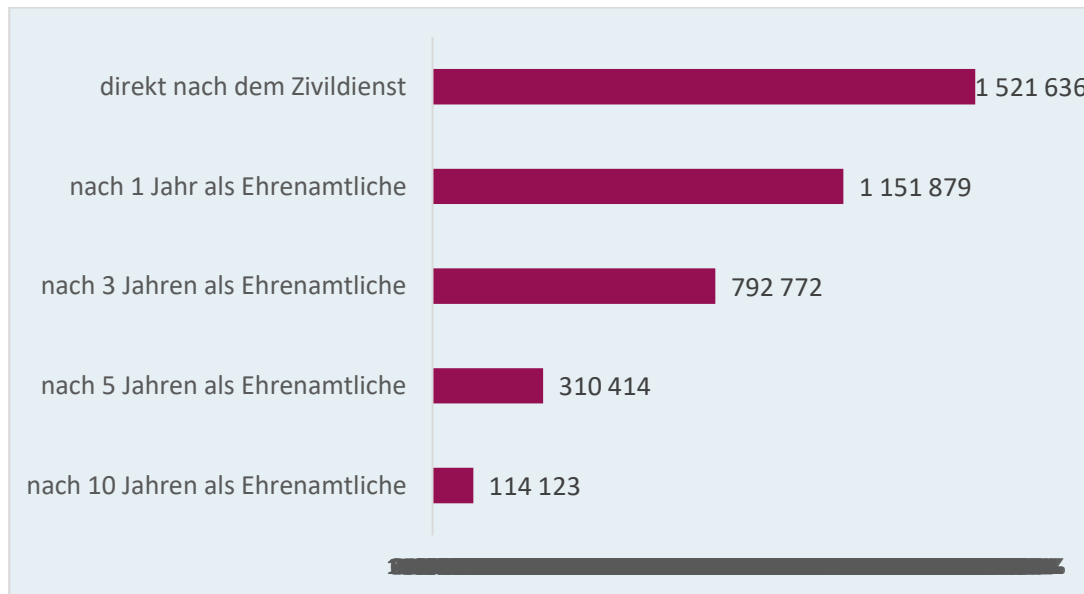


Quelle: Erhebung ZDE 2024

Umgerechnet auf Leistungsstunden sowie hochgerechnet auf die Kohorte, die dieser Studie zugrunde liegt, zeigt sich, wie in der Abbildung 7 zu erkennen ist, dass direkt nach dem Zivildienst die ehemaligen Zivildienstleistenden etwas mehr als 1,5 Mio. Stunden ehrenamtlich tätig sind. Das sind rund 500 Tsd. Stunden mehr als bei der Erhebung 2019 angegeben wurde. Nach zehn Jahren leistet dieselbe Kohorte noch 114.123 Stunden jährlich. Dieser Umfang ist im Vergleich zur Vorgängerstudie leicht zurückgegangen. Werden die hochgerechneten Stunden, die Zivildienstleistenden des Jahres 2023 über zehn Jahre nach

dem Zivildienst leisten, aufsummiert, so ergibt sich eine Summe von 6,1 Mio. Ehrenamtsstunden dieser einen Zivildienerkohorte.

Abbildung 7: Anzahl der Ehrenamtsstunden hochgerechnet für die Kohorte des Zivildienstjahres 2023

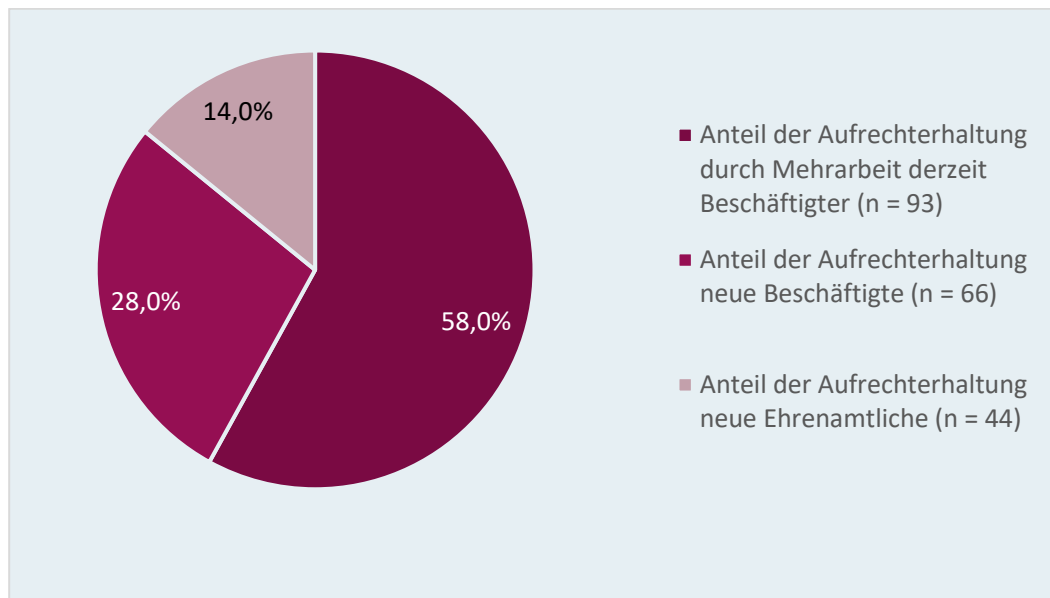


Quelle: Erhebung ZDE 2024

Im Szenario „es gibt keinen Zivildienst“ verdeutlicht sich der Wegfall von Zivildienern als Ehrenamtliche besonders über einen Beobachtungszeitraum von zehn Jahren. Unter der Prämisse, der Zivildienst würde abgeschafft werden, fehlen im ersten Jahr nach Abschaffung jene Ehrenamtlichen ehemaligen Zivildieners des ersten nicht vorhandenen Zivildienstjahrgangs. In diesem Jahr sind jedoch noch viele ehrenamtliche ehemalige Zivildieners der vorherigen Jahre in den Zivildiensteinrichtungen tätig. Im Laufe von zehn Jahren reduziert sich die Anzahl ehrenamtlicher ehemaliger Zivildieners in den Einrichtungen dann deutlich, da, wie oben beschreiben, mit zunehmender Dauer des ehrenamtlichen Engagements immer mehr Personen ausscheiden. Über einen Beobachtungszeitraum von zehn Jahren, in dem immer weniger ehrenamtliche ehemalige Zivildieners vorhanden wären, ergeben sich somit rund 46 Mio. Leistungsstunden von ehrenamtlichen ehemaligen Zivildieners, die bei einem Wegfall dieses Zivildienstes im Jahr 2023, zum Großteil fehlen würden.

Zur Frage, wie die Leistung der ehemaligen Zivildienstler, die als Ehrenamtliche den Einrichtungen erhalten geblieben sind, im Alternativszenario ersetzt werden, gaben die Einrichtungen an, durchschnittlich rund 58 % der Leistungsstunden durch Mehrarbeit der derzeit Beschäftigten, 28,0 % durch neue Hauptamtliche und 14,2 % durch neue Ehrenamtliche zu ersetzen (siehe Abbildung 8). Im Vergleich zur Befragung 2019 setzten die Einrichtungen vermehrt auf bestehendes Personal als auf die Suche nach neuem in Form von Haupt- aber auch Ehrenamtlichen.

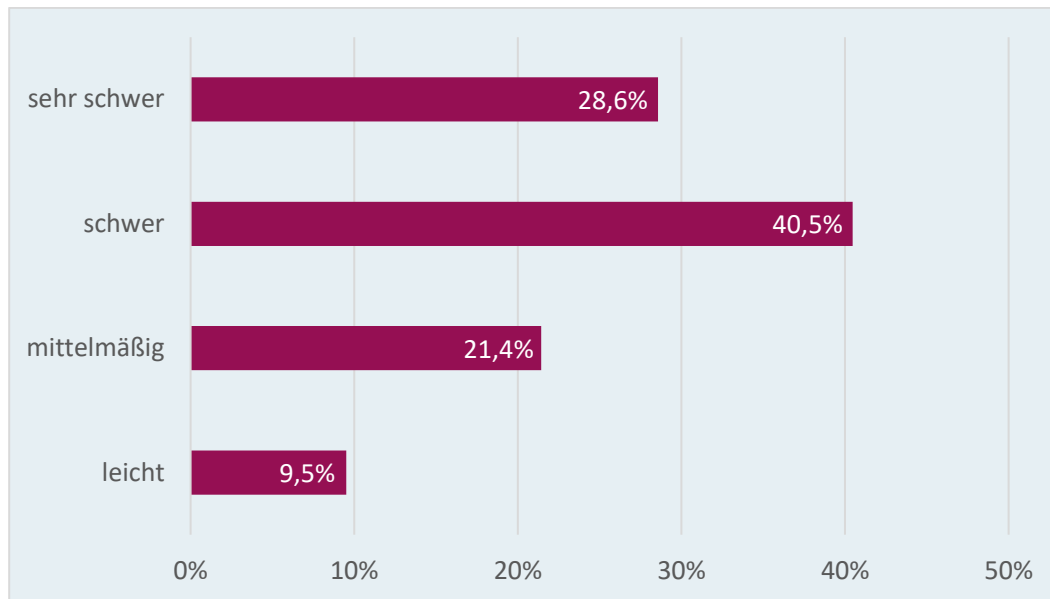
Abbildung 8: Ersetzen der Ehrenamtsstunden ehemaliger Zivildienstleistender durch Mehrarbeit, neue Hauptamtliche und neue Ehrenamtliche



Quelle: Erhebung ZDE 2024

Die Tatsache, dass Zivildienstleistungen den Verlust von Ehrenamtlichen, die nach dem Zivildienst in den Einrichtungen verbleiben, bei Wegfall des Zivildienstes größtenteils durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter und durch die Akquise neuer Hauptamtlicher bewältigen würden, könnte daran liegen, dass knapp 70 % der Einrichtungen es als schwer (40,5 %) bzw. sehr schwer (28,6 %) einschätzen, die entsprechende Anzahl Ehrenamtlicher als Ersatz für die verlorenen ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienstler zu akquirieren (siehe Abbildung 9). Wiewohl der Anteil sehr hoch ist, zeigt ein Vergleich zur Vorgängerstudie aus dem Jahr 2019 ein dahingehend optimistischeres Bild. Damals schätzten mehr als 90 % der Zivildienstleistungen es als sehr schwer bis schwer ein, neue Ehrenamtliche zu finden.

Abbildung 9: Einschätzung der Akquise neuer Ehrenamtlicher als Ersatz für ehrenamtliche ehemalige Zivildienstleistende



Quelle: Erhebung ZDE 2024

Zusammenfassend zeigt sich weiterhin, dass die Konsequenzen des Wegfalls des Zivildienstes als Quelle für neue Ehrenamtliche für die Zivildiensteinrichtungen von beträchtlichem Ausmaß sind. Dieser Effekt ist ebenso wichtig, wie der Verlust der Zivildienstler selbst. Viele der Leistungsstunden von Ehrenamtlichen würden nicht ersetzt werden und die Leistungsstunden, welche ersetzt werden, würden nach Angabe der Einrichtungen deutlich teurer werden.

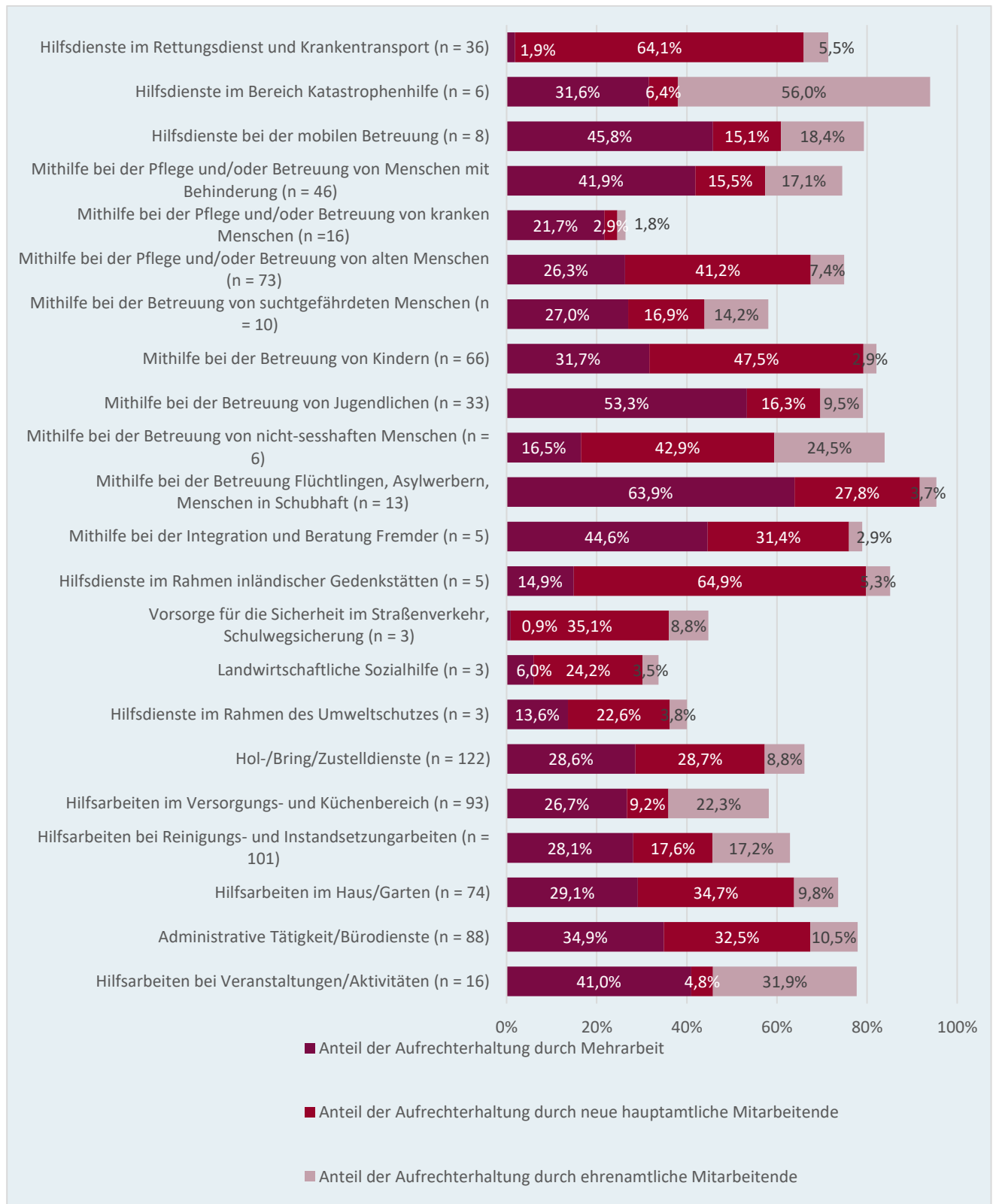
3.2.5 Konsequenzen des Wegfalls des Zivildienstes für die Einrichtungen

Würde das dieser Studie zugrundeliegende Alternativszenario „es gibt keinen Zivildienst mehr“ eintreten, so würden rund 70 % der gesamten Leistungsstunden der Zivildienstler nach Angaben der befragten Einrichtungen aufrechterhalten werden können. Dieser Anteil ist im Vergleich zur Vorgängerstudie 2019 leicht gesunken. Damals gaben die Einrichtungen an, 73 % der Leistungsstunden aufrecht erhalten zu wollen.

Die Leistungen der Zivildienstler könnten durch zusätzliche Ehrenamtliche, neue Hauptamtliche oder durch Mehrarbeit von bereits Beschäftigten ersetzt werden. Der Abbildung 10 kann entnommen werden, wie Einrichtungen Leistungen der Zivildienstler in verschiedenen Aufgabenbereichen im Alternativszenario ersetzen würden. Aus der

Abbildung wird ersichtlich, dass vor allem im Bereich der ‚mobilen Betreuung‘ (45,8 %), in der ‚Betreuung von Menschen mit Behinderungen‘ (41,9 %), von ‚Jugendlichen‘ (53,3 %) sowie ‚Flüchtlingen‘ (63,9 %) ein Wegfall des Zivildienstes vor allem zur Mehrarbeit von bereits angestellten Personen führen würde. Einrichtungen aus den Sparten ‚Rettungsdienst und Krankentransport‘, ‚Betreuung von alten Menschen‘, ‚Kindern‘ oder ‚nicht sesshaften Personen‘ würden hingegen auf neue Hauptamtliche setzen (zw. 41,0 % und 64,1 %). Zusätzliche Ehrenamtliche würde vor allem im Bereich der ‚Katastrophenhilfe‘ gesucht werden, um die Leistungen der Zivildienstler aufrecht zu erhalten (56,0 %).

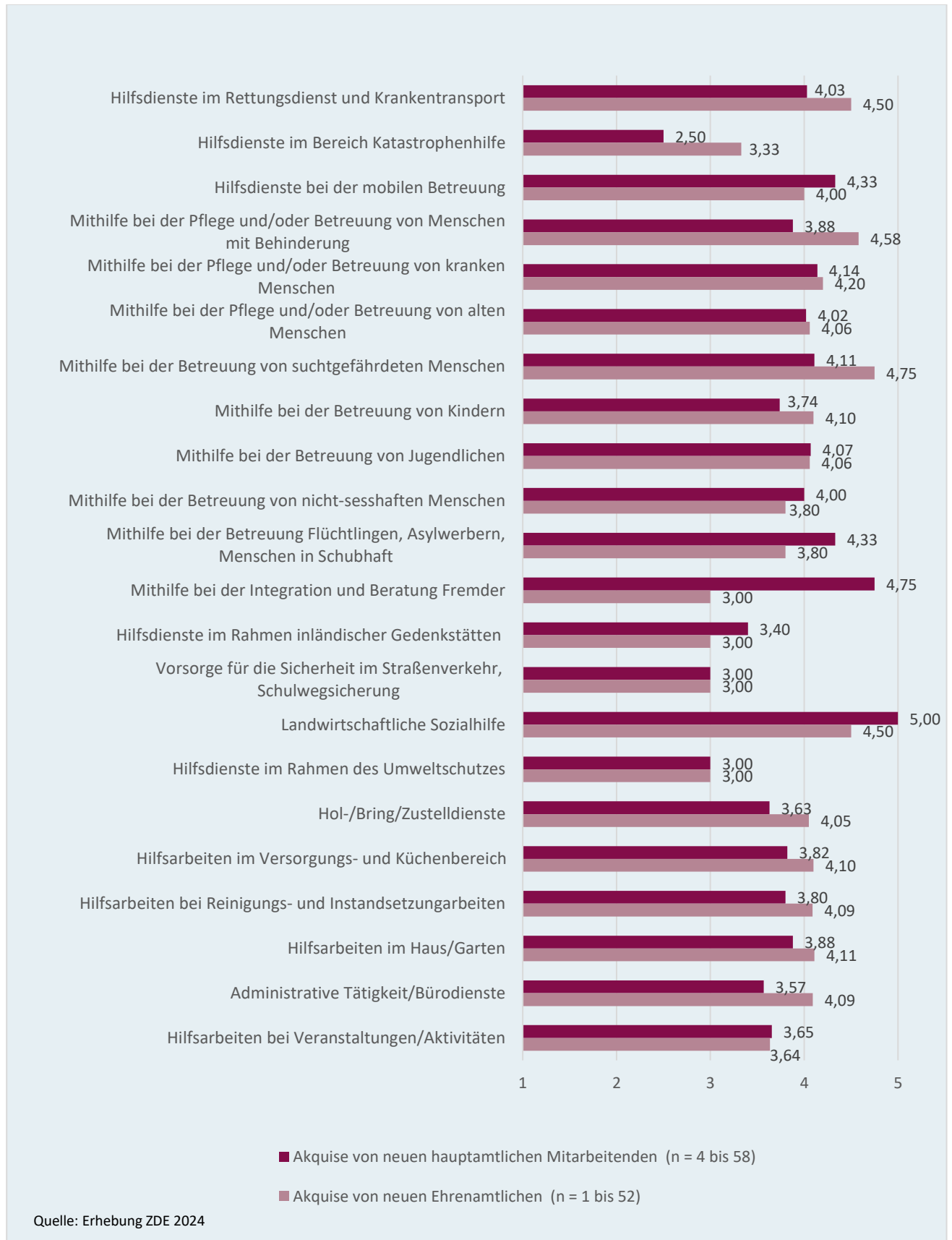
Abbildung 10: Ersetzen der Zivildienstleistenden durch Mehrarbeit, neue Hauptamtliche und neue Ehrenamtliche



Quelle: Erhebung ZDE 2024

Zudem wurden die Einrichtungen nach ihrer Einschätzung gefragt, wie leicht oder schwer die sich Akquise von neuen Hauptamtlichen bzw. Ehrenamtlichen für die jeweiligen Einsatzbereiche gestalten würde (1=sehr leicht bis 5=sehr schwer). Der Abbildung 11 kann entnommen werden, dass sich vor allem für Einrichtungen in den Sparten landwirtschaftliche Sozialhilfe sowie Betreuung bzw. Beratung von Asylsuchenden oder Fremden die Suche nach neuen Hauptamtlichen schwieriger gestalten würde. Einrichtungen im Bereich Rettungsdienst oder im Bereich der Betreuung von Menschen mit Behinderungen oder suchtgefährdeten Personen schätzen die Akquise nach neuen Ehrenamtlichen als tendenziell schwerer ein. Im Durchschnitt würde sich die Akquise von neuen Haupt- bzw. Ehrenamtlichen als Ersatz für die Leistungen der Zivildienstler für die Einrichtungen als schwer gestalten (3,85 bzw. 3,90)

Abbildung 11: Schwierigkeit bei der Akquise von neuen Haupt- und Ehrenamtlichen



Ein Vergleich mit der Befragung aus dem Jahr 2019 zeigt, dass die Mehrheit der Einrichtungen in allen Tätigkeitsbereichen rund vier Jahre später die Suche nach neuen Hauptamtlichen als Ersatz für die Zivildienstleistenden als erschwert wahrnimmt (siehe Tabelle 11). Signifikant schwieriger ist es im Bereich der ‚Hilfsdienste in der mobilen Betreuung‘ sowie bei Tätigkeiten, die in fast allen Einrichtungen anfallen, wie Hilfsarbeiten in den Bereichen ‚Versorgungs- und Küchenbereich‘, ‚Reinigung‘ sowie rund um ‚Haus und Garten‘. Eine Ausnahme bilden die Einrichtungen im Bereich der ‚Katastrophenhilfe und des Zivilschutzes‘. Hier schätzen die Einrichtungen die Akquise neuer Hauptamtlicher im Rahmen der Befragung zum Zivildienst im Jahr 2023 als signifikant leichter ein.

Tabelle 11: Schwierigkeit bei der Akquise neuer Hauptamtlicher – Vergleich 2019 und 2023

Tätigkeitsbereiche	2019 Akquise neuer Ehrenamtlicher (n = 1 bis 75)	2019 Akquise neuer Ehrenamtlicher (n = 1 bis 75)	
Hilfsdienste im Rettungsdienst und Krankentransport	3,39	4,03	
Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfe	4,00	2,50	**P < 0,05
Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung	3,27	4,33	**P < 0,05
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	3,60	3,88	
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	3,52	4,14	
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	3,72	4,02	
Mithilfe bei der Betreuung von suchtgefährdeten Menschen	3,56	4,11	
Mithilfe bei der Betreuung von Kindern	3,77	3,74	
Mithilfe bei der Betreuung von Jugendlichen	3,62	4,07	
Mithilfe bei der Betreuung von nicht-sesshaften Menschen	3,00	4,00	
Mithilfe bei der Betreuung Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft	2,86	4,33	

Tätigkeitsbereiche	2019 Akquise neuer Ehrenamtlicher (n = 1 bis 75)	2019 Akquise neuer Ehrenamtlicher (n = 1 bis 75)	
Mithilfe bei der Integration und Beratung Fremder	4,25	4,75	
Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten	3,00	3,40	
Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung		3,00	
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	4,25	5,00	
Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes	3,50	3,00	
Hol-/Bring/Zustelldienste	3,32	3,63	**P < 0,05
Hilfsarbeiten im Versorgungs- und Küchenbereich	3,43	3,82	**P < 0,05
Hilfsarbeiten bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	3,30	3,80	***P < 0,01
Hilfsarbeiten im Haus/Garten	3,26	3,88	***P < 0,01
Administrative Tätigkeit/Bürodienste	3,20	3,57	**P < 0,05
Hilfsarbeiten bei Veranstaltungen/Aktivitäten	3,22	3,65	

Quelle: Erhebung ZDE 2024

Im Bereich der Gewinnung von Ehrenamtlichen als Ersatz für Zivildienstleistende zeigt sich 2023 ein heterogenes Bild. Während Einrichtungen aus dem Bereich der ‚Katastrophenhilfe‘ oder der ‚Betreuung und Beratung von Asylbewerbern‘, ‚Ausländern‘ oder ‚nicht-sesshaften Personen‘ optimistischer sind, neue Ehrenamtliche zu finden als im Jahr 2019 (vgl. Tabelle 12), schätzen die Einrichtungen aus den anderen Bereichen die Suche nach neuen Ehrenamtlichen im Jahr 2023 als schwieriger ein.

Tabelle 12: Schwierigkeit bei der Akquise von neuen Ehrenamtlichen – Vergleich 2019 und 2023

Tätigkeitsbereiche	2019 Akquise neuer Ehrenamtlicher (n = 1 bis 75)	2023 Akquise neuer Ehrenamtlicher (n = 1 bis 52)	p-Wert
Hilfsdienste im Rettungsdienst und Krankentransport	4,42	4,50	
Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfe	4,25	3,33	**p < 0,05
Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung	3,78	4,00	
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	4,44	4,58	
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	3,92	4,20	
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	3,94	4,06	
Mithilfe bei der Betreuung von suchtgefährdeten Menschen	3,60	4,75	***p < 0,01
Mithilfe bei der Betreuung von Kindern	4,06	4,10	
Mithilfe bei der Betreuung von Jugendlichen	3,91	4,06	
Mithilfe bei der Betreuung von nicht-sesshaften Menschen	4,20	3,80	
Mithilfe bei der Betreuung Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft	4,36	3,80	
Mithilfe bei der Integration und Beratung Fremder	4,25	3,00	
Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten		3,00	
Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung	5,00	3,00	
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	4,50	4,50	
Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes	2,67	3,00	
Hol-/Bring/Zustelldienste	3,90	4,05	
Hilfsarbeiten im Versorgungs- und Küchenbereich	4,00	4,10	

Tätigkeitsbereiche	2019 Akquise neuer Ehrenamtlicher (n = 1 bis 75)	2023 Akquise neuer Ehrenamtlicher (n = 1 bis 52)	p-Wert
Hilfsarbeiten bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	3,88	4,09	***p < 0,01
Hilfsarbeiten im Haus/Garten	4,03	4,11	
Administrative Tätigkeit/Bürodienste	3,66	4,09	
Hilfsarbeiten bei Veranstaltungen/Aktivitäten	3,68	3,64	

Quelle: Erhebung ZDE 2024

3.3 Resümee

Im Jahr 2023 gab es 1.501 Zivildienststeinrichtungen, die 14.630 Zivildienstleistende zugewiesen bekamen.

In der Stichprobe der Zivildienststeinrichtungen sind 434 Einrichtungen erfasst, in denen im Jahr 2023 durchschnittlich 5.223 Zivildienstleistende gleichzeitig tätig waren. Bezogen auf die offiziellen Zahlen von 10.279 durchschnittlich gleichzeitig tätigen Zivildienern 2023 bedeutet dies eine Abdeckung von rund 51 % aller Zivildienner durch die Erhebung der Zivildienststeinrichtungen.

Im Durchschnitt erbrachten die Zivildienner, nach Angaben der Einrichtungen, während neun Monaten Zivildienst 1.584 Stunden in den Einrichtungen. Dies ist etwas mehr als noch im Jahr 2019, in dem die Gesamtstundenanzahl in den neun Monaten Dienstzeit bei 1.501 lag. Hochgerechnet erbrachten die Zivildienner im Beobachtungsjahr 16,2 Mio. Stunden. Von diesen entfielen ca. 84,7 % (13,8 Mio. Stunden) auf tatsächliche Leistungsstunden und 14,3 % auf Ausbildungsmaßnahmen und Leerzeiten. Den Großteil an Leistungsstunden machen mit 36,7 % ‚Hilfsdienste im Rettungsdienst und Krankentransport‘ aus.

Unter der Annahme, es gäbe keinen Zivildienst, würden Zivildienststeinrichtungen versuchen, rund 70 % der Leistungsstunden der Zivildienner 2023 aufrechtzuerhalten und auch viele Arbeitsstunden, welche im Anschluss des Zivildienstes als Ehrenamtliche geleistet werden, sollen laut Befragung bei Wegfall des Zivildienstes aufrechterhalten werden.

Mögliche Alternativen beim Wegfall des Zivildienstes waren in der Befragung in Form von Mehrarbeit derzeitig Beschäftigter, der Anstellung von neuen Hauptamtlichen oder dem Einsatz von neuen Ehrenamtlichen (inkl. FSJ) vorgegeben. Im Bereich Rettungsdienst und Krankentransport, in welchem die meisten Leistungsstunden erbracht werden, würden ca. 64,1 % der Stunden durch die Akquise neuer Hauptamtlicher ersetzt werden. Dieser Anteil hat sich im Vergleich zur Erhebung 2019 nicht verändert. Insgesamt würden die Leistungsstunden, die die Zivildienstler im Jahr 2023 erbracht haben, mehrheitlich von neuen Hauptamtlichen (57,2 %), durch Mehrarbeit bestehenden Personals (29,3 %) sowie zu knapp 14 % durch Ehrenamtliche (inkl. FSJ) erbracht werden. Im Vergleich zu 2010 würden Einrichtungen weiterhin verstärkt auf derzeitig Beschäftigte sowie Ehrenamtliche zurückgreifen, jedoch hat sich der Anteil des Ersatzes durch ‚Mehrarbeit derzeit Beschäftigter‘ zwischen 2019 und 2023 zugunsten der Ehrenamtlichen verschoben (+ 8,2 %).

Ein zentraler Effekt des Zivildienstes ist der Ehrenamtseffekt. Denn nach dem Zivildienst verbleiben die ehemaligen Zivildienstler nicht nur als Hauptamtliche (8,6 %) in den Einrichtungen, sondern vor allem als Ehrenamtliche (32,8 %). Hochgerechnet blieben im Jahr 2023 4.800 Zivildienstler aus der Kohorte als Ehrenamtliche in den Zivildienst-Einrichtungen tätig, die im Laufe von zehn Jahren ca. 6,1 Mio. Stunden leisten würden. Die Abschaffung des Zivildienstes und die damit einhergehende Beendigung des Nachrückens von Zivildienstlern würde in einem Beobachtungszeitraum von zehn Jahren zu einem Verlust von Ehrenamtlichen führen, die insgesamt etwa 46 Mio. Stunden in den Einrichtungen tätig wären.

Bei der Aufrechterhaltung der Ehrenamtsstunden für das Jahr 2023 wird seitens den Zivildienst-Einrichtungen wiederum mehr auf die derzeit Beschäftigten gesetzt. So sollen die aufrechterhaltenen Stunden zu knapp 60 % durch Mehrarbeit, 28,0% durch neue Hauptamtliche und rund 14 % neue Ehrenamtliche ersetzt werden. Dies zeigt, dass ein Wegfall des Zivildienstes, als ein zentraler Weg neue Ehrenamtliche zu gewinnen, im Jahr 2023 im Vergleich zur Vorgängerstudie vor allem zu einer großen Mehrbelastung der Beschäftigten von Zivildienst-Einrichtungen führen würde, während die Aufrechterhaltung der von der Zivildienstlerkohorte im Jahr 2023 erbrachten Leistungsstunden von neuen Hauptamtlichen erfolgen soll.

4 Datenerhebung ehemalige Zivildienstler

4.1 Methodisches Vorgehen

Im Zuge der Primärerhebungen wurden neben den Zivildienstleistungen (siehe Kapitel 3) auch ehemalige Zivildienstleistende zu ihren Erfahrungen, Eindrücken, Einschätzungen und Anmerkungen des absolvierten Zivildienstes befragt. Befragt wurden jene 14.616 Personen, die im Jahr 2023 mindestens einen Monat lang Zivildienst geleistet haben (d.h. zwischen Mai 2022 und April 2023 Zivildienst begonnen haben).

Die Erhebung unter den ehemaligen Zivildienstleistenden (im Folgenden „Zivildienstler“ oder „Zivildienstleistende“ genannt) erfolgte ebenso über einen Onlinefragebogen. Hierfür wurde am 28. März 2024 von Seiten der ZISA an ca. 12.080 Zivildienstler (etwa 83 % der Zielgruppe), deren E-Mail-Adressen hinterlegt waren, eine entsprechende Einladung zur Befragung ausgesickt. Die Zivildienstleistenden hatten ca. vier Wochen Zeit, an der Erhebung teilzunehmen.

Der Fragebogen ist an jenem aus der Vorgängerstudie angelehnt (Grünhaus et al 2020) und gliederte sich in sechs zentrale Fragenblöcke. Diese umfassen neben allgemeinen Fragen zum Tätigkeitsfeld, dem Umfang sowie den finanziellen Aspekten des ordentlichen Zivildienstes auch dessen Wirkungen auf die Befragten im persönlichen sowie beruflichen Kontext. Im abschließenden Fragenblock zum Alternativszenario sollten die Befragten Angaben dazu machen, was sie gemacht hätten, wenn es keine Notwendigkeit zum Ableisten des Zivildienstes bzw. Grundwehrdienstes gegeben hätte. Der ausführliche Fragebogen befindet sich im Anhang.

Insgesamt wurden 2.968 Fragebögen rückgemeldet. Darin nicht enthalten sind all jene Fragebögen, die keine Antwort enthielten, da das verwendete Umfrage-Programm SoSci Survey diese automatisch vom Datensatz ausschloss. Davon waren 72,8 % vollständig ausgefüllt (2.160 Personen), 27,2 % nur teilweise (808 Personen). Fünf Fragebögen mussten aufgrund fehlender zentraler Angaben ausgeschlossen werden. Für die Berechnungen des gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzens des Zivildienstes wurden demnach

insgesamt 2.961 Rückmeldungen von Zivildienern berücksichtigt, dass einem Rücklauf von rund 25 % entspricht.

4.2 Deskriptive Ergebnisse

4.2.1 Beschreibung der Stichprobe 2023

Das Alter der Teilnehmer rangiert von 18 bis 35 Jahren. Der Großteil von ihnen (73,8 % bzw. 1.575 Personen) war zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 20 und 21 Jahre alt. Gemeinsam mit der Altersgruppe der 18- 19-jährigen entspricht es dem Anteil aus der Erhebung 2019. Im Unterschied zur Erhebung 2019 wurden bei dieser Studie aus datenschutzrechtlichen Gründen das Alter der Befragten in Gruppen statt in genauen Jahresangaben abgefragt.

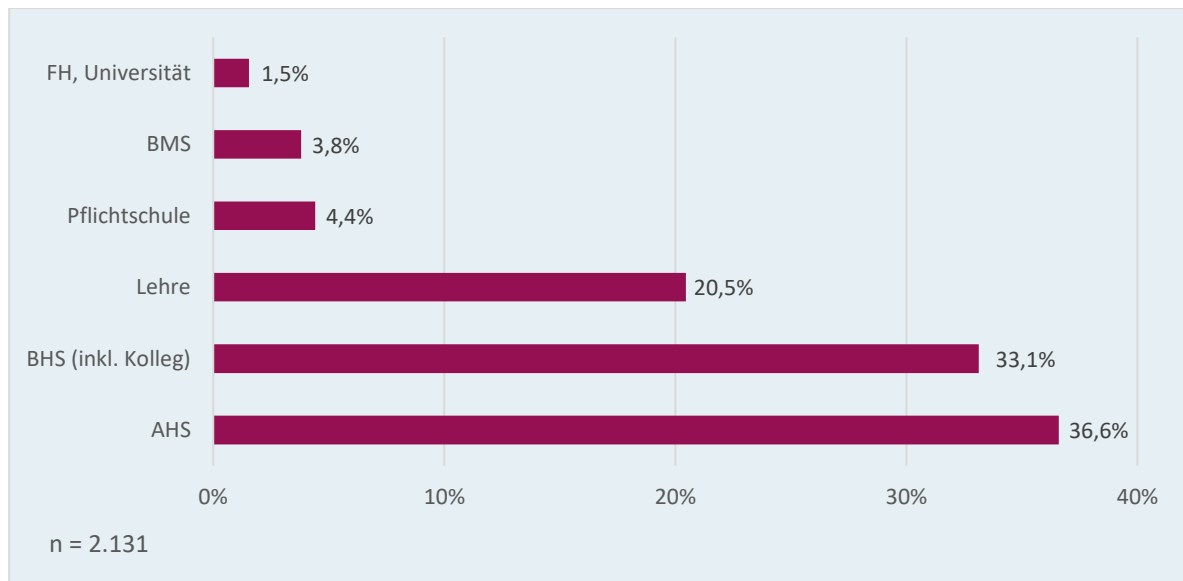
Tabelle 13: Altersverteilung der Zivildienere

Alter der Zivildienere	n	Verteilung
18-19 Jahre	245	11,5 %
20-21 Jahre	1.575	73,8 %
22-25 Jahre	291	13,6 %
> 26 Jahre	24	1,1 %
gesamt	2.135	100 %

Quelle: Erhebung ZDL 2024

Etwas mehr als 70 % der Befragten, die Angaben zu ihrer höchsten, abgeschlossenen Ausbildung gemacht haben, haben vor Antritt ihres Zivildienstes eine Ausbildung auf Maturaniveau absolviert. Im Vergleich zur Vorgängerstudien ist der Anteil der Maturanten weiterhin am größten, jedoch ist er im Laufe der Zeit stetig gesunken. Um die 20 % haben eine Lehre absolviert und rund vier Prozent die Pflichtschule. Etwas mehr als ein Prozent konnten vor Antritt ihres Zivildienstes bereits einen Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss vorweisen. Eine genaue Verteilung findet sich in der nachfolgenden Abbildung 12.

Abbildung 12: Höchste abgeschlossene Ausbildung vor Antritt des Zivildienstes

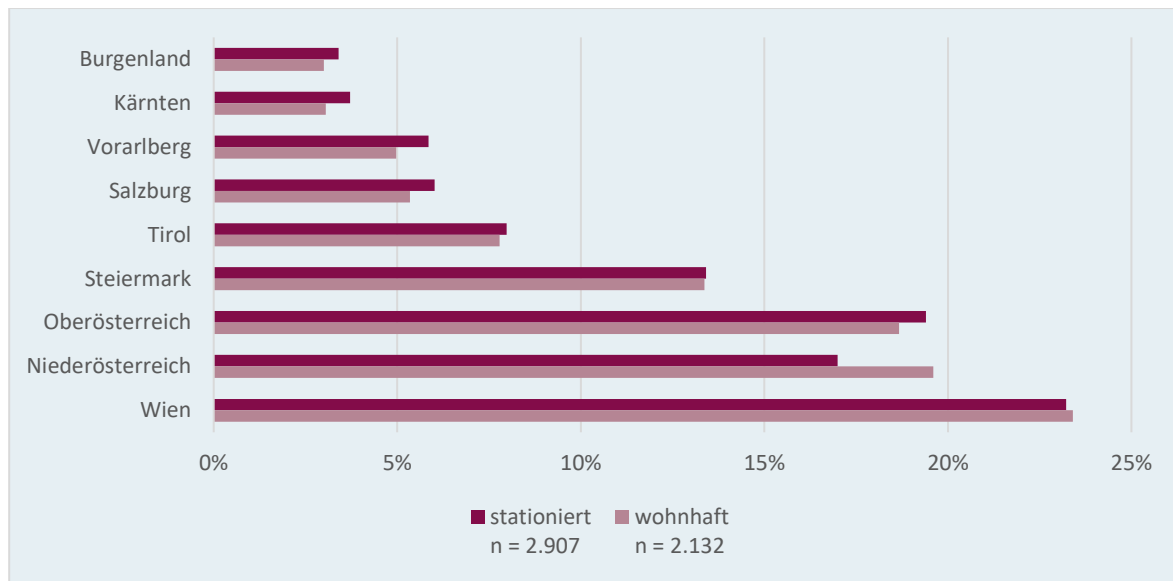


Quelle: Erhebung ZDL 2024

Im Jahr 2021 wurde die „Teiltauglichkeit“ eingeführt. Dies eröffnete die Möglichkeit für junge Männer mit leichten körperlichen Einschränkungen den Zivildienst zu leisten. Die Erhebung berücksichtigte diese Neuregelung, indem sie Teiltauglichkeit unter den Zivildienern abfragte. Insgesamt gaben von den Befragten 13,0 % (359 Personen) an, als teiltauglich eingestuft worden zu sein. 26,7 % der befragten Teiltauglichen (93 Personen) gaben dies auch ihrer Einrichtung bekannt. Entsprechend haben drei Viertel dieser Personen (73,4 % bzw. 256 Personen) ihre Einstufung, als teiltauglich den Einsatzeinrichtungen nicht mitgeteilt. Wieso sie diese Information nicht mit der Einrichtung teilten, begründeten die Teiltauglichen mit 48,0 % am häufigsten damit, diese Einstufung nicht als relevant für die Einrichtung zu sehen (123 Personen). Weitere 29,6 % der teiltauglichen Befragten haben gar nicht daran gedacht, ihre Teiltauglichkeit anzugeben (76 Personen). Zwei Personen entschieden sich dagegen, um eine Andersbehandlung bzw. Diskriminierung während des Zivildienstes zu vermeiden. Eine Person gab als Grund an, dass ihr die Einstufung als teiltauglich unangenehm sei.

Mehr als 90 % der Zivildienstler konnten ihren Zivildienst in dem Bundesland ableisten, in welchem sie auch wohnhaft sind. Wie Abbildung 13 zeigt, kamen die meisten befragten Zivildienstler aus Wien mit 21,2 %, Niederösterreich mit 19,8 % und Oberösterreich mit 18,9 %.

Abbildung 13: Wohn- und Einsatzbundesland von Zivildienstleistenden



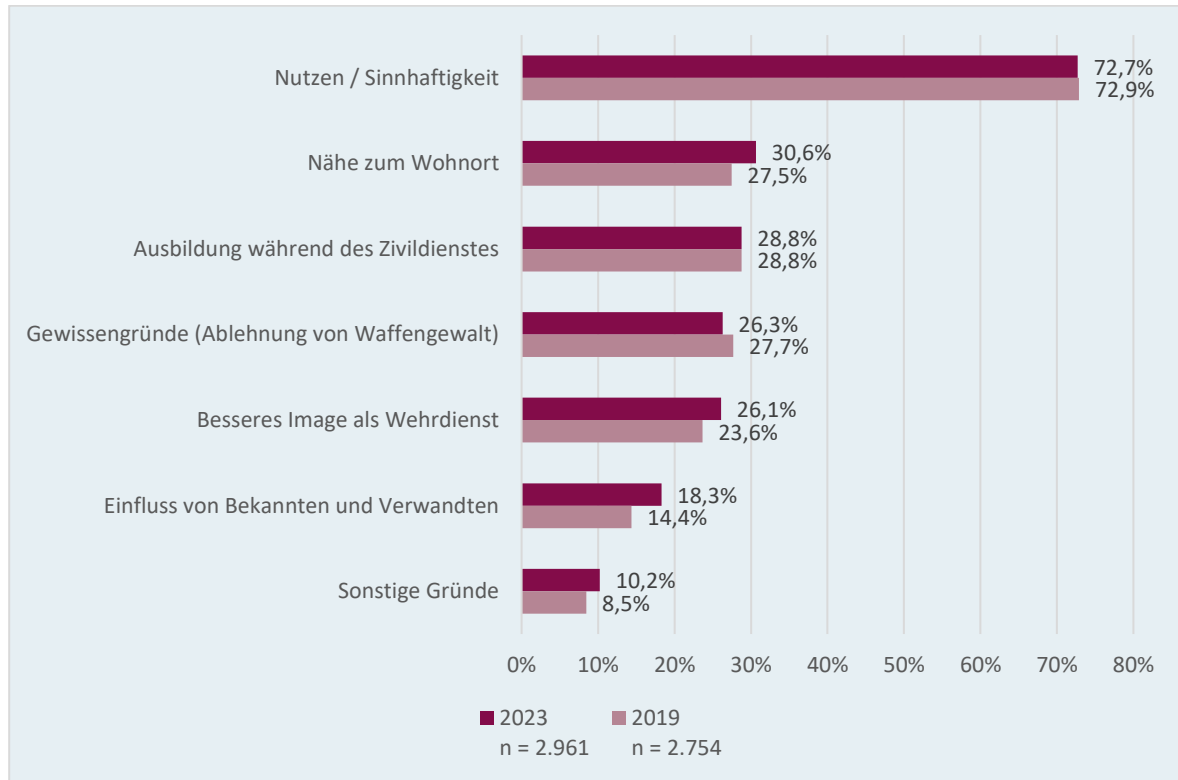
Quelle: Erhebung ZDL 2024

4.2.2 Gründe für den Zivildienst

Es gibt vielfältige Gründe, sich für den Zivildienst als Wehrrersatzdienst zu entscheiden. Im Zuge der Erhebung wurden die wesentlichen Gründe den Befragten zur Auswahl vorgelegt (siehe Fragebogen im Anhang). Allen voran war für das Gros der Befragten die Sinnhaftigkeit bzw. der Nutzen ihrer Tätigkeit als Zivildienstler (72,7 % bzw. 2.153 Personen) ausschlaggebend. Daneben waren die Nähe zum Wohnort (30,6 %), die Ausbildung während des Zivildienstes (28,8 %), die Ablehnung von Waffengewalt (26,3 %) sowie das bessere Image des Zivildienstes im Vergleich zum Wehrdienst (26,1 %) für einige der Befragten wesentliche Auswahlkriterien für den Zivildienst. 18,3 % (542 Personen) gaben an, dass der Einfluss von Bekannten und Verwandten eine Rolle in der Entscheidungsfindung gespielt hat. Letztlich gaben rund 10 % (303 Personen) andere Gründe für die Entscheidung an. Zu diesen sonstigen Gründen zählten vor allem die Ablehnung des Bundesheers und ein höheres Entgelt im Gegensatz zum Wehrdienst, bessere Rahmenbedingungen beim Zivildienst wie beispielsweise die Arbeitszeiten sowie gesundheitliche Gründe. Neun von zehn Befragten gaben an, dass sie sich wieder für den Zivildienst entscheiden würden. In der nachfolgenden Abbildung 14 sind die Gründe, warum sich Zivildienstler für einen Zivildienst entschieden haben, nach Häufigkeit aufgelistet und die Vergleichswerte aus dem Jahr 2019 inkludiert. Auch im Jahr 2023 bleibt die Sinnhaftigkeit des Zivildienstes der wichtigste Grund, sich für den Zivildienst zu entscheiden. Generell

zeigen sich nur marginale Unterschiede in der Häufigkeit der jeweiligen Gründe. Abbildung 14 zeigt die konkrete Verteilung der Gründe.

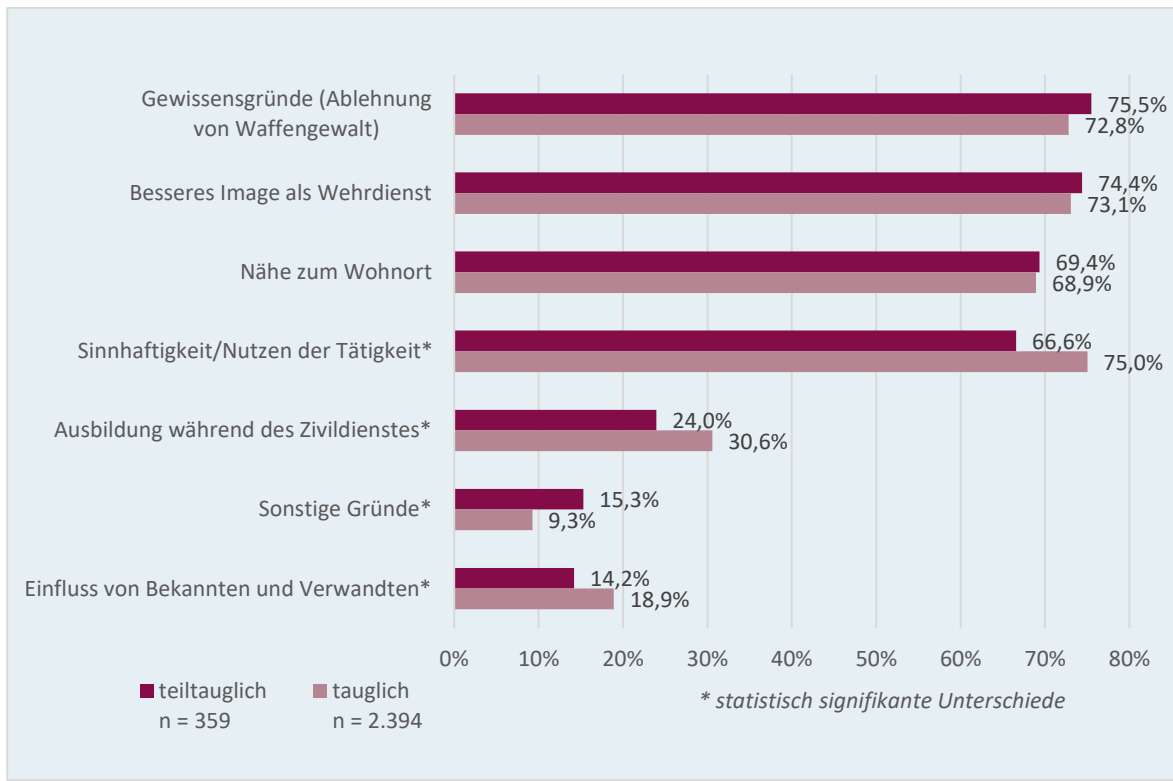
Abbildung 14: Gründe für den Zivildienst (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: Erhebung ZDL 2024

Eine Gegenüberstellung der als tauglich und teiltauglich eingestuften Befragten hinsichtlich ihrer Gründe für den Antritt des Zivildienstes zeigt mehrere Unterschiede. So stellt die ‚Gewissensgründe (Ablehnung von Waffengewalt)‘ für Teiltaugliche häufiger (75,5 %) einen Grund für die Entscheidung für den Zivildienst dar als für Taugliche (72,8 %). Auch die Begründung, ‚Besseres Image als Wehrdienst‘, wurde bei den Teiltauglichen häufiger genannt (74,4 %) als bei den Tauglichen (73,1 %). Ebenso wurde die ‚Nähe zum Wohnort‘ von Teiltauglichen häufiger angeführt (69,4 %) als bei den tauglich Eingestuften (68,9 %). Für 87,5 % hatte die Einstufung als teiltauglich keinen Einfluss auf die Entscheidung für den Zivildienst (und gegen den Wehrdienst). Für lediglich 12,5 % war die Teiltauglichkeit ein Grund, den Zivildienst anzutreten. Weitere Unterschiede zwischen den genannten Gründen von Teiltauglichen und Tauglichen entnehmen Sie der Abbildung 15.

Abbildung 15: Gegenüberstellung der Gründe für den Zivildienst von Teiltauglichen und Tauglichen



Quelle: Erhebung ZDL 2024

4.2.3 Tätigkeiten beim Zivildienst

Wie in Abbildung 16 dargestellt, war mit 40,4 % der größte Teil der Befragten im ‚Rettungswesen‘ tätig, gefolgt von 13,7 %, die in der ‚Behindertenhilfe‘ und 12,3 % in der ‚Altenbetreuung‘ tätig waren. Insgesamt waren 1.176 Zivildienstler im Gesundheits- und Sozialbereich (‚Behindertenhilfe‘, ‚Altenbetreuung‘, ‚Sozialhilfe‘, ‚Krankenanstalten‘, ‚Krankenbetreuung und Gesundheitsversorgung‘, sowie ‚Betreuung von Suchterkrankten‘) und 1.170 Zivildienstler im Rettungswesen tätig, 550 Zivildienstler verfolgten Tätigkeiten in anderen Bereichen. Die exakte Verteilung der Tätigkeitssparten ist der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen.

Abbildung 16: Bereiche, in welchen die Zivildienstleistenden überwiegend tätig sind (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: Erhebung ZDL 2024

Hinsichtlich des Stundenausmaßes waren die Zivildienstleistenden im Jahr 2023 ihren Angaben zufolge durchschnittlich 42,6 Stunden pro Woche in ihrer Einrichtung anwesend. Davon entfielen in etwa 71,2 % (30 Stunden) auf die tatsächliche Leistungserbringung. Die Ausbildung und Einschulung nahmen durchschnittlich 12,2 % (fünf Stunden) und die Leerzeiten und zusätzlichen Pausen 15,2 % (sieben Stunden) in Anspruch. Die befragten Zivildienstleistenden waren durchschnittlich 7,7 Tage im Krankenstand.

Tabelle 14: Stundenverteilung von Zivildienstleistenden

	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
Anwesenheit	2.516	42,6 h	30	60	5,03
Krankenstand	2.084	7,65 Tage	0	23	6,92

Quelle: Erhebung ZDL 2024

Die Zivildienststeinrichtungen haben die Möglichkeit, mit den Zivildienstleistenden eine offizielle einvernehmliche Vereinbarung zu unterzeichnen, wenn deren berufliche Qualifikationen dies zulassen. Diese ermöglicht, dass Zivildienstleistende auch qualifizierte Arbeit ausführen. Knapp 1.300 der Befragten gaben an, eine solche qualifizierte Tätigkeit im Rahmen des Zivildienstes geleistet zu haben. Fast 41 % von ihnen haben, laut eigenen Angaben, hierfür keine offizielle Vereinbarung mit der Zivildienststeinrichtung getroffen.

Im Vergleich dazu gaben, wie im Kapitel 3.2 beschrieben, 26 % der befragten Einrichtungen an, mit Zivildienern eine Vereinbarung über einen qualifizierten Einsatz getroffen zu haben und rund vier Prozent setzten Zivildienstleistende auch ohne offizielle Vereinbarung für qualifizierte Arbeiten ein.

Rückblickend schätzt ein Großteil der Befragten, dass ein starker Bedarf an Zivildienstleistenden in den Einrichtungen besteht. 72,3 % sind zudem der Meinung, dass die Einrichtungen ihre Leistungen schlecht bis sehr schlecht ohne Zivildienner erbringen können. Auch seitens der Zivildienststeinrichtungen wird es als tendenziell schwer eingestuft, den Wegfall der Zivildienner zu kompensieren. (siehe Kapitel 3.2).

4.2.4 Finanzielle Aspekte des Zivildienstes

Während des Zivildienstes erhalten alle Zivildienner eine Grundvergütung sowie abhängig von der jeweiligen Dienststelle bzw. Tätigkeiten Verpflegungsgeld oder Naturalverpflegung, Unterkunft, Dienstkleidung sowie andere Kostenersätze. Wie der Tabelle 15 zu entnehmen ist, erhielten die Zivildienner im Jahr 2023 durchschnittlich 817,5 Euro monatlich an Grundversorgung und Kostenersatz. Dieser Betrag lag 2019 bei rund 640 Euro monatlich und damit deutlich unter dem Wert von 2023. Die deutliche Erhöhung ist vor allem auf die gestiegene Grundvergütung von 339 Euro im Jahr 2019 auf 536,10 Euro im Jahr 2023 zurückzuführen.

Tabelle 15: Gesamtbetrag der Einnahmen pro Monat

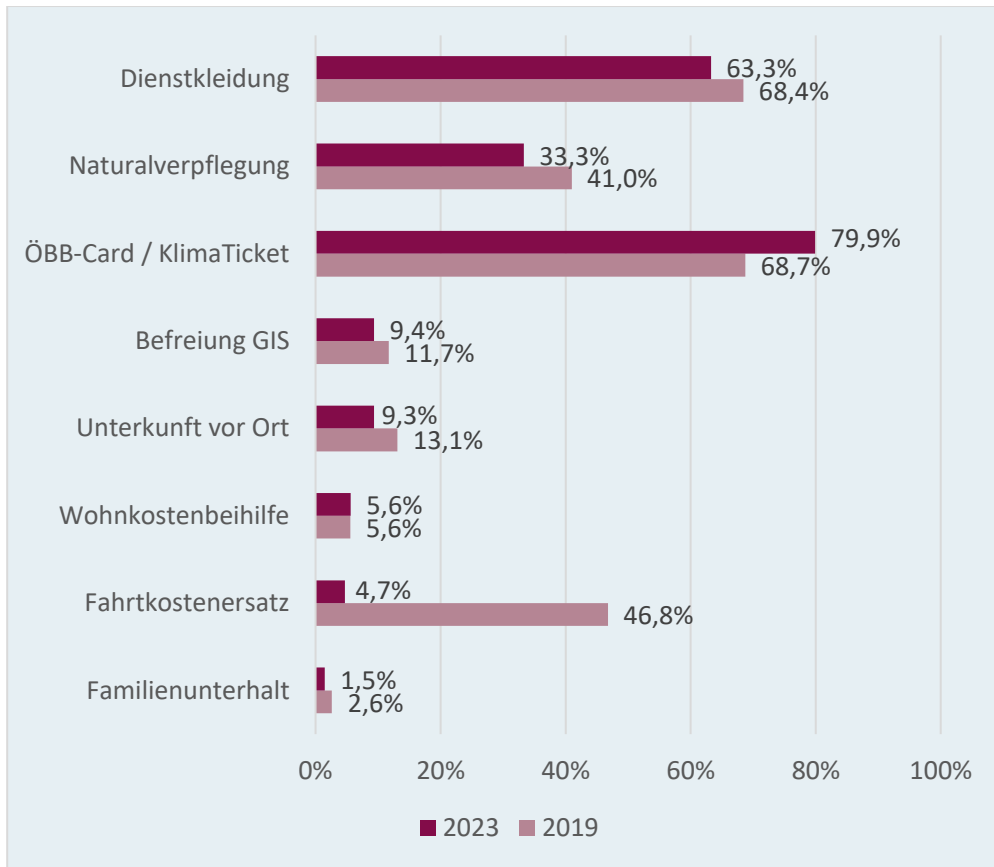
	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
Gesamtbetrag/Monat (€)	1938	817,5	540,0	1300,0	118,25

Quelle: Erhebung ZDL 2024

Vereinzelt gaben Befragte unplausibel hohe bzw. niedrige Werte ihrer monatlichen Einnahmen an. Um Verzerrungen zu vermeiden, wurden alle Werte unter dem Grundvergütungsbetrag von 536,10 Euro sowie über dem plausiblen Maximalbetrag von 1.300 Euro nicht berücksichtigt (siehe Minimum und Maximum).

63 % der Zivildienstler haben Dienstkleidung von ihrer Zivildienststelle erhalten und 33 % wurden mittels Naturalverpflegung versorgt. 80 % der Befragten haben die Möglichkeit genutzt und ein KlimaTicket Ö Zivildienst beantragt. Weiters zeigt ein Vergleich zur Vorgängerstudie, dass 2023 weniger Zivildienstler einen Fahrtkostenersatz erhalten, eine Unterkunft vor Ort zur Verfügung gestellt bekommen, Familienunterhalt bezogen oder die Befreiung von den GIS-Gebühren beantragt haben. Wohnkostenbeihilfe bezogen in beiden Jahren gleich viele Zivildienstler (siehe Abbildung 17).

Abbildung 17: Beihilfen und Vergünstigungen



Quelle: Erhebung ZDL 2024

In der folgenden Tabelle 16 ist die Spannweite sowie die durchschnittliche Höhe der bezogenen Beihilfen je Bezieher und Monat (in Euro) enthalten. Im Durchschnitt erhielten sie monatlich 62,71 Euro an Fahrtkostenersatz, 393,11 Euro Wohnkostenbeihilfe und 504,76 Euro Familienunterhalt.

Tabelle 16: Beihilfen für Zivildienstleistende

	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
Fahrtkosten/Monat (€)	88	62,71	3,00	365,00	30,88
Wohnkosten/Monat (€)	114	393,11	16,00	750,00	130,09
Familienunterhalt/Monat (€)	24	504,76	100,00	1.215,00	256,46

Quelle: Erhebung ZDL 2024

Den Angaben der Zivildienster zufolge konnten bei knapp 80 % die Grundvergütung sowie der allfällige Kostenersatz ihre Lebenserhaltungskosten decken. Den verbleibenden 23,4 % fehlten insgesamt durchschnittlich 640,9 Euro pro Monat, um wesentliche Lebenserhaltungskosten zu decken (siehe Tabelle 17).

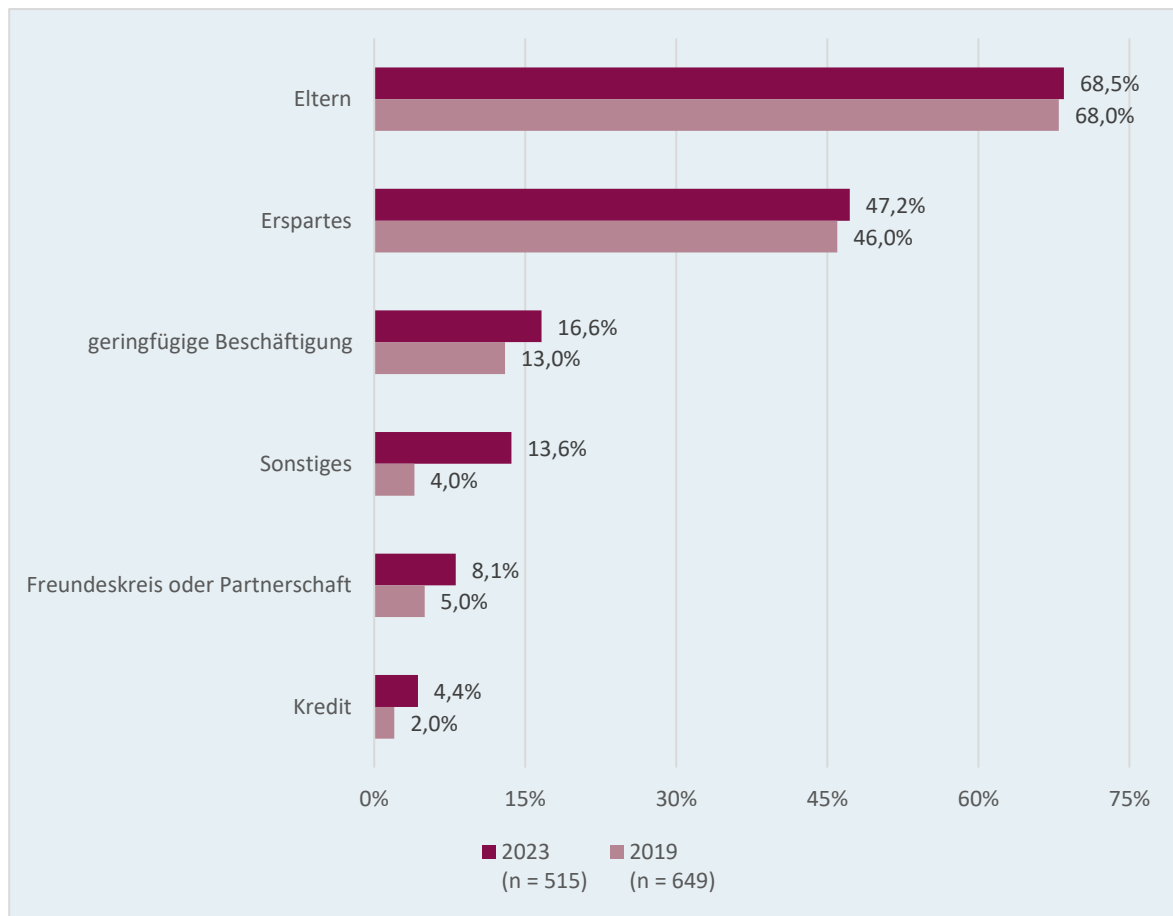
Tabelle 17: Fehlender Betrag zur Deckung der Lebensunterhaltungskosten

	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
insgesamt/Monat (€)	355	1169,73	7,00	2400,00	618,25

Quelle: Erhebung ZDL 2024

Die Fehlbeträge zu den Lebenserhaltungskosten wurden wiederum auf unterschiedliche Arten gedeckt. Gemäß den Angaben der befragten Zivildienster wurden diese zu 68,5 % von den Eltern gedeckt. Rund 47 % der Fehlbeträge wurden durch das eigene Ersparte sowie 16,6 % durch eine geringfügige Beschäftigung und rund 4 % durch einen Kredit finanziert. Weitere acht Prozent der Kosten wurden von Personen aus dem Freundeskreis oder aus der Partnerschaft übernommen (siehe Abbildung 18). Der Vergleich zum Jahr 2019 zeigt, dass die Eltern und das eigene Ersparte immer noch die wichtigsten Quellen zur Deckung der Fehlbeträge der Lebenserhaltungskosten darstellen.

Abbildung 18: Deckung der fehlenden Beträge zur Deckung der Lebensunterhaltungskosten



Quelle: Erhebung ZDL 2024

4.3 Zufriedenheit mit der Zivildiensttätigkeit und den Zivildiensteinrichtung

Die Abfrage der Zufriedenheit erfolgte auf zweierlei Wegen. Zum einen sollten mittels einer fünfteiligen Skala nach dem Schulnotensystem (1 = sehr gut bis 5 = sehr schlecht) die zentralen Aspekte der Zivildiensttätigkeit wie Arbeitsklima, Einschulung, Dienstzeiten etc. innerhalb der Einrichtung bewertet werden. Zum anderen wurde die Zustimmung von vorgegebenen Aussagen zur Tätigkeit und Zusammenarbeit abgefragt.

Beim ersteren wurde die Zivildiensttätigkeit im Durchschnitt mit gut (2,1) bewertet, genau wie die einzelnen Aspekte Arbeitsklima (2,1), die Art der Einschulung (2,1) sowie der wertschätzende Umgang im Team (2,1). Etwas besser wurden die Ausstattung des

Arbeitsplatzes bzw. der Zivildienststelle (2,0) sowie die Einbettung des Zivildienstes innerhalb der Organisation (2,0) bewertet. Die Sinnhaftigkeit des Dienstes wurde am besten eingestuft (1,8), dahingegen wurden die Verpflegungsqualität (2,3), die Dienstzeiten (2,4) und die Aufgabenverteilung (2,5) etwas unterdurchschnittlich beurteilt.

Der Vergleich mit den Zufriedenheitswerten im Jahr 2019 zeigt kaum Unterschiede, wie in Tabelle 18 dargestellt. Die Zivildienstleistenden zeigten sich im Jahr 2023 etwas unzufriedener damit, wie gut die Organisation auf Zivildienstleistende vorbereitet war. Hier fiel die durchschnittliche Note von einer 1,7 auf eine 2,0. Marginal schlechter bewertet wurde auch die Art der Einschulung. Zufriedener hingegen zeigten sich die Zivildienstleistenden im Jahr 2023 mit dem Umgang im Team, den sie etwas wertschätzender wahrgenommen haben als die Zivildienstleistenden im Jahr 2019. Darüber hinaus bewerteten die Befragten auch die Sinnhaftigkeit des Dienstes 2023 besser als 2019.

Tabelle 18: Zufriedenheit der Zivildienstleistenden: Vergleich 2019 – 2023

Zufriedenheit der Zivildienstleistenden mit Zivildienstleistung und Zivildienst			
	2019 (n = 1900 bis 2199)	2023 (n = 1955 bis 2376)	p-Wert
Arbeitsklima	2,1	2,1	
Art der Einschulung	2,0	2,1	***p < 0,01
Ausstattung der Zivildienststelle	2,0	2,0	
Dienstzeiten	2,4	2,4	
Aufgabenverteilung	2,5	2,5	
Wertschätzender Umgang im Team	2,2	2,1	***p < 0,01
Sinnhaftigkeit des Dienstes	1,9	1,8	***p < 0,01
Verpflegungsqualität	2,3	2,3	
Organisation war gut vorbereitet	1,7	2,0	***p < 0,01

Quelle: Erhebung ZDL 2024

Im Hinblick auf die Zusammenarbeit gaben fast 58 % der Befragten (1.223) an, **durch ihre direkt vorgesetzten Personen (eher) ausreichend unterstützt** worden zu sein. Etwas mehr als 40 % der Befragten (895 Personen) hätten sich mehr Unterstützung gewünscht.

Die Tätigkeit an sich war für die Hälfte der Befragten (1.066 Personen) **körperlich** (eher) **belastend** und für etwas weniger als ein Drittel der Befragten (609 Personen) auch (eher) **psychisch belastend**.

Für einige war der Zivildienst auch zeitlich fordernd. So gaben 44,9 % der Befragten (960 Personen) an, **wenig Zeit** gehabt zu haben, **andere Freundschaften außerhalb des Zivildienstes zu pflegen** oder und **etwas weniger als die Hälfte hatte keine (zeitlichen oder psychischen) Kapazitäten, sich außerhalb des Zivildienstes noch freiwillig zu engagieren**.

Alles in allem aber **empfanden über 86 %** (1.836 Personen) der Befragten (eher) **keine Überforderung bei der Ausübung ihres Dienstes**.

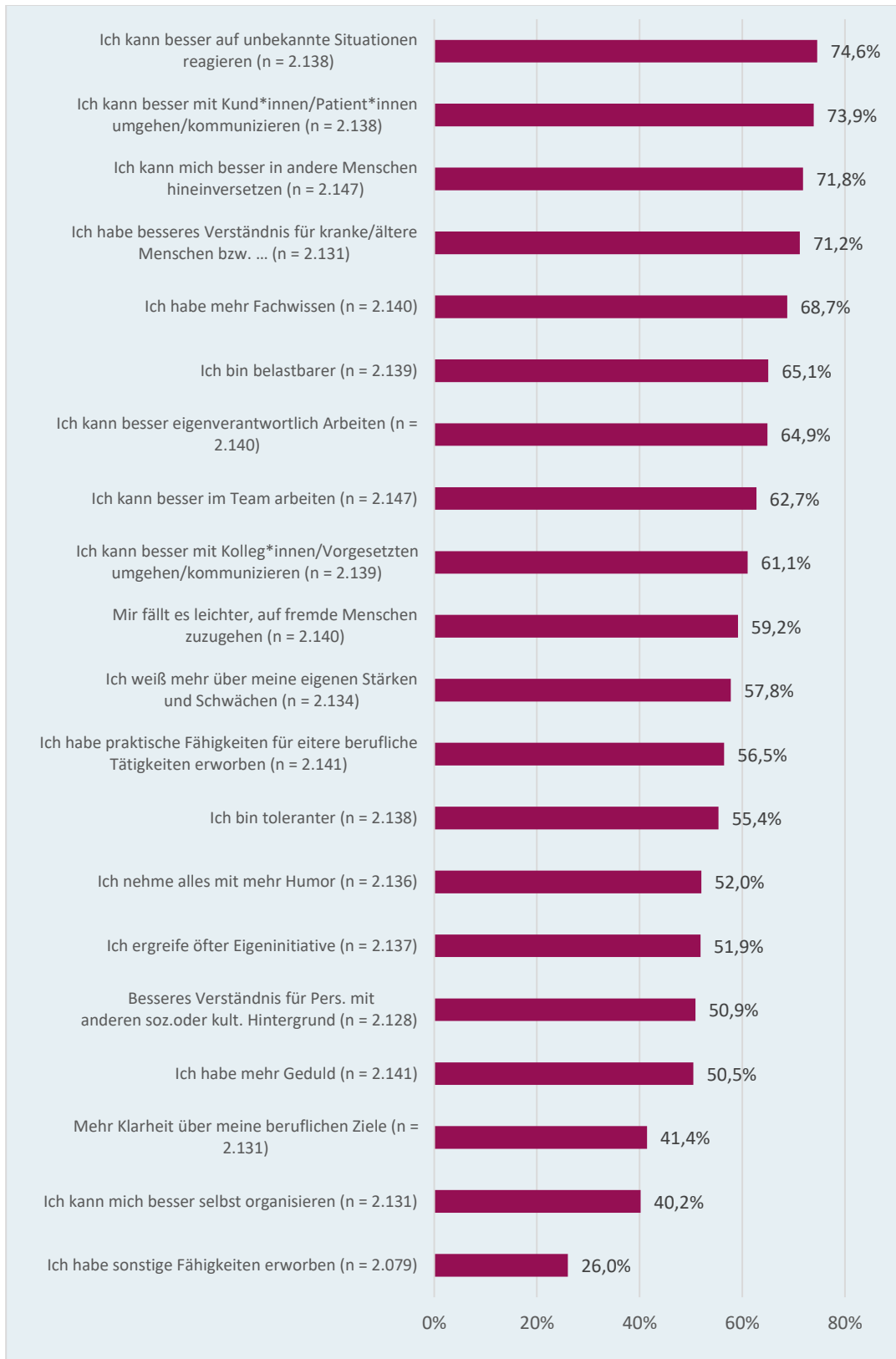
Rund 60 % der Befragten (1.291 Personen) hatten während ihres Dienstes (eher) das Gefühl, einen **wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten**. Weniger als 40 % der Befragten (841 Personen) haben diese Wichtigkeit (eher) nicht erkennen können.

Mehr als die Hälfte (55,3 %) der Zivildienstleistenden (1.177 Personen) hat während des Zivildienstes **Freundschaften geknüpft**, die heute noch (eher) bestehen.

4.4 Erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen

Die vielfältigen Tätigkeitsbereiche im Rahmen des Zivildienstes können zu einem Erwerb von neuen Fähigkeiten und Kompetenzen führen bzw. diese noch mehr ausbauen. Die Befragung 2023 hat eine solche Steigerung der sozialen und professionellen Kompetenzen der Zivildienstler aufgezeigt. Eine genaue Verteilung der Auswirkungen des Zivildienstes insbesondere in Bezug auf persönliche Fähigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse ist der nachfolgenden Abbildung 19 zu entnehmen.

Abbildung 19: Erworbene Kompetenzen von Zivildienstleistenden



Quelle: Erhebung ZDL 2024

Insgesamt trug der Zivildienst bei einem Großteil der Befragten zu einer gesteigerten Resilienz bei. Darauf lassen folgende Indikatoren schließen: Eine gesteigerte Fähigkeit, auf unbekannte Situationen reagieren zu können (74,6 %), eine höhere Belastbarkeit (65,1 %), mehr Geduld (50,5 %) und die Fähigkeit, Situationen mit Humor zu begegnen (52,0 %). Andererseits wirkten auf 28,6 % der Befragten (609 Personen) die Tätigkeiten und Erfahrungen im Zivildienst (eher) psychisch belastend. 50,1 % (1.066 Personen) gaben zudem an, durch den Zivildienst auch körperlich belastet (gewesen) zu sein.

Neben mehr Fachwissen (68,7 %) kam es durch den Zivildienst allgemein zu einer verbesserten Sozialkompetenz, die neben den Zivildienern auch zukünftigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zugutekommt. Darüber hinaus haben die Zivildienner durch den Zivildienst schon ihre ersten beruflichen Erfahrungen gesammelt, das bei den zukünftigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu weniger Einschulungszeit und dadurch zu geringen Kosten führt. Einen Beitrag dazu leisteten in etwa eine bessere Teamfähigkeit (62,7 %), eine höhere Empathie (sich in andere Menschen hineinversetzen können, 71,8 %), ein besserer Umgang/Kommunikation mit der Kollegenschaft und Vorgesetzten (61,1 %) sowie mit Personen, die Dienstleistungen in Anspruch nehmen (73,9 %), mehr Toleranz (55,4 %), ein besseres Verständnis für Personen mit anderem sozialen und kulturellen Hintergrund (50,9 %), eine eigenverantwortliche (64,9 %) und selbstorganisierte (40,2 %) Arbeitsweise, Eigeninitiative (51,9 %) und mehr Offenheit gegenüber fremden Menschen (59,2 %).

Auf die offene Frage, welche sonstigen Kompetenzen die Zivildienner in ihrem Dienst erworben hatten, unterstrichen die einzelnen Zivildienner u.a., dass sie eine Krisenkompetenz aufgebaut haben (Stressresistenz, Umgang im Notfall). Sie konnten zudem ihre Arbeitsweise verbessern, insbesondere im Sinne von Zeitmanagement und Selbstorganisation. Zudem gaben einige Befragte an, ihr Wissen im Fachbereich der Einrichtung vertieft zu haben, beispielsweise zu den Themen medizinische Kenntnis, Sozialsystemwissen oder EDV-Kenntnisse. Viele Antworten beziehen sich auf soziale Kompetenzen wie den Umgang mit Zielgruppen wie Kindern, älteren oder kranken Menschen, Menschenkenntnis oder Kontaktfreude und Durchsetzungsvermögen. Einige stellten fest, dass sie zu besseren Autofahrern geworden sind oder Hausarbeits- und Haushaltstätigkeiten erlernt haben. Generell beschreiben die Befragten ein vielseitiges Bündel an Kompetenzerweiterungen: „Alles in allem [bekommt man] einen besseren Einblick in die Arbeitswelt“, wie es ein Zivildienner formuliert.

4.5 Veränderung der Einstellung der Zivildienstler

Der Zivildienst wirkt sich nicht nur auf die Fähigkeiten und Kompetenzen der Zivildienstleistenden aus, wie es im vorangegangenen Kapitel dargestellt wurde, sondern kann auch ihre Einstellungen beeinflussen und ihren Erfahrungshorizont erweitern. Wie in den Vorgängerstudien 2019 wurde auch 2023 nach möglichen Einstellungsänderungen durch den Zivildienst in folgenden Bereichen gefragt

- Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen sowie für Personen mit anderem sozialem oder kulturellem Hintergrund,
- Interesse an sozial- und gesellschaftspolitischen Fragen,
- Gefühl der besseren Integration in die Gesellschaft durch den Zivildienst,
- Klarheit über und Öffnung gegenüber neuer beruflicher Perspektiven
- Steigerung der Bereitschaft für zivilgesellschaftliches Engagement

Das **Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen** (z.B. pflegebedürftiger oder kranker Menschen bzw. Menschen mit Behinderung) hat sich durch den Zivildienst bei 65,7 % der Befragten (eher) verbessert. Für etwas weniger als die Hälfte (47,8 %) hat der Zivildienst **das Interesse an sozialen Fragen und Problemen** (eher) gestärkt. In beiden Fällen ist der Anteil im Vergleich zu 2019 jedoch um drei Prozentpunkte zurückgegangen.

Fast unverändert ist der Anteil jener geblieben, die angaben, dass durch ihre Erfahrungen beim Zivildienst ihre **Bereitschaft, ‚in einer Hilfsorganisation, wie meiner Zivildiensteinrichtung, freiwillig tätig zu sein‘**, (eher) gestiegen ist (767 Personen bzw. 36,2 %). Damit weicht dieser Wert kaum von der Erhebung 2019 (34,9 %) ab. Knapp die Hälfte der Befragten (990 Personen bzw. 46,7 %) verspürten (eher) keine gesteigerte Bereitschaft.

Anders verhält es sich beim **Einfluss des Zivildienstes auf die Ausbildungs- bzw. Berufswahl**. Während bei der Befragung im Jahr 2019 etwas mehr als 20 % der Zivildienstler angaben, hier (eher) einen Einfluss verspürt zu haben, waren es in der aktuellen Befragung 26,9 % der Zivildienstler (560 Befragte). Viele der Befragten (1.283 Personen bzw. 60,6 %) haben (eher) keinen Einfluss festgestellt, wobei sich dieser Wert kaum von der Erhebung 2019 unterscheidet (56,9 %).

Zudem haben rund 26 % der Befragten während des Zivildienstes **Kontakte geknüpft, die ihnen beruflich (eher) helfen**. Fast drei Viertel der Befragten (1.574 Personen bzw. 74,6 %) haben (eher) keine beruflich relevanten Kontakte knüpfen können.

Im Hinblick auf den **Einfluss der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen** während des Zivildienstes **auf das Verständnis für Geschlechtergerechtigkeit** bzw. auf die veränderten Vorstellungen **von Geschlechterrollen** zeigt ein Vergleich zwischen den Erhebungen 2019 und 2023 eine marginale Veränderung. So gaben in der aktuellen Erhebung 15,3 % bzw. 322 Personen an, dass ein Einfluss auf das **Verständnis für Geschlechtergerechtigkeit** (eher) festzustellen sei. Dieser Anteil fiel bei der Erhebung 2019 mit 13,7 % etwas geringer aus. Etwas mehr als ein Drittel (69,7 % bzw. 1473 Personen) gaben hingegen an, dass die Zusammenarbeit hier (eher) keinen Einfluss hatte. Dieser Anteil stieg im Vergleich zur Erhebung des Jahres 2019 (53,7 %) an. Ein Einfluss auf die **Vorstellungen von Geschlechterrollen** wurde von einem Anteil von 8,0 % bzw. 170 Personen (eher) bestätigt, wobei dieser Wert bei der Erhebung 2019 mit 10,5 % marginal höher ausfiel. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (56,4 %) sahen hingegen (eher) keinen solchen Einfluss. Dieser Anteil veränderte sich im Vergleich zu 2019 (57,7 %) kaum.

4.6 Ehrenamtliche Tätigkeit

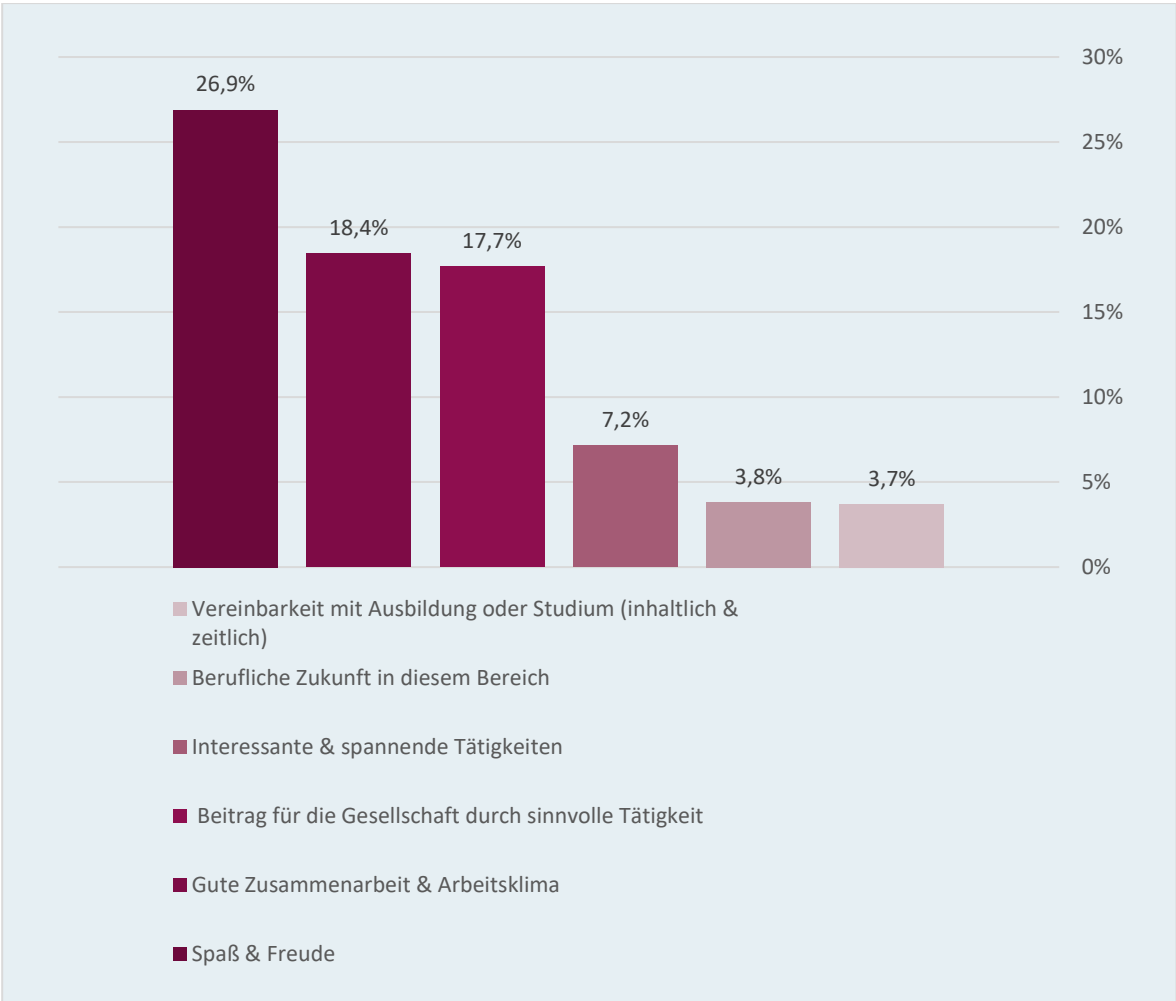
Wie bereits dargestellt, entfaltet der Zivildienst vielfältige Wirkungen auf die Zivildienstler und sie gewinnen einen ersten Einblick in den vielfältigen Arbeitsbereich von Nonprofit-Organisationen. Bei 36,2 % der Befragten haben diese Erfahrungen beim Zivildienst die Bereitschaft gesteigert, in der Zivildiensteinrichtung oder anderen Hilfsorganisationen über den Zivildienst hinaus ehrenamtlich tätig zu sein. Tatsächlich weiterhin in der Zivildiensteinrichtung tätig blieb etwa ein Drittel der Befragten, rund 24 % als ehrenamtliche Mitarbeiter und sechs Prozent als hauptamtliche Mitarbeiter. Der Vergleich zwischen als teiltauglich und tauglich eingestuften Befragten zeigt, dass Teiltaugliche signifikant seltener als Ehrenamtliche ihrer Einrichtung erhalten blieben (18,0 % zu 24,9 %), jedoch signifikant häufiger als Hauptamtliche (9,2 % zu 6,0 %).

Insgesamt stieg der Anteil während der vergangenen vier Jahre in beiden Bereichen um zwei bis drei Prozentpunkte an. Bei der Erhebung 2019 gaben noch 22 % an, der Einrichtung als Ehrenamtliche und drei Prozent als Hauptamtliche erhalten zu bleiben.

Die Angaben der Zivildienstler im Jahr 2023 decken sich in etwa mit den Angaben der Zivildienststellenrichtungen. Diese schätzten den Anteil der als hauptamtliche Mitarbeiter weiterhin in der Einrichtung tätigen Zivildienstler mit knapp neun Prozent und jenen der als Ehrenamtliche weiterhin tätigen Personen mit knapp 32 % ein (siehe Kapitel 0).

Nachfolgend finden sich in Abbildung 20 Gründe von 781 Befragten, weshalb sie weiterhin in ihrer Zivildienstorganisation tätig bleiben:

Abbildung 20: Gründe für Fortführen der Tätigkeit in ehemaliger Zivildienstorganisation

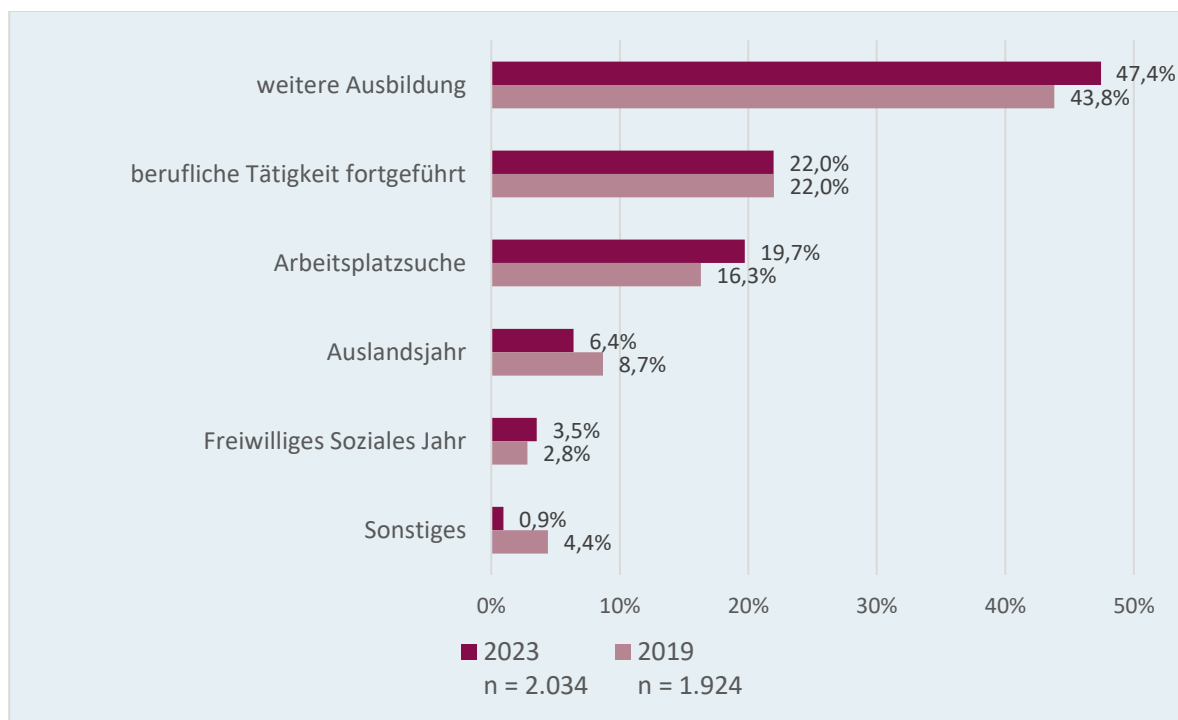


Quelle: Erhebung ZDL 2024

4.7 Alternativszenarien bei Nicht-Ableistung des Zivildienstes

Die Zivildienstler erhielten die Frage, was sie anstelle des Zivildienstes gemacht hätten, wenn sie diesen nicht hätten leisten müssen. Der größte Teil der Befragten (47,4 %) hätte demnach eine Ausbildung begonnen, etwa akademisch oder berufsbildend. 22,0 % hätten eine bereits begonnene berufliche Tätigkeit fortgeführt und 19,7 % sich einen Arbeitsplatz gesucht. Andere hätten ein Auslandsjahr (6,4 %) oder ein Freiwilliges Soziales Jahr (3,5 %) angestrebt. Abbildung 21 zeigt die Verteilung der verschiedenen Alternativen zum Zivildienst und die entsprechenden Werte der Erhebung 2019. Der Jahresvergleich zeigt, dass die Alternativen zum Zivildienst weitgehend gleich verteilt bleiben. Allerdings hätten sich 2023 im Falle einer Nicht-Ableistung des Zivildienstes etwas mehr Personen der Arbeitsplatzsuche und etwas weniger Personen dem Auslandsjahr gewidmet als 2019.

Abbildung 21: Alternativen anstelle des Zivildienstes



Quelle: Erhebung ZDL 2024

Nachfolgend werden die unterschiedlichen Alternativen näher ausgeführt, die für die weiterführenden ökonomischen Berechnungen relevant sind, die im Endbericht zum Tragen kommen. Die Ergebnisse bieten einen vertiefenden Einblick auf die in der Abbildung 21 dargestellten Aussagen der Befragten, was sie getan hätten, gäbe es den Zivildienst nicht.

Alternativszenario A: weiterführende Ausbildung

Der Großteil (91 %) jener, die sich für eine weitere Ausbildung entschieden hätten, hätten diese an einer Fachhochschule bzw. Universität absolviert.

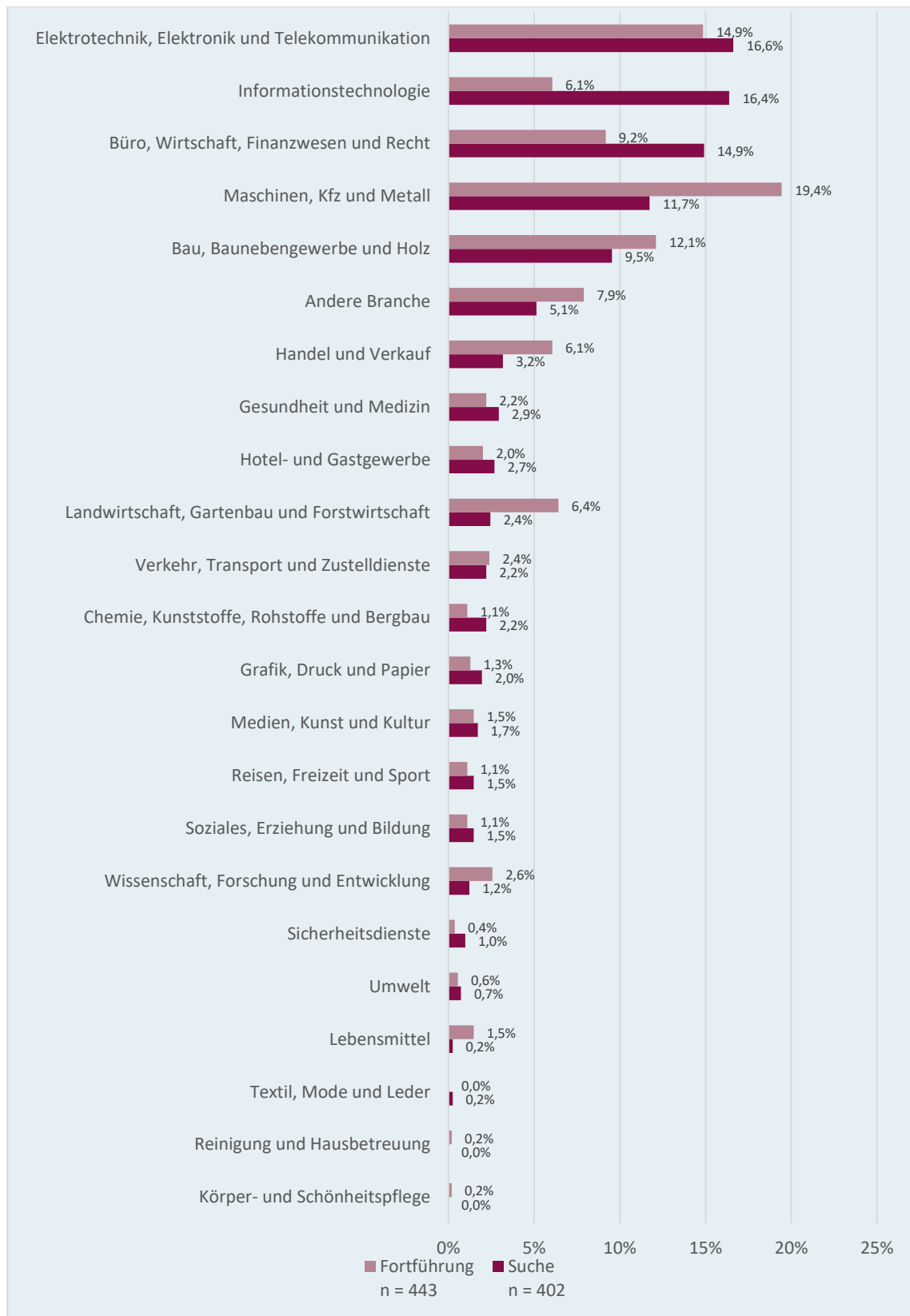
Alternativszenario B: bereits begonnene berufliche Tätigkeit fortführen

Diejenigen, die ihre berufliche Tätigkeit fortgeführt hätten, sofern sie keinen Zivildienst ableisten hätten müssen, wären vor allem in den Branchen 'Maschinen, KFZ und Metall', 'Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation' und 'Bau, Baunebengewerbe und Holz' tätig bzw. hätten dementsprechend in diesen Branchen ihren Beruf weitergeführt. Die weiteren Branchen und ihre Anteile sind der Abbildung 22 zu entnehmen.

Alternativszenario C: Arbeitsplatzsuche

Jene Zivildienstler, die im Alternativszenario auf Arbeitsplatzsuche gegangen wären, hätten den Angaben nach vor allem in den Branchen 'Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation' (16,6 %) und 'Informationstechnologie' (16,4 %) eine Beschäftigung gesucht. Die weiteren Branchen und ihre Anteile sind der Abbildung 22 zu entnehmen.

Abbildung 22: Branchen für Arbeitsplatzsuche bzw. Fortführung der beruflichen Tätigkeit



Quelle: Erhebung ZDL 2024

Alternativszenario D: Auslandsjahr

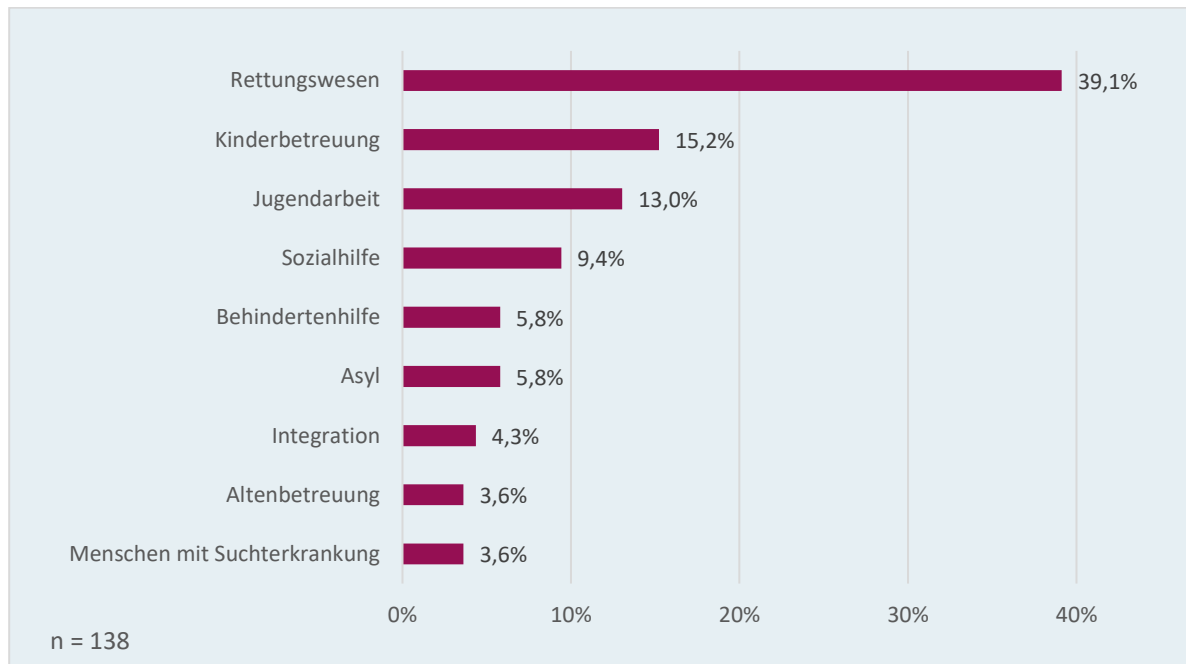
Für lediglich 6,4 % der Befragten (130 Personen) wäre ein Auslandsjahr eine mögliche Alternative zum Zivildienst.

Alternativszenario E: Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)

Ein Freiwilliges Soziales Jahr zu absolvieren, gäbe es den Zivildienst nicht, könnten sich nur 3,5 % Zivildienstler vorstellen.

Dabei wäre für den Großteil von ihnen eine Tätigkeit im ‚Rettungswesen‘ am attraktivsten, gefolgt von den Bereichen ‚Kinderbetreuung‘, und ‚Jugendarbeit‘. Abbildung 23 zeigt alle Bereiche, in welchen die befragten Personen das FSJ absolvieren würden.

Abbildung 23: Bereiche für ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)



Quelle: Erhebung ZDL 2024

Alternativszenario F: Sonstige

Zum Zeitpunkt der Befragung konnten sich 4,9 % (99 Personen) der befragten Zivildienstler zu keiner der vorgegeben Antwortmöglichkeiten zuordnen und wählten ‚Sonstiges‘. Nach

Durchsicht der offenen Antworten, konnten 76 Antworten zu ‚eine weitere Ausbildung absolviert‘ und vier Antworten zu der Kategorie ‚Berufliche Tätigkeit fortgeführt‘ zusammengefasst werden. Damit verblieben lediglich 0,9 % (19 Personen), die sonstigen Tätigkeiten wie Reisen oder einen Dienst beim Bundesheer als Alternative zum Zivildienst angegeben haben.

4.8 Anmerkungen der Zivildienstler

Die befragten Zivildienstler hatten die Möglichkeit, ihre persönlichen Erfahrungen, ihre Meinung sowie allgemeine Anmerkungen zu ihrem absolvierten Zivildienst zu machen. Aus den offenen Antworten konnten 560 Kommentare auf weitere Unterkategorien abgeleitet werden.

Rund 16 % der offenen Kommentare bezog sich auf finanzielle Aspekte des Zivildienstes. Hier wurde insbesondere die niedrige Entlohnung kritisiert, die mitunter zu prekären Lebensumständen führe. Oft ging dies in den Anmerkungen einher mit einem sehr hohem Arbeitspensum und vielen Überstunden, welche die Zivildienstleistenden nicht ausgezahlt bekommen. Insbesondere Zivildienstler, welche zuvor eine Ausbildung abgeschlossen haben, wurde ein großer Unterschied des Lebensunterhaltes bemängelt. Knapp neun Prozent lobten in den offenen Anmerkungen die Tätigkeit im Rahmen des Zivildienstes und beschreiben diese als sinnvoll und interessant und den Zivildienst als eine „lehrreiche Zeit“. Einige der Zivildienstler stellten auch eine Persönlichkeitsentwicklung bei sich fest. Für rund sieben Prozent, die eine offene Anmerkung angegeben haben, war der Zivildienst eine psychische Belastung und Stress. Gründe hierfür waren beispielsweise das hohe Stundenmaß und Arbeitspensum, Probleme mit der Zivildiensteinrichtung als auch der Umgang mit Krankheiten und dem Tod, auf den nicht jeder vorbereitet war. Mehrere Zivildienstleistende gaben an, aufgrund der psychischen Belastungen professionelle Hilfe während oder nach ihrem Zivildienst in Form von Therapie in Anspruch genommen zu haben.

Mehr als zehn Prozent der Zivildienstler gaben an, dass sie sich mehr Respekt und Wertschätzung wünschen, insbesondere durch das Personal in den Zivildiensteinrichtungen. Zudem nehmen sie auch ein falsches Bild der Zivildienstler in der Gesellschaft wahr: „Ebenso wird die Rolle des Zivildienstlers immer noch teilweise als faul und feig in der Gesellschaft verstanden, nur weil man nicht zum Heer geht.“ Insgesamt wird in den Anmerkungen mangelnder Respekt, fehlende Wertschätzung bis hin zu sehr schlechter

Behandlung, Mobbing und mögliche Gesetzeswidrigkeiten, wie das Ausführen von Arbeiten, für die die Zivildienstleistenden nicht qualifiziert sind und welche sie von Rechtswegen nicht durchführen dürften, als negativ angemerkt.

Etwa neun Prozent der Befragten merkten ebenso an, dass der Zivildienst und die Wehrpflicht ebenfalls für Frauen und teilweise Untaugliche verpflichtend sein sollte: „Zivildienst sollte entweder für alle Geschlechter verpflichtend sein oder für gar keine. [...] ausschließlich Männer zum Zivildienst zu verpflichten, ergibt in einem Zeitalter von Gleichberechtigung für mich keinen Sinn.“ Sieben Prozent der Befragten sprachen sich für eine Abschaffung des Zivil- und Wehrdienstes aus und wünschen sich stattdessen, dass der Wehr- und Zivildienst freiwillig ist und die Zwangsverpflichtung aufgehoben wird: „[...] Als aufgeklärte Gesellschaft könnte man vielleicht auf die Idee kommen, dass mit Freiwilligkeit mehr erreicht werden könnte. Ich sage dies auch und gerade in Anbetracht der insgesamt positiven Erfahrungen, die ich mit meinem Zivildienst gemacht habe.“

Die Rahmenbedingungen der Zivildienstleistenden wurden von rund fünf Prozent der Befragten angesprochen. Dazu zählen Probleme bei der Stellung der jungen Männer, sowie Probleme im Kontakt mit der Zivildienstserviceagentur (ZISA). Beispielsweise gab es Probleme, sodass ein Zivildienstler zugewiesen wurde, obwohl er bereits eine Wunscheinrichtung hatte.

Ein geringer Prozentsatz der Anmerkungen konnte der Kategorie ‚Sonstiges‘ zugeordnet werden. Dazu gehören unterschiedliche Anmerkungen, wie dass der Zivildienst dem Heer gegenüber bevorzugt wird, es mehr Möglichkeiten in Bezug auf Ausbildungen während des Zivildienstes geben sollte als auch nicht-thematische Kommentare von einigen Zivildienstleistenden.

4.9 Resümee

Das Gros der befragten Zivildienstleistenden war zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 20 und 21 Jahre alt (73,8%). 70% hatten vor ihrem Zivildienstantritt einen Abschluss auf Maturaniveau, gefolgt von 20% mit einem Lehrabschluss. Etwas mehr als ein Prozent konnten bereits einen universitären Abschluss vorweisen. Seit 2021 ist der Zivildienst auch für Personen zugänglich, die als teiltauglich eingestuft wurden. Mit 359 Personen liegt der Anteil dieser Personengruppe an den Befragten bei 13%. Insgesamt zeigen die Vergleichsergebnisse nur marginale Unterschiede zwischen den als teiltauglich eingestuften Zivildienstleistenden.

Der Hauptgrund, sich für den Zivildienst zu entscheiden, lag für knapp drei Viertel der Befragten (72,7 %) in der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit sowie dem Nutzen des Zivildienstes. Daneben waren die Nähe zum Wohnort (30,6 %), die Ausbildung während des Zivildienstes (28,8 %), die Ablehnung von Waffengewalt (26,3 %) sowie das bessere Image des Zivildienstes im Vergleich zum Wehrdienst (26,1 %) wesentliche Auswahlkriterien für den Zivildienst.

Der größte Teil der Zivildienstler war in Einrichtungen aus dem Bereich ‚Rettungswesen‘ (40,4 %) tätig. Mit großem Abstand dahinter haben 13,7 % Befragte in Einrichtungen aus dem Bereich ‚Behindertenhilfe‘ und 12,3 % in Einrichtungen aus dem Bereich ‚Altenbetreuung‘ ihren Zivildienst absolviert.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Zivildienstler betrug 42,6 Stunden, wovon im Durchschnitt 71,2 %, also 30 Stunden, für reine Leistungserbringung gemäß dem Einsatzbereich der Einrichtung aufgebracht wurden. Die restlichen Stunden umfassten Ausbildungen und Einschulungen, Pausen und Leerlaufzeiten.

Die Zivildienstler erhielten im Durchschnitt 817,50 Euro im Monat. Dies ist aufgrund der Erhöhung der Grundvergütung deutlich höher als im Jahr 2019, dennoch konnte knapp ein Drittel (23,4 %) mit diesem Betrag die Lebenshaltungskosten nicht decken. Der durchschnittliche Fehlbetrag in der Höhe von 640,90 Euro im Monat wurde durchschnittlich zum Großteil (68,5 %) von den Eltern gedeckt. Zudem spielte das eigene Ersparte der Zivildienstler bei der Deckung des Fehlbetrages bei einem Mittelwert von 47 % eine große Rolle.

Generell waren die befragten Zivildienstler mit ihrer Zivildienstereinrichtung zufrieden. Insbesondere die Sinnhaftigkeit des Dienstes in der Zivildienstereinrichtung bewerteten die Befragten positiv. Auch anderen Aspekten wie der Ausstattung der Einrichtung, der Einbettung des Zivildienstes innerhalb der Organisation, der Art der Einschulung und dem Arbeitsklima gaben die Befragten durchschnittlich gute Schulnoten. Im Vergleich zu 2019 waren die Einrichtungen gemäß dem Angaben der Zivildienstler weniger gut auf sie vorbereitet, was sich in einer etwas schlechteren Benotung widerspiegelt. Andere Aspekte, insbesondere der Umgang im Team, verbesserten sich hingegen.

Die Tätigkeit während des Zivildienstes entfaltet nicht nur positive Wirkungen auf das Umfeld, wie die Einrichtungen bzw. die leistungsbeziehenden Personen, sondern auch auf die Leistenden selbst. Bei mehr als der Hälfte der Befragten kam es zu einer Steigerung der

Resilienz. So berichteten Befragte von einer gesteigerten Fähigkeit, auf unbekanntere Situationen zu reagieren (74,6 %) und einer höheren Belastbarkeit (65,1 %). Zudem gaben sie an, dass der Zivildienst ihre sozialen Kompetenzen wie Teamfähigkeit (62,7 %) und Empathie (71,8 %) gesteigert hat. Darüber hinaus führte die Tätigkeit bei den Zivildienstleistenden zu einer Aneignung von Fachwissen und einem besseren Verständnis für die Belange benachteiligter Gruppen.

Bei einigen wurde auch die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement nach dem Zivildienst erhöht. Gemäß den Erhebungsdaten bleiben 24 % der Befragten auch nach dem Ableisten des Zivildienstes weiterhin in der Einrichtung als ehrenamtliche sowie sechs Prozent als hauptamtliche Mitarbeiter tätig. Damit steigert sich der Anteil derjenigen, die der Einrichtung über den Zivildienst hinaus erhalten bleiben sowohl in der ehrenamtlichen (+2 %) als auch in der hauptamtlichen Tätigkeit (+3 %). Mögliche Erklärungen hierfür sind, dass der Arbeitskräftemangel den Qualifikationsanspruch der Zivildienstleistungen gegenüber hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern senkt oder generell aufgrund vermehrter Pensionierungen bzw. erhöhter Fluktuation mehr hauptberufliche Mitarbeiter*innen gesucht werden. Beides könnte den Zugang zu einer hauptamtlichen Beschäftigung für Zivildienstler erleichtert haben.

Würde es Zivildienst nicht geben, würde im sogenannten Alternativszenario der Großteil der befragten Zivildienstler eine berufliche oder akademische Ausbildung absolvieren (47,4 %). Die Fortführung einer vor dem Zivildienst begonnenen beruflichen Tätigkeit bzw. die Suche nach einer neuen Tätigkeit wäre für knapp 42 % (22,0 % bzw. 19,7 %) eine denkbare Alternative. Ein Auslandsjahr oder die Absolvierung eines Freiwilligen Sozialen Jahres wäre für nur insgesamt knapp zehn Prozent eine Option, sollte es den Zivildienst nicht mehr geben.

5 Exkurs Zivildienener im Gesundheits- und Sozialbereich

5.1 Hintergrund und methodisches Vorgehen

Angesichts des aktuellen Personalmangels im Gesundheits- und Sozialbereich wurde entschieden, im Rahmen der Studie einen genaueren Blick auf diesen Bereich zu legen und zu analysieren, ob zum einen die Organisationen in diesem Bereich durch Zivildienstleistende entlastet werden können und ob zum anderen der Zivildienst gegebenenfalls auch die Berufswahl der Zivildienstleistenden dahingehend beeinflusst, dass diese eher einen Beruf in diesem Bereich in Erwägung ziehen. Im Rahmen dieses Kapitels sollen demnach die Forschungsfragen 3 und 4 (siehe Kapitel 1.2) näher beleuchtet werden:

Forschungsfrage 3: „Inwieweit haben die Wirkungen des Zivildienstes und die erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen insbesondere im Sozial- und Gesundheitsbereich einen Einfluss auf die zukünftige Ausbildungs- und Berufswahl der Zivildienstleistenden?“

Forschungsfrage 4: „Inwieweit kann der Zivildienst in seiner jetzigen Form einen Beitrag zur Bewältigung des Pflegebedarfs bzw. des Personalmangels im Sozial- und Gesundheitsbereich leisten?“

Zur Beantwortung dieser Fragen wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt. In Summe wurden insgesamt sechzehn Interviews geführt, zehn davon mit Vertreterinnen und Vertretern von Zivildiensteinrichtungen und weitere sechs mit ehemaligen Zivildienstleistenden.

Die Zivildiensteinrichtungen im Gesundheits- und Sozialbereich wurden von der Zivildienstserviceagentur kontaktiert und gebeten, ein Mail mit Kontaktdaten an das Forschungsteam der WU zu schicken, wenn sie bereit waren, an einem Interview teilzunehmen. Insgesamt haben sich rund 30 Einrichtungen gemeldet, aus denen zehn ausgewählt wurden. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, die Einrichtungen differenziert im Hinblick auf die Parameter wie Bundesland, Tätigkeitsbereich als auch Größe auszuwählen. Die leitfadengestützten Interviews fanden telefonisch oder online statt.

Die zehn Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialbereich umfassten Krankenhäuser, Alten- und Pflegeheime und große Organisationen mit mehreren Tätigkeitsfeldern. Jede der Einrichtungen bietet Leistungen beispielsweise im Pflegebereich, in der Krankenpflege oder auch in Wohneinrichtungen an. Je nach Größe der Einrichtung unterscheidet sich die Anzahl der beschäftigten Zivildienstler von nur einem bis hin zu fast 200 Zivildienstleistenden, welche dann in unterschiedlichen Bereichen der Einrichtung tätig sind. Die meisten der Zivildienstleistungen gaben an, dass sie größtenteils nur Wunschkandidaten annehmen, die sich gezielt bewerben und nur selten von der ZISA zugewiesene Zivildienstler beschäftigen. Jedoch gab es eine Zivildienstleistung, konkret ein Alten- und Pflegeheim, welches angab, mittlerweile größtenteils zugewiesene Zivildienstler zu bekommen.

Die Vorgehensweise bei der Kontaktaufnahme mit den ehemaligen Zivildienstleistenden war ähnlich jener bei den Einrichtungen. Zivildienstler, die im Jahr 2023 ihren Zivildienst absolvierten, wurden von der Zivildienstagentur angeschrieben und gebeten, ihre Kontaktdaten per Online-Link zur Verfügung zu stellen, wenn sie sich bereit erklärten, ein Interview zu führen. Aus rund 220 übermittelten Kontaktdaten wurden Personen zufällig ausgewählt und kontaktiert. Die teilstrukturierten Interviews fanden telefonisch statt.

Zwei der befragten Zivildienstler waren in stationären Alten und Pflegeeinrichtungen, einer im mobilen Bereich, zwei als Sanitäter und einer in einem Kindergarten tätig. Alle sechs befragten ehemaligen Zivildienstleistenden gaben an, dass sie in ihrer Wunscheinrichtung eingesetzt waren.

Es muss kritisch angemerkt werden, dass die freiwillige Bereitstellung der Kontaktdaten eventuell dazu geführt haben könnte, dass sich vor allem Personen meldeten, die dem Zivildienst eher positiv gegenüberstehen. Die gewählte Vorgehensweise war allerdings aus Datenschutzgründen die einzig mögliche.

Ergänzend zu den qualitativen Interviews wurden einige Zusatzauswertungen der quantitativen Erhebung der Zivildienstleistenden durchgeführt (siehe Kapitel 4) und die Antworten der Zivildienstler, die im Gesundheits- und Sozialbereich tätig waren mit jenen aus dem Rettungsdienst sowie den verbleibenden Bereichen (siehe Kapitel 5.2) verglichen.

5.2 Besonderheiten von Zivildienstleistenden im Gesundheits- und Sozialbereich

Für die Zusatzauswertungen der quantitativen Erhebung bei den Zivildienstleistenden wurden in einem ersten Schritt die Zivildienstleistenden entlang der Tätigkeitsbereiche in drei Vergleichsgruppen eingeteilt (siehe Tabelle 19): der Bereich „Rettung“ umfasst 1.170 Zivildienstler im Rettungswesen. Zur Vergleichsgruppe „Soziales und Gesundheit“ zählen 1.204 Zivildienstler, die in Krankenanstalten, in der Sozialhilfe, in der Behindertenhilfe, Altenbetreuung sowie in der Krankenbetreuung und Gesundheitsvorsorge und in der Betreuung von Menschen mit einer Suchterkrankung tätig waren. Alle anderen 587 Zivildienstler wurden dem Bereich „Sonstige“ zugeteilt.

Tabelle 19: Einteilung in Vergleichsgruppen Rettung – Soziales & Gesundheit - Sonstige

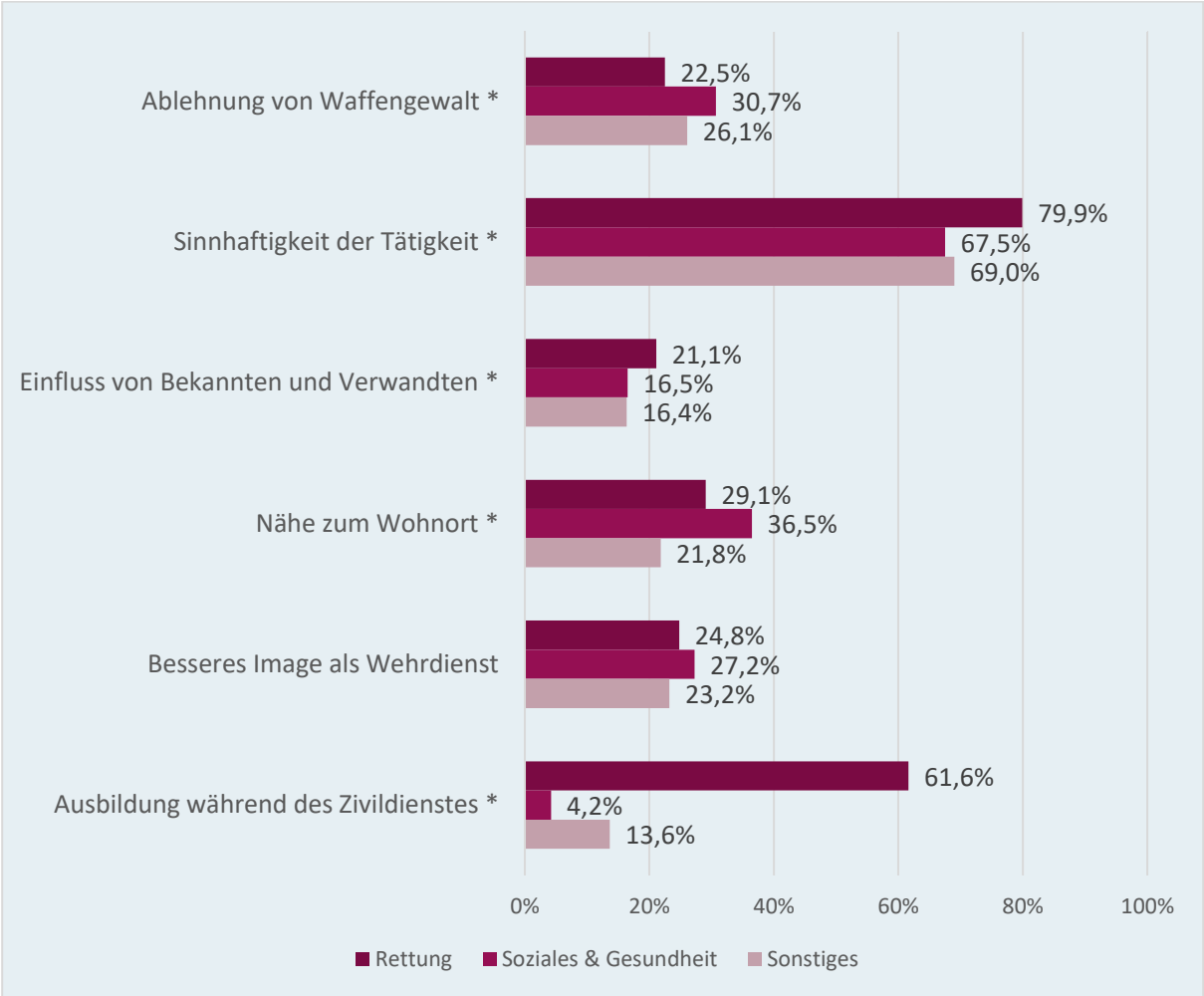
Vergleichsgruppe	Tätigkeitsbereiche
Rettung (n=1.170)	Rettungswesen
Soziales und Gesundheit (n=1.204)	Krankenanstalten Sozialhilfe Behindertenhilfe Altenbetreuung Krankenbetreuung und Gesundheitsvorsorge Betreuung Menschen mit einer Suchterkrankung
Sonstige (n=587)	Sozialhilfe in der Landwirtschaft Justizanstalten Katastrophenhilfe und Zivilschutz Tätigkeiten im Rahmen der Zivilen Landesverteidigung Vorsorge für die öffentliche Sicherheit und die Sicherheit im Straßenverkehr Inländische Gedenkstätten, insbesondere für Opfer des Nationalsozialismus Umweltschutz Jugendarbeit Kinderbetreuung Betreuung von Vertriebenen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft Integration oder Beratung Fremder

Quelle: eigene Darstellung

Im Anschluss wurden einige Daten entlang dieser drei Tätigkeitsfelder ausgewertet. Signifikante Unterschiede zeigten sich beispielsweise bei den Gründen für den Zivildienst.

Die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit war bei allen Gruppen der wichtigste Grund, bei den Zivildienern im Bereich „Rettung“ jedoch signifikant höher als bei den anderen zwei Gruppen. Die Ausbildung während des Zivildienstes war im Bereich „Rettung“ mit 61,6 % der zweitwichtigste Grund. Im Bereich „Soziales und Gesundheit“ war dies nur für 4,2 % der Fall und damit der unwichtigste Grund. In diesem Bereich wurde die Nähe des Wohnortes (36,5 %) signifikant stärker als Grund für den Zivildienst genannt als von den Zivildienern der beiden anderen Bereiche, gleiches gilt für die Ablehnung von Waffengewalt, die von 30,7 % der Zivildienstleistenden im Bereich Soziales und Gesundheit als Grund genannt wurde.

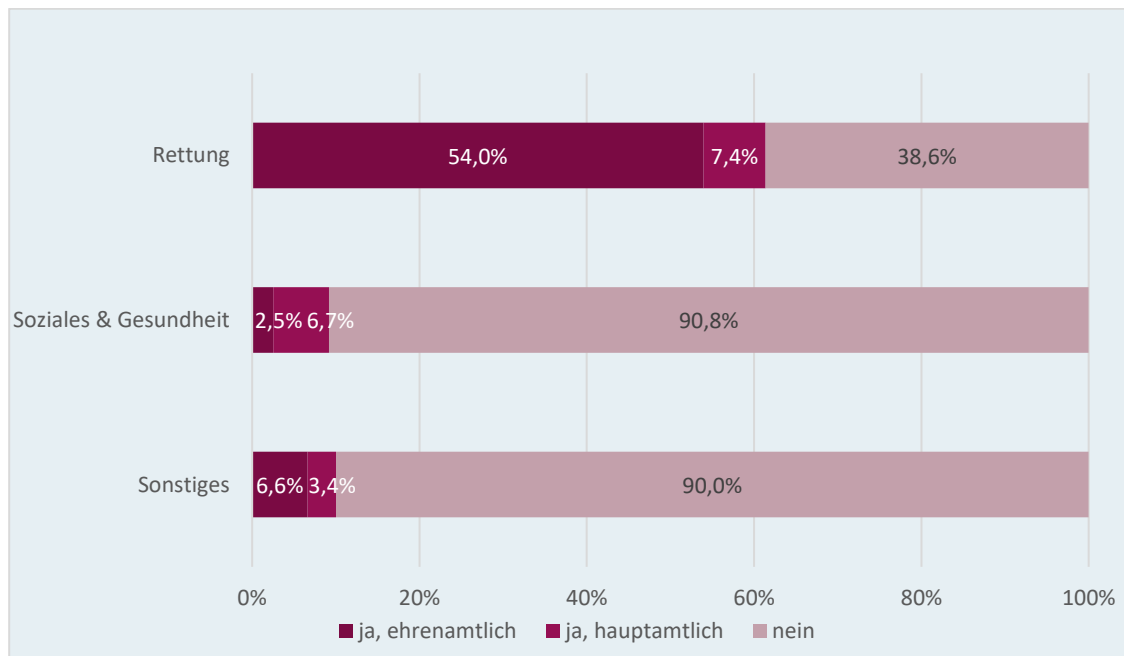
Abbildung 24: Gründe für den Zivildienst differenziert nach Tätigkeitsfeld



Quelle: Erhebung ZDL 2024; * bedeutet, dass es signifikante Unterschiede zwischen den drei Feldern gibt

Im Rettungsbereich war ein Großteil der befragten Zivildienstler auch im Anschluss in der Einrichtung tätig, 54,0 % ehrenamtlich und 7,4 % hauptamtlich. In den beiden anderen Bereichen traf dies nur auf eine Minderheit zu. Im Gesundheits- und Sozialbereich engagierten sich nach dem Zivildienst noch 2,5 % ehrenamtlich, im Bereich „Sonstige“ waren es 6,6 %. Der Anteil der im Bereich Gesundheit & Soziales hauptamtlich arbeitenden Personen war mit 6,7 % nahezu gleich groß wie jener im Rettungsdienst (7,4 %). Bei den Zivildienstler aus den sonstigen Einrichtungen waren im Anschluss an den Zivildienst nur 3,4 % hauptamtlich tätig.

Abbildung 25: Nach dem Zivildienst noch in der Einrichtung tätig

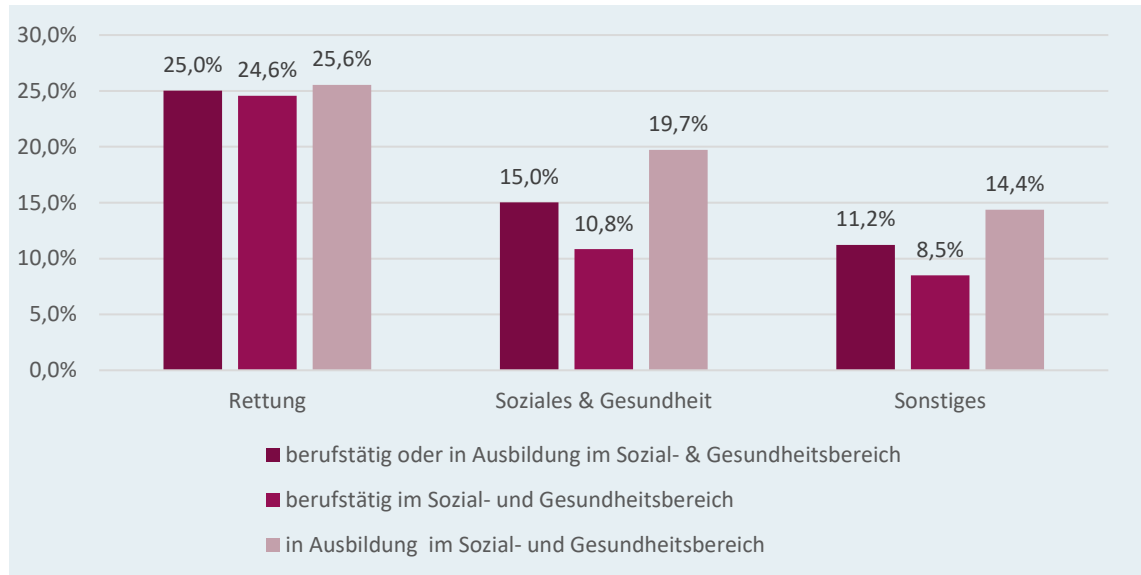


Quelle: Erhebung ZDL 2024,

Die Zivildienstler wurden außerdem gefragt, ob sie zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig oder in Ausbildung waren. In Summe waren rund 48,0 % berufstätig und 43,0 % in Ausbildung, 4,0 % arbeitssuchend und 5 % sonstiges. Diesbezüglich gab es keine signifikanten Unterschiede zwischen den drei Bereichen. Zivildienstler, die im Rettungsdienst tätig waren, blieben dem Gesundheits- und Sozialbereich jedoch signifikant öfter treu, 25,0 % waren nach dem Zivildienst in diesem Bereich berufstätig oder haben eine Ausbildung absolviert. Dies trifft nur auf 15,0 % der Zivildienstler aus dem Gesundheits- und Sozialbereich und auf 11,2 % der Zivildienstler aus sonstigen Einrichtungen zu, wobei der

Anteil bei den Zivildienern, die zum Zeitpunkt der Befragung in Ausbildung waren, jeweils höher war als bei den Berufstätigen (siehe Abbildung 26).

Abbildung 26: Beruf oder Ausbildung im Sozial- und Gesundheitsbereich



Quelle: Erhebung ZDL 2024

5.3 Qualitative Erhebung - Zivildienstleistungen

5.3.1 Aufgaben der Zivildienstleistenden

Die Tätigkeiten der Zivildienstleistenden variieren je nach Einrichtung. Als typische Aufgaben wurden folgende genannt:

- Je nach Fähigkeiten, aber möglichst viel Arbeit mit Klientinnen und Klienten (ZDE 1)
- Unterstützung der Hauptamtlichen in der jeweiligen Einsatzstelle (ZDE 2)
- Transport und Begleitung von Patientinnen und Patienten innerhalb aber auch außerhalb des Hauses (ZDE 3),
- Begleitung von Patientinnen und Patienten zu Therapien und in den Speisesaal (ZD 4),
- Betreuung der Teeküchen (ZD 4)
- Mithilfe beim Aussteigen der Kinder mit Behinderung aus dem Transportmittel, in den Klassen und Gruppen, bei therapeutischen Tätigkeiten (ZDE 5)
- Unterstützung von Projekten, Mithilfe beim Essen (ZDE 5)

- Hauswirtschaftliche Tätigkeiten, insbesondere Austeilen von Speisen, Geschirr wegräumen (ZDE 6 & 8)
- Betreuung von Bewohnerinnen und Bewohnern (ZDE 6)
- Transportdienst und Tätigkeiten in der Bettenstation (ZDE 7)
- Außendienst – sie bringen Verträge/Vereinbarungen zu den Klientinnen und Klienten (ZDE 9)
- Bürotätigkeiten und Telefondienst (ZDE 9)

5.3.2 Einschulung und Vorbereitung auf die Tätigkeit

Die Einrichtungen haben unterschiedliche Einschulungsprozesse anhand derer die Zivildienstleistenden auf ihre Tätigkeiten vorbereiten werden. Beispielsweise gibt es in einer großen Einrichtung zunächst eine zentrale Einschulung mit Informationen zu den Rechten und Pflichten, zur Zeitaufzeichnung sowie eine arbeitsmedizinische Einschulung. Danach kommen die Zivildienstleistenden ab dem zweiten Tag in die jeweilige Einsatzstelle, wo sie dann weitere Einschulungen erhalten. Außerdem absolvieren sie einen 16-stündigen Erste-Hilfe-Kurs. Eine andere Einrichtung hat ein Einschulungsprogramm, das mehrere Module umfasst, bei dem die Zivildienstleistenden von Hausregeln über Abläufe, das richtige Heben und Unterstützung bei der Nahrungsaufnahme etc. erfahren. Zudem sind auch die Zuteilung von Ansprechpersonen sowie das Üben in der Praxis als Vorbereitung wichtig. Eine befragte Zivildienstleistungseinrichtung fasst es wie folgt zusammen:

„Also das ist sehr viel mehr Learning by doing, das heißt, unsere Zivildienstleistenden kommen rein und kriegen einmal ganz viel Papier zum Durchlesen, was sie alles dürfen und nicht dürfen. Das sind aber dieselben Unterlagen wie die Mitarbeiterinnen, wenn sie bei uns anfangen, auch unterschreiben müssen. Das wird natürlich mit ihnen durchgesprochen, also Verhaltensregeln und so weiter und dann haben wir im Wohnhaus und im Arbeitsbereich jeweils eine Praktikumsbegleitung. Also das sind Personen, die ausgebildet sind für Praktikumsbegleitung, die sind auch zuständig für die Zivildienstleistenden. Das heißt, sie sind so die direkten Ansprechpersonen, die dafür sorgen, dass sie einmal in die richtige Werkstatt kommen, dass geschaut wird, dass sie alle Handgriffe kennen, und das ist eigentlich reine Praxis.“ (ZDE 1)

Das UBV-Modul "Unterstützung bei der Basisversorgung" ist ein Lehrgang, der 100 Stunden Unterricht sowie 40 Stunden Praktikum umfasst (ZISA 2023). Seit September 2023 kann er von Zivildienstleistenden der Bereiche „Sozial- und Behindertenhilfe, Altenbetreuung, Krankenbetreuung, Gesundheitsvorsorge und Krankenanstalten absolviert werden. Das

UBV-Modul wird sonst für Angehörige von Sozialbetreuungsberufen, die nicht zur Ausübung der Pflegehilfe berechtigt sind, angeboten. Die Kosten von 720 bis 1.200 Euro (je nach anbietender Organisation) müssen von der Einrichtung übernommen werden. Der Lehrgang gibt den Zivildienern die Möglichkeit, die Ausbildung und gesetzliche Berechtigung zu erlangen, die hauptamtlichen Mitarbeitenden in den Bereichen Grundpflege und Medikamenteneinnahme zu unterstützen. Beispielsweise dürfen sie nach Abschluss des Lehrgangs bei der Körperpflege und der Nahrungsaufnahme unterstützen.

Zum Zeitpunkt der Durchführung der Interviews, d.h. rund neun Monate nach Öffnung des UBV-Moduls für Zivildienstleistende, hat keine befragte Einrichtung diese Möglichkeit für Zivildienstler in Anspruch genommen. Einige haben es in Erwägung gezogen, sich aber aus unterschiedlichen Gründen bewusst dagegen entschieden. Während einige Einrichtungen angaben, dass kein Bedarf besteht, da die Zivildienstler nicht in der Pflege, sondern zum Beispiel als ‚Patienten-Taxi‘ oder in der Administration tätig sind, äußerten andere Zweifel, dass sich der Kosten- und Zeitaufwand lohnt. Zivildienstler habe hingegen keinerlei Ausbildung und Vorerfahrung und könnten trotz UBV-Modul überfordert sein.

„Die jungen Menschen sind trotzdem erst 18 [Jahre alt] und nur durch eine Kurzschulung sozusagen da dann in der Pflege eingebunden werden, ich glaube, vor dem Scheuen sich trotzdem viele.“ (ZDE 8)

Manche Einrichtungen stehen dem Thema offener gegenüber, allerdings lässt es sich aufgrund des Angebots schwer organisieren.

„Also den Praxisteil können sie bei uns jederzeit machen. Für den Theorieteil [ist es] in [Bundesland] meistens so, dass das Land [...] relativ kurzfristig [...] ausschreibt, dass sie wieder was anbieten [...] Sinnvoller wäre es natürlich, wenn sie [die Zivildienstleistenden] es ganz am Anfang machen oder wenn es direkt über die Zivildienstorganisation [...] organisiert werden würde. Dass man so ein Startmodul hat, was lernt und bei uns eben die Praxis sammelt. Weil dann könnten sie im restlichen Zeitraum um einiges mehr mit den Klienten arbeiten. [...] Also vielleicht auf den Punkt gebracht, alle, die in irgendeiner Form in [Bundesland] im Behindertenbereich arbeiten wollen, brauchen eigentlich die UBV.“ (ZDE 1)

5.3.3 Belastungen und Feedback

Inwieweit der Zivildienst für die Ausübenden eine Belastung darstellt, ist laut den Zivildiensteinrichtungen sehr von den einzelnen Personen abhängig. Mehrere Zivildiensteinrichtungen gaben an, dass sie das Ausmaß und die Art der Aufgaben an die jeweiligen Zivildienstleistenden anpassen. Es gibt Zivildienstleistende, welche herausfordernde Aufgaben ausführen können und andere, deren Workload geringer ist.

„Also das kommt immer, glaube ich, auf das Individuum an. Also wir haben es sicherlich auch schon einmal mit Persönlichkeiten zu tun, die mit sehr simplen Sachen doch recht überfordert sind. Aber grundsätzlich habe ich den Eindruck, dass die eigentlich sehr gut ausgelastet sind und eben auch das als sinnhafte Tätigkeit empfinden.“ (ZDE 3)

Die Art der Aufgaben ist ebenfalls abhängig von der Kompetenz der Zivildienstleistenden und falls jemand bereits eine Ausbildung hat, gibt es Einrichtungen, in denen die Aufgaben daran angepasst werden können. Allgemein gaben alle Zivildiensteinrichtungen an, dass die Zivildienstleistenden nicht überfordert sind, nur zwei Einrichtungen sprachen von stressigen und weniger stressigen Zeiten, beispielsweise wenn alle Betten im Krankenhaus belegt sind.

Die meisten der Zivildiensteinrichtungen berichteten über überwiegend positive Rückmeldungen der Zivildienstleistenden. Insbesondere Aspekte, wie der menschliche Kontakt, und eine sinnvolle Arbeit, das Knüpfen neuer Freundschaften mit anderen Zivildienstleistenden und Mitarbeitenden und individuelle Vorteile der Einrichtungen, wie die Betriebsküche und die Mitbestimmung beim Dienstplan. Negative Rückmeldungen, welche die Zivildiensteinrichtungen durch Zivildienstleistende erhalten haben, inkludieren eintönige Tätigkeiten, anstrengende Arbeiten aber auch finanzielle Aspekte des Zivildienstes.

„Es gibt schon natürlich ja immer wieder welche, die das einfach widerwillig machen. Das ist eh klar, also denen kannst du wahrscheinlich anbieten, was man will, und ihnen wird das nicht passen. Aber ich würde sagen 80-90 % gehen eigentlich sehr zufrieden von uns weg.“ (ZDE 9)

Allgemein werden die Rückmeldungen der Zivildienstleistenden aus der Perspektive der Einrichtungen jedoch als größtenteils positiv wahrgenommen und vor allem der Aspekt einer sinnstiftenden und für beide Seiten gewinnbringenden Tätigkeit nachzugehen und dabei Kontakt zu den verschiedensten Personen zu haben.

5.3.4 Bedeutung der Zivildienstleistenden für die Einrichtungen

Alle befragten Vertreterinnen und Vertreter der Zivildienstleistungen betonten die große Bedeutung der Zivildienstleistenden und viele gaben an, dass ohne diese ein gleiches Ausmaß an Qualität und Kapazitäten der bereitgestellten Dienstleistungen nicht möglich wäre. Dafür wurden unterschiedliche Gründe genannt, hauptsächlich wurde jedoch der Personalmangel im Gesundheits- und Sozialbereich bemerkt. Vier Personen gaben an, dass ihre Tätigkeiten ohne die Zivildienstleistenden unmöglich zu erfüllen wären. Dies trifft insbesondere auf den Rettungsdienst zu, der ohne Zivildienstleistende nicht finanzierbar wäre. Außerdem spielen die Zivildienstleistenden eine wichtige Rolle dabei, das hauptamtliche Personal zu unterstützen und somit Freiräume für diese zu schaffen.

„Eine ganz große [Bedeutung]. Weil wir einfach viele Dienstleistungen oder viele Dinge in der Qualität nicht erbringen könnten, wenn wir die Zivildienstleister nicht hätten, die decken uns einfach auch Spitzen ab.“ (ZDE 5)

„Für uns eigentlich ganz großer [Nutzen], weil eben gerade am Nachmittag die Zeit... also es ist ja glaub ich ein sehr bekanntes Thema, dass einfach Personalknappheit im Gesundheitsbereich herrscht, und deswegen sind eigentlich die Zivildienstleister da für uns ganz wichtig, weil gerade am Nachmittag, dass sie sich einfach mal zu den Bewohnern setzen, dass sie mit denen Karten spielen, dass sie mit ihnen spazieren gehen. Das ist genau die Zeit, die halt leider den Mitarbeitern von uns fehlt.“ (ZDE 4)

Ein weiterer Faktor für die hohe Bedeutung der Zivildienstleistenden liegt darin, dass sie aufgrund ihres jugendlichen Alters eine belebende Dynamik in die Einrichtungen einbringen. Sowohl Kinder als auch ältere Menschen oder junge Menschen mit Behinderungen schätzen den Kontakt mit jungen Leuten sehr und profitieren von deren Anwesenheit.

„Wir haben einige junge Männer im Haus, also Klienten, die relativ aktiv sind, und dann merkt man immer, die freuen sich total, wenn ein Zivildienstleister da ist. Einer hat sogar dann jedes Mal große Schwierigkeiten, das auszuhalten, dass der wieder geht. Aber atmosphärisch macht es einen großen Unterschied, ob da jetzt noch ein junger, aktiver Mann da ist, der bisschen einen Drang hat und mit ihnen was macht“ (ZDE 1)

5.3.5 Zusammenhang von Zivildienst und Berufs- und Studienwahl sowie Ehrenamt

Die Einrichtungen wurden gefragt, aus welchen Gründen sich die Zivildienstleistenden für den Zivildienst im Gesundheits- und Sozialbereich entscheiden und inwiefern die gemachten Erfahrungen den weiteren beruflichen Lebensweg eventuell beeinflussen kann. Auf die Frage, ob es Zivildienstleistende gab, die sich aufgrund ihres Zivildienstes beruflich für den Gesundheits- und Sozialbereich entschieden haben, gab es unterschiedliche Antworten. Während zwei der Einrichtungen kein Zivildienstleistender bekannt war, der danach in den Bereich gegangen ist, gaben die meisten Einrichtungen an, dass es vorkommt, aber es nicht den Großteil der Zivildienstleistenden betrifft. Einige Einrichtungen haben auch aktuell Mitarbeiter, die zuvor als Zivildienstleistender bei ihnen tätig waren. Häufiger kommt dies bei Zivildiensteinrichtungen vor, die Rettungsanitäter ausbilden, da die Zivildienstleistenden hier oft anschließend Medizin studieren möchten und sich aus diesem Grund für den Zivildienst entscheiden. Es kam auch bisher nicht vor, dass sich ein Zivildienstleistender, welcher vor dem Zivildienst geplant hatte, in den Gesundheits- und Sozialbereich zu gehen, durch den Zivildienst seine Meinung und Pläne geändert hat. Es wurde jedoch von Einzelfällen berichtet, in denen eine Person vor dem Zivildienst bereits eine andere Ausbildung abgeschlossen hatte und anschließend durch den Zivildienst entschied, sich beruflich umzuorientieren und eine Ausbildung im Gesundheitsbereich zu beginnen. Der Konsens der Interviews war, dass es zwar vorkommt, dass der Zivildienst die Berufswahl beeinflusst hat, es sich hierbei jedoch um Einzelfälle handelt.

Weiters wurde danach gefragt, ob es vorkommt, dass Zivildienstleistende als Ehrenamtliche in der Einrichtung bleiben. Die Interviews ergaben, dass dies nicht in allen Einrichtungen möglich ist. Eine Einrichtung bietet dies beispielsweise, aufgrund von schlechten Erfahrungen mit Freiwilligen in der Vergangenheit, nicht mehr an. Andere Einrichtungen haben keinen Bedarf für Ehrenamtliche. Was allerdings häufiger vorkommt ist, dass die Zivildienstleistenden nach ihrem Zivildienst ein Ferialpraktikum in der Einrichtung machen. Auch hier ist der Rettungsdienst wieder eine Ausnahme, da es viele Zivildienstleistende gibt, die als Ehrenamtliche weiterarbeiten. Für manche spielt hierbei ihr Status als Rettungsanitäter eine entscheidene Rolle, den sie durch ihre Arbeit als Ehrenamtlicher aufrechterhalten können.

In manchen Zivildiensteinrichtungen kann der Zivildienst somit ein Einstieg ins Ehrenamt sein, jedoch wird dieser nicht überall angeboten und die beliebtere Option scheint das Ferialpraktikum oder eine geringfügige Beschäftigung zu sein, bei denen der finanzielle Aspekt ein weiterer Anreiz ist.

Auf die Frage, ob der Zivildienst dazu beitragen kann, mehr junge Menschen zu motivieren, in den Gesundheits- und Sozialbereich zu gehen, kamen sehr vielfältige Antworten. Es wurden mehrere motivierende Aspekte des Zivildienstes genannt. Dazu gehört in etwa einen Einblick in den Berufsalltag und die unterschiedlichen Berufe zu erhalten und observieren zu können, welche positiven, aber - realistisch gesehen- auch welche negativen Seiten ein Beruf in diesem Bereich hat. Die Integration ins Team wurde ebenfalls als essenziell angesehen, um junge Menschen zu motivieren, in den Gesundheits- und Sozialbereich zu gehen. Andererseits wurden jedoch auch mögliche negative Einflüsse genannt, die die Berufswahl der Zivildienstleistenden beeinflussen können, wie der schlechte Ruf des Pflegebereichs in den Medien und der Gesellschaft und dass es auch einen gegenteiligen Effekt geben kann, wenn die Zivildienstleistenden in ihren Einrichtungen nicht gut behandelt und ausgenutzt werden. Es wurde außerdem angemerkt, dass der Zivildienst nicht als eine Art ‚Abwerbe-Tool‘ angesehen werden sollte, um Zivildienstler von möglichen anderen Professionen für den Gesundheits- und Sozialbereich abzuwerben, da das nicht die Erwartungshaltung sein sollte.

„Und da kommen natürlich logischerweise ja die Rückmeldungen: Es war einmal super spannend, aber weiter im Sozialbereich tätig sein, können sie sich nicht vorstellen. Also das kommt natürlich sehr oft auch vor, aber das ist ja verständlich. Es bleibt ja ein nicht ganz freiwilliger Sozialdienst, den sie ableisten.“ (ZDE 2)

5.4 Qualitative Erhebung – Zivildienstleistende

5.4.1 Kriterien für die Auswahl der Tätigkeit

Alle befragten (ehemaligen) Zivildienstleistenden gaben an, einen Platz in ihrer Wunscheinrichtung bekommen zu haben. Für die Auswahl der Einrichtung bzw. der Tätigkeit waren verschiedene Gründe relevant:

- Interesse an der Pädagogik und der Wunsch es auszuprobieren (ZDL 1)
- Nähe zum Wohnort (ZDL 2 & 6)
- Sympathie für das Unternehmen (ZDL 2)
- Möglichkeit zu helfen (ZDL 2)
- Relevanz für das (Psychologie-)Studium (ZDL 2)
- Interesse für Medizin (ZDL 3)
- Ergänzung zur Tätigkeit bei der Feuerwehr (ZDL 3)

- Spaß („Und ja, es hat am spannendsten geklungen, ja.“) (ZDL4)
- Möglichkeit das Gesundheitssystem näher kennenzulernen (ZDL 4)
- Interesse, den Pflegebereich, in welchem die Mutter tätig ist, auch selbst kennenzulernen, ohne den Wunsch, später beruflich in diesem Bereich tätig zu sein (ZDL 5)
- Kein berufliches Interesse, aber Kontakt zu Personen, die dort gearbeitet haben (ZDL 6)

5.4.2 Relevanz für die Berufs- bzw. Studienwahl, Verbleib im Ehrenamt

Keiner der Befragten hatte vor dem Zivildienst ein direktes berufliches Interesse für den Bereich, in dem sie ihren Zivildienst abgeleistet haben. Zwei der befragten ehemaligen Zivildienstler sahen es als eine sinnvolle Möglichkeit, Erfahrungen für das geplante Studium (Psychologie bzw. Medizin) zu sammeln und wurden in ihrer Studienwahl bestärkt.

„Ich studiere jetzt Psychologie, also habe ich mir gedacht, dass es vermutlich klug wäre, vielleicht auch mit Leuten, die verschiedenste psychischen Erkrankungen haben, Zeit zu verbringen und zu sehen, ob das vielleicht etwas für mich wäre, und das konnte ich dann auch machen. [...] Das hat dazu beigetragen, dass ich mich dafür entscheide. [...] ich wurde dann in meiner Wahl des Psychologiestudiums bestätigt durch den Zivildienst. (ZDL 2)

„Nun ja, also es hat eher dazu beigetragen, dass ich jetzt den Wunsch habe, Medizin zu studieren. [...] Ich habe gemerkt, wie sehr mich die präklinische Notfallmedizin reizt, es mich interessiert und das ist jetzt eigentlich auch schon ein Thema geworden, was mich in meiner Freizeit sehr beschäftigt, womit ich sehr viel Zeit verbringe, dort über Studien zu lesen, zur präklinischen Notfallmedizin. Also, es hat mich echt erwischt.“ (ZDL 3)

Für einen andere Befragten war der Zivildienst eine Chance, sich in einem Bereich auszuprobieren, den er sich zuvor nicht zugetraut hätte.

„Ich fand Pädagogik schon immer sehr interessant und das hat mich irgendwie gereizt. Nur habe ich mir das jetzt persönlich [...] als Berufsweg nicht konkret vorstellen können, beziehungsweise mir nicht selbst unbedingt zugetraut, und dann dachte ich mir, das könnte ich ihm im Zuge dessen einfach mal ausprobieren.“ (ZDL 1)

Dieser Zivildienstleistende ist nach Abschluss des Zivildienstes in der Einrichtung geblieben und arbeitet neben dem Studium dort als Teilzeitkraft.

„[Ich] habe mich bewusst dafür entschieden, dass ich dortbleiben will, weil es mir auch einfach so viel Spaß gemacht und weil es mir einfach eine ganz neue Seite von mir eröffnet hat.“ (ZDL 1)

Der Zivildienst als eine weitere Berufsausbildung (Rettungsdienst) wurde ebenso von einem Zivildienstleistenden als ein positiver Aspekt hervorgehoben

„Ich habe jetzt eine zweite Berufsausbildung, das ist auch ein super Punkt. Ich habe jetzt auch die Möglichkeit, bei einer Rettungsorganisation Erste-Hilfe-Kurse zu halten, dann bräuchte man eben noch eine zusätzliche Ausbildung und das ist natürlich auch noch einige zusätzliche Einnahmequelle. Ja und auch während dem Studium ist es sicher auch super, wenn man einen 20 Stunden Job bei einer Rettungsorganisation bekommt, um sich da das Leben zu finanzieren.“ (ZDL 3)

Für einen weiteren der befragten Zivildienstleistenden ist eine Ausbildung im Pflegebereich nach dem Zivildienst zumindest eine denkbare Alternative geworden, falls es mit der geplanten Karriere nicht wunschgemäß funktioniert.

„Ich habe davor schon die Idee gehabt, dass ich eben Jus studieren möchte und habe mich auch dadurch nicht abbringen lassen. Allerdings wenn man sozusagen einen Plan B hat, sollte die akademische Karriere wider Erwarten jetzt doch nicht funktionieren, dass man sozusagen auf diesen sozialen Zug aufsteigt und zum Beispiel dort eine Pflegeausbildung macht. Also es ist wirklich eine interessante Arbeit gewesen.“ (ZDL 6)

Zwei der sechs Befragten haben vor, sich weiterhin in dem Bereich, in dem sie ihren Zivildienst abgeleistet haben, ehrenamtlich zu engagieren, einer im Rettungsdienst und einer im Pflege- und Betreuungsbereich.

5.4.3 Erwartungen und Vorbereitung auf die Tätigkeit

Die meisten Zivildienstleistenden gaben an, dass die Tätigkeiten ihren Erwartungen weitgehend entsprechen. Dass diese aber auch diametral entgegengesetzt sein können, zeigen die Anmerkungen zweier Befragter für den Bereich der Pflege und Betreuung und unterstreichen auch die Angaben der Einrichtungen, dass sie das Ausmaß und die Art der Aufgaben an die jeweiligen Zivildienstler bzw. seine Kompetenzen anpassen. Während sich ein Zivildienstleistender mehr pflegerische Tätigkeiten erwartet hätte, war ein anderer vom Ausmaß der pflegerischen Tätigkeiten überrascht.

„Eben dieser pflegerische Bereich hat mir ein bisschen gefehlt. Also natürlich ist mir klar, dass ich im Pflegebereich nichts machen darf, wenn ich keine Ausbildung habe, aber ich hätte es mir schon ein bisschen anders vorgestellt, dass man da ein bisschen mehr erfährt [...]“ (ZDL 5)

„Also im Sinne von, es hat eher meine Erwartungen übertroffen, was wir machen dürfen und wie spannend und interessant das Ganze war. Die Tätigkeit an sich, habe ich aber öfter gedacht, sollte eigentlich nicht von Zivildienern ausgeführt werden. Also ich habe nicht damit gerechnet, dass so viel von der Pflege auf die Zivildienner entfällt.“ (ZDL 6)

Auch im Hinblick auf die Vorbereitung auf den Tätigkeitsbereich gab es unterschiedliche Rückmeldungen. Zwei der sechs Zivildienstleistende fühlten sich gut vorbereitet:

„Ich habe mich gut vorbereitet gefühlt, ich war zwei Wochen lang mit einer oder mit diversen Kollegen und Kolleginnen unterwegs und wurde dann quasi eintrainiert und ich hatte auch ein formelles Training als Seminar. Also habe ich mich bereits gewappnet gefühlt für alle normalen Situationen. Natürlich gab es Ausnahmesituationen, wo ich mich nicht wirklich vorbereitet gefühlt habe, aber da konnte man immer im Büro anrufen und die haben dann weitergeholfen. Ich habe mich recht gut unterstützt gefühlt, auch in Ausnahmesituationen.“ (ZDL 2)

„Ich glaube, man wird hier gut ausgebildet. Ja, ich glaube, da wurde man gut vorbereitet.“ (ZDL 3)

Die weiteren vier der sechs befragten Zivildienstleistenden haben sich eine bessere und frühere Vorbereitung gewünscht:

„Die [Einschulung] hat erst, glaube ich, einen Monat nachdem ich angefangen habe, stattgefunden und das habe ich ein bisschen absurd gefunden, weil ich ja schon einen Monat sozusagen nach bestem Wissen und Gewissen gearbeitet habe, aber nicht wirklich eine konkrete Aufgabe bekommen habe.“ (ZDL 1)

Also, das war, aus meiner Sicht war das grob fahrlässig, was man teilweise da alles gemacht hat, dass man Zivildienner so... also ich war vorher in einer AHS, ich habe keinen Plan von dieser Tätigkeit gehabt und dass man Zivildienner gleich so darauf zulässt, ist eigentlich, finde ich grob fahrlässig. (ZDL 6)

Den Lehrgang „Unterstützung bei der Basisversorgung“ kannte nur einer der befragten Personen, dieser wurde allerdings erst angeboten, nachdem er den Zivildienst beendet hatte. Nach einer kurzen Erläuterung der Inhalte des Lehrgangs im Zuge des Interviews mit den restlichen Zivildienern waren die meisten Befragten dem Lehrgang gegenüber durchaus positiv gestimmt und hätten Interesse gehabt, einen solchen zu absolvieren.

„Wenn es diese Option gegeben hätte, dann hätte ich das sehr geschätzt, weil so sind wir ein bisschen ins kalte Wasser geschubst worden, sozusagen. Es wäre sehr hilfreich gewesen, wenn wir da bisschen Theorie dahinter hätten, oder viel Verständnis dafür, wie das funktioniert.“ (ZDL 6)

5.4.4 Belastungen durch den Zivildienst

Alle befragten Zivildienstleistenden sahen sich in der Zeit des Zivildienstes teilweise starken Belastungen ausgesetzt, die entsprechend ihrer Tätigkeitsbereiche oder Einrichtungen, in den sie eingesetzt waren, variierten. So wurden von einigen lange Arbeitszeiten als belastend angemerkt sowie der Personalmangel in den Einrichtungen, der spürbare Auswirkungen auf ihren Tätigkeitsbereich hatte.

„Weil, wir haben es auch selber gemerkt beim Rettungsdienst, wir waren völlig unterbesetzt. Daraus folgt, dass wir in der Früh um 07:00 Uhr ins Auto einsteigen und um 19:00 Uhr wieder aus dem Auto aussteigen und haben zwischendurch überhaupt keine Pause, weil so viel Arbeit da ist, so viele Aufträge und eben zu wenig Personal.“ (ZDL 4)

„Natürlich dann Personalmangel, das hat mich genauso betroffen, wenn ich sehe, dass das auch von den Krankenschwestern, dass die nicht einmal in der Mindestpräsenz sind, sondern in der Unterzahl sind.“ (ZDL 5)

Bei einer befragten Person führte die starke Arbeitsbelastung zu psychischen Problemen. Druck übte insbesondere auch die Tatsache aus, dass die Zahl der Krankenstandstage mit 24 Kalendertagen begrenzt war, er jedoch in einem Tätigkeitsfeld arbeitete, in welchem Infektionskrankheiten häufig vorkommen und daher er auch oft krank war.

Auch der Einsatz für qualifizierte Tätigkeiten wurde im Rahmen der Interviews thematisiert. Ein Zivildienstleistender merkte dies an, was er auf Einsparungsmaßnahmen in der Einrichtung zurückführte.

„Von Medikamente herrichten bis normal halt in der Pflege mitarbeiten. Das war also bei eher schwierigen Fällen, beim Wunden verbinden, wo wir mitgeholfen haben, wo man sich gedacht hat, dass das vielleicht eher nicht gerade die beste Option ist, dass man das den Zivildienern überlässt, weil das hat, glaube ich, viel mit Einsparmaßnahmen in der Einrichtung zu tun gehabt.“ (ZDL 6)

Ein anderer Befragter sah hingegen die Einschränkung der Tätigkeiten, die er ausführen durfte, als Belastung.

„Eine der größten Herausforderungen war auf jeden Fall, dass ich als Haushaltshilfe angestellt war, aber nicht als Pfleger, das heißt, dass ich zum Beispiel Medikamente nicht verabreichen durfte. Leute zum Beispiel, wenn sie auf den Boden gefallen sind, durfte ich nicht hochheben, weil man zum Beispiel eine weitere Verletzung der Wirbelsäule hervorrufen konnte und da gab es mehrere Situationen, wo ich mich schuldig gefühlt habe, weil ich wusste, dass es kaum ein Risiko gibt, dass ich da irgendetwas falsch mache, aber ich trotzdem die Hilfe nicht anbieten darf.“ (ZDL 3)

Für die Zivildienere im Bereich der Altenpflege und -betreuung stellte auch die Konfrontation mit dem Thema Sterben eine Belastung dar.

„Ich habe zum Beispiel niemanden tot aufgefunden, aber es passiert manchmal, dass die älteren Personen halt vielleicht zu Hause sterben und dass man die dann selber findet.“ (ZDL 3)

„Man baut ja gerade in so einem Alten- und Pflegeheim eben extrem viel in Kontakt mit den Personen, mit den Bewohnern, baut man ja gewisse persönliche Ebene auf und das ist natürlich dann, wenn der Erste oder die Erste stirbt, dann ist es natürlich schwierig, dass man das verarbeitet, aber an das gewöhnt man sich sozusagen.“ (ZDL 6)

In einem Fall gab es Probleme mit einer Führungskraft, die sich unfair und oft unpassend verhalten hat, wofür sich der Zivildienstleistende eine Ansprechstelle gewünscht hätte.

Ein Zivildienstleistender im Bereich des Rettungsdienstes hat die schlechte Bezahlung im Vergleich zu den Hauptberuflichen, welche dieselben Tätigkeiten ausüben, als belastend genannt.

5.4.5 Lerneffekte durch den Zivildienst

Alle sechs befragten ehemaligen Zivildienstleistenden sahen sehr große Lerneffekte für sich selbst, die sich auch mit den Auswertungen in Kapitel 4.4 decken. Genannt wurden:

- Kennenlernen des Berufslebens bzw. der Arbeitswelt (ZDL 2 & 5)
- Einblicke in (schwierige) Lebenssituationen anderer Menschen (ZDL 2 & 6)
- Die Entwicklung eines Verständnisses über das Gesundheitssystem- über seine Lücken, aber auch Wertschätzung für die Leistung der Ärzte und Ärztinnen sowie der Diplomierten Pflegekräfte (ZDL 3 & 4)
- Zweite Berufsausbildung (ZDL 3)
- Richtiger Umgang mit Notsituationen (ZDL 4)
- Teamfähigkeit (ZDL 4)
- Soziale Kompetenzen, sozialer Umgang, wie man mit kranken Menschen und Kindern redet (ZDL 1, 4)

„Also ich glaube einfach sehr viel soziale Kompetenzen, also ich glaube, meine Empathiefähigkeit, meine Geduld, meine Kommunikationsfähigkeit, sowohl mit den Kindern und mit dem Erwachsenen aber auch, dass ich einfach darauf achte, auf Augenhöhe zu sprechen und generell einfach mehr Gespür dafür, wie es anderen Leuten geht. Das hat sich einfach alles sehr stark verbessert und ich glaub, das werde ich einfach, also das werde ich sicher für immer mitnehmen.“ (ZDL 1)

„Ja, da gibt es natürlich zwei Teile. Man lernt natürlich, man hat eine zweite Berufsausbildung als Rettungssanitäter, aber man lernt doch sehr viel menschlich, sehr viel über die Gesellschaft. Auch darüber, wie gut es einem eigentlich geht und wie schlecht es einem gehen kann. Was für Probleme es in dem Bereich gibt. Also ich denke, da sind schon sehr viele Erkenntnisse, da habe ich doch sehr viele Erkenntnisse gesammelt und sehr viel über diese Systeme mitbekommen, sehr viel Wissen.“ (ZDL 3)

„Also aus meiner Sicht verändert man während dem Zivildienst extrem den Blick auf die Welt. Also man hat vor Auge, gerade in einer Alteneinrichtung, man denkt dann immer, okay wie schaut das bei dieser und dieser Person aus, wenn die mal älter sind, und man hat viel mehr Verständnis für diese alten Leute. Also ich glaube, der persönliche Lerneffekt ist eigentlich enorm, weil man extrem viel mit Leuten zusammenkommt in deren Situation man sich eigentlich bis dato noch nicht so hineinversetzen konnte.“ (ZDL 6)

5.4.6 Wirkungen für andere

In Bezug auf die Wirkung des Zivildienstes haben sich zwei Bereiche herauskristallisiert. Zum einen der Zivildienst als Kostenersparnis für die Einrichtungen, die von einem Befragten durchaus kritisch gesehen wurde.

„Da ist es definitiv so, dass die von uns profitieren, weil wir sind billige Arbeitskräfte, die trotzdem in einer Woche 48 Stunden arbeiten. Vor der Lohnerhöhung hatte ich einen Stundensatz von 3,60 Euro als Zivildienstler trotz 12 Stunden Dienst am Tag.“ (ZDL 4)

Zum anderen der Personalmangel im Gesundheits- und Sozialbereich, für den der Zivildienst eine Abhilfe ist und zu einer Entlastung des Pflege- und Betreuungspersonals führt

„Nun ja, ich denke das Gesundheitssystem, also gerade das Krankentransportwesen in [Bundesland] ist von Zivildienstlern abhängig, da doch eigentlich die Mehrzahl der Krankentransportwagen von Zivildienstlern besetzt wurde. Ich rechne jetzt mit 70 – 80 %. Ich weiß nicht die genauen Zahlen, aber das wird schon maßgeblich von Zivildienstern besetzt.“ (ZDL 3)

„Also wir waren immer drei Zivildienstler und die [Mitarbeitenden der Einrichtung] haben auf jeden Fall sehr profitiert davon, dass wir Tätigkeiten übernommen haben, die [...] ansonsten von anderen, die Besseres zu tun hatten, übernommen werden müssten.“ (ZDL 6)

„Das wurde mir auch öfters gesagt, dass jetzt wirklich Not am Mann ist und dass sie jemanden brauchen, der das macht. Und ich wurde auch öfters, auch während des Tages übermittelt. Es wurde mir dann mitgeteilt, dass zum Beispiel jemand ausgefallen ist kurzfristig und ich glaube, da habe ich auf jeden Fall ein paar heikle Situation abgeschwächt, weil ich so flexibel war in der Einteilung.“ (ZDL 2)

Die Frage, ob sie einen Beitrag zur Lebensqualität der Zielgruppe der Einrichtung geleistet haben, beantworteten die Befragten positiv, aber durchaus selbstkritisch.

„Beitrag zur Lebensqualität - das klingt nach einer großen Aufgabe. Ich glaube schon irgendwie. Ja, ich denke schon. Also, ich glaube, weil im Kindergarten eigentlich generell wenig Personal da ist und ich habe die Lebensqualität der Kinder sicher verbessert, weil einfach als dritte Person, als dritte Bezugsperson dann später, weil ich halt wirklich, also

wirklich immer ein Erwachsener da und es konnte viel besser auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder eingegangen werden.“ (ZDL 1)

„Ja, also ich bin mir sicher, dass ich vielen Menschen da, zumindest zeitweise wirklich geholfen habe, nur die Gespräche schon. Bei vielen gab es eigentlich sehr starke Isolation, die haben kaum mit jemandem gesprochen und die paar Stunden, die ich in der Woche da war, waren dann die paar Stunden, wo sie menschliche Interaktion hatten.“ (ZDL 2)

„Sie müssen sich das so vorstellen, weil man [...] in [Ort] so maximal 15 Minuten mit einem Patienten hinten sitzt [...] daneben, und diese Zeit muss man dann halt meistens reden und dann führt man eben Small Talk mit irgendwelchen wildfremden Menschen und redet über Gott und die Welt. Und in der Hinsicht, glaube ich schon, wenn man eben mit einem Patienten ein kurzes Gespräch führt, [dass] der schon dankbar dafür [ist], vor allem für ältere Leute, die [...] überhaupt kein Kontakt mehr haben, die nur zu Hause sitzen oder im Altersheim, die sind schon dankbar dafür.“ (ZDL 3)

„Leider zu wenig. Finde ich schon, aber leider habe ich zu wenig Zeit gehabt dafür, um mich wirklich damit zu befassen, dass ich sage, die Lebensqualität der Menschen [hat sich verbessert]“. (ZDL 5)

„Ich glaube, dass ich meinen Dienst ganz effektiv gelöst habe, aber ob ich jetzt groß lebensqualitätsmäßig was geändert habe? Sicher, man hat gewisse Beziehungen zu den Personen dort, die man halt fährt [...], die ihnen sicher eine Freude gemacht und die auch mir Freude gemacht haben, also insofern zum Teil ja, zum Teil, glaube ich, war es eher gleichbleibend, dass ich nichts zum Negativen verändert habe.“ (ZDL 6)

5.5 Resümee

Der Arbeitskräftemangel im Gesundheits- und Sozialbereich war in vielen der geführten Interviews ein Thema und er beeinflusste auch die Arbeit der Zivildienstler mitunter stark, beispielsweise durch lange Einsätze mit fehlenden Pausen oder durch einen wahrgenommenen Druck. In einem Fall war dies die Einschätzung des Zivildienstlers, dass er für Tätigkeiten herangezogen wurde, die eigentlich von Pflegekräften ausgeführt werden hätten müssen. In einem anderen Fall führte der Druck zu psychischen Problemen, obwohl

der Zivildienstler die Tätigkeit grundsätzlich sehr gerne ausübte und deshalb auch nach Ende des Zivildienstes – in reduziertem Stundenausmaß – in der Einrichtung arbeitete.

Die befragten Vertreterinnen und Vertreter der Zivildienstleistungseinrichtung sehen es als ihre Aufgabe, für ein angemessenes Arbeitspensum der Zivildienstler zu sorgen und betonten auch immer wieder, dass diese, abgesehen von einigen Ausnahmen, nur für Hilfsdienste herangezogen werden dürfen. Allerdings besteht auch ein Bewusstsein darüber, dass dies nicht alle Einrichtungen gleichermaßen befolgen, was angesichts des Arbeitskräftemangels möglicherweise verstärkt wird.

Einen Einfluss auf die Studien- und Berufswahl hat der Zivildienst in manchen Fällen und in unterschiedlicher Weise. Ohne Zweifel ist der Zivildienst eine prägende Zeit und oftmals der erste intensivere Berührungspunkt mit der Berufswelt. Manche der befragten Zivildienstler sahen den Zivildienst als Möglichkeit, erste Erfahrungen zu sammeln oder herauszufinden, ob ein geplantes Studium, etwa im Bereich Medizin, Psychologie etc. das Richtige ist. Bei anderen wurde das Interesse dafür erst durch den Zivildienst geweckt. Wie im Kapitel 0 dargestellt und in den Interviews angeführt, bleiben die Zivildienstler öfter nach dem Zivildienst in der Einrichtung als Ehrenamtliche und zu einem geringeren Prozentsatz als Hauptamtliche, beispielsweise um etwa einen Nebenjob zum Studium auszuüben. Aufgeteilt nach den drei Bereichen „Rettungswesen“, „Gesundheits- und Sozialbereiche“ sowie „Sonstiges“ zeigt sich, dass sowohl im Rettungswesen (7,4 %) als auch im Gesundheits- und Sozialbereich (6,7 %) rund 7 % nach dem Zivildienst beruflich in der Einrichtung blieben, bei den sonstigen Bereichen waren es lediglich 3,4 %.

Auch wenn sie beruflich nicht unmittelbar einsteigen, erwähnten manche, dass eine Tätigkeit in dem Bereich, in welchem sie den Zivildienst absolviert haben, eine potenzielle Alternative darstellt, wenn es beruflich nicht nach Plan läuft. Die Sanitäter sahen es als Vorteil, dass sie im Rahmen des Zivildienstes eine berufliche Ausbildung erhalten haben, aber auch im Bereich der Pflege und Betreuung hat ein Interviewpartner diese Möglichkeit in Betracht gezogen.

Selbst wenn sie sich beruflich anders orientieren, können sich (ehemalige) Zivildienstler aus ihrer Zeit beim Zivildienst im Idealfall etwas mitnehmen. Alle befragten Zivildienstleistenden haben Lerneffekte durch den Zivildienst genannt, die sich mit den Auswertungen in Kapitel 4.4 decken. Häufig erwähnt wurden gesteigerte soziale Kompetenzen, ein besseres Verständnis für die Lebenssituation vulnerabler

Bevölkerungsgruppen sowie für den Gesundheits- und Sozialbereich. Gelernt wurden außerdem Teamfähigkeit und der Umgang mit stressigen Situationen.

Mitunter engagieren sich Zivildienstler nach ihrem Zivildienst freiwillig in den Einrichtungen. Im Bereich der Rettungsdienste kommt dies laut Befragung der ehemaligen Zivildienstler sehr häufig, nämlich bei 54,0 % vor, im Gesundheits- und Sozialbereich lediglich bei 2,5 % und bei den sonstigen Bereichen bei 6,6 %. Allerdings engagieren sich manche Menschen erst in späteren Lebensjahren ehrenamtlich. Forschungsergebnisse belegen, dass positive Erfahrungen in jungen Jahren die Chancen dafür erhöhen, dass sich Menschen später freiwillig engagieren (More-Hollerweger/ Rameder 2009). Inwieweit der Zivildienst diesbezüglich einen Einfluss hat, ist bislang wenig erforscht. In Deutschland gaben 0,5 % der 30 - 49-jährigen und 0,3 % der 50 - 64-jährigen Freiwilligen an, dass der Zivildienst ein Anstoß für ihre Tätigkeit war, allerdings ist nicht bekannt, ob und wenn wie lange sie dazwischen pausiert haben (Müller/Hameister/Lux 2017).

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse in Bezug auf die gewählten Forschungsfragen, dass der Zivildienst durchaus einen Einfluss auf die Ausbildungs- und Berufswahl der Zivildienstleistenden haben kann. Es ist eine Lebensphase, in der diesbezügliche Entscheidungen anstehen und mit dem Zivildienst erhalten die Zivildienstleistenden einen umfassenden Einblick in die Berufsfelder im jeweiligen Tätigkeitsbereich und lernen den Betrieb kennen. Einen gewissen Beitrag zum Personalmangel im Gesundheits- und Sozialbereich kann der Zivildienst damit leisten, wobei dieser auch nicht überschätzt werden darf. Speziell ist die Situation bei den Rettungsdiensten, wo die Rettungsfahrer eine Berufsausbildung erhalten. Dass sie in einem stärkeren Ausmaß beruflich bleiben (siehe Kapitel 4.6), könnte mit der schwierigen Personalsituation in dem Bereich, aber auch mit der ökonomischen Situation von Studierenden zu tun haben, wenn diese neben dem Studium arbeiten müssen. Im Gesundheits- und Sozialbereich ist ein unmittelbarer Anschluss ohne weitere Ausbildung nicht so leicht möglich. Das UBV-Modul erfüllt hier nicht dieselbe Funktion wie die Ausbildung zum Sanitäter, es könnte aber dazu beitragen, das Aufgabenspektrum der Zivildienstler etwas zu erweitern. Die befragten Zivildienstler standen einer Ausbildung sehr offen gegenüber, die Einrichtungen waren hier zum Teil etwas skeptischer. Angesichts der großen Bedeutung der informellen Pflege und Betreuung in Österreich könnte der Nutzen einer solchen Ausbildung jedoch auch stärker gesellschaftspolitisch als Investition in eine Steigerung der Kompetenzen in diesem Bereich betrachtet werden.

Die Herausforderungen durch den Fachkräftemangel im Sozial- und Gesundheitsbereich, speziell in der Pflege, müssen von verschiedenen Seiten angegangen werden. Der Zivildienst kann hier auch insofern einen Beitrag leisten, indem ein Bewusstsein dafür geschaffen wird. Letztlich gilt es, die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten wieder attraktiver zu gestalten, um der Fluktuation entgegenzuwirken und neue Mitarbeitende zu gewinnen. Gelingt dies nicht, wird es auch Zivildienstler eher abschrecken als motivieren, einen Beruf in diesem Bereich zu ergreifen. Wenn es jedoch gelingt, gibt es gute Chancen, dass sich mehr Menschen für diese Branche interessieren, da es sich, wie die Zivildienstler auch bestätigt haben, um sehr sinnvolle und erfüllende Aufgaben handelt.

6 Arbeitsmarkteffekte

6.1 Einleitung

Im nachfolgenden Kapitel wird die Analyse des ökonomischen Nutzens des Zivildienstes im Kontext der allgemeinen Arbeitsmarktsituation im Jahr 2023 diskutiert. Im Betrachtungsjahr dieser Studie steht der österreichische Arbeitsmarkt vor erheblichen Herausforderungen. Trotz eines konjunkturellen Rückgangs herrscht auf dem österreichischen Arbeitsmarkt Arbeits- und Fachkräftemangel (Dornmayr & Riepl 2023). Arbeitgebende berichten von zunehmenden Schwierigkeiten, passendes Personal für offene Stellen zu finden (Alteneder, 2023). Besonders stark betroffen sind neben technischen Berufen und der Baubranche auch Teile des Gesundheits- und Sozialbereiches, wo insbesondere in der Krankenpflege und Pflegehilfe Arbeitskräfte fehlen (Mühlböck, 2023). Wie bereits in den Vorgängerstudien 2012 und 2019 (vgl. Schober et al. 2012; Grünhaus et al. 2020) deutlich wurde, ist die Leistungserbringung der Zivildienstler von zentraler Bedeutung für die Zivildienstleistungen selbst, für die Gesellschaft im Allgemeinen und für die Leistungsempfänger- und empfängerinnen im Besonderen. In vielen Fällen verbleiben die ehemaligen Zivildienstler haupt- und vor allem ehrenamtlich in den Einrichtungen und leisten weiterhin Dienst in den Bereichen Rettungsdienst, Krankentransport, Alten- und Behindertenbetreuung, um nur einige zu nennen. In Zeiten des Personalmangels im Sozial- und Gesundheitsbereich wird der Zivildienst als mögliche Startrampe für eine spätere berufliche Karriere für die ehemaligen Zivildienstler in diesem Bereich immer wieder andiskutiert (vgl. Kapitel 5).

Gäbe es den Zivildienst nicht, müssten die Zivildienstleistungen einen erheblichen Teil der Leistungen durch hauptamtliche Mitarbeitende oder Mehrarbeit derzeit beschäftigter Personen erbringen. Gleichzeitig würden viele junge Männer statt den Zivildienst zu absolvieren entweder früher in den Arbeitsmarkt eintreten oder ihre Erwerbstätigkeit fortsetzen. Dies wirft Fragen zur Ersatzkapazität der Arbeitskräfte in diesen Einrichtungen sowie zu den Auswirkungen auf die betroffenen Teilarbeitsmärkte auf.

Grundsätzlich treffen am Arbeitsmarkt das Angebot und die Nachfrage nach Arbeitskräften aufeinander. Das Angebot besteht aus der erwerbsfähigen Bevölkerung, die ihre Arbeitskraft anbietet. Die Höhe der Nachfrage wird maßgeblich durch den Reallohn und die konjunkturelle Entwicklung beeinflusst. Ein Ungleichgewicht zwischen Angebot und

Nachfrage kann zu Über- oder Unterbeschäftigung führen. Unterbeschäftigung äußert sich häufig in Form von Arbeitslosigkeit oder der sogenannten "stillen Reserve", dies sind erwerbslose Personen, die etwa aufgrund eines fehlenden Anspruchs auf AMS-Leistungen nicht in der Arbeitslosenstatistik erfasst sind.

Ein umfassender Literaturüberblick zu den Arbeitsmarkteffekten des Zivildienstes im Speziellen und den Effekten einer Abschaffung im Allgemeinen wurde bereits in den beiden Vorgängerstudien durchgeführt (Schober et al. 2012; Grünhaus et al. 2020). Aus den Studien können drei wesentliche Ergebnisse, welche für die folgende Untersuchung der Arbeitsmarkteffekte des Zivildienstes relevant sind, herausgezogen werden: Erstens beeinflusst der Zivildienst die Arbeitsmarktsituation im Nonprofit-Sektor und wirkt sich auf Qualität und Quantität sozialer Dienstleistungen aus. Zweitens stellt sich die Frage, ob ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte auf den relevanten Teilarbeitsmärkten verfügbar sind, um die Leistungen des Zivildienstes zu ersetzen. Drittens muss der Entzug der jungen Männer vom Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Die 14.630 Zivildienstleistenden des Jahres 2023 konnten während ihrer neunmonatigen Dienstzeit weder einer Erwerbsarbeit nachgehen noch ihre Ausbildung fortsetzen oder früher abschließen, was ihnen potenziell einen Teil ihres Lebenserwerbseinkommens entzieht.

Wie in den beiden vorangegangenen Erhebungen wird auch in der vorliegenden Studie der sogenannte Ehrenamtseffekt berücksichtigt (Grünhaus et al. 2020). Dieser beruht vor allem auf der Tatsache, dass jedes Jahr rund ein Drittel der ehemaligen Zivildienstler in den Einrichtungen teilweise über mehrere der folgenden Jahre als Ehrenamtliche verbleiben und Leistungsstunden erbringen. Die Befragung der Zivildienstleistungen im Rahmen dieser Studie ergab, dass rund ein Drittel (32,8 %) der ehemaligen Zivildienstleistenden nach Beendigung ihres Dienstes weiterhin ehrenamtliche Aufgaben in ihrer Einrichtung übernimmt (vgl. Kapitel 3.2.3). Dies hat potenziell Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, da durch die ehrenamtliche Tätigkeit weniger bezahlte hauptamtliche Stellen benötigt werden.

Zu beachten ist zudem, dass der Arbeitsmarkt kein homogener Markt ist, sondern aus verschiedenen segmentierten Teilarbeitsmärkten besteht, die sich nach Berufen, Branchen und Regionen unterscheiden. Für diese Studie sind insbesondere jene Dienstleistungen relevant, die in Tabelle 20 aufgeführt werden.

Für die durchgeführte ökonomische Betrachtung stellen sich somit zwei zentrale Fragen zum Arbeitsmarkt:

1. Können Zivildienstleistungen bei einer Abschaffung des Zivildienstes die erforderliche Anzahl qualifizierter Arbeitskräfte auf den relevanten Teilarbeitsmärkten gewinnen?
2. In welchem Umfang treten die jungen Männer, die durch die Abschaffung des Zivildienstes neun Monate zusätzliche Lebensarbeitszeit zur Verfügung haben, in den Arbeitsmarkt ein und welche Teilarbeitsmärkte sowie Qualifikationsniveaus sind hierbei relevant?

Das folgende Kapitel 6.2 untersucht die Situation auf den für die Zivildienstleistungen relevanten Teilarbeitsmärkten im Detail, um Frage 1 zu beantworten. Kapitel 6.3 zieht für eine Beantwortung von Frage 2 die arbeitsmarktrelevanten Erkenntnisse aus der Befragung der Zivildienstleistenden heran.

6.2 Situation auf den relevanten Teilarbeitsmärkten 2023

Für die vorliegende Studie sind all jene Arbeitsbereiche von Relevanz, in denen Zivildienstleistende ihren Dienst leisten. Wie in der Beschreibung der Zivildienstleistungen (siehe Kapitel 2.2) ersichtlich, lässt sich ein Großteil dieser Einrichtungen dem Gesundheits- und Sozialbereich zuordnen.

Wie in Kapitel 3.2.5 bzw. 3.3 im Detail beschrieben, wurden die Zivildienstleistungen gefragt, wie sich eine Abschaffung des Zivildienstes auf ihre Einrichtung auswirken würde. Die Ergebnisse zeigen, dass die betroffenen Einrichtungen in diesem Alternativszenario planen würden, 70 % der aktuell durch Zivildienstleistende erbrachten Leistungsstunden weiterhin aufrechtzuerhalten. Entsprechend sollen 57,2 % dieser Leistungen durch neue Beschäftigte abgedeckt werden. Weitere 29,3 % der Leistungen würden durch Mehrarbeit kompensiert, während rund 14 % von neuen Ehrenamtlichen übernommen werden sollen. Im Vergleich zur Befragung 2019 ist der Anteil durch Mehrarbeit derzeit beschäftigter Personen um sechs Prozentpunkte gesunken. Die Einrichtungen setzen also vermehrt auf bestehendes Personal statt auf die Akquise von neuen Haupt- und Ehrenamtlichen. Dies spiegelt die in der Einleitung dieses Kapitels dargestellte Problemlage des Arbeitsmarktes

im Jahr 2023 wider und wird mit den Angaben der Einrichtungen, dass sie es zudem schwierig erachten, neues Personal zu finden, bestätigt.

Um das Arbeitskräfteangebot in den relevanten Teilarbeitsmärkten zu ermitteln, wurden den grob definierten Bereichen gemäß §3 (2) ZDG, in denen Zivildienstler tätig sind, spezifische Berufe und Berufsgruppen aus einer AMS-Sonderauswertung zu arbeitslos vorgemerkte Personen nach Geschlecht, Altersgruppen und Berufen im Jahr 2023, zugeordnet. Es wird angenommen, dass ausreichende Ressourcen an verfügbaren, vergleichbaren Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt existieren.

In Tabelle 20 sind die von Zivildienstleistenden ausgeführten Hilfstätigkeiten den möglichst äquivalenten Berufen nach der vorab angeführten AMS-Sonderauswertung zugeordnet.

Tabelle 20: Verknüpfung möglicher Dienstleistungen, die Zivildienstler leisten können, mit Berufen der Berufssystematik des AMS

Rettungsdienst und Krankentransport	808114 - Sanitäter/in
	808127 - Rettungssanitäter/in
	428116 - Rettungsfahrer/in
	428113 - Berufskraftfahrer/in
	428120 - Berufskraftfahrer/in - Personenbeförderung
	808105 - Krankenträger/in
Katastrophenhilfe	450102 - Telefonist/in
	734101 - Feuerwehrmann/-frau
Mobile Betreuung/Besuchsdienste	810102 - Heimhelfer/in
	810108 - Altenhelfer/in
Menschen mit Behinderung	810107 - Behindertenbetreuer/in
	810134 - Arbeitsassistent/in
	810110 - Sozialhelfer/in
	810146 - Persönliche/r Assistent/in für Menschen mit Behinderung
Alte Menschen	808121 - Altenpfleger/in
	810102 - Heimhelfer/in
	470107 - Essenzusteller/in
Kranke Menschen	808121 - Altenpfleger/in
	810102 - Heimhelfer/in
Suchtgefährdete Menschen	810110 - Sozialhelfer/in
Betreuung von Kindern	837107 - Kindergartenhelfer/in
Betreuung von Jugendlichen	837111 - Jugendzentrum-Betreuer/in
Nicht-sesshafte Menschen	810110 - Sozialhelfer/in
	810112 - Obdachlosenbetreuer/in
Flüchtlinge	810132 - Ausländerbetreuer/in

	810110 - Sozialhelfer/in
	810117 - Flüchtlingsbetreuer/in
	810133 - Migrationsberater/in
Gedenkstätten	844803 - Wissenschaftliche Hilfskraft (m./w.)
	845105 - Archiv-/Bibliotheks- und Informationsassistent/in
Schulwegsicherung	730108 - Straßenaufsichtsorgan (m./w.)
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	024107 - Landwirtschaftlich(er)e Hilfsarbeiter/in
	024111 - Erntearbeiter/in
	060109 - Forstgehilf(e)in
Umweltschutz	630811 - Umwelttechniker/in
	665606 - Umweltberater/in
Hol- und Bringdienste	428114 - Botendienstfahrer/in
	395119 - Ware Zusteller/in
Versorgungs- und Küchenbereich	525103 - Küchengehilf(e)in
	525501 - Abräumer/in
Reinigung	543606 - Raumpfleger/in
	543607 - Reinigungskraft (m./w.)
Haus/Garten	020702 - Gartenbauhilfsarbeiter/in
	026102 - Gärtnerhelfer/in
Administration/Büro	784117 - Bürokräft (m./w.)
	240512 - EDV-Techniker/in
	784102 - Bürogehilf(e)in
Veranstaltungen	500121 - Veranstaltungsassistent/in
	782103 - Bürosekretär/in
Integration	810110 - Sozialhelfer/in
	810133 - Migrationsberater/in

Quelle: AMS-Sonderauswertung (2024)

In einem weiteren Schritt wurden die verfügbaren Arbeitskräfte für das Jahr 2023 durch eine Sonderauswertung des AMS (AMS 2024) ermittelt. In Tabelle 21 wird der Bestand an verfügbaren Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt dem Bedarf an Arbeitskräften in den Zivildiensteinrichtungen in Vollzeitäquivalenten gegenübergestellt.

Tabelle 21: Arbeitskraftnachfrage bei Abschaffung des Zivildienstes vs. Arbeitsmarktangebot, gegliedert nach Tätigkeiten

Tätigkeitsbereiche	Bedarf an Arbeitskräften (VZÄ) 2023 bei Abschaffung des Zivildienstes	Arbeit-suchende am Arbeitsmarkt 2023	Summe unbesetzter Stellen	Tatsächlich besetzte Stellen
Rettungsdienst und Krankentransporte	1 964	644	1 320	644
Katastrophenhilfe und Zivilschutz	16	357		120
Mobile Betreuung/Besuchsdienst	6	264		6
Menschen mit Behinderung	111	604		111
Altenbetreuung	326	648		326
Kranke Menschen	5	238		5
Suchtgefährdete und suchtkranke Menschen	9	13		9
Betreuung von Kindern	249	378		249
Betreuung von Jugendlichen	21	17	4	17
Nicht-sesshafte Menschen	15	124		15
Flüchtlinge	66	153		66
Integration und Beratung Fremder	13	52		13
Gedenkstätten	3	39		3
Schulwegsicherung	71	392		71
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	16	20		16
Umweltschutz	2	21		2
Hol- und Bringdienste	178	2 185		178

Tätigkeitsbereiche	Bedarf an Arbeitskräften (VZÄ) 2023 bei Abschaffung des Zivildienstes	Arbeit-suchende am Arbeitsmarkt 2023	Summe unbesetzter Stellen	Tatsächlich besetzte Stellen
Versorgungs- und Küchenbereich	34	5 603		34
Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	64	16 127		64
Haus/Garten	90	1 251		90
Administrative Tätigkeit/Bürodienst	138	3 217		138
Veranstaltungen/Aktivitäten	12	300		12
Sonstige Dienste	6	k. A.		6
Summe	3.415	32.647	1.324	2.091

Wie der Tabelle 21 zu entnehmen ist, würde der von den Einrichtungen geäußerten Bedarf von 3.415 Personen, die die Leistungsstunden von Zivildienern sowie jene, die sie als Ehrenamtliche erbringen, ersetzen sollen, nur ein Angebot, wie die Spalte „Summe unbesetzter Stellen“ zeigt von rund 2.091 Personen gegenübersteht. Arbeitskräftemangel besteht in den Bereichen ‚Rettungsdienst und Krankentransport‘ sowie ‚Jugendbetreuung‘. Diese Ergebnisse werden bei den weiteren ökonomischen Berechnungen berücksichtigt

6.3 Arbeitsmarktrelevante Erkenntnisse der Zivildienerbefragung

Die Befragung der Zivildienner untersuchte, welche alternativen Wege sie im Falle einer Abschaffung des Zivildienstes einschlagen würden. Die Ergebnisse (siehe Kapitel 4) zeigen, dass 22,0 % der Befragten eine bereits bestehende Tätigkeit fortgesetzt und 19,7 % eine neue Arbeitsstelle gesucht hätten.

Zusammen mit den Zivildienern, die im Alternativszenario „kein Zivildienst“ eine zusätzliche Ausbildung anstreben, würden diese Personen früher in den Arbeitsmarkt eintreten und somit einen um neun bzw. drei Monate höheren Lebensverdienst erzielen. Der um drei Monate höhere Lebensverdienst wird für jene Zivildienner angenommen, die einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss anstreben, jedoch sechs Monate länger

studieren müssten. Dies basiert auf der Annahme, dass durch die Abschaffung des Wehr- bzw. Zivildienstes mehr junge Männer an Universitäten und Fachhochschulen immatrikuliert werden würden. Jedoch würden nicht genügend Plätze zur Verfügung stehen, was zu einem Warteeffekt führen kann – beispielsweise aufgrund fehlender Seminarplätze oder höherer Durchfallquoten bei Einstiegstests. Für diesen Warteeffekt wird die Dauer von sechs Monaten (ein Semester) angenommen.

Darüber hinaus wird der Effekt von Studienabbrüchen berücksichtigt. Aufgrund fehlender aktueller Daten orientiert sich diese Studie an den Quoten von 2019, dieser nach würden etwa 33 % der Männer ihr Studium an öffentlichen Universitäten oder Fachhochschulen abbrechen (BMBWF 2020). Studierende, die ihr Studium abbrechen, verbleiben für die weiteren Berechnungen und Annahmen auf Maturaniveau (AHS/BHS). In den Berechnungen wird für diese Gruppe die Arbeitslosenquote sowie das Grundgehalt von AHS/BHS-Absolventen herangezogen.

Einige Zivildienstler gaben zudem an, im Alternativszenario ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) absolvieren zu wollen. Da jedoch in der Regel mehr Bewerbungen als verfügbare Plätze für das FSJ vorhanden sind, wird die Annahmen getroffen, dass nicht alle Bewerber eine Zusage erhalten. Zudem kann es vorkommen, dass Personen, die einen Platz im Rahmen des FSJ erhalten haben, aufgrund eines zwischenzeitlich angebotenen Ausbildungsplatzes wieder absagen (More-Hollerweger et al. 2015). Auch dies wird bei den Berechnungen berücksichtigt, indem einem entsprechenden Anteil der Beginn einer Ausbildung zugesprochen wird oder ein schnellerer Eintritt in den Arbeitsmarkt.

Insgesamt ergibt sich aus diesen Überlegungen folgende Verteilung der Zivildienstler, die im Alternativszenario eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle annehmen würden (Tabelle 22).

Tabelle 22: Anzahl der Zivildienstleistenden am Arbeitsmarkt im Falle einer Abschaffung des Zivildienstes

	Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anzahl Personen, die auf den Arbeitsmarkt kommen
Tätigkeit fortgeführt bzw. gesucht	Pflichtschule	340
	Lehre	2.476
	BMS	422

	Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anzahl Personen, die auf den Arbeitsmarkt kommen
Weitere Ausbildung absolviert	AHS/BHS	2.752
	Universität/FH	116
	Lehre	258
	BMS	30
	AHS/BHS	170
	Universität/FH	4.443
	Drop-Out	2.188
Summe		13.159

Quelle: eigene Berechnungen ZDL Erhebung 2024

Bei den Einkommensberechnungen jener Zivildienstler, die bei der Zivildienstlererhebung im Falle des Alternativszenarios angegeben haben, entweder eine bereits begonnene Tätigkeit fortführen, eine neue Stelle suchen oder eine zusätzliche Ausbildung absolvieren zu wollen, kam die entsprechende Arbeitslosenquote in Abhängigkeit von der höchsten abgeschlossenen bzw. angestrebten Ausbildung zu tragen (Statistik Austria 2024). Dies erfolgte unter der Annahme, dass entsprechend der Arbeitsmarktlage nicht alle auf den Arbeitsmarkt treten können. Die hierfür abgezogene Arbeitslosenquote für Männer nach höchster Ausbildung im Jahr 2023 kann der Tabelle 23 entnommen werden.

Tabelle 23: Arbeitslosenquoten 2023 nach Ausbildungsgrad für Männer

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenquote 2023
Universitätsabsolventen (Uni/FH)	3,0%
Maturanten (AHS/BHS)	5,2%
Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	3,0%
Lehre	4,5%
Pflichtschule	13,3%

Quelle: Statistik Austria 2024

Bei der Berechnung der Einkommen dieser im Alternativszenario auf den Arbeitsmarkt tretenden Zivildienner wurden die Bruttoeinstiegsgehälter in Abhängigkeit der höchsten abgeschlossenen Ausbildung nach berücksichtigt (Statistik Austria, 2023a).

Bei den Berechnungen des bereits vorab beschriebenen verzögerten Eintritts in die Erwerbstätigkeit nach der Arbeitslosigkeit wurde auf eine Sonderauswertung aus der AMIS-Datenbank (AMIS 2024) zurückgegriffen. Laut dieser beträgt die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit von unter 25-jährigen Österreichern je nach Bildungsabschluss zwischen 58 und 66 Tagen. Unter der derzeit geltenden Voraussetzung, dass Arbeitslosengeld nur bezogen werden kann, wenn man mindestens 54 Wochen in den vergangenen zwei Jahren gearbeitet hat, erfüllen in Abhängigkeit des Bildungsabschlusses rund 24 % der Zivildienstleistenden dieses Kriterium. Alle anderen jungen Männer, die anstelle des Zivildienstes arbeitssuchend wären, hätten maximal Anspruch auf eine bedarfsorientierte Mindestsicherung, welche durchschnittlich 122 Tage bezogen wird. Diese Anspruchsberechtigungsverteilung wurde aus der Vorgängerstudie übernommen (Grünhaus et al. 2020). Entsprechend ist hier die Annahme, dass von Arbeitslosigkeit betroffene junge Männer im Alternativszenario zunächst die vorab angeführt durchschnittlichen Verweildauer Mindestsicherung bzw. Arbeitslosengeld beziehen würden und danach in eine Erwerbsarbeit eintreten, die ihren Lebensverdienst steigert.

6.4 Resümee mit Blick auf die Fragestellung

Die Erhebungen bei den Zivildienstleistungen und den (ehemaligen) Zivildiennern verdeutlicht, dass der Einsatz von Zivildiennern nicht arbeitsmarktneutral verläuft. Zivildienner verdrängen Arbeitskräfte, die in den Zivildienstleistungen eingesetzt werden würden. Insgesamt handelt es sich unseren Hochrechnungen zufolge um rund 2.100 Personen. Diese Zahl inkludiert auch VZÄ-Hauptamtliche, die durch ehrenamtliche ehemalige Zivildienner verdrängt werden.

Gleichzeitig zeigt sich, dass in bestimmten Bereichen ein Arbeitskräftemangel besteht, der sich durch die Abschaffung des Zivildienstes signifikant verschärfen würde. Insbesondere die Teilarbeitsmärkte ‚Rettungsdienst und Krankentransport‘ sowie ‚Betreuung von Jugendlichen‘ sind im Jahr 2023 betroffen. In diesen Sektoren würden die Zivildienstleistungen die benötigten Leistungsstunden nicht vollständig aufrechterhalten können, was sich in den folgenden ökonomischen Berechnungen niederschlagen wird. Insgesamt fehlen rund 1.300 VZÄ-Arbeitskräfte in diesen Bereichen.

Im Alternativszenario zeigt sich, dass von den 14.630 Zivildienern im Jahr 2023 13.159 junge Männer direkt anstelle des Zivildienstes auf den Arbeitsmarkt treten würden bzw. mit Verzögerung aufgrund von Arbeitslosigkeit.

Da die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit für diese Bevölkerungsgruppe mit 58-66 Tagen kurz ist, würden allerdings auch die zunächst arbeitslosen Zivildienner früher eine Erwerbstätigkeit aufnehmen können, als es ihnen im Falle eines Ableistens des Zivildienstes möglich ist. In anderen Worten ist die Verzögerung des Erwerbseintritts durch den 9-monatigen Zivildienst stärker als durch die durchschnittlich ca. 3-monatige Verweildauer in der Arbeitslosigkeit junger Österreicher. Daher ist auch für die zunächst von Arbeitslosigkeit betroffenen Zivildienern im Alternativszenario ein gesteigertes Lebenseinkommen zu erwarten.

7 Ökonomische Betrachtung – Der Wert des Zivildienstes

7.1 Einleitung

Im vorliegenden Kapitel werden die ökonomischen Berechnungen vorgestellt. Diese basieren auf den bisherigen Erkenntnissen aus den beiden Vorgängerstudien (Schober et al. 2012; Grünhaus et al. 2020) sowie den beiden aktuellen Primärerhebungen zu den Zivildienstleistungen (siehe Kapitel 3) sowie den (ehemaligen) Zivildienstleistenden (siehe Kapitel 4), den bereits vorliegenden Daten zum Zivildienst im Beobachtungsjahr 2023 (siehe Kapitel 2.2) sowie den Erkenntnissen zur Arbeitsmarktsituation (siehe Kapitel 6).

Die Berechnungen wurden pro Stakeholder durchgeführt und sind in den folgenden Unterkapiteln dargestellt. Der Gesamteffekt für den Zivildienst ergibt sich aus der Summierung der Einzeleffekte der Stakeholder und wird in Kapitel 7.10 dargestellt.

Wie bereits eingangs in Kapitel 1.3 beschrieben, werden im Sinne einer Kosten-Nutzen-Analyse Leistungen bzw. Wirkungen monetär bewertet und den anfallenden Kosten gegenübergestellt. Auf der Leistungs- bzw. Wirkungsseite wurde die monetäre Bewertung der durch die Zivildienstler bzw. ehrenamtliche ehemalige Zivildienstler erbrachten Stunden mittels der durchschnittlichen Personalkosten von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgenommen basierend auf den Inflationsangepassten Daten der Vorgängerstudie. Diese lagen im Gesamtdurchschnitt über alle Branchen bei rund 26 Euro pro Stunde. Dieses Vorgehen bei der Bewertung wurde auch im Rahmen dieser Studie aus Gründen der Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit sowohl im Zivildiensteszenario als auch im Alternativszenario, bei dem der Zivildienst abgeschafft wird, beibehalten. Es wird somit auch angenommen, dass es keinen Unterschied darstellt, ob ein Zivildienstler, ein Ehrenamtlicher oder ein Hauptamtlicher eine tatsächliche Leistungsstunde erbringt. Im Kern handelt es sich somit um eine Monetarisierung der Leistungen und nicht der Wirkungen. Hierdurch kommt es im Sozialbereich erfahrungsgemäß eher zu einer Unterschätzung der tatsächlichen Wertigkeit. Aus den angeführten Gründen können die vorliegenden Berechnungen auf der Leistungs- bzw. Wirkungsseite als vorsichtig, die wahren Werte keinesfalls überschätzend, angesehen werden.

Alle Berechnungen, die sich auf den Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit ehemaliger Zivildienstleistender in den Zivildiensteinrichtungen und damit auf den Ehrenamtseffekt beziehen, werden auf zehn Jahre berechnet. Begründet wird dies damit, dass nur auf diese Weise der Umfang dieser Leistungserbringung und die Konsequenzen, die sich aus dem Wegfall des Zivildienstes ergeben würden, beispielsweise die Akquise und Beschäftigung neuer haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, adäquat erfasst werden können.

7.2 Zivildiensteinrichtungen

Im Jahr 2023 gab es rund 1.500 bescheidmäßig anerkannte Zivildiensteinrichtungen in denen insgesamt 14.630 Zivildienstler tätig waren und eine Vielzahl unterschiedlicher Leistungen für die Gesellschaft erbracht haben. Der überwiegende Teil der Einrichtungen ist in den Bereichen Altenbetreuung, Kinderbetreuung sowie Behindertenhilfe tätig. Die meisten Leistungsstunden von Zivildienstleistern wurden gemäß den Befragungen unter den Einrichtungen bzw. ehemaligen Zivildienstleistern (vgl. Kapitel 3 bzw. Kapitel 4) im ‚Rettungsdienst und Krankentransport‘ erbracht.

Durch den Zivildienst bzw. dessen Abschaffung im Alternativszenario ist der Stakeholder ‚Zivildiensteinrichtungen‘ durch mehrere Effekte sowohl auf der Kosten- als auch der Leistungs- bzw. Wirkungsseite betroffen. So fallen für Einrichtungen, wo Zivildienst geleistet werden kann, eine Reihe von Kosten an, die durch die Beschäftigung von Zivildienstleistern verursacht werden. Neben indirekten Kosten für die Einschulung, Begleitung sowie Verwaltung der Zivildienstler während ihres Einsatzes kommen noch Ausgaben für die Grundvergütung, Krankenversicherung, Verpflegung oder Unterkunft dazu. Für die Berechnung der Kosten für Naturalverpflegung, Dienstkleidung und Unterkunft vor Ort, die für die Zivildiensteinrichtungen im Jahr 2023 im Zusammenhang mit dem Zivildienst entstanden sind, wurde auf die Daten aus der Vorgängerstudie zurückgegriffen (Grünhaus et. al. 2020). Hierfür wurde eine Inflationsanpassung mittels Inflationsrechner der Statistik Austria vorgenommen. Die Inflation vom Jahr 2019 auf das Beobachtungsjahr 2023 betrug rund 22 %. Im Anschluss wurden die Kosten für das gesamte Jahr 2023 auf die Anzahl der durchschnittlich gleichzeitig aktiven Zivildienstleistenden (10.279) hochgerechnet. Auch bei der Berechnung der Ausbildungskosten und der Kosten für Betreuung und Einschulung der Zivildienstler durch hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zivildiensteinrichtungen wurde analog vorgegangen. Zur Berechnung der Kosten für die

Grundvergütung wurde der monatliche Betrag von 536,10 Euro zugrunde gelegt sowie 107,70 Euro für die Versicherung (siehe Kapitel 2.2).

Insgesamt entstehen den Einrichtungen durch den Zivildienst im Jahr 2023 unter Berücksichtigung der anfallenden Betreuungs- und Ausbildungskosten finanzielle Belastungen in Höhe von knapp 159 Mio. Euro. Im Vergleich zur Vorgängerstudie 2019 (vgl. Grünhaus et. al. 2020) ist ein deutlicher Kostenanstieg zu verzeichnen, der vor allem auf die Erhöhung der Grundvergütung sowie die allgemeine inflationsbedingte Teuerung zurückzuführen ist.

Auf der Wirkungs- bzw. Leistungsseite erhalten die Einrichtungen einen finanziellen Ausgleich seitens des Bundes. Im Jahr 2023 erhielten sie je nach Kategorie 1 oder 2 ein monatliches Zivildienstgeld von 740 Euro bzw. 550 Euro pro Zivildienstler (vgl. Kapitel 2.2). Solcherart wurden insgesamt knapp 60 Mio. Euro seitens des Bundes ausbezahlt. Im Zuge der ZDG-Novelle entfiel bei den Einrichtungen der Kategorie 3 mit Ende des Jahres 2022 die Vergütungsverpflichtung an den Bund, die in der Vorgängerstudie im Jahr 2019 rund 1,6 Mio. Euro ausgemacht hat.

Weiters finden sich auf der Leistungs- bzw. positiven Wirkungsseite bei den Einrichtungen die Leistungsstunden, die die Zivildienstler für die Organisation erbringen. Im Rahmen ihres Dienstes im Jahr 2023 waren es fast 14 Mio. Stunden. Darüber hinaus bleibt rund ein Drittel der Zivildienstler den Einrichtungen direkt nach dem Zivildienst als Freiwillige erhalten (vgl. Kapitel 4.6) und rund acht Prozent sind auch nach zehn Jahren noch ehrenamtlich engagiert. In diesem Zeitraum erbringen sie fast 6,2 Mio. Stunden. Zudem sind sie aufgrund ihrer Erfahrungen während des Zivildienstes als Freiwillige schon ausgebildet und mit der Art der Arbeit und den Abläufen der Organisation vertraut und können somit unmittelbar eingesetzt werden und sind weniger kosten- und zeitintensiv im Hinblick auf Einschulungs- oder Orientierungsphase. Die Verwaltungs- und Betreuungskosten für die ehemaligen Zivildienstler, die im Betrachtungszeitraum von zehn Jahren in den Einrichtungen verbleiben, umfassen rund 6,7 Mio. Euro und werden kostenseitig berücksichtigt.

Der Ehrenamtseffekt des Zivildienstes wird deutlich, wenn die in den Jahren 2023 bis 2032 nachrückenden Kohorten in die weitere Betrachtung einbezogen werden. Insgesamt werden gemäß den Berechnungen in den zehn Jahren etwas mehr als 46 Mio. Stunden seitens der freiwillig tätigen ehemaligen Zivildienstler geleistet. Da diese Leistungsstunden unmittelbar aus der Tätigkeit der ehemaligen Zivildienstleistenden resultieren, werden sie in dieser Studie auch als Wirkungen des Zivildienstes betrachtet und bewertet. Es sei hier

nochmals betont, dass damit eine Leistungsbewertung vorgenommen wurde und nicht die Wirkungen der Leistungen bewertet wurde. Die Wirkungen der Leistungen würden monetär bewertet deutlich höher liegen.

Der Wert dieser Ehrenamtsstunden sowie der knapp 14 Mio. Stunden, die während des Zivildienstes im Jahr 2023 geleistet wurden, wurde über den Stundensatz eines hauptamtlich Beschäftigten berechnet und direkt den leistungsbeziehenden Personen, d.h. dem Stakeholder ‚Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung‘ zugesprochen. Dieser Zugang ist abweichend von jenem der beiden Vorgängerstudien. Im Rahmen dieser wurden die Stunden beim Stakeholder ‚Zivildiensteinrichtungen‘ belassen und zur Vermeidung von Doppelzählungen nicht zusätzlich beim Stakeholder ‚Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung‘ wirkungsseitig angeführt. Durch den neu gewählten Zugang wird die Bedeutung der Leistungsstunden für die Gesellschaft besser verdeutlicht.

Eine Übersicht über anfallende Kosten bzw. negative Wirkungen sowie Leistungen bzw. positive Wirkungen des Zivildienstes bei den Zivildiensteinrichtungen sind der nachfolgenden Tabelle 24 zu entnehmen.

Tabelle 24: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Zivildiensteinrichtungen – Szenario Zivildienst 2023

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Kosten der Zivildiensteinrichtungen für den Zivildienst im Jahr 2023...		
...durch Grundvergütung für die Zivildienstleistenden	€ 66 126 863	
...durch Verpflegungsgeld für die Zivildienstleistenden	€ 38 920 842	
...durch Naturalverpflegung für die Zivildienstleistenden	€ 6 804 267	
...durch Versicherungen für die Zivildienstleistenden	€ 13 284 580	
...durch Ausbildung für die Zivildienstleistenden	€ 7 702 092	
...durch Dienstkleidung für die Zivildienstleistenden	€ 3 141 497	

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
...durch Unterkunft vor Ort für die Zivildienstleistenden, die (zeitweise) nicht nach Hause fahren können	€ 1 838 616	
...durch Betreuung und Einschulung durch hauptamtliche Mitarbeitende	€ 19 256 903	
...durch weitere zusätzliche Kosten	€ 1 668 013	
Verwaltungs- und Betreuungskosten für jene Zivildienstler, die als Ehrenamtliche bleiben (berechnet für 10 Jahre)	€ 6 698 237	
Kostensätze für die Zivildienstleistungen Kat. 1+2 (§28 ZDG)		€ 59 601 284
Wert von Leistungsstunde...		
<i>...von Zivildienstleistern im Jahr 2023 erbracht</i>		<i>Der Wert von ca. 14 Mio. Stunden wurde dem Stakeholder ‚Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung‘ berücksichtigt</i>
<i>...von Ehrenamtlichen, ehemaligen Zivildienstleistern, die beginnend mit 2023 bis 2032 Zivildienst leisten und als Ehrenamtliche bleiben (berechnet für 10 Jahre)</i>		<i>Der Wert von ca. 46 Mio. Stunden wurde dem Stakeholder ‚Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung‘ berücksichtigt</i>
Zwischensumme	€ 165 441 910	€ 59 601 284
Gesamteffekt Zivildienst	-€ 105 840 626	

Quelle: eigene Darstellung

Insgesamt entstanden den Einrichtungen im Rahmen des Zivildienstes im Jahr 2023 Kosten in Höhe von über 165 Mio. Euro. Mehr als die Hälfte dieser Kosten entfiel auf die Grundvergütung und Verpflegung der Zivildienstleistenden. Die indirekten Kosten für Betreuung, Beschulung oder Ausbildung beliefen sich auf knapp 27 Mio. Euro. Leistungs- bzw. wirkungsseitig erhielten die Einrichtungen rund 60 Mio. Kostensatz für die Zivildienstler seitens des Bundes.

Somit übersteigen im Zivildienstszenario bei den Einrichtungen die anfallenden Kosten die Leistungen bzw. erhaltenen Förderungen um etwa 106 Mio. Euro.

Ein Vergleich des Gesamteffektes zum jenen der Studie im Jahr 2019 (Grünhaus et. al 2020) verdeutlicht die Bedeutung der durch die Zivildiensterbrachten Leistungsstunden. Durch die Berücksichtigung des Wertes der Leistungsstunden bei den Einrichtungen, wie sie in der Vorgängerstudie erfolgt ist, führte zu einer Umkehr des negativen Effekts der höheren Kosten gegenüber niedrigeren Leistungen bzw. Wirkungen. Die monetarisierten Leistungen überstiegen die anfallenden Kosten um rund 885 Mio. Euro überstiegen haben, was zu einem positiven Effekt geführt hatte.

Gibt es den Zivildienst nicht bzw. wird dieser abgeschafft, würden die Zivildiensteinrichtungen versuchen, einen Teil der Arbeits- bzw. Leistungsstunden zu ersetzen. Dabei wird analog zu den Annahmen der Vorgängerstudien davon ausgegangen, dass all jene Leistungsstunden, welche die Einrichtungen ersetzen möchten, ausreichen, um die Dienstleistungen an Kundinnen und Kunden sowie die Qualität der Leistungen aufrechtzuerhalten. In Summe geben Einrichtungen an, 70 % der Leistungsstunden der Zivildienster im Jahr 2023 durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter, neue haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufrechterhalten zu wollen. Das ist um drei Prozentpunkte geringer als im Jahr 2019.

Im Kapitel 6 wurden die verfügbaren Arbeitskräfte auf den relevanten Teilarbeitsmärkten für das Jahr 2023 betrachtet. Hierbei wurde ein Mangel an Personal nicht nur für den ‚Rettungs- und Krankentransport‘, wie im Jahr 2019, sondern auch im Bereich der ‚Jugendbetreuung‘ deutlich. Durch diesen Mangel können Zivildiensteinrichtungen in diesen Bereichen nicht alle gewünschten Leistungsstunden mit neuen Hauptamtlichen aufrechterhalten. Tatsächlich könnten, unter Einbezug des Arbeitsmarktes, nur 54,2 % der Leistungsstunden der Zivildienster aufrechterhalten werden. Die Differenz der Leistungsstunden schlägt sich als negativer Effekt bei der Gesellschaft in Form ausbleibender Dienstleistungen oder schlechterer Qualität nieder und wird diesem Stakeholder als negative Wirkung (siehe Kapitel 7.9) zugerechnet.

Die aufrechterhaltenden 54 % der Leistungsstunden (rund 6,3 Mio. Stunden) für das Jahr 2023 werden durch Mehrarbeit, neue hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Ehrenamtliche bzw. Absolventen des Freiwilligen Sozialen Jahres geleistet. Die Kosten

hierfür belaufen sich auf etwas mehr als 140 Mio. Euro. Die genaue Kostenverteilung ist der nachfolgenden Tabelle 25 zu entnehmen.

Tabelle 25: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Zivildiensteinrichtungen – Szenario kein Zivildienst 2023

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Kosten für die Aufrechterhaltung der im Jahr 2023 erbrachten Leistungen der Zivildienster...		
...durch Mehrarbeit derzeitig beschäftigter Personen	€ 51 506 188	
...durch neue Hauptamtliche (Personalkosten)	€ 75 351 323	
...durch neue Hauptamtliche (Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten)	€ 8 747 141	
...durch junge Männer, die ein FSJ in den ehem. ZDE leisten würden (Personalkosten inkl. Naturalverpflegung und Fahrtkostenersätze, etc.)	€ 1 075 280	
...durch junge Männer, die in den ehem. ZDE ein FSJ leisten würden (Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten)	€ 412 084	
...durch neue ehrenamtliche Mitarbeitende (exkl. FSJ) (Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten)	€ 3 091 697	
Kosten für die Aufrechterhaltung der erbrachten Leistungsstunden von ehemaligen Zivildienern, die zwischen 2023 und 2032 als Ehrenamtliche in den Einrichtungen geblieben wären (berechnet für 10 Jahre)		
...durch Mehrarbeit derzeitig beschäftigter Mitarbeitender	€ 251 612 600	
...durch neue Hauptamtliche (Personalkosten)	€ 57 796 724	
...durch neue Hauptamtliche (Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten)	€ 6 550 737	
...durch junge Männer, die ein FSJ in den ehem. ZDE leisten würden (Bruttotaschengeld inkl. Naturalverpflegung und Fahrtkostenersatz, etc.)	€ 2 211 463	

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
...durch junge Männer, die ein FSJ in den ehem. ZDE leisten würden (Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten)	€ 756 910	
...durch neue ehrenamtliche Mitarbeitende (exkl. FSJ) (Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten)	€ 1392 897	
Akquise- und Ausbildungskosten für jene Hauptamtlichen, die neu eingestellt werden und nicht aus dem Zivildienst akquiriert werden würden	€ 4 128 720	
<i>Wert von aufrechterhaltenen Leistungsstunden, ...:</i>		
<i>...die von Zivildienern im Jahr 2023 erbracht wurden und durch Mehrarbeit bestehender Hauptamtlicher, durch neue Hauptamtliche und Ehrenamtliche (inkl. FSJ) erbracht werden sollen</i>		<i>Der Wert von rund 7,5 Mio. Stunden, die beim Stakeholder Gesellschaft berücksichtigt werden</i>
<i>... die von ehemaligen Zivildienern, die zwischen 2023 und 2032 als Ehrenamtliche in den Einrichtungen geblieben wären, erbracht werden durch Mehrarbeit bestehender Hauptamtlicher, durch neue Hauptamtliche und Ehrenamtliche (inkl. FSJ) (berechnet für 10 Jahre)</i>		<i>Der Wert von rund 46 Mio. Stunden, die beim Stakeholder Gesellschaft berücksichtigt werden</i>
Zwischensumme	€ 476 370 755	€ 0
Gesamteffekt kein Zivildienst	-€ 476 370 755	
Kostendiff. ZD vs. kein ZD	-€ 310 928 844	
Leistungs-/Wirkungsdiff. ZD vs. kein ZD		€ 59 601 284
Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD	€ 327 025 147	

Wie aus der Tabelle 25 hervorgeht, sind im Alternativszenario die Kosten für Mehrarbeit derzeit Beschäftigter in der Höhe von rund 52 Mio. Euro sowie die Kosten für neue Hauptamtliche im Umfang von rund 84 Mio. Euro der größte Kostenfaktor für die

Einrichtungen bei der Aufrechterhaltung der Leistungsstunden, die die Zivildienere im Jahr 2023 erbracht haben. Für die Berechnung wurden die inflationsangepassten Daten aus der Vorgängerstudie herangezogen (Grünhaus et al. 2020).

Die verbleibenden Leistungsstunden werden zum einen durch neue Ehrenamtliche und zum anderen durch Absolventen des FSJ erbracht. Zur Ermittlung der letzteren wurde auf die Zivildienerebefragung zurückgegriffen und diejenigen jungen Männer herangezogen, die für das Alternativszenario angegeben haben, statt des Zivildienstes ein FSJ absolvieren zu wollen (siehe Kapitel 4.7). Die Berechnung des Bedarfs in Köpfen erfolgte anhand der verbliebenen noch zu leistenden Stunden. Demnach werden seitens der Zivildienstereinrichtungen noch knapp 3.650 neue Ehrenamtliche sowie 178 ehemaliger Zivildienere, die im Alternativszenario als Freiwillige ein FSJ leisten, benötigt. Letztere stellen nur einen Teil der hochgerechneten 293 Männer, die im Alternativszenario ein FSJ absolvieren würden. Für die restlichen 115 ehemaligen Zivildienere wurde die Annahme getroffen, dass diese in anderen Einrichtungen ihren 10-monatigen Dienst ableisten. Die damit in Zusammenhang stehenden anfallenden Kosten für Einrichtungen sind beim Stakeholder ‚Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung‘ zu finden. Die Gesamtaufwendungen in Höhe von knapp 1,5 Mio. Euro für die Bereiche Akquise, Schulung und Verwaltung sowie das Bruttotaschengeld, Verpflegung und Fahrtkostenerstattungen für die 178 Absolventen des FSJ wurden dem Stakeholder ‚Zivildienstereinrichtungen‘ zugerechnet. Die neuen Ehrenamtlichen fallen bei den Einrichtungen lediglich durch Kosten für die Akquise und Betreuung in Höhe von knapp 3,1 Mio. Euro ins Gewicht.

Der wichtigste Effekt des Zivildienstes, der so genannte Ehrenamtseffekt, wird in dieser Studie ebenfalls näher betrachtet. Dieser zeigt im Alternativszenario, dass bei einem hypothetischen Wegfall des Zivildienstes im Jahr 2023 4.800 Freiwillige fehlen würden, die über den Zivildienst rekrutiert worden wären und mehr als 6 Mio. Stunden ehrenamtliche Arbeit geleistet hätten (siehe Kapitel 4.6). Dementsprechend fehlen auch in den Folgejahren weitere Zivildienerekohorten, die als Ehrenamtliche in den Einrichtungen verbleiben und auf zehn Jahre berechnet Leistungsstunden im Umfang von mehr als 46 Mio. Stunden erbringen.

In Bezug auf die Aufrechterhaltung der Ehrenamtsstunden zeigen die Ergebnisse der Befragung der Einrichtungen, dass im Durchschnitt ca. 41 % der von den ehemaligen Zivildienern geleisteten Ehrenamtsstunden beibehalten werden. Mehr als die Hälfte der Stunden (58 %) soll durch Mehrarbeit, knapp 30 % durch neue Hauptamtliche und 14 % durch Freiwillige erbracht werden. Im Gegensatz zur Aufrechterhaltung der von den

Zivildienern erbrachten Stunden, wird bei der Aufrechterhaltung der Ehrenamtsstunden auf die Mehrarbeit derzeit beschäftigter fokussiert. In der Realität sind jedoch nicht genügend hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Teilarbeitsmärkten vorhanden, um die volle gewünschte Aufrechterhaltung zu gewährleisten (siehe Kapitel 6). Schlussendlich können von den 46 Mio. Leistungsstunden, die über zehn Jahre von ehemaligen Zivildienern als Ehrenamtliche erbracht worden wären, nur 35 % aufrechterhalten werden. Diese Differenz ist ein negativer Effekt, der beim Stakeholder ‚Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung‘ zu finden ist.

Die Kosten für die Aufrechterhaltung der Ehrenamtsstunden wurden analog zum Berechnungsweg bei der Aufrechterhaltung der Leistungen der Zivildienere berechnet. Demnach machen Kosten für die Mehrarbeit derzeit Beschäftigter auf zehn Jahre berechnet mehr als 250 Mio. Euro aus. Bei der Kostenberechnung wurden rund drei Viertel der Mehrstunden berücksichtigt, da entsprechend den aktuellen Auswertungen, ein Viertel der Überstunden nicht ausbezahlt werde (Statistik Austria 2024). Die Akquise- und Ausbildungskosten für die Hauptamtlichen, die am Arbeitsmarkt gefunden werden, belaufen sich auf 6,6 Mio. Euro. Hinzu kommen noch die Personalkosten in der Höhe von etwa 57,8 Mio. Euro, bezogen auf zehn Jahre.

Für die Aufrechterhaltung der Leistungen der ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienere über Absolventen des FSJ fallen Personalkosten in der Höhe von 2,2 Mio. Euro und 760 Tsd. Euro Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten an. Es wird davon ausgegangen, dass durch entsprechende Akquirierungsmaßnahmen genügend weitere andere Ehrenamtliche gefunden werden, welche die verbleibenden Leistungsstunden erbringen können. Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten machen über einen Beobachtungszeitraum von zehn Jahren in Summe ca.13,1 Mio. Euro aus.

Zudem verbleiben die ehemaligen Zivildienere nicht nur als Ehrenamtliche in den Organisationen, sondern sind teilweise auch als Hauptamtliche später in der Einrichtung tätig. Durch diesen weiteren positiven Effekt des Zivildienstes erspart sich die jeweilige Zivildienstereinrichtung Akquise- und Ausbildungskosten, die im Alternativszenario, wenn der Zivildienst abgeschafft wird, anfallen würden. In den letzten Jahren verblieben etwa 8,6 % der Zivildienere als Hauptamtliche in den Einrichtungen (siehe Kapitel 0), was umgerechnet auf das Beobachtungsjahr 2023 konkret 1.253 Männer ergibt. Müssten diese Personen nun auf dem Arbeitsmarkt akquiriert und ausgebildet werden, entstünden im Alternativszenario 4,1 Mio. Euro an Kosten für die Zivildienstereinrichtungen.

Insgesamt zeigt sich, dass im Alternativszenario unter Berücksichtigung der am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen seitens der Zivildienststeinrichtungen etwas mehr als 6,3 Mio. direkter Leistungsstunden, die sonst Zivildienstler im Jahr 2023 erbracht haben, aufrechterhalten werden würden. Im Bereich der Ehrenamtsstunden, die durch ehemalige Zivildienstler erbracht worden wären, könnten aufgrund der eingesetzten neuen Haupt- und Ehrenamtlichen und durch Mehrstunden in einem Beobachtungszeitraum von zehn Jahren von rund 46 Mio. lediglich 16,2 Mio. Leistungsstunden aufrechterhalten werden. Der Wert dieser Stunden, berechnet mittels durchschnittlicher Personalkosten, wurde anders als in der Vorgängerstudie, in der hier vorliegenden Studie dem Stakeholder ‚Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung‘ zugesprochen und findet sich dort in den Berechnungen. Dadurch kommt es auch im Alternativszenario zu einer negativen Gesamtdifferenz bei den Einrichtungen.

Insgesamt erzielen die Zivildienststeinrichtungen im Alternativszenario keine Leistungen bzw. Wirkungen die den anfallenden Kosten von mehr als 476 Mio. Euro gegenüberstehen.

Insgesamt zeigt sich dennoch, dass der Zivildienst für Zivildienstorganisationen kostengünstiger ist. Im Szenario „kein Zivildienst“ fallen bei den Einrichtungen für die Aufrechterhaltung der Leistungen fast drei Mal so hohe Kosten an als beim Zivildienst mit einer gleichzeitigen Leistungsverringerung. Zudem erhalten sie im Szenario „Zivildienst“ Förderungen seitens des Bundes. Es bleibt bei diesem Szenario zudem unklar, ob die Kosten im Alternativszenario überhaupt von alternativen fördergebenden Institutionen getragen werden können bzw. ob die Einrichtungen selbst bzw. deren Eigentümerinnen und Eigentümer in der Lage sein würden, die Kosten teilweise selbst zu übernehmen bzw. über den Markt zu finanzieren.

In Summe haben die **Zivildienststeinrichtungen** unter der Prämisse, dass die Wirkungen der Leistungsstunden dem Stakeholder ‚Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung‘ zugesprochen werden, in beiden Szenarien Kosten zu tragen. Jedoch haben sie im Zivildienstszenario um mehr als 300 Mio. geringere Kosten und gleichzeitig mehr Leistungsstunden, die sie den leistungsbeziehenden Personen anbieten können.

7.3 Zivildienstleistende

Die Zivildienstleistenden zählen zu den zentralen Stakeholdern des Zivildienstes. Sie leisten einen verpflichtenden Dienst für die Gesellschaft und investieren neun Monate ihrer Lebenszeit, wobei sie nur sehr begrenzten Einfluss auf die Gestaltung dieser Zeit haben. Dennoch bietet der Zivildienst wertvolle Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung. So können die Zivildienstleistenden ein tieferes Verständnis für die Bedürfnisse und Herausforderungen vulnerabler Gruppen entwickeln und gleichzeitig ihre eigenen Kompetenzen erweitern. Darüber hinaus erhalten sie Einblicke in die Arbeitswelt, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, die ohne den Zivildienst in dieser Form nicht zugänglich wären. Für viele stellt der Zivildienst auch einen wichtigen Einstieg ins Berufsleben dar. Sie lernen, in einem geregelten Arbeitsalltag zu agieren, erfahren Teamstrukturen sowie Vorgesetztenverhältnisse und gewinnen Einblick in strukturierte Abläufe. Diese erlernten Fähigkeiten und Kompetenzen haben einen nachhaltig positiven Einfluss auf ihre zukünftigen beruflichen Tätigkeiten, wie in Kapitel 4 beschrieben.

Zudem kommen den Zivildienstleistenden durch den Zivildienst verschiedene ökonomische Leistungen zugute, wie etwa eine Grundvergütung, Beihilfen und Kostenersätze. Die nachfolgende Tabelle 26 gibt einen Überblick über die Kosten und die Leistungen der Zivildienstler im Rahmen ihres Zivildienstes.

Tabelle 26: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Zivildienstleistende – Szenario Zivildienst

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Leistungen während der Ableistung ihres Zivildienstes in Form von...		
...Grundvergütung für die Zivildienstleistenden		€ 66 126 863
...Verpflegungsgeld und Naturalverpflegung		€ 45 725 110
...Wohnkostenbeihilfe		3 202 630
...KlimaTicket		€ 1 360 581
...Fahrt- und Reisekostenersätze		€ 66 065

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Zuwendungen aus Familie / Partnerschaft zur Deckung der Lebenshaltungskosten		€ 10 028 133
Zusätzliche Ausgaben zur Deckung der Lebenshaltungskosten, die Zivildieneer selbst tragen	€ 9 020 631	
Zwischensumme ökonomische Wirkungen	€ 9 020 631	€ 131 005 191
Ökonomischer Gesamteffekt Zivildienst	€ 121 984 560	

Zivildieneer erhalten für ihre Leistungen im Zivildienst gemäß § 25a ZDG eine monatliche Entschädigung von 536,10 Euro, was für das Jahr 2023 insgesamt rund 66,1 Mio. Euro ausmacht. Darüber hinaus erhalten sie Verpflegungsgeld und Naturalverpflegung im Wert von etwa 45,7 Mio. Euro. Zivildieneer und deren Familienangehörige profitieren zudem von Wohnkostenbeihilfen in Höhe von etwa 3,2 Mio. Euro, die von der ZISA bereitgestellt werden.

Während ihres Zivildienstes können die Zivildieneer das gesamte ÖBB-Bahnnetz kostenlos mit dem KlimaTicket nutzen. Ungefähr 80 % der Zivildieneer nehmen dieses Angebot wahr, was ihnen im Jahr 2023 etwa 1,3 Mio. Euro an Fahrtkosten erspart (ÖBB o.J.). Die restlichen Zivildieneer erhielten eine Erstattung für Fahrt- und Reisekosten von rund 66.000 Euro, um die Kosten für Fahrten zu und von der Dienststelle mit öffentlichen Verkehrsmitteln abzudecken (ZISA 2023).

Trotz der gewährten Grundvergütung, die mit Ende 2022 deutlich erhöht wurde, und der diversen bereitgestellten Beihilfen für Fahrtkosten und Wohnaufwand reichen, nach Angaben der Zivildienstleistenden, diese finanziellen Unterstützungen nicht aus, um ihre Lebenshaltungskosten vollständig abzudecken. Mit 23,4 % gab etwa ein Viertel der Befragten an, dass diese Leistungen ihre Lebenshaltungskosten nicht vollständig decken konnten. Im Durchschnitt fehlten diesen Zivildienstleistenden monatlich rund 618 Euro. Hochgerechnet auf alle Zivildieneer über den Verlauf des Zivildienstes führt dies zu einem Fehlbetrag für die Lebenshaltungskosten in Höhe von rund 19 Mio. Euro. Diese werden zu 47,4 % von den Zivildienstleistenden selbst, durch Kredit oder Ersparnis getragen und belaufen sich auf hochgerechnete Kosten von rund 9 Mio. Euro. Der restliche Betrag in der Höhe von rund 10 Mio. Euro wurde von Zuwendung seitens der Eltern, anderer Familienmitglieder oder aus der Partnerschaft getragen. Dabei handelt es sich demnach um

Einnahmen der Zivildienstler, die beim Stakeholder ‚Familie und näheres Umfeld‘ zu Kosten führen.

Es zeigt sich insgesamt, dass das ZivildienstszENARIO für die Zivildienstleistenden positiv ist. Die ökonomischen Wirkungen bzw. Leistungen des Zivildienstes übersteigen dessen Kosten um knapp 122 Mio. Euro.

Im Alternativszenario stehen bei einer hypothetischen Abschaffung des Zivildienstes den jungen Männern verschiedene Ersatzmöglichkeiten zur Verfügung. Laut der Befragung der Zivildienstler würde sich, wie bei der Befragung im Jahr 2019, fast die Hälfte für eine Ausbildung entscheiden, wobei die Mehrheit ein Studium an einer Universität oder Fachhochschule anstreben würde. Weitere Optionen umfassen die Fortsetzung eines bereits begonnenen Berufs oder die Suche nach einer neuen Anstellung. Während einige von ihnen in der Lage wären, schnell eine Beschäftigung zu finden, könnten andere vorübergehend arbeitslos werden, wie in Kapitel 6 dargestellt.

Weniger häufig würden die jungen Männer ein Auslandsjahr mit ergänzender beruflicher Tätigkeit oder die Ableistung eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) in Betracht ziehen. Auch diese alternativen Wege würden während der neun Monate, die die jungen Männer nicht im Zivildienst verbringen, ökonomische Wirkungen entfalten. Tabelle 27 stellt die ökonomischen Wirkungen der im Alternativszenario eingeschlagenen Wege deren Kosten gegenüber.

Tabelle 27: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Zivildienstleistende – Szenario kein Zivildienst

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Zivildienstler, die anstelle des Zivildienstes ein Freiwilliges Soziales Jahr absolvieren würden...		
...Nettotaschengeld für alle jungen Männer, die ein FSJ leisten würden		€ 792 055
...Finanzielle Unterstützung durch Eltern aufgrund der zu geringen Vergütung im FSJ für Wohnung, Verpflegung und sonstiges		€ 126 375

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
...Zusätzliche Ausgaben für Wohnen, Verpflegung und sonstiges von allen jungen Männern, die ein FSJ leisten würden	€ 133 249	
...Einnahmen (Verpflegungsgeld, Naturalverpflegung, Fahrtkostenersätze) von allen jungen Männern, die ein FSJ leisten würden		€ 778 524
Nettoeinkommen im Ausland von Zivildienern, die anstelle des Zivildienstes ein Auslandsjahr absolvieren würden		€ 4 625 292
Zivildiene, die anstelle des Zivildienstes 6 Monate länger studieren würden, ...		
...erhalten Einnahmen über Beihilfen und finanzielle Zuschüsse von Eltern bzw. Partnerinnen und Partnern		€ 18 040 148
...erhalten Einnahmen durch eine (tlw. geringfügige) Erwerbstätigkeit		€ 23 865 080
...haben kürzere Einkommenszeit und negative Auswirkungen auf die PV aufgrund der 6 Monate längerem Studium	€ 31 165 509	
Arbeitslosengeld bzw. Mindestsicherung von Zivildienern, die arbeitslos wären		€ 1 059 528
Erhöhte Lebensverdienstsumme von Zivildienern, die eine Erwerbstätigkeit fortsetzen bzw. suchen und finden würden und von denjenigen, die nach einer Ausbildung oder Arbeitslosigkeit früher ins Erwerbsleben eintreten würden		€ 157 471 772
Ausgaben für 9 Monate GIS-Gebühren von Zivildienern, die nicht mehr von den Gebühren befreit wären	€ 353 021	
Zwischensumme ökonomische Wirkungen	€ 31 785 028	€ 206 758 772
Ökonomischer Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 174 973 744	
Kostendiff. ZD vs. kein ZD	-€ 22 764 397	
Leistungs-/Wirkungsdiff. ZD vs. kein ZD		-€ 75 753 581

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 52 989 185

Hochgerechnet würden 293 junge Männer anstelle des Zivildienstes ein FSJ absolvieren. Diese erhalten während ihres zehn Monate dauernden Dienstzeit ein monatliches Nettotaschengeld in der Höhe von 270 Euro pro Person, das, gemäß der Vorgängerstudie 2019 (Grünhaus et al. 2020) den aktuellen Daten des Vereins zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste entnommen wurde (fsj.at). Insgesamt ergeben sich dadurch Leistungen in der Höhe von rund 791 Tsd. Euro. Wie auch beim Zivildienst können bei einem Teil der Absolventen und Absolventinnen des FSJ trotz Einnahmen von Taschengeld sowie weiterer finanzieller Zusatzleistungen nicht alle Lebenshaltungskosten gedeckt werden. 66 % der FSJ-Absolvierenden erhalten im Laufe ihrer Dienstzeit von den Eltern eine finanzielle Unterstützung in der Höhe von rund 45.000 Euro (vgl. More-Hollerweger 2012). Mehr als 48.000 Euro müssen sie selbst aufbringen. Aufgrund von fehlenden aktuellen Daten wurden die Daten der Vorgängerstudie herangezogen und inflationsangepasst.

935 junge Männer (6,4 %) würden bei einer Abschaffung des Zivildienstes ein Auslandsjahr absolvieren. Dabei hat die Beliebtheit des Auslandsjahres gegenüber 2019 deutlich abgenommen, als sich laut der Vorgängerstudie noch 1.400 junge Männer (9,6 %) statt des Zivildienstes ein Auslandsjahr gemacht hätten (Grünhaus et al. 2020). Unter der Annahme gemäß der Vorgängerstudie, dass 20 % von ihnen während dieser Zeit einer beruflichen Tätigkeit nachgehen und die restlichen 80 % mit finanzieller Unterstützung ihrer Eltern reisen, entstünden daraus wirtschaftliche Leistungen, berechnet über die monatliche Unterhaltspflicht der Eltern, in Höhe von rund 4,6 Mio. Euro. Diese Berechnung basiert auf dem durchschnittlichen Bruttoeinstiegsgehalt von AHS- bzw. BHS-Absolventen 2023. Da die Einkünfte im Ausland erzielt werden, ergeben sich daraus jedoch keine steuerlichen Vorteile für den österreichischen Staat.

Wie bereits angeführt, würde laut den Ergebnissen der Erhebung der Großteil der Zivildienstler im Alternativszenario eine Ausbildung, meist ein Studium, beginnen. Dabei tritt ein Wartezeiteffekt auf, der die Studiendauer um etwa sechs Monate verlängert, wie in Kapitel 6 erläutert. Dieser Effekt führt zu zusätzlichen Kosten, unter anderem für Unterkunft, Verpflegung, Mobilität sowie für das Studium und die Krankenversicherung. Die gesamten Ausgaben belaufen sich auf etwa 45 Mio. Euro, von denen rund 21 Mio. Euro

durch finanzielle Unterstützung der Eltern und staatliche Beihilfen gedeckt werden. Etwa 40 % dieser Summe würden die Eltern beisteuern. Darüber hinaus würden viele Studierende einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, um ihre Lebenshaltungskosten zu finanzieren. Laut aktuellen Daten sind 69 % der Studierenden erwerbstätig (Eurostudent 2021), davon 42 % geringfügig mit einem Einkommen von rund 500,90 Euro pro Monat und 58 % mit einem durchschnittlichen Einkommen von 1.222 Euro pro Monat (BMBWF 2020). Aus diesen Tätigkeiten ergibt sich für die Studierenden im Alternativszenario ein geschätzter Nettoverdienst von etwa 24 Mio. Euro.

Für jene jungen Männer, die im Alternativszenario entweder eine Erwerbstätigkeit fortsetzen, eine neue Arbeit suchen oder eine Ausbildung absolvieren, ergibt sich der Vorteil eines höheren Lebensverdienstes. Sie würden neun Monate früher in das Berufsleben eintreten, wodurch sie während dieser Zeit höhere Einnahmen erzielen würden als im Szenario mit Zivildienst. Zur Berechnung des Nettoverdienstes wurden die durchschnittlichen Einstiegsgehälter in Abhängigkeit der höchsten Bildungsabschlüsse der Zivildienstnehmer herangezogen. Insgesamt ergibt sich durch diesen Effekt ein zusätzlicher Lebensverdienst von rund 157 Mio. Euro.

Wie in Kapitel 6 dargestellt, ist zu erwarten, dass nicht alle jungen Männer im Alternativszenario, die in den Arbeitsmarkt eintreten, eine geeignete Stelle finden werden. Daher wurde bei der Berechnung des aggregierten Lebensverdienstes die Arbeitslosenquote entsprechend dem Ausbildungsniveau der Befragten berücksichtigt (Kapitel 6, Tabelle 23). Innerhalb der Gruppe der Arbeitslosen wurde zusätzlich zwischen den Anteilen mit Anspruch auf Arbeitslosengeld und Anspruch auf Mindestsicherung unterschieden, basierend auf den rechtlichen Voraussetzungen.

Den Berechnungen zufolge würden im Alternativszenario etwa 24 % der ehemaligen Zivildienstnehmer Arbeitslosengeld in einer durchschnittlichen Höhe von 40,75 Euro pro Tag erhalten, während 76 % Anspruch auf Mindestsicherung in Höhe von etwa 402 Euro monatlich hätten (Statistik Austria 2023b). Bezüglich der durchschnittlichen Bezugsdauer wurden, basierend auf Informationen des AMS, für Bezieher des Arbeitslosengeldes je nach Bildungsabschluss 58 bis 66 Tage angenommen, und für Bezieher der Mindestsicherung eine Bezugsdauer von durchschnittlich 122 Tagen (AMIS, 2024). Insgesamt ergeben sich daraus Leistungen für arbeitslose junge Männer in Höhe von etwas mehr als einer Million Euro.

Zudem sind Zivildienstleistende von den GIS-Gebühren befreit (sofern ein Anspruch besteht). Diese Befreiung würde ohne den Zivildienst ebenfalls entfallen und zusätzliche Kosten in Höhe 353 Tsd. Euro bedeuten.

Bei hypothetischer Abschaffung des Zivildienstes im Alternativszenario haben die Zivildienstleistenden einen positiven Gesamteffekt von knapp 175 Mio. Euro. Dies ist vor allem durch das deutlich gesteigerte Lebenseinkommen aufgrund eines früheren Eintritts in die Erwerbstätigkeit zurückzuführen.

Eine ökonomische Gegenüberstellung der beiden Szenarien zeigt, dass sowohl im Zivildiensteszenario als auch bei Alternativszenario die Leistungen bzw. die Wirkungen die anfallenden Kosten übersteigen. Dies wurde auch in der Vorgängerstudie 2019 (Grünhaus et al. 2020) festgestellt. Im Rahmen dieser Studie wurden die monetarisierten sozialen Wirkungen, welche der Zivildienst auf die Zivildienstleistenden hat (siehe Kapitel 3.2.3), nicht berücksichtigt. Würden diese herangezogen werden, wie es 2019 erfolgt ist, würde es zu einer Drehung des Effekts kommen.

Unter Berücksichtigung des ökonomischen Gesamteffekts lässt sich festhalten, dass die Zivildienstleistenden als Profiteure einer Abschaffung des Zivildienstes zu betrachten sind. Dies ist insbesondere auf den Fehlbetrag beim Lebensverdienst zurückzuführen. Unter Einbeziehung von monetär bewerteten sozialen Wirkungen des Zivildienstes, wie sie in der Vorgängerstudie untersucht wurden, wäre für die Zivildienstleistenden der Zivildienst jedoch zu präferieren.

7.4 Familie und näheres Umfeld der Zivildienstleistenden

Für die Zivildienstleistenden spielen die Familie und das nähere Umfeld eine zentrale Rolle bei der finanziellen Unterstützung. Während des neunmonatigen Zivildienstes entstehen Kosten, die viele Zivildienstleistende nicht vollständig selbst tragen können. Ähnliche finanzielle Herausforderungen ergeben sich auch beim Freiwilligen Sozialen Jahr und beim Studium, die im Alternativszenario als Optionen betrachtet werden. Vor allem junge Männer um die 20 Jahre, was der Mehrheit der Zivildienstleistenden entspricht, die wirtschaftlich noch nicht unabhängig sind, sind in besonderem Maße auf familiäre

Unterstützung angewiesen. Diese diversen Aufwendungen für die Lebenshaltungskosten (Wohnen, Verpflegung, Sonstiges) werden hauptsächlich von den Familien, aber auch von Partnerinnen und Partnern sowie anderen „Sponsoren“ in der Höhe von etwa 10,0 Mio. Euro übernommen. Auf der anderen Seite besteht für die jungen Männer während des Zivildienstes kein Anspruch auf Familienbeihilfe. Somit stehen den Kosten, die die Familien zum Teil zu tragen haben, im Zivildiensteszenario keine Einnahmen gegenüber. Jedoch besteht während der Ableistung des Zivildienstes - bei Zutreffen der Voraussetzungen - Anspruch auf Familienunterhalt/Partnerunterhalt. Dieser wurde in der Höhe von knapp 1,3 Mio. Euro dem Stakeholder ‚Familien und näheres Umfeld‘ als Leistung zugewiesen.

Tabelle 28: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Familie und näheres Umfeld der Zivildienstleistenden – Szenario Zivildienst

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Ausgaben für Zivildienstleistende aufgrund der zu geringen Vergütung für Wohnung, Verpflegung und sonstiges	€ 10 028 133	
Familienunterhalt		€ 1 283 075
Zwischensumme ökonomische Wirkungen	€ 10 028 133	€ 1 283 075
Ökonomischer Gesamteffekt Zivildienst	-€ 8 745 058	

Werden im Zivildiensteszenario den Kosten in der Höhe von ca. 10 Mio. Euro die Einnahmen in Form von Familienunterhalt entgegengesetzt, kommt es bei dem Stakeholder Familie und näheres Umfeld zu einem negativen ökonomischen Gesamteffekt von mehr als 8,7 Mio. Euro.

Bei einer hypothetischen Abschaffung des Zivildienstes profitieren die Familien vor allem vom Bezug der Familienbeihilfe. In der Vorgängerstudie wurde die Familienbeihilfe als Leistung beim Stakeholder ‚Zivildienstleistende‘ berücksichtigt (Grünhaus et al., 2020). In der hier vorliegenden Aktualisierung wird die Familienbeihilfe in der Gesamthöhe den Familien zugerechnet, da sie größtenteils als Leistungsempfänger fungieren. Dies erklärt die höhere Leistungssumme im Vergleich zur Vorgängerstudie für diesen Stakeholder im Alternativszenario. Kostenseitig finden sich auch im Alternativszenario Ausgaben seitens

der Familien zur finanziellen Unterstützung der jungen Männer während des Auslandjahres, des Freiwilligen Sozialen Jahres oder dem Studium.

Tabelle 29: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Familie und näheres Umfeld der Zivildienstleistenden – Szenario kein Zivildienst

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Familienbeihilfe...		
...für jene jungen Männer, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ leisten würden		€ 493 182
...für jene junge Männer, die anstelle des Zivildienstes 6 Monate länger studieren		€ 2 926 097
Ausgaben für zur Unterstützung der Deckung der Lebenshaltungskosten...		
...für jungen Männer, die anstelle des Zivildienstes 6 Monate länger studieren würden	€ 12 679 394	
...für alle jungen Männer, die anstelle des Zivildienstes 2023 ein FSJ leisten würden	€ 126 375	
...für junge Männer, die anstelle des Zivildienstes 9 Monate ins Ausland gehen und keiner Erwerbstätigkeit nachgehen	€ 2 613 128	
Zwischensumme ökonomische Wirkungen	€ 15 418 898	€ 3 419 279
Ökonomischer-Gesamteffekt-Zivildienst	-€ 11 999 619	

Wie der Tabelle 29 zu entnehmen ist, würden im Alternativszenario mehrere Gruppen junger Männer Anspruch auf Familienbeihilfe in der monatlichen Höhe von 174,68 Euro haben. Erstens jene 293 Männer, die anstelle des Zivildienstes ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) leisten und dabei Familienbeihilfe beziehen. Zweitens hätten 2.792 junge Männer, die anstelle des Zivildienstes ein um sechs Monate verlängertes Studium absolvieren würden, ebenfalls Anspruch auf Familienbeihilfe. Für die Studierenden wurde dabei berücksichtigt, dass laut Sozialerhebung 43 % von ihnen diese Unterstützung in Anspruch nehmen können (BMBWF, 2020). Bei den FSJ-Absolventen wurde der Anspruch auf Familienbeihilfe für alle angenommen, wobei die FSJ-Dauer von zehn Monaten und ein zugrunde gelegt wurden. Für die Studierenden wurde der Anspruch auf die zusätzlichen sechs Monate ihrer verlängerten Studienzeit beschränkt. Insgesamt würden die Familien der jungen Männer im Alternativszenario rund 3,5 Mio. Euro an Familienbeihilfe seitens des Stakeholders „Bund“ erhalten.

Beihilfen und persönliche Einnahmen junger Männer, die entweder keine oder nur eingeschränkte Erwerbstätigkeit aufweisen, reichen häufig nicht aus, um ihre Lebenshaltungskosten vollständig zu decken. Dies würde im Alternativszenario drei Gruppen betreffen: die FSJ-Leistenden, die länger Studierenden sowie jene, die anstelle des Zivildienstes ein Auslandsjahr absolvieren, ohne dabei erwerbstätig zu sein. Wie die Erhebung unter Zivildienstleistenden zeigt, stellen die Familien und Angehörigen der jungen Männer die größte finanzielle Quelle dar, um diese Kostenlücke zu schließen (Kapitel 4.2.4). Insgesamt würden dadurch zusätzliche finanzielle Belastungen von rund 15,4 Mio. Euro für die Familien und das nähere Umfeld der jungen Männer entstehen.

Auch im Alternativszenario „kein Zivildienst“ haben die Familien und das nähere Umfeld höhere Ausgaben als Wirkungen. Zieht man von den Ausgaben die ausgezahlte Familienbeihilfe in der Höhe von rund 3,5 Mio. Euro ab verbleiben für die Familien und das nähere Umfeld im Alternativszenario noch Kosten bzw. negative Wirkungen in Höhe von rund 12 Mio. Euro.

Auch in der Vorgängerstudie aus dem Jahr 2019 konnten keine Vorteile für die Familien sowie das nähere Umfeld in Bezug auf die beiden Szenarien festgestellt werden. Die im Rahmen dieser Studie erfolgte Zuweisung der Familienbeihilfe zu diesem Stakeholder hat an dem dargelegten Trend nichts geändert.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Familien und das nähere Umfeld in beiden Szenarien höhere Kosten als Leistungen bzw. Wirkungen aufweisen. Im Zivildienstszenario wird keine Familienbeihilfe gewährt, jedoch fällt die finanzielle Belastung geringer aus als im Alternativszenario. In diesem Szenario wiederum kann die Familienbeihilfe die höheren Kosten nicht adäquat kompensieren, was zu einem größeren Fehlbetrag führt.

7.5 Bund

Die Agenden des Zivildienstes als Wehersatzdienst in Österreich fallen in den Kompetenzbereich des Bundes. Auf Bundesebene ist seit Sommer 2022 das BKA und hier insbesondere die ZISA mit der Wahrnehmung der aus der Existenz des Zivildienstes erwachsenden Aufgaben betraut. Die für die Aufrechterhaltung des Zivildienstes notwendigen finanziellen Mittel sind ebenfalls über das Bundesbudget abzudecken, somit ist der Bund als Stakeholder durch den Zivildienst und deren Abschaffung durch mehrere Kosten- und Leistungseffekte betroffen.

Wenn der Zivildienst existiert, fallen auf der Kostenseite insbesondere die Kostenersätze für die Zivildienststeinrichtungen an. Hinzu kommen noch direkt an die Zivildienstler bezahlte Vergütungen und Beihilfen. Ein zweiter Kostenblock betrifft die Ausgaben für die Verwaltung des Zivildienstes. So zahlte der Bund im Jahr 2023 den Zivildienststeinrichtungen der Kategorie 1 und 2 gemäß §28 Abs. 4 Z 1 bzw. Z 2 ein monatliches Zivildienstgeld in Höhe von 740 Euro bzw. 550 Euro je Zivildienstler (siehe Kapitel 2.2). In Summe ergibt dies Kosten in Höhe von 59,6 Mio. Euro im Jahr 2023. Die Zivildienstler bzw. deren Familienangehörige erhielten zudem etwa 4,5 Mio. Euro an Wohnkostenbeihilfe und Familienunterhalt. Hinzu kommen Fahrt- und Reisekostenersätze von knapp 66 Tsd. Euro, die der Bund an die Zivildienstler ausschüttete. Weitere Ausgaben des Bundes umfassten im Jahr 2023 knapp 2,1 Mio. Euro für Personalkosten einschließlich Reisekosten und Essenzuschläge der für den Zivildienst zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BKA und der ZISA sowie diverse Sachaufwendungen und Kostenvergütungen im Rahmen des Zivildienstes in Höhe von ca. 842 Tsd. Euro.

An Leistungen bzw. Wirkungen finden sich seit der Abschaffung der Vergütungsverpflichtung der Zivildienstleistungen der Kategorie 3 an den Bund nur mehr Einnahmen in Form von Lohnsteuern und Dienstgeberbeiträgen von jenen Beschäftigten, die die Verwaltungsaufgaben des Zivildienstes inne haben. In Summe mache diese etwas mehr als 550 Tsd. Euro aus. Hinzu kommen noch die Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds von 200 Tsd. Euro.

Die nachfolgende Tabelle 30 gibt einen detaillierten Überblick über jene Kosten und Leistungen, die dem Bund im Szenario Zivildienst zugeschrieben wurden.

Tabelle 30: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Bund – Szenario Zivildienst

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Kostensätze für die Zivildienstleistungen Kat. 1+2 (§28 ZDG)	€ 59 601 284	
Familienunterhalt und Wohnkostenbeihilfe an die Zivildienstleistenden	€ 4 485 705	
Reisekostenvergütung für die Zivildienstleistenden (Fahrten von und zur Zivildienstleistung)	€ 66 065	
Personalkosten inkl. Reisekosten und Essenzuschläge der für den Zivildienst zuständigen Mitarbeitenden des BKA/ZISA	€ 2 606 936	
Diverser Sachaufwand sowie Kostenvergütungen im Rahmen der Verwaltung des Zivildienstes durch das BKA/ZISA	€ 841 692	
Lohnsteuer und Dienstgeberbeiträge der Beamtinnen und Beamte und Vertragsbediensteten im BKA/ ZISA		€ 553 403
Einnahmen gem. FLAF 1967		€ 200 000
Zwischensumme	€ 67 055 683	€ 753 403
Gesamteffekt Zivildienst	-€ 66 302 280	

Die Arbeitsleistungen der Zivildienstler, die beim Bund (z.B. bei der Polizei) beschäftigt sind, werden in den hier vorliegenden Berechnungen bei den Zivildienstleistungen berücksichtigt. Der Bund – bzw. konkret Ministerien und deren nachgelagerte Einrichtungen – sind hier als Zivildienstleistung auch Profiteur von Leistungen. Eine konkrete Zurechnung wurde hier zugunsten einer Gesamtbetrachtung der Gesellschaft bzw. der allgemeinen Bevölkerung unterlassen.

Insgesamt hat der Bund im Zivildiensteszenario um 66 Mio. Euro höhere Ausgaben als Einnahmen, das vor allem auf die Kostenersätze für die Zivildienstleistungen in der Höhe von knapp 60 Mio. Euro zurückzuführen ist.

Im Alternativszenario „kein Zivildienst“ entfallen zunächst die Kostenersätze für die Einrichtungen, obwohl – eine Aufrechterhaltung der Leistungen unterstellt – wiederum Förderungen für die Zivildienstleistungen seitens des Bundes anfallen würden. Sehr wohl finden sich Kosten wie Sozialaufwendungen und Aufwendungen für die Familienbeihilfe jener Studierenden, die aufgrund der Abschaffung des Zivildienstes sechs Monate länger studieren. Dafür entstehen eine Reihe weiterer Einnahmen im Bereich der Lohnsteuer sowie Dienstgeberbeiträge von Personen, die aufgrund der Abschaffung des Zivildienstes nunmehr ein Erwerbseinkommen haben. Ein detaillierter Überblick über die Kosten und Leistungen beim Stakeholder ‚Bund‘ finden sich in der nachfolgenden Tabelle 31.

Tabelle 31: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Bund – Szenario kein Zivildienst

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Lohnsteuer...		
...von neuen Hauptamtlichen und über Überstunden bestehenden Personals, die nun anstelle der Zivildienstleistenden deren Leistungen erbringen		€ 3 609 492
...Von neuen Hauptamtlichen und über Überstunden bestehenden Personals, die anstelle jener Zivildienstler die als Ehrenamtliche/		€ 6 482 305

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Freiwillige blieben, nun deren Leistungen erbringen (berechnet für 10 Jahre).		
...von jungen Männern, die eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten		€ 10 316 711
...von jungen Männern, die eine Ausbildung absolvierten und früher am Arbeitsmarkt wären		€ 10 125 008
...von jungen Männern, die nach der Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen würden		€ 580 180
...von jungen Männern, die während des Studiums einer Erwerbstätigkeit nachgehen würden		€ 98 776
Dienstgeberbeiträge...		
...von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeitenden, die anstelle der Zivildienstler nun deren Leistungen erbringen würden		€ 3 692 522
...von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeitenden, die anstelle jener Zivildienstler die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen würden (berechnet für 10 Jahre)		€ 7 227 400
...von jungen Männern, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ leisten würden (Ersatz-Zivildienst 2023)		€ 54 363
...von jungen Männern, die anstelle des Zivildienstes in den ehem. ZDE ein FSJ leisten würden (Ersatz und Ehrenamtseffekt 2023-2032)		€ 65 943
...von jungen Männern, die eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten		€ 5 089 841
...von jungen Männern, die während des Studiums einer Erwerbstätigkeit nachgehen würden		€ 1 000 098
...von jungen Männern, die eine Ausbildung absolvierten und früher am Arbeitsmarkt wären		€ 2 473 181
...von jungen Männern, die nach der Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen würden		€ 441 996
Familienbeihilfe...		

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
...für junge Männer, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ leisten würden (Ersatz-Zivildienst 2023)	€ 493 182	
...für junge Männer, die anstelle des Zivildienstes in den ehem. ZDE ein FSJ leisten würden (berechnet für 10 Jahre - Ehrenamtseffekt)	€ 590 554	
...für jene junge Männer, die anstelle des Zivildienstes 6 Monate länger studieren	€ 2 926 097	
Sozialaufwendungen (inkl. Versicherungskostenbeitrag) für ein 6 Monate längeres Studium von jungen Männern, die anstelle des Zivildienstes studieren würden	€ 4 023 522	
Einnahmen über GIS-Gebühren und Kunstförderungsbeitrag von jungen Männern, die nicht von der GIS befreit wären		€ 48 270
Zwischensumme	€8 033 355	€ 51 305 085
Gesamteffekt kein Zivildienst		€ 43 271 730
Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	€ 59 022 327	
Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 50 551 682
Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD	-€ 109 574 009	

Wie bereits angeführt erhält der Bund im Alternativszenario „kein Zivildienst“ über das Einkommen neuer hauptamtlicher Mitarbeitender sowie über Mehrstunden bereits beschäftigter Personen, die von den Zivildiensteinrichtungen zur Aufrechterhaltung der Leistungen von Zivildienern 2023 und den geleisteten Stunden der ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienner (Ehrenamtseffekt) gebraucht werden, Lohnsteuereinnahmen sowie Dienstgeberbeiträge. Diese fallen in der Höhe von 3,6 Mio. Euro bzw. 6,5 Mio. Euro sowie 3,7 Mio. Euro bzw. 7,2 Mio. Euro aus.

Hinzu kommen Lohnsteuer und Dienstgeberbeiträge von jenen jungen Männern, die statt des Zivildienstes im Alternativszenario eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten (ca. 10,3 Mio. und 5,1 Mio. Euro), die eine Ausbildung absolvierten und früher einer Arbeit nachgingen (ca. 10,1 Mio. und 2,5 Mio. Euro) und die nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgingen (ca. 580 Tsd. und 442 Tsd. Euro). Zur

Berechnung wurden, wie in Kapitel 6.3 erläutert, die durchschnittlichen Einstiegsgehälter nach Bildungsabschluss im Jahr 2023 herangezogen (Statistik Austria 2023a). Bei der angeführten Lohnsteuer wurde der Finanzausgleich berücksichtigt und ein Teil der Steuer den Ländern und Gemeinden zugerechnet.

Von den Männern, die statt des Zivildienstes studieren und nebenbei über der Geringfügigkeitsgrenze arbeiten (1.882 Personen) erhält der Bund Dienstgeberbeiträge in der Höhe von rund 1,0 Mio. sowie Lohnsteuereinnahmen von knapp 100 Tsd. Euro. Gleichzeitig erhalten junge Männer, die sechs Monate länger studieren, Studienförderungen bzw. Sozialtransfers seitens des Bundes. Aufgrund fehlender aktueller Daten wurde auch in dieser Studie auf die Daten der Studierendensozialerhebung 2019 zurückgegriffen (BMBWF 2020). Für die Berechnung dieser Kosten wurde die durchschnittliche monatliche Studienförderung inkl. Sozialtransfers, berechnet für alle Studierenden, herangezogen und inflationsangepasst. Gemeinsam mit den seit der Vorgängerstudie 2019 unveränderten Versicherungskostenbeiträgen in der Höhe von monatlich 19 Euro führt dies zu Gesamtkosten für den Bund von etwas mehr als 4,0 Mio. Euro. Zudem erhalten die jungen Männer, die anstelle des Zivildienstes sechs Monate länger studieren, auch Familienbeihilfe von knapp 3,0 Mio. Euro, die einnahmenseitig dem Stakeholder ‚Familie und näheres Umfeld‘ zugerechnet wurde und beim Bund auf der Kostenseite zu finden ist.

Darüber hinaus entstehen dem Bund im Alternativszenario Kosten und Einnahmen in Zusammenhang mit Absolventen des FSJ. Zum einen sind es Einnahmen in der Höhe von knapp 55 Tsd. Euro aus Beiträgen aus dem Bruttotaschengeld jener 178 Männer, die angegeben haben, zukünftig ein FSJ machen zu wollen und die für die Aufrechterhaltung der Leistungen der Zivildienstler in den Zivildienstleistungen herangezogen werden. Zum anderen sind es Einnahmen von den 115 Freiwilligen des FSJ, die in anderen Einrichtungen ihren Dienst ableisten würden. Zudem fließen auch im Sinne des Ehrenamtseffekts Beiträge von rund 66 Tsd. Euro, berechnet auf 10 Jahre, aus dem Bruttotaschengeld jener Absolventinnen und Absolventen des FSJ, die in den Zivildienstleistungen die Ehrenamtsstunden der ehemaligen Zivildienstler aufrechterhalten.

Im Alternativszenario „kein Zivildienst“ ergibt sich für den Bund ein positiver Gesamteffekt von 43,2 Mio. Euro, der vor allem auf die Steuereinnahmen aus dem Einkommen der Zivildienstleistenden zurückzuführen ist.

Aus der Gesamtbetrachtung der beiden Szenarien, wie aus den Zeilen Kostendifferenz und Leistungs- bzw. Wirkungsdifferenz abzulesen ist, hat der Bund im ZivildienstszENARIO deutlich höhere Kosten (59,0 Mio. Euro) als im AlternativszENARIO zu tragen. Auf der Seite der Leistungen bzw. Wirkungen, hier in der Form von höheren Steuerbeiträgen, ist, rein aus Sicht des Bundes, ebenfalls das AlternativszENARIO zu bevorzugen. Aus der Gesamtdifferenz zwischen Kosten und Leistungen der beiden Szenarien ergibt sich, dass eine Abschaffung des Zivildienstes dem Bund knapp 110 Mio. Euro spart. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Zivildiensteinrichtungen überwiegend von der öffentlichen Hand finanziert werden und somit dort entstehende höhere Kosten letztlich zum Gutteil wieder von den jeweiligen Gebietskörperschaften zu tragen

In Summe ist der Bund ein klarer Profiteur einer Abschaffung des Zivildienstes. Dies gilt auch unter Berücksichtigung allfälliger zusätzlicher Finanzierungsnotwendigkeiten bei den Zivildiensteinrichtungen.

7.6 Länder und Gemeinden

Länder und Gemeinden haben umfassende Zuständigkeiten im Gesundheits- und Sozialbereich, insbesondere bei der Bereitstellung von Sachleistungen. Da die Zivildienstorganisationen überwiegend in diesen Bereichen tätig sind, könnten Leistungsrückgänge bei einer Abschaffung des Zivildienstes zu höheren Ausgaben führen. Diese indirekten Effekte wurden jedoch nicht bei den Gemeinden berücksichtigt, sondern bei den Zivildiensteinrichtungen und der Gesellschaft.

Tabelle 32: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Länder und Gemeinden – Szenario Zivildienst

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Wert der Leistungen, die Zivildienstler in den Gemeinden erbringen		<i>Beim Stakeholder ,Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung berücksichtigt</i>
Zwischensumme	€ 0	€ 0

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Gesamteffekt Zivildienst	€ 0	

Wie in Kapitel 2.2 beschrieben, entfällt seit der ZDG-Novelle die Vergütungsverpflichtung an den Bund. Daher fallen für den Stakeholder ‚Gemeinde bzw. Länder‘ 2023 keine monetären Kosten im Zusammenhang mit dem Zivildienst an. Die Arbeitsleistungen der Zivildienstler im Jahr 2023, die bei Ländern oder Gemeinden beschäftigt waren, werden, wie bereits angeführt, in den Berechnungen der Gesellschaft bzw. der allgemeinen Bevölkerung zugeordnet.

Im Alternativszenario der Abschaffung des Zivildienstes entstehen den Ländern und Gemeinden einerseits Kosten in Form der Mindestsicherung, andererseits aber auch Nutzen bzw. positive Effekte. Letztere ergeben sich vor allem aus der anteiligen Lohnsteuer sowie der Kommunalsteuer aus dem Einkommen der jungen Männer, die im Alternativszenario anstelle des Zivildienstes einer anderen Beschäftigung nachgehen sowie den Einkommen neuer hauptamtlicher Mitarbeitender und Überstunden bestehenden Personals, die zur Aufrechterhaltung der Leistungen der Zivildienstler erforderlich wären. Diese Kosten und Leistungen sind der Tabelle 33 zu entnehmen.

Tabelle 33: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Länder und Gemeinden – Szenario kein Zivildienst

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Mindestsicherung (inkl. Krankenversicherungsbeiträge) für jene, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hätten	€ 741 762	
Lohnsteuer...		
...von neuen Hauptamtlichen und über Überstunden bestehenden Personals, die anstelle der Zivildienstler nun deren Leistungen erbringen würden		€ 1 706 402
...von neuen Hauptamtlichen und über Überstunden bestehenden Personals, die anstelle jener Zivildienstler die als Ehrenamtliche geblieben wären, nun deren Leistungen erbringen würden (berechnet für 10 Jahre)		€ 3 064 536
...von jungen Männern, die eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten		€ 600 443
...von jungen Männern, die eine Ausbildung absolvieren und früher am Arbeitsmarkt wären		€ 589 228
...von jungen Männern, die nach der Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen würden		€ 33 767
Kommunalsteuer...		
...von jungen Männern, die eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten		€ 3 915 262
...von jungen Männern, die während des Studiums einer Erwerbstätigkeit nachgehen würden		€ 571 384
...von jungen Männern, die eine Ausbildung absolvierten und früher am Arbeitsmarkt wären		€ 2 342 502
...von jungen Männern, die nach der Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen würden		€ 266 535
Einnahmen von GIS-Gebühren und Kunstförderungsbeitrag		€ 45 713
Zwischensumme	€ 741 762	€ 13 135 773
Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 12 394 011	

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	-€ 741 762	
Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 13 135 773
Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD	-€ 12 394 011	

Wie aus Tabelle 33 hervorgeht, belaufen sich diese Mehreinnahmen aus der Lohnsteuer der neuen Hauptamtlichen bzw. der Mehrstunden bereits beschäftigter Personen zur Aufrechterhaltung der Zivildienststunden im Jahr 2023 auf 1,7 Mio. Euro. Zusätzlich kommen auf zehn Jahre berechnet noch Einnahmen in der Höhe von 3,1 Mio. Euro für jene neuen Hauptamtlichen sowie die geleisteten Mehrstunden für die Aufrechterhaltung der Leistungsstunden, die im Sinne des Ehrenamtseffekts über zehn Jahre als Ehrenamtsstunden von ehemaligen Zivildienern geleistet wurden. Weitere Lohnsteuereinnahmen resultieren aus den Einkommen jungen Männern, die eine Erwerbstätigkeit fortführen (600 Tsd. Euro), früher in den Arbeitsmarkt eintreten (589 Tsd. Euro) oder nach der Arbeitslosigkeit eine Anstellung finden (34 Tsd. Euro). Insgesamt führt dies zu zusätzlichen Steuereinnahmen von rund 5,9 Mio. Euro.

Eine weitere positive Wirkung des Zivildienstes auf den Stakeholder Länder und Gemeinden betrifft die Kommunalsteuereinnahmen. Diese ergeben sich ebenfalls aus den Einkommen jungen Männern, die einer Erwerbsarbeit nachgehen, sei es direkt nach dem Schulabschluss, während des Studiums oder nach einer Ausbildungszeit. Dadurch entstehen den Gemeinden insgesamt zusätzliche Einnahmen in Höhe von 7,1 Mio. Euro.

Auf der Kostenseite finden sich Ausgaben für die Mindestsicherung jener jungen Männer, die im Alternativszenario angegeben haben, eine Erwerbsarbeit fortzuführen oder zu suchen, jedoch unter den zugrundeliegenden Annahmen, wie in Kapitel 6.3 dargelegt, arbeitsuchend wären und keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hätten (siehe Kapitel 7.3). Hierfür fallen beim Stakeholder ‚Länder und Gemeinden‘ Kosten in Höhe von 742 Tsd. Euro an. Diese Kosten umfassen auch die Krankenversicherungsbeiträge für diesen Zeitraum. Zusätzlich profitieren Länder und Gemeinden von rund 45 Tsd. Euro an GIS-Gebühren, die im Zivildiensteszenario wegfallen würden.

Die Gesamtdifferenz zwischen den Kosten und Leistungen im Szenario „kein Zivildienst“ ergibt eine positive Gesamtwirkung von rund 12,4 Mio. Euro. Da den Berechnungen dieser Studie zufolge im Szenario des bestehenden Zivildienstes weder direkte Kosten noch Leistungen für die Länder und Gemeinden anfallen, wären die Länder und Gemeinden Profiteure der Abschaffung des Zivildienstes.

Zusammenfassend scheinen Länder und Gemeinden auf den ersten Blick von einer Abschaffung des Zivildienstes zu profitieren, da sie durch erhöhte Steuer- und Gebühreneinnahmen profitieren würden. Allerdings zeigt sich bei genauerer Betrachtung und hinzuziehen der Erkenntnisse zur Finanzierung der Zivildiensteinrichtungen aus der Vorgängerstudie 2019 (Grünhaus et al., 2020), dass die Länder und Gemeinden indirekt höhere Ausgaben für Förderungen an Zivildiensteinrichtungen tragen müssten, um die Leistungen aufrechtzuerhalten. Auf lange Sicht betrachtet würde dies die anfänglichen Vorteile übersteigen.

7.7 Arbeitsmarktservice

Der Stakeholder Arbeitsmarktservice (AMS) ist ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts. Das AMS berät, informiert, qualifiziert und fördert Arbeitssuchende und Unternehmen. Wesentliche Aufgaben beziehungsweise Ziele des Arbeitsmarktservice sind: Senkung der Arbeitslosenquote, Schaffung von Arbeitsplätzen, Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit, Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit oder Erhöhung der Arbeitsmarktchancen durch Qualifizierung.

Durch den Zivildienst bzw. dessen Abschaffung im Alternativszenario ist der Stakeholder AMS durch mehrere Effekte sowohl auf der Kosten- als auch der Leistungs-/Wirkungsseite betroffen. Wenn der Zivildienst existiert, fallen einerseits für Personen, die aufgrund des Zivildienstes arbeitslos sind (siehe Kapitel 6.3), Kosten für Arbeitslosengeld und Umschulungen an. Andererseits werden von jenen Personen, die aufgrund des Zivildienstes eine Beschäftigung haben, Beiträge zur Arbeitslosenversicherung bezahlt. Genaues kann der Tabelle 34 entnommen werden.

Tabelle 34: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders AMS – Szenario Zivildienst

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Arbeitslosengeld und Versicherungsbeiträge für Personen, die aufgrund der Zivildienstleistenden 2023 arbeitssuchend sind	€ 26 020 325	
Arbeitslosengeld und Versicherungsbeiträge für Personen, die aufgrund des Ehrenamtseffekt des Zivildienstes arbeitssuchend sind (berechnet für 10 Jahre)	€ 19 486 631	
Beiträge zur Arbeitslosenversicherung der Mitarbeitenden bei der ZISA		€ 67 470
Zwischensumme	€ 45 506 956	€ 67 470
Gesamteffekt Zivildienst	-€ 45 439 486	

Wenn der Zivildienst existiert, werden durch die Zivildienner Arbeitskräfte verdrängt. Wie die Berechnungen in Kapitel 6 zeigen, handelt es sich hierbei über alle zivildienstrelevanten Teilbereiche hinweg um insgesamt etwa 1.946 Personen im Jahr 2023, die anstelle der Zivildienner in den Einrichtungen tätig sein könnten. Diese sind im Szenario „Zivildienst“ arbeitssuchend und erhalten einen Mischsatz-Tagsatz von 34,03 Euro auf Basis des durchschnittlichen Tagsatzes Arbeitslosengeld in der Höhe von 37,94 Euro sowie 30,11 Euro an Notstandshilfe im Jahr 2023 (Statistik Austria 2024). Zusätzlich fließen noch 7,65 % Krankenversicherungsbeitrag seitens des AMS an die Sozialversicherung. Daraus ergeben sich Gesamtkosten von knapp 26,0 Mio. Euro für das AMS. Hinzu kommen noch Kosten für jene Personen, die aufgrund der Leistungen von ehrenamtlichen ehemaligen Zivildiennern über den Betrachtungszeitraum von zehn Jahren vom Arbeitsmarkt verdrängt werden. Dies sind in Summe 1.458 Personen. Somit ergeben sich für den Stakeholder AMS für diesen Zeitraum noch Ausgaben in Summe von knapp 19,5 Mio. Euro.

Einnahmen aus der Existenz des Zivildienstes ergeben sich für den Stakeholder AMS aus den Arbeitslosenversicherungsbeiträgen der ZISA-Beschäftigten in der Höhe von 67.470 Euro.

Insgesamt hat der Stakeholder ‚AMS‘ im Zivildienstszenario um mehr als 45 Mio. Euro höhere Kosten zu tragen, als er an Wirkungen bzw. Leistungen erzielt.

Im Alternativszenario „kein Zivildienst“ erhält das AMS wiederum Beiträge zur Arbeitslosenversicherung aus den Bruttogehältern von neuen Hauptamtlichen in den Zivildiensteinrichtungen sowie über ausbezahlte Überstunden bereits beschäftigter Personen, die dazu beitragen, Leistungsstunden, die im Szenario „Zivildienst“ von den Zivildienern im Jahr 2023 sowie von jenen, die als Ehrenamtliche geblieben wären, aufrechtzuerhalten. In Summe umfassen die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung ca. 21,4 Mio. Euro.

Hinzu kommen Arbeitslosenversicherungsbeiträge von jenen jungen Männern, die anstelle des Zivildienstes direkt einer Erwerbsarbeit nachgehen würden (7,7 Mio. Euro), während des Studiums erwerbstätig sind (1,1 Mio. Euro) oder nach Absolvierung einer weiteren Ausbildung auf den Arbeitsmarkt kommen (rund 4,0 Mio. Euro). Die genauen Beträge sind Tabelle 35 zu entnehmen.

Tabelle 35: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders AMS – Szenario kein Zivildienst

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Arbeitslosengeld und Versicherungsbeiträge für junge Männer, die arbeitslos wären und einen Anspruch auf Arbeitslosengeld hätten	€ 370 663	
Umschulungskosten für junge Männer, die arbeitslos wären	€ 328 529	
Beiträge zur Arbeitslosenversicherung...		
...von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie über Überstunde bestehenden Personals, die anstelle der Zivildienner nun deren Leistungen erbringen würden		€ 7 611 451
...von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie über Überstunde bestehenden Personals, die anstelle jener Zivildienner, die als Ehrenamtliche blieben, nun		€ 14 790 370

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
deren Leistungen erbringen würden (berechnet für 10 Jahre)		
...von jungen Männern, die eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten		€ 7 700 015
...von jungen Männern, die während des Studiums einer Erwerbstätigkeit nachgehen würden		€ 1 123 722
...von jungen Männern, die eine Ausbildung absolvierten und früher am Arbeitsmarkt wären		€ 4 010 086
...von jungen Männern, die nach der Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen würden		€ 596 835
Zwischensumme	€ 699 193	€ 35 832 480
Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 35 133 287	
Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	€ 44 807 763	
Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 35 765 009
Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD	-€ 80 572 772	

Wie in Kapitel 6 erläutert, wäre im Alternativszenario ein bestimmter Anteil der jungen Männer, welche einer Erwerbsarbeit nachgehen wollen würden, arbeitslos. Im Hinblick auf die Anspruchsvoraussetzungen auf das Arbeitslosengeld wurde auf die Daten der Vorgängerstudie 2019 zurückgegriffen (Grünhaus et al. 2020). Dieser nach würden 24 % der Zivildienner einen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Somit würden 142 Personen die Voraussetzungen erfüllen, um Arbeitslosengeld beziehen zu können. Für diese Gruppe wurde das Arbeitslosengeld anhand des Tagsatzes 2023 für Männer von 40,75 Euro (Statistik Austria 2024) für durchschnittlich 61 Tage (AMIS 2024d) berechnet. Somit würden für das AMS mehr als 370 Tsd. Euro an Kosten inkl. Krankenversicherungsbeiträge für Arbeitssuchende anfallen, die für drei bzw. vier Monate im System sind. In etwa 42 % der jungen Männer, welche arbeitssuchend gemeldet sind, würden gemäß einer Sonderauswertung des AMS an einer Schulung teilnehmen (AMIS 2024). Entsprechend den Daten aus der Vorgängerstudie müsste das AMS inflationsangepasst rund 329 Tsd. Euro in Schulungen der jungen Männer investieren.

Im Alternativszenario hat das AMS um 35 Mio. Euro mehr Einnahmen als Kosten. Diese ergeben sich vor allem in Form von Arbeitslosenversicherungsbeiträgen aus dem Einkommen verschiedener Gruppen, die, sollte der Zivildienst hypothetisch abgeschafft werden, ohne Zivildienst ein Einkommen hätten.

Der Gesamtvergleich der beiden Szenarien, zeigt dass sich im Alternativszenario der negative Gesamteffekt dreht. Wie aus den Zeilen Kostendifferenz und Leistungs- bzw. Wirkungsdifferenz abzulesen ist, tragen im Alternativszenario die beide Effekte zur Verbesserung der Situation des AMS bei. Im Falle des Wegfalls des Zivildienstes hätte das AMS um 44,8 Mio. Euro geringere Kosten und um knapp 36 Mio. Euro höhere Einnahmen, vor allem über Arbeitslosenversicherungsbeiträge.

In Summe ist das AMS als Stakeholder mit einem Gesamteffekt von 80,5 Mio. Euro klarer Profiteur einer Abschaffung des Zivildienstes.

7.8 Sozialversicherung und Betriebliche Vorsorgekasse (BVK)

Die Sozialversicherungsträger in Österreich, zuständig für Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung, generierten durch die sozialversicherungspflichtige Einkommen Beiträge. Zusätzlich entstehen Einnahmen über die Beitragszahlungen im Zuge des neuen Abfertigungsmodells seitens Arbeitgeber für alle Mitarbeitenden 1,53 % des Bruttogehalts in die Betriebliche Vorsorgekasse (BVK).

Im Szenario „Zivildienst“ entstehen Sozialversicherungsbeiträge durch jene Personen, die aufgrund des Zivildienstes beschäftigt sind, wie etwa die Mitarbeitenden der ZISA. Diese Beiträge belaufen sich auf etwas mehr als 387 Tsd. Euro. Zusätzlich fallen monatlich Kranken- und Unfallversicherungsbeiträge in der Höhe von 107,70 Euro. an, die von den Zivildienststeinrichtungen für jeden Zivildienstler gezahlt werden müssen und beim Stakeholder Sozialversicherung zu Einnahmen in der Höhe von mehr als 13,3 Mio. Euro führen. Darüber hinaus fließen Krankenversicherungsbeiträge seitens des AMS für jene Arbeitslose, die entweder aufgrund des Zivildienstes vom Arbeitsmarkt verdrängt wären bzw. in weitere Folge aufgrund des Ehrenamtseffekts des Zivildienstes keine Erwerbsarbeit haben. Diese

Beiträge belaufen sich auf 1,8 Mio. Euro bzw. 1,4 Mio. Euro. Diese Verdrängungseffekte sind ausführlich in Kapitel 6 beschrieben.

Die genaue Verteilung der Kosten und Leistungen für den Stakeholder Sozialversicherung und BVK findet sich in der nachfolgenden Tabelle 36.

Tabelle 36: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Sozialversicherungen (inkl. BVK) – Szenario Zivildienst

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Krankenversicherungsbeiträge jener Arbeitssuchenden, die aufgrund des Zivildienstes 2023 arbeitssuchend sind		€ 1 849 099
Krankenversicherungsbeiträge jener Arbeitssuchenden, die aufgrund des Ehrenamtseffektes des Zivildienstes arbeitssuchend sind (berechnet für 10 Jahre)		€ 1 384 791
Sozialversicherungsbeiträge (inkl. BVK) der Mitarbeitenden bei der ZISA.		€ 387 134
Kranken- und Unfallversicherungsbeiträge/ Sozialversicherungsbeiträge (inkl. BVK) für die Zivildienstleistenden		€ 13 284 580
Pensionsversicherungsbeiträge von Zivildienstleistenden, die nicht vom Bund oder den Zivildiensteinrichtungen getragen werden, aber später zu Leistungen führen	€ 64 958 320	
Zwischensumme	€ 64 958 320	€ 16 905 603
Gesamteffekt Zivildienst	- € 48 052 717	

Wie der vorangegangenen Tabelle 36 zu entnehmen ist, finden sich kostenseitig Pensionsversicherungsbeiträge in der Höhe von rund 65 Mio. Euro. Diese fallen aufgrund der Tatsache an, dass der Zivildienst für alle dienstzeitabhängigen Anwartschaften (z.B. Entgeltfortzahlung, Abfertigung, kollektivvertragliche Gehaltsvorrückung, Pension) als vollwertige Dienstzeit gewertet wird. Gleichzeitig werden einnahmenseitig hierfür jedoch keine Beiträge von den Zivildiensteinrichtungen oder dem Bund abgeführt. Die Berechnungen basieren auf der monatlichen Beitragsgrundlage bei einer

Teilpflichtversicherung, wie sie für Kindererziehung, Familienhospizkarenz sowie des Präsenz- bzw. Zivildienstes bei der Berechnung der Höhe der Pension herangezogen wird.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Sozialversicherungsträger im Szenario „Zivildienst“ mit um 48 Mio. Euro höheren Kosten als Leistungen konfrontiert sind. Dies liegt vor allem daran, dass die Pensionskasse die Zivildienstmonate als Beitragszeiten anerkennt, ohne dafür Beiträge zu erhalten.

Im Szenario „kein Zivildienst“ entstehen durch die veränderten Beschäftigungsverhältnisse sowohl auf der Kosten- als auch auf der Leistungs- bzw. Wirkungsseite Effekte für den Stakeholder „Sozialversicherungen und BVK“. Die zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge, die durch die Anstellung von hauptamtlichen Mitarbeitenden generiert werden, die Zivildienstler ersetzen, stehen dabei im Mittelpunkt. Tabelle 37 zeigt eine detaillierte Aufstellung der mit dem Alternativszenario „kein Zivildienst“ verbundenen Kosten und Beiträge für die Sozialversicherungsträger inklusive der BVK.

Tabelle 37: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Sozialversicherungen (inkl. BVK) – Szenario kein Zivildienst

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Sozialversicherungsbeiträge (inkl. BVK)...		
...von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie über Überstunde bestehenden Personals, die anstelle der Zivildienstler nun deren Leistungen erbringen würden		€ 31 475 088
...von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie über Überstunde bestehenden Personals, die anstelle jener Zivildienstler die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen würden (berechnet für 10 Jahre)		€ 60 351 819
...von jungen Männern, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ in den ehem. ZDE leisten würden		€ 301 435
...von jungen Männern, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ in anderen Einrichtungen leisten würden		€ 103 994
...von jungen Männern, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ in den ehem. ZDE leisten würden (berechnet für 10 Jahre)		€601 458

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
...von jungen Männern, die eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten		€ 41 175 506
...von jungen Männern, die studieren und sich selbst versichern würden		€ 143 104
...von jungen Männern, die studieren würden und geringfügig beschäftigt wären		€ 238 629
...von jungen Männern, die während des Studiums einer nicht geringfügigen Erwerbstätigkeit nachgehen würden		€ 4 348 347
...von jungen Männern, die eine Ausbildung absolvierten und früher am Arbeitsmarkt wären		€ 25 829 992
...von jungen Männern, die arbeitslos wären oder Mindestsicherung beziehen würden		€ 52 898
...von jungen Männern, die nach der Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen würden		€ 2 143 568
Zwischensumme	€ 0	€ 166 765 838
Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 166 765 838	
Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	€ 64 958 320	
Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 149 860 235
Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 214 818 555

Wie der Tabelle 37 zu entnehmen ist, fallen in der vorliegenden Betrachtung Beiträge zur Sozialversicherung inkl. BVK von Personengruppen an, die aufgrund des Wegfalls des Zivildienstes nunmehr einer Erwerbsarbeit nachgehen könnten. Erstens würden jene Hauptamtlichen Sozialversicherungsbeiträge leisten, die nun die Aufgaben der Zivildienen und ehrenamtlich tätigen ehemaligen Zivildienen übernehmen. Dies führt zu Beiträgen in der Höhe von 31,5 Mio. Euro für den Ersatz der Zivildienen im Jahr 2023 und 60,4 Mio. Euro für den Ersatz der Ehrenamtlichen, berechnet auf zehn Jahre

Zweitens leisten junge Männer, die statt des Zivildienstes einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder früher in den Arbeitsmarkt eintreten, ein FSJ absolvieren oder studieren, ebenfalls Sozialversicherungsbeiträge. Diese Beiträge basieren auf den durchschnittlichen Einstiegsgehältern, abgestimmt auf ihre Ausbildung (AMS 2024). Hinzu kommen

Krankenversicherungsbeiträge der jungen Männer, die statt des Zivildienstes studieren oder arbeitslos sind. Die detaillierten Beiträge sind in der vorangegangenen Tabelle 37 aufgeführt.

Im Alternativszenario „kein Zivildienst“ entstehen für die Sozialversicherung kostenseitig keine Ausgaben. Durch die von den unterschiedlichen Gruppen lukrierten Beiträge aus den Bruttoeinkommen kommt es zu einem positiven Gesamteffekt in der Höhe von mehr als 166, 8 Mio. Euro.

Insgesamt führen im Alternativszenario die Beitragszahlung der unterschiedlichen Gruppen zu einer Drehung des negativen Effekts im Vergleich zum Szenario „Zivildienst“.

Insgesamt ist die Sozialversicherung inkl. BVK als Stakeholder des Zivildienstes ein klarer Profiteur von dessen Abschaffung mit einer Gesamtdifferenz von knapp 215 Mio. Euro.

7.9 Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung

Im nachfolgenden Kapitel wird die Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung in Bezug auf den Zivildienst näher beleuchtet. Die größten Effekte zeigen sich zum einen bei jenem Bevölkerungsteil, der Dienstleistungen der Zivildiensteinrichtungen in Anspruch nimmt. Werden die mehr als 13 Mio. Leistungsstunden, die 2023 von den Zivildienern erbracht wurden, mit den durchschnittlichen Personalkosten einer bzw. eines Hauptamtlichen bewertet, entstehen für die Bevölkerung positive Wirkungen im Umfang von mehr als 357 Mio. Euro. Werden die aufgrund des Ehrenamtseffekts geleisteten rund 46 Mio. Stunden, die im Zeitraum von zehn Jahren erbracht werden, hinzugezählt, steigt der Wert der geleisteten Stunden auf knapp 1,6 Mrd. Euro.

Auf der anderen Seite hat der Zivildienst auch nicht zu unterschätzende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Diese gesellschaftlich relevanten Arbeitsmarkteffekte wurden bereits in Kapitel 6 ausführlich dargestellt. Daraus geht hervor, dass der Zivildienst nicht arbeitsmarktneutral ist. Zivildienstleistende verdrängen in größerem Umfang Arbeitskräfte, die in den Zivildiensteinrichtungen beschäftigt wären, als dass Arbeitsplätze für die

Verwaltung und Durchführung des Zivildienstes geschaffen werden. In Zahlen ausgedrückt: Die knapp 2.000 durch den Zivildienst arbeitslos gewordenen Personen (in VZÄ) erhielten im Jahr 2023 Arbeitslosengeld in Höhe von etwas mehr als 24 Mio. Euro. Unter Berücksichtigung des Ehrenamtseffektes werden über zehn Jahre insgesamt 18,1 Mio. Euro für knapp 1.500 Arbeitssuchende (in VZÄ) bzw. die Gesellschaft/allgemeinen Bevölkerung als Leistung ausgegeben. Das Arbeitslosengeld wurde mit dem durchschnittlichen Tagsatz von rund 34 Euro berechnet, der auf dem durchschnittlichen Tagsatz des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe beruht

Die nachfolgende Tabelle 38 gibt einen Überblick über die Kosten und die Leistungen bzw. Wirkungen des Zivildienstes auf die Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung.

Tabelle 38: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung – Szenario Zivildienst

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Wert von Leistungsstunden, ...		
...die von Zivildienern im Jahr 2023 erbracht wurden		€ 357 154 160
...die von Zivildienern, die beginnend mit 2023 bis 2032 Zivildienst begonnen haben bzw. beginnen würden und als Ehrenamtliche geblieben wären (berechnet für 10 Jahre)		€ 1 228 671 298
Einkommen inkl. Nebenkosten der für den Zivildienst zuständigen Mitarbeitenden bei der ZISA		€ 1 113 940
Einnahmen von Dritten für Leistungen für die ZISA im Rahmen des Zivildienstes		€ 190 144
Arbeitslosengeld für Personen, die aufgrund des Zivildienstes 2023 arbeitssuchend sind		€ 24 171 226
Arbeitslosengeld für Personen, die aufgrund des Ehrenamtseffekts arbeitssuchend sind (berechnet für 10 Jahre)		€ 18 101 840
Zwischensumme ökonomische Wirkungen	€ 0	€ 1 629 402 608
Ökonomischer Gesamteffekt Zivildienst	€ 1 629 402 608	

Neben den bereits dargestellten Effekten des Zivildienstes in Form von Arbeitsstunden bzw. Arbeitslosengeld, die der Gesellschaft zugutekommen, wirkt sich der Zivildienst auch für die 31 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zivildienstserviceagentur bzw. des BKA, die für den Zivildienst zuständig sind, positiv aus. Wie der vorangegangenen Tabelle 38 zu entnehmen ist, erhielten sie laut Unterlagen der ZISA ein Nettoeinkommen inkl. allfälliger Zulagen und Zuschüsse von 1,1 Mio. Euro. Im Rahmen von Werkverträgen wurden auch Dienstleistungen (z. B. Gutachten) an Dritte vergeben. Im Jahr 2023 betrugen die Einnahmen von Dritten etwas mehr als 190 Tsd. Euro.

Insgesamt profitiert die Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung auf der Leistungs- bzw. Wirkungsseite mit über 1,6 Mrd. Euro vom Zivildienst.

Dieser deutlich höhere positive Effekt ist vor allem auf die gegenüber der Studie 2019 (Grünhaus et. al. 2020) angepasste Berechnungsweise zurückzuführen, bei der die Zivildiensteinrichtungen als Leistungserbringer und nicht die Gesellschaft als Leistungsempfänger von den Wirkungen der Leistungsstunden profitierten.

Eine hypothetische Abschaffung des Zivildienstes, wie sie im Alternativszenario „kein Zivildienst“ vorgenommen wurde, würde teilweise positive arbeitsmarktrelevante Wirkungen mit sich bringen und sich zugleich für jenen Teil der Bevölkerung, der Leistungen seitens der Zivildiensteinrichtungen beziehen würde, negativ auswirken. Diese sind in der Tabelle 39 einander gegenübergestellt und werden nachfolgend näher ausgeführt.

Tabelle 39: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung – Szenario kein Zivildienst

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Nettoeinkommen der neuen hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie durch Überstunden der bestehenden Mitarbeitenden, die nun anstelle der Zivildienstler im Jahr 2023 deren Leistungen erbringen.		€ 78 762 556

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Nettoeinkommen von jenen neuen Hauptamtlichen sowie über Überstunden der bestehenden Mitarbeitenden, die anstelle jener Zivildienstler die als Ehrenamtliche/ Freiwillige geblieben wären, nun deren Leistungen erbringen (berechnet für 10 Jahre)		€ 154 589 744
Nettoeinkommen von jenen neuen Hauptamtlichen sowie über Überstunden der bestehenden Mitarbeitenden, die anstelle jener Zivildienstler die als Ehrenamtliche/ Freiwillige geblieben wären, nun deren Leistungen erbringen (berechnet für 10 Jahre)		€ 1 905 306
Einnahmen durch die finanzielle Unterstützung der Eltern aufgrund der zu geringen Vergütung im FSJ für Wohnung, Verpflegung und sonstiges (berechnet für 10 Jahre)		€ 232 647
Zusätzliche Ausgaben für Wohnen, Verpflegung und sonstiges, die FSJler selbst tragen müssen, die in den ehem. ZDE tätig sind (berechnet für 10 Jahre)	€ 476 178	
Ausgaben von Familien von jenen jungen Männern, die in den ehem. ZDE das FSJ ableisten, um die Leistungen, die durch Ehrenamtsstunden von ehemaligen Zivildienstler erbracht worden wären, aufrecht zu erhalten (berechnet auf 10 Jahre)	€ 232 647	
Einnahmen von Eltern über Familienbeihilfe für jene jungen Männer, die zwischen 2023 und 2032 in den ehem. ZDE das FSJ ableisten würden, um die Leistungen, die durch Ehrenamtsstunden von ehemaligen Zivildienstler erbracht worden wären, aufrecht zu erhalten (berechnet für 10 Jahre)		€ 590 554
Kosten von Einrichtungen (Personalkosten, Verwaltung, Verpflegungsgeld, Fahrtkostenersatz, etc.) für jene jungen Männer, die statt dem Zivildienst im Jahr 2023 das FSJ ableisten	€ 1 040 808	

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Wert der Leistungsstunden, die ZDE nicht aufrechterhalten können obwohl gewünscht, da nicht genügend Hauptamtliche am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen...		
...von Zivildienern erbracht im Jahr 2023	€ 56 463 108	
...von Zivildienern, die beginnend mit 2023 bis 2032 Zivildienst begonnen haben bzw. beginnen würden und als Ehrenamtliche/Freiwillige geblieben wären (berechnet für 10 Jahre)	€ 73 319 423	
Wert von aufrechterhaltenden Leistungsstunden von Zivildienern im Jahr 2023...		
...erbracht durch Mehrarbeit bestehender Hauptamtlicher, durch neue Hauptamtliche und Ehrenamtliche (inkl. FSJ)		€ 193 439 840
...erbracht durch Mehrarbeit bestehender Hauptamtlicher, durch neue Hauptamtliche und Ehrenamtliche (inkl. FSJ) (berechnet für 10 Jahre)		€ 419 969 601
Einnahmen von GIS-Gebühren		€ 232 471
Zwischensumme ökonomische Wirkungen	€ 131 532 164	€ 849 722 719
Ökonomischer Gesamteffekt Zivildienst		€ 718 190 556
Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	-€ 131 532 164	
Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		€ 779 679 888
Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD	€ 911 212 052	

Wie bereits in Kapitel 3 zu den Zivildiensteinrichtungen ausführlich dargestellt, würden die Leistungen der Zivildienner und derer, die als Freiwillige für eine gewisse Zeit in den Einrichtungen verbleiben, in einem Alternativszenario ohne Zivildienst in unterschiedlichem Umfang und durch unterschiedliche Leistungserbringer aufrechterhalten (neue Hauptamtliche, derzeit Beschäftigte, neue Ehrenamtliche und Absolventen des FSJ). Ein Blick auf den Arbeitsmarkt, insbesondere auf die relevanten Teilarbeitsmärkte, hat gemäß

Kapitel 6 zeigt, dass aufgrund des Arbeitskräftemangels nicht in allen Bereichen im gewünschten Umfang die Aufrechterhaltung der Leistung erfolgen kann. Demnach könnten ca. 77 % der gewünschten Stunden aufrechterhalten werden, die durch ca. 1.950 neue Vollzeitkräfte (VZÄ) und ca. 1.460 derzeit Beschäftigte (VZÄ) anstelle der Zivildienstleistenden im Alternativszenario deren Leistungen in den Einrichtungen erbringen würden und ein Nettoeinkommen in Höhe von 78,8 Mio. Euro erwirtschaften würden. Die Stunden, die die ehemaligen Zivildienstler als Ehrenamtliche in den Einrichtungen erbringen, würden auf 10 Jahre gerechnet von knapp 6.280 neu zu beschäftigenden VZÄ in den Einrichtungen bzw. durch Mehrarbeit der derzeit Beschäftigten erbracht. Diese würden von einem Nettoeinkommen in Höhe von 154,6 Mio. Euro profitieren.

Für die Freiwilligen, die im Rahmen der Freiwilligen Sozialen Jahres zur Aufrechterhaltung der von den ehemaligen Zivildienstleistenden in den Zivildienstleistungen als Ehrenamtliche erbrachte Leistungsstunden herangezogen werden würden, kämen auf zehn Jahre berechnet auf ein Nettotaschengeld inkl. etwaiger Zulagen in der Höhe von etwas mehr als 1,9 Mio. Euro. Dieser Betrag würde jedoch die tatsächlichen Lebenshaltungskosten der Absolventen des FSJ nicht decken können. Diese hätten zusätzliche Ausgaben im Umfang von rund 480 Tsd. Euro, wiewohl sie zusätzlich von den Eltern mit einem Gesamtbetrag von rund 232 Tsd. Euro unterstützt werden. Bei den Familien stehen diesen Ausgaben aber auch Einnahmen in Form von Familienbeihilfe in der Höhe von 590 Tsd. Euro gegenüber.

Wie bereits erwähnt, erlaubt es die Arbeitsmarktsituation den Einrichtungen nicht, alle Leistungsstunden wie gewünscht, aufrechtzuerhalten. Dies hat negative Auswirkungen auf die Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung in einer Gesamthöhe von rund 130 Mio. Euro. In dieser Summe sind jene monetär bewerteten Stunden enthalten, die von den Zivildienstleistenden im Jahr 2023 erbracht wurden und nicht aufrechterhalten werden können (56,5 Mio. Euro) sowie jene, die von den ehemaligen Zivildienstleistenden als Ehrenamtliche geleistet wurden und nicht ersetzt werden können (75,6 Mio. Euro).

Die Gesellschaft bzw. allgemeine Bevölkerung hat im Alternativszenario „kein Zivildienst“ um mehr als 718 Mio. Euro höhere Leistungen bzw. Wirkungen als Kosten, die vor allem auf die Leistungsstunden, die, da es den Zivildienst nicht gibt, nicht aufrechterhalten werden können, zurückzuführen sind.

Im Alternativszenario „kein Zivildienst“ stehen bei der Gesellschaft bzw. der allgemeinen Bevölkerung ökonomische positive Wirkungen auf Basis von monetär bewerteten

Leistungsstunden in der Höhe von rund 850 Mio. Euro, Kosten zumeist in Form von finanziellen Unterstützungsleistungen von 132 Mio. Euro gegenüber.

Der Vergleich der beiden Szenarien zeigt somit, dass der Wegfall von Leistungsstunden, die von den Einrichtungen nicht mehr erbracht werden können, negative Auswirkungen sowohl auf die Qualität als auch auf die Quantität der Versorgung der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger hat, insbesondere im Rettungsdienst sowie im Gesundheits- und Sozialbereich.

In Summe ist die Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung ein klarer Profiteur des Zivildienstes mit einem ökonomischen Gesamteffekt in der Höhe von mehr als 900 Mio.

7.10 Gesamtbetrachtung

Die bisher vorgenommene getrennte Betrachtung nach Stakeholdern zeigt zwar klar auf, welche Gruppen vom Zivildienst profitieren und welche nicht. Doch für eine ganzheitliche Analyse ist eine übergreifende Beurteilung aller Stakeholder entscheidend. Diese Gesamtperspektive ist notwendig, um den ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes zu erfassen.

Im Zivildiensteszenario entstehen durch alle Stakeholder hinweg insgesamt ökonomische Wirkungen in Höhe von 1,8 Mrd. Euro. Diese positiven Wirkungen übersteigen die Kosten des Zivildienstes um knapp 1,5 Mrd. Euro. Im Vergleich dazu zeigt das Alternativszenario der Abschaffung des Zivildienstes, dass der Zivildienst deutlich weniger Kosten verursacht (rd. -303 Mio. Euro) als die Alternativen, die zur Aufrechterhaltung der Leistungen des Zivildienstes nötig wären.

Zusätzlich zu diesem positiven Kosteneffekt entfalten sich im Zivildiensteszenario umfangreiche ökonomische Wirkungen. Während diese im Zivildiensteszenario bei 1,8 Mrd. Euro liegen, betragen sie im Alternativszenario lediglich 1,3 Mrd. Euro. Dies führt zu einer positiven Leistungs-/Wirkungsdifferenz von etwa 512 Mio. Euro zugunsten des Zivildienstes. Insgesamt ergibt sich somit eine Gesamtdifferenz von rund 815 Mio. Euro, die als positiver Effekt dem Zivildienst zuzuschreiben ist (siehe Tabelle 40).

Von einer Beibehaltung des Zivildienstes profitieren vor allem die Zivildiensteinrichtungen, die Familien der Zivildienstleistenden sowie die allgemeine Gesellschaft (siehe Tabelle 40 und Tabelle 41). So müssten ohne den Zivildienst die Zivildiensteinrichtungen höhere Kosten für die Aufrechterhaltung einer geringeren Zahl an Leistungsstunden tragen. Familien und das soziale Umfeld profitieren während des Zivildienstes von geringen Ausgaben in Form von finanziellen Unterstützungsleistungen für die Zivildienstler, da die Zivildienstleistenden eine Grundvergütung sowie Naturalversorgung erhalten. Schließlich würde die Gesellschaft im Falle einer Abschaffung des Zivildienstes Wirkungen bzw. Leistungen in geringerem Ausmaß erfahren, da viele der durch die Zivildienstler erbrachten Leistungsstunden, die sie während des Zivildienstes selbst oder als Ehrenamtliche erbringen bzw. erbringen würden, nicht mehr aufrechterhalten werden könnten.

Tabelle 40: Gesamtbetrachtung der Kosten und des Nutzens des Zivildienstes gegliedert nach Stakeholdern

Szenario	Stakeholder	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen	Gesamt
Zivildienst	Zivildiensteinrichtungen	€ 165 441 910	€ 59 601 284	-€ 105 840 626
	Zivildienstleistende	€ 9 020 631	€ 131 005 191	€ 121 984 560
	Familie und soziales Umfeld der Zivildienstleistenden	€ 10 028 133	€ 1 283 075	-€ 8 745 058
	Bund	€ 67 055 683	€ 753 403	-€ 66 302 280
	Länder und Gemeinden	€ 0	€ 0	€ 0
	AMS	€ 45 506 956	€ 67 470	-€ 45 439 486
	Sozialversicherungen und MVK	€ 64 958 320	€ 16 905 603	-€ 48 052 717
	Gesellschaft/ allgemeine Bevölkerung	€ 0	€ 1 629 402 608	€ 1 629 402 608
	Ökonom. Gesamteffekt	€ 362 011 634	€ 1 839 018 634	€ 1 477 007 000
	Zivildiensteinrichtungen	€ 476 370 755	€ 0	-€ 476 370 755
	Zivildienstleistende	€ 31 785 028	€ 206 758 772	€ 174 973 744
	Familie und soziales Umfeld der Zivildienstleistenden	€ 15 418 898	€ 3 419 279	-€ 11 999 619

Szenario	Stakeholder	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen	Gesamt
Kein Zivildienst	Bund	€ 8 033 355	€ 51 305 085	€ 43 271 730
	Länder und Gemeinden	€ 741 762	€ 13 135 773	€ 12 394 011
	AMS	€ 699 193	€ 35 832 480	€ 35 133 287
	Sozialversicherungen und MVK	€ 0	€ 166 765 838	€ 166 765 838
	Gesellschaft/ allgemeine Bevölkerung	€ 133 827 294	€ 862 869 099	€ 729 041 806
	Ökonom. Gesamteffekt	€ 666 876 285	€ 1 340 086 326	€ 673 210 040
Vergleich	Kostendifferenz ZD vs. kein ZD	-€302 569 522		
	Leistungs-/ Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD	€512 078 689		
	Ökonomischer Gesamteffekt ZD vs. kein ZD	€ 814 648 210		

Von einer Abschaffung des Zivildienstes profitieren auf den ersten Blick, wie die Tabelle 40 und Tabelle 41 zeigen, die Zivildienstler, der Bund, die Gemeinden, das AMS und die Sozialversicherungen. Bei diesen Stakeholdern sind in Tabelle 41 in der Spalte „Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD“ negative Werte vorzufinden. Das bedeutet, dass der stakeholder-spezifische Gesamteffekt im Alternativszenario ohne Zivildienst höher wäre als im Zivildienstsszenario. Erklärt werden kann dies durch den höheren Lebensverdienst bei den Zivildienstlern und den Verdrängungseffekt auf dem Arbeitsmarkt im Zivildienstsszenario. Durch den Wegfall des Zivildienstes werden durch die zusätzlichen oder höheren Einkommen jener Gruppen, die für die Aufrechterhaltung der Leistungsstunden der Zivildienstler herangezogen werden, bei den entsprechenden Stakeholdern Beiträge generiert, wie beispielsweise Lohnsteuer, Sozialversicherung oder Arbeitslosenversicherung

Tabelle 41: Gesamteffekt einer Abschaffung des Zivildienstes nach Stakeholder

Stakeholder	Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD
Zivildienststeinrichtungen	€ 370 530 129

Stakeholder	Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD
Zivildienstleistende	-€ 52 989 185
Familie und näheres Umfeld	€ 3 254 561
Bund	-€ 109 574 009
Länder und Gemeinden	-€ 12 394 011
AMS	-€ 80 572 772
Sozialversicherungen und BVK	-€ 214 818 555
Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung	€ 911 212 052

Bei der Gesamtbetrachtung ist es jedoch wichtig zu berücksichtigen, dass die Zivildienstleistungen in großem Umfang durch öffentliche Gelder finanziert werden. Wie in der Vorgängerstudie 2019 (Grünhaus et al. 2020) aufgezeigt, gibt es einerseits Einrichtungen, die direkt zu den Gebietskörperschaften wie Bund, Länder und Gemeinden gehören, etwa die Polizei, und daher zu 100% von diesen finanziert werden. Andererseits sind viele Nonprofit Organisationen, darunter private Pflegeeinrichtungen oder Rettungsdienste, ebenfalls stark von der öffentlichen Hand abhängig, insbesondere von Gebietskörperschaften und Sozialversicherungsträgern. Im Falle einer Abschaffung des Zivildienstes müssten diese Einrichtungen zusätzliche hauptamtliche Mitarbeitende einstellen, um die fehlenden Leistungen der Zivildienstler zu kompensieren, was zu erheblichen Mehrkosten führen würde. Diese zusätzlichen finanziellen Belastungen würden von den Finanzierungsquellen dieser Einrichtungen – den Gebietskörperschaften und den Sozialversicherungsträgern – getragen werden müssen. In weiterer Folge würden diese Mehrkosten den positiven Gesamteffekt einer Abschaffung des Zivildienstes in einen negativen Effekt umkehren oder den positiven Gesamteffekt schmälern, wodurch eine Beibehaltung des Zivildienstes attraktiver erscheinen würde.

Zudem kann auch in dieser Studie davon ausgegangen werden, dass der Effekt der nicht aufrechtzuerhaltenden Leistungsstunden, die durch die Zivildienstler erbracht werden, unterschätzt wird. Würde eine Bewertung der tatsächlichen Wirkungen (Outcome) etwa über Opportunitätskosten anstelle des Outputs (Leistungsstunden) anhand der Personalkosten von hauptamtlichen Mitarbeitenden vorgenommen werden, würde dies zu einer deutlich höheren Bewertung führen und somit stärker für die Beibehaltung des Zivildienstes sprechen.

In der nachfolgenden Szenarioberechnung (siehe Tabelle 42), wird auch die Bedeutung des Ehrenamtseffekts für das bestehende System verdeutlicht. Werden die von ehemaligen Zivildienern über den Zeitraum von zehn Jahren erbrachten ehrenamtlichen Leistungsstunden sowie die damit im Zusammenhang stehenden weiteren Effekte nicht berücksichtigt, reduzieren sich in beiden betrachteten Szenarien die Leistungen bzw. Wirkungen um 1,2 Mio. Euro bzw. 1,3 Mio. Euro. Die Zivildienststeinrichtungen, die Familien aber vor allem die Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung verbleiben weiterhin als Profiteure des Zivildienstes, jedoch verändert sich die Größenordnung der Effekte. Dies zeigt sich vor allem in der geschmälernten Wirkungs- bzw. Leistungsseite beim Stakeholder Gesellschaft.

Die ökonomische Gesamtwirkung des Zivildienstes wird ohne die Betrachtung des Ehrenamtseffekts vor allem durch die Verdrängungseffekte hauptamtlicher Mitarbeitender gedämpft. Während Hauptamtliche ohne den Zivildienst für die Erbringung der Leistungsstunden, die durch Ehrenamtliche, die aus dem Zivildienst rekrutiert werden und für vergleichsweise geringe Entlohnung Tätigkeiten übernehmen, eingesetzt werden, sind sie im Zivildiensteszenario arbeitsuchend. Für sie fallen beim Stakeholder AMS Kosten in Form des Arbeitslosengeldes auf.

Tabelle 42: Gesamtbetrachtung der Kosten und des Nutzens des Zivildienstes gegliedert nach Stakeholdern – Szenario ohne den "Ehrenamtseffekt" des Zivildienstes

Szenario	Stakeholder	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen	Gesamt
Zivildienst	Zivildienststeinrichtungen	€ 158 743 673	€ 59 601 284	-€ 99 142 389
	Zivildienstleistende	€ 9 020 631	€ 131 005 191	€ 121 984 560
	Familie und soziales Umfeld der Zivildienstleistenden	€ 10 028 133	€ 1 283 075	-€ 8 745 058
	Bund	€ 67 055 683	€ 753 403	-€ 66 302 280
	Länder und Gemeinden	€ 0	€ 0	€ 0
	AMS	€ 26 020 325	€ 67 470	-€ 25 952 855
	Sozialversicherungen und MVK	€ 64 958 320	€ 15 520 812	-€ 49 437 508

Szenario	Stakeholder	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen	Gesamt
	Gesellschaft/ allgemeine Bevölkerung	€ 0	€ 400 731 310	€ 400 731 310
	Ökonom. Gesamteffekt	€ 335 826 766	€ 1 837 633 843	€ 1 501 807 078
Kein Zivildienst	Zivildienstleistungen	€ 144 312 424	€ 0	-€ 144 312 424
	Zivildienstleistende	€ 31 785 028	€ 206 758 772	€ 174 973 744
	Familie und soziales Umfeld der Zivildienstleistenden	€ 15 418 898	€ 3 419 279	-€ 11 999 619
	Bund	€ 7 442 801	€ 37 529 437	€ 30 086 636
	Länder und Gemeinden	€ 741 762	€ 10 071 237	€ 9 329 475
	AMS	€ 699 193	€ 21 042 110	€ 20 342 917
	Sozialversicherungen und MVK	€ 0	€ 105 812 561	€ 105 812 561
	Gesellschaft/ allgemeine Bevölkerung	€ 57 503 916	€ 272 434 867	€ 214 930 951
	Ökonom. Gesamteffekt	€ 257 904 022	€ 657 068 262	€ 399 164 240
Vergleich	Kostendifferenz ZD vs. kein ZD	€ 77 922 743		
	Leistungs-/ Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD	-€ 48 105 717		
	Ökonomischer Gesamteffekt ZD vs. kein ZD	-€ 126 028 460		

Eine Gesamtbeurteilung über alle Stakeholdergruppen hinweg zeigt gemäß den aktualisierten Berechnungen und ohne Berücksichtigung der monetär bewerteten sozialen Wirkungen, dass der Zivildienst in seiner aktuellen Form auch im Jahr 2023 für die Gesellschaft insgesamt sehr vorteilhaft ist. Eine durch die Abschaffung des Zivildienstes bedingte Reduktion der Leistungsstunden und somit der positiven ökonomischen Wirkungen übersteigt die Kosten und negativen Wirkungen um rund 814 Mio. Euro. Betrachtet man diesen Gesamteffekt ohne Berücksichtigung des Ehrenamteffekts, so ändert sich lediglich die Effektgröße. Es zeigt sich somit, dass die Leistungen der ehemaligen Zivildienstler als Ehrenamtliche einen signifikanten Beitrag zu einem positiven ökonomischen Effekt des Zivildienstes leisten.

8 Zusammenfassung

Die vorliegende Studie hat zum Ziel, den gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzen des Zivildienstes in Österreich für das Jahr 2023 zu berechnen. Die Basis ist eine Studie zum Jahr 2019 (Grünhaus et al. 2021), die anhand der Daten und Informationen aus dem Jahr 2023 aktualisiert wird. Darüber hinaus wird in dieser Studie der gesellschaftliche Nutzen des Zivildienstes für den Sozial- und Gesundheitsbereich vertiefend analysiert. Im Vergleich zur Vorgängerstudie wurden vereinzelt Aktualisierungen bei Erhebungs- und Berechnungswegen vorgenommen sowie neue Rahmenbedingungen berücksichtigt, wie die Erhöhung der Grundvergütung für Zivildienstleistende, die Erhöhung des Zivildienstgeldes für Einrichtungen, der Wegfall der Vergütungsverpflichtung für Einrichtungen der Kategorie 3 sowie die Möglichkeit für als teiltauglich eingestuften jungen Männer, sich zum Zivildienst zu melden. Darüber hinaus wurde im Rahmen dieser Studie keine monetäre Bewertung der sozialen Wirkungen durchgeführt.

Der Wert des Zivildienstes wird durch den Vergleich der beiden Szenarien „Zivildienst“ und „kein Zivildienst“ bzw. „kein Ersatz für den Zivildienst“ ermittelt. Dabei wird nicht die Annahme getroffen, dass es den Zivildienst in der heutigen Form nie gab, sondern der Zivildienst im Jahr 2023 ersatzlos gestrichen wird. Dieses Alternativszenario wurde explizit so gewählt, da solcherart die Kosten, Leistungen und Wirkungen des Zivildienstes am validesten beurteilt werden können.

Um die Effekte des Zivildienstes empirisch abgesichert darstellen zu können, wurden in den Monaten April und Mai 2024 quantitative Primärerhebungen bei allen Zivildienststeinrichtungen sowie Zivildienstleistenden, die im Jahr 2023 ihren Zivildienst abgeschlossen haben, durchgeführt. Seitens der Zivildienstleistenden konnten im Vergleich zur Vorgängerstudie 2019 deutlich mehr Rückmeldungen verzeichnet werden, wiewohl aufgrund inhaltlicher Mängel nicht alle Fragebögen in die Auswertung mitaufgenommen werden konnten. Der verwertbare Rücklauf betrug insgesamt 25 %. Bei den Zivildienststeinrichtungen fiel der verwertbare Rücklauf mit 36 % geringer aus im Vergleich zum Jahr 2019 (46 %). Nichtsdestotrotz konnte auch in der vorliegenden Studie umfangreich auf empirische Daten dieser beiden Stakeholdergruppen zurückgegriffen werden und entsprechend datengestützt Berechnungen erstellt bzw. Annahmen getroffen werden. In den Fällen, in denen keine aktuellen Daten vorlagen, wurde auf Daten aus dem Jahr 2019 zurückgegriffen.

Insgesamt hat sich gezeigt, dass die Zahl der Zivildienstleistenden aufgrund anhaltender Geburtenrückgänge in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken ist. Im Beobachtungsjahr 2023 umfasste die Anzahl 14.630 Zivildienstleistende und damit etwas weniger als in den Jahren zuvor.

Der Nutzen bzw. die Sinnhaftigkeit des Zivildienstes, die Ausbildung, welche die Zivildienstler erhalten sowie die Nähe zum Wohnort stellen 2023 die drei wichtigsten Motive für junge Männer dar, sich für den Zivildienst zu entscheiden. Insbesondere die Wohnortnähe hat 2023 im Vergleich zu den Erhebungen aus den Jahren 2010 und 2019 an Wichtigkeit gewonnen. Die Ausbildung als ein wichtiger Motivationsgrund für den Zivildienst ist vor allem auf die Sanitäterausbildung im Rettungsdienst zurückzuführen. In den anderen Sozial- und Gesundheitsdiensten spielt diese eine marginale Rolle. Lediglich 4,2 % der Zivildienstler geben dort Ausbildung als Grund für den Zivildienst an.

Während ihres neunmonatigen Zivildienstes haben die Zivildienstler im Jahr 2023 durchschnittlich 1.584 Stunden geleistet und damit etwas mehr als 2019, jedoch weniger als 2010 (knapp 1.700 Stunden). Hochgerechnet umfasste die Stundenanzahl der Zivildienstler im Jahr 2023 rund 16,3 Mio. Stunden, wobei knapp 14 Mio. Stunden der tatsächlichen Leistungserbringung zuzuschreiben sind. Die meisten Stunden entfielen nach wie vor auf den Rettungsdienst (36,7 %) sowie die Bereiche der Alten- (9,3 %) und Behindertenhilfe (7,7 %). Die Tätigkeit, so zeigen es die Ergebnisse aller drei Studien auf, ermöglicht den Zivildienstlern Kontakte zu gesellschaftlichen Gruppen und Einblicke in Problemlagen, die ihnen ohne den Dienst verwehrt geblieben wären. Bei vielen führte dies zu einer veränderten Einstellung zu sozial- und gesellschaftspolitischen Fragen und zu mehr Verständnis für die Probleme benachteiligter Gruppen. Zudem ist für einige das im Dienst erworbene Fachwissen für die berufliche Zukunft von großem Nutzen. Die Erfahrungen während des Zivildienstes prägen einen Teil der Zivildienstleistenden so sehr, dass sie sich auch nach dem Dienst weiter für die Gesellschaft engagieren.

Aus der Sicht der Einrichtungen, leistet der Zivildienst einen hohen bis sehr hohen Beitrag zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Versorgungsqualität sowie der Lebensqualität der leistungsbeziehenden Personen. Darüber hinaus führt der Zivildienst ihren Angaben nach auch zu einer Entlastung der hauptamtlich Beschäftigten.

Gäbe es den Zivildienst nicht, würden laut den Zivildiensteinrichtungen rund 70 % der Leistungsstunden der Zivildienstler aufrechterhalten werden. Der Anteil der Stunden ist zwischen den Erhebungen leicht gesunken, von 72 % im Jahr 2010 auf 70 % im Jahr 2023. Insgesamt würden die Leistungsstunden, die die Zivildienstler im Jahr 2023 erbracht haben, mehrheitlich durch neuen Hauptamtlichen (57,2 %), durch Mehrarbeit bestehenden Personals (29,3 %) sowie zu knapp 14 % durch Ehrenamtliche (inkl. FSJ) erbracht werden. Wie in der Vorgängerstudie 2019 würden Einrichtungen weiterhin verstärkt auf neue Hauptamtliche zurückgreifen, wobei deren Akquise noch schwieriger als bei den Erhebungen zuvor eingeschätzt wird. Der Anteil des Ersatzes durch ‚Mehrarbeit derzeit Beschäftigter‘ hat sich zwischen 2019 und 2023 wiederum zugunsten der Erbringung durch Ehrenamtlichen verschoben (+ 8,2 %). Solcherart könnten die Einrichtungen etwas mehr als drei Viertel des gewünschten Leistungsumfanges, den sie bei einem Wegfall des Zivildienstes aufrechterhalten würden, auch tatsächlich aufrechterhalten.

Bei einer hypothetischen Abschaffung des Zivildienstes würden auch jene Zivildienstler fehlen, die nach dem Zivildienst als Ehrenamtliche den Einrichtungen erhalten bleiben. Im Jahr 2023 verbleiben nach Angaben der Einrichtungen knapp neun Prozent der ehemaligen Zivildienstleistenden als Hauptamtliche und knapp ein Drittel als Freiwillige in der Einrichtung, das ist etwas mehr als in den Befragungen 2019 und 2010. Die hochgerechneten 4.800 ehemaligen Zivildienstler leisten als Ehrenamtliche im Laufe von zehn Jahren rund 6,1 Mio. Stunden. Der damit verbundene Ehrenamtseffekt, zeigt sich deutlich im Zeitverlauf. Denn im ersten Jahr nach der hypothetischen Abschaffung sind noch viele ehrenamtliche ehemalige Zivildienstler der vorherigen Jahre in den Zivildiensteinrichtungen tätig. Im Laufe von zehn Jahren nimmt die Zahl der ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienstleistenden in den Einrichtungen dann aber deutlich ab, da, wie beschrieben, mit zunehmender Dauer des ehrenamtlichen Engagements immer mehr Personen ausscheiden. Daraus ergeben sich rund 46 Mio. von ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienstlern geleisteten Ehrenamtsstunden, die bei Wegfall des Zivildienstes fehlen würden. Nach Angaben der Einrichtungen könnten bzw. würden rund 35 % dieser Ehrenamtsstunden aufrechterhalten werden. Dabei wird wiederum im Vergleich zu 2019 stärker auf das bestehende Personal gesetzt. Dies zeigt, dass der Wegfall des Zivildienstes als zentraler Weg zur Gewinnung neuer Ehrenamtlicher vor allem zu einer erheblichen Mehrbelastung der derzeit in den Zivildiensteinrichtungen Beschäftigten führen würde.

Insgesamt sind die Zivildiensteinrichtungen also in zweierlei Hinsicht von einem Wegfall des Zivildienstes betroffen: Zum einen würde er aufgrund des bestehenden Personalmangels im Sozial- und Gesundheitsbereich für die Einrichtungen einen erheblichen Mehraufwand

hinsichtlich der Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Mehrarbeit des vorhandenen Personals bedeuten. Zum anderen würde eine wichtige Grundlage für die Gewinnung neuer ehrenamtlicher, aber auch hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fehlen.

Bei der Betrachtung des ökonomischen Nutzens des Zivildienstes wurden im Sinne einer Kosten-Nutzen-Analyse in beiden Szenarien die anfallenden Kosten den teilweisen auch monetär bewerteten Leistungen beider Szenarien gegenübergestellt. Dabei wurde zwischen direkten und indirekten Kosten, Leistungen bzw. Wirkungen des Zivildienstes im Jahr 2023 unterschieden. Im Szenario „es gibt den Zivildienst“ sind beispielsweise die Grundvergütung der Zivildienstler, aber auch die von ihnen geleisteten Stunden, als direkte Kosten bzw. Wirkungen zu betrachten, die wiederum im Alternativszenario „kein Zivildienst“ wegfallen bzw. im geringeren Ausmaß durch neue Hauptamtliche, Mehrstunden bestehenden Personals oder neue Ehrenamtliche bzw. FSJ-Absolventen ersetzt werden. Darüber hinaus wurde auch in dieser Studie der nachhaltig wirkende Ehrenamtseffekt berücksichtigt. Dieser würde bei einem hypothetischen Wegfall des Zivildienstes dazu führen, dass einerseits die ca. 46 Mio. Leistungsstunden, die die ehemaligen Zivildienstler über zehn Jahre hinweg als Freiwillige in den Einrichtungen erbracht haben, nicht in vollem Umfang aufrechterhalten werden können und für die Aufrechterhaltung der verbleibenden Stunden bei den Zivildienstleistungen Kosten entstehen. Andererseits würde der Wegfall bei den neuen Hauptamtlichen, dem bestehenden Personal sowie den Absolventen des FSJ, die für die Aufrechterhaltung hinzugezogen werden, zu einem (Mehr-)Einkommen führen.

Eine Gesamtbeurteilung über alle relevanten Stakeholder, bei denen Kosten anfallen bzw. die von Leistungen bzw. Wirkungen profitieren, zeigt, dass der Zivildienst entsprechend seiner Form auch im Jahr 2023 für die Gesellschaft sehr vorteilhaft ist, da bei der Gesamtbetrachtung über alle einbezogenen Stakeholder weniger Kosten (-303 Mio. Euro) entstehen. Dieser für den Zivildienst positive Kosteneffekt wird durch einen ebenfalls deutlich positiven Leistungseffekt ergänzt. So fielen im Zivildiensteszenario Leistungen bzw. positive Wirkungen im Gesamtvolumen von etwa 1,8 Mrd. Euro an. Im Alternativszenario „kein Zivildienst“ wären es hingegen nur etwa 1,3 Mrd. Euro. Diese Differenz von etwa mehr als 500 Mio. Euro ist zum Gutteil auf den erwähnten Ehrenamtseffekt zurückzuführen. Werden sowohl Kosten als auch Leistungen berücksichtigt, ergibt dies in Summe eine Gesamtdifferenz von 804 Mio. Euro als positiver Gesamteffekt des Zivildienstes mit Bezug auf Kosten und Leistungen.

Ein rein ökonomischer Vergleich mit der Vorgängerstudie 2019 zeigt für 2023 einen leicht höheren Gesamteffekt (565 Mio. 2019 gegenüber 814 Mio. 2023). Diese Entwicklung ist neben den angepassten Berechnungswegen auf zwei weitere Faktoren zurückzuführen. Zum einen auf einen nicht unerheblichen Inflationsanstieg von 22 % zwischen den beiden Betrachtungszeitpunkten. Zum anderen auf eine veränderte Arbeitsmarktsituation und Personalentwicklung im Sozial- und Gesundheitsbereich. Diese hat zu einer Neueinschätzung der Zivildienstleistungen im Vergleich zum Jahr 2019 geführt, in welchem Umfang und mit welchem Personal sie insbesondere die von den ehemaligen Zivildienern geleisteten Ehrenamtsstunden aufrechterhalten wollen bzw. können. So würden die Zivildienstleistungen bei der Aufrechterhaltung stärker als im Jahr 2019 auf aktuelles Personal und weniger auf Freiwillige zurückgreifen. Dies wiederum führt im Alternativszenario zu einem höheren Einkommen der aktuell Beschäftigten aufgrund von ausbezahlten Überstunden bzw. der neuen Hauptamtlichen.

Zudem würden die Einrichtungen deutlich mehr Ehrenamtsstunden über den Betrachtungszeitraum des Ehrenamts effekts aufrechterhalten können als 2019. Im Durchschnitt sind es ca. 41 % im Jahr 2023 gegenüber ca. 29 % im Jahr 2019. Dieser Aspekt führt nicht nur zu mehr aufrechterhaltenen Leistungsstunden, sondern auch einem höheren ökonomischen Wert derselbigen.

Werden die zentralen Stakeholder Zivildienstleistungen, Zivildienstler, deren Familien bzw. soziales Umfeld, der Bund, die Bundesländer und Gemeinden, das AMS, die Sozialversicherungen und Betriebliche Vorsorgekasse sowie die Gesellschaft bzw. allgemeine Bevölkerung einzeln im Hinblick auf Kosten, Leistungen und Wirkungen betrachtet, werden Unterschiede sichtbar.

Von einer Beibehaltung des Zivildienstes profitieren rein ökonomisch betrachtet die Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung, die Zivildienstleistungen sowie die Familien der Zivildienstler bzw. deren näheres Umfeld. Wiewohl bei den beiden Letztgenannten auch im Szenario „es gibt den Zivildienst“ die durch den Zivildienst entstandenen Kosten die gegenübergestellten Leistungen und Wirkungen übersteigen. Jedoch erfolgt dies in einem weitaus geringeren Ausmaß als im Alternativszenario, wenn der Zivildienst abgeschafft werden würde. Denn im Abschaffungsfall haben die Zivildienstleistungen höhere Kosten zu tragen mit der Unklarheit, ob diese von alternativen fördergebenden Institutionen getragen werden können bzw. ob die Einrichtungen selbst in der Lage sein werden, die Kosten teilweise selbst zu übernehmen oder über den Markt zu finanzieren. Für den Stakeholder "Familien und näheres Umfeld"

würden sich im Rahmen der von den Zivildienern angegebenen Alternativkonzepte zum Zivildienst, wie etwa ein Auslandsjahr, ein FSJ oder einem Studium höhere Ausgaben ergeben, um die Zivildienstleistenden finanziell zu unterstützen.

Die Zivildienstleistenden selbst sind unter der ökonomischen Betrachtung, wie auch im Jahr 2019, Profiteure einer Abschaffung des Zivildienstes, wobei der Fehlbetrag beim Lebensverdienst als ausschlaggebender Faktor zu nennen ist. Würden die in der Vorgängerstudie (Grünhaus et al. 2020) berücksichtigten monetär bewerteten sozialen Wirkungen des Zivildienstes, wie das Gefühl, einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, eine gesteigerte Resilienz sowie zeitliche, physische und psychische Belastungen, auch hier berücksichtigt werden, so ergäbe sich auch im Jahr 2023 ein entsprechend positiver Effekt ableiten, so dass die Zivildienner letztlich auch in dieser Studie als Profiteure des Zivildienstes bezeichnet werden könnten.

Von einem Wegfall des Zivildienstes würden, unter Berücksichtigung von Faktoren wie einem höheren Einkommen und höheren Steuereinnahmen (beispielsweise durch Lohnsteuer, Dienstgeberbeiträge, Sozial- und Pensionsversicherungsbeiträge, Kommunalsteuer) auch im Jahr 2023 der Bund, die Bundesländer und Gemeinden, das AMS und die Sozialversicherungen profitieren. Eine nähere Betrachtung der Finanzierung, wie sie in der Vorgängerstudie 2019 vorgenommen wurde und auch in dieser Studie ihre Gültigkeit behält, hat gezeigt, dass die Zivildiensteinrichtungen überwiegend direkt oder indirekt durch die öffentliche Hand oder die Sozialversicherungen finanziert werden. Die bei einem Wegfall des Zivildienstes anfallenden Mehrkosten für die Aufrechterhaltung der Leistungen müssten daher zu einem großen Teil wiederum von der öffentlichen Hand getragen werden. Dies hat zur Folge, dass Länder und Gemeinden, aber auch der Bund von der Abschaffung des Zivildienstes negativ betroffen wären.

Auch in der vorliegenden Studie wurde der Ehrenamtseffekt umfangreich berücksichtigt und seine Bedeutung aufgezeigt. Werden die von ehemaligen Zivildienern über den Zeitraum von zehn Jahren erbrachten ehrenamtlichen Leistungsstunden sowie die damit im Zusammenhang stehenden weiteren Effekte nicht berücksichtigt, reduzieren sich in beiden betrachteten Szenarien die Leistungen bzw. Wirkungen um 1,2 Mio. Euro bzw. 1,3 Mio. Euro. Die Zivildiensteinrichtungen, die Familien aber vor allem die Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung verbleiben weiterhin als Profiteure des Zivildienstes, jedoch verändert sich die Größenordnung der Effekte.

Ob es den Zivildienstleistungen bei Abschaffung des Zivildienstes überhaupt gelingt, die als Ersatz für die Zivildienstleistungen gewünschten Ehrenamtlichen zu akquirieren und im angegebenen Ausmaß zu halten, bleibt fraglich. Angelehnt an die Vorgängerstudie wird auch in den vorliegenden Berechnungen davon ausgegangen, dass dies zu den von den Einrichtungen selbst angegebenen Kosten möglich ist. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass es die Einrichtungen selbst als sehr schwer einschätzen, ohne den Zivildienst die gewünschte Anzahl an neuen Ehrenamtlichen zu akquirieren. Aufgrund des Zivildienstes verfügen die ehemaligen Zivildienstleistenden über soziale Kontakte in der Einrichtung, sie sind bereits ausgebildet und mit der Art der Arbeit und den Abläufen in der Organisation bereits sehr gut vertraut. Daher können sie unmittelbar zu ehrenamtlichen Tätigkeiten eingesetzt werden und bedürfen keiner Einschulungsphase.

Die Beantwortung der Frage, inwiefern der Zivildienst dazu beiträgt, dass sich Zivildienstleistende für eine Ausbildung oder eine spätere Berufstätigkeit im Sozial- und Gesundheitsbereich entscheiden, erfordert die Berücksichtigung verschiedener Aspekte. So eröffnet der Zivildienst die Chance, Einblicke in den Berufsalltag sowie verschiedene Berufe zu gewinnen. Dabei können die positiven aber auch die negativen Seiten eines Berufes in diesem Bereich beobachtet werden. Allerdings können auch negative Einflüsse die Berufswahl von Zivildienstleistenden beeinflussen. Dazu zählen beispielsweise der schlechte Ruf des Pflegebereichs in den Medien und in der Gesellschaft sowie das Risiko eines gegenteiligen Effekts, wenn Zivildienstleistende in ihren Einrichtungen nicht gut behandelt und ausgenutzt werden. Aus den Erhebungen zeigt sich, dass der Zivildienst nach Angaben der Befragten bei der Entscheidung für eine Ausbildung oder einen Beruf im Sozial- und Gesundheitsbereich lediglich für einen geringen Anteil eine Rolle spielt, jedoch an Bedeutung gewinnt. Während der Anteil in den Befragungen 2010 und 2019 bei rund 20 % lag, stieg dieser im Jahr 2023 auf 26 % an. Insgesamt gilt es, die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten wieder attraktiver zu gestalten, um der Fluktuation entgegenzuwirken und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Gelingt dies nicht, werden auch Zivildienstleistende eher abgeschreckt als motiviert, einen Beruf in diesem Bereich zu ergreifen. Gelingt dies jedoch, stehen die Chancen gut, dass sich mehr Menschen für diesen Bereich interessieren, da es sich, wie auch die Zivildienstleistenden bestätigen, um sehr sinnvolle und erfüllende Aufgaben handelt.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Dienstleistungssparten zu denen Zivildiensteinrichtungen zugeordnet sind	16
Tabelle 2: Zugewiesene Zivildienstler nach Dienstleistungssparte und Bundesland 2023 (Stand 31.12.2023)	17
Tabelle 3: Zugewiesene Zivildienstler nach Bundesland 2023 (Stand 31.12.2023).....	18
Tabelle 4: Anerkannte Einrichtungen nach Dienstleistungssparten	19
Tabelle 5: Zuweisungen Zivildienstpflichtiger zu anerkannten Einrichtungen nach Kategorien gem. §28 (Stand 31.12.2023).....	20
Tabelle 6: Mögliche Dienstleistungsbereiche beim Zivildienst	22
Tabelle 7: Eckdaten Zivildienst 2023 (Stand 31.12.2023)	23
Tabelle 8: Einrichtungen nach Kategorien gemäß § 28 Abs. 4 ZDG	27
Tabelle 9: Anzahl der Mitarbeiterinnen zum Stichtag 31.12.2023	29
Tabelle 10: Prozentuelle Verteilung der insgesamt geleisteten Stunden auf die Dienstleistungs-/ Aufgabenbereiche von Zivildienstleistenden	29
Tabelle 11: Schwierigkeit bei der Akquise neuer Hauptamtlicher – Vergleich 2019 und 2023	42
Tabelle 12: Schwierigkeit bei der Akquise von neuen Ehrenamtlichen – Vergleich 2019 und 2023	44
Tabelle 13: Altersverteilung der Zivildienstler	48
Tabelle 14: Stundenverteilung von Zivildienstleistenden	54
Tabelle 15: Gesamtbetrag der Einnahmen pro Monat	55
Tabelle 16: Beihilfen für Zivildienstleistende	56
Tabelle 17: Fehlender Betrag zur Deckung der Lebensunterhaltskosten	57
Tabelle 18: Zufriedenheit der Zivildienstleistenden: Vergleich 2019 – 2023	59
Tabelle 19: Einteilung in Vergleichsgruppen Rettung – Soziales & Gesundheit - Sonstige .	76
Tabelle 20: Verknüpfung möglicher Dienstleistungen, die Zivildienstler leisten können, mit Berufen der Berufssystematik des AMS.....	101
Tabelle 21: Arbeitskraftnachfrage bei Abschaffung des Zivildienstes vs. Arbeitsmarkt- angebot, gegliedert nach Tätigkeiten	103
Tabelle 22: Anzahl der Zivildienstleistenden am Arbeitsmarkt im Falle einer Abschaffung des Zivildienstes	105
Tabelle 23: Arbeitslosenquoten 2023 nach Ausbildungsgrad für Männer	106
Tabelle 24: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Zivildiensteinrichtungen – Szenario Zivildienst 2023.....	112
Tabelle 25: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Zivildiensteinrichtungen – Szenario kein Zivildienst 2023	115

Tabelle 26: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Zivildienstleistende – Szenario Zivildienst	120
Tabelle 27: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Zivildienstleistende – Szenario kein Zivildienst.....	122
Tabelle 28: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Familie und näheres Umfeld der Zivildienstleistenden – Szenario Zivildienst	127
Tabelle 29: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Familie und näheres Umfeld der Zivildienstleistenden – Szenario kein Zivildienst.....	128
Tabelle 30: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Bund – Szenario Zivildienst	131
Tabelle 31: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Bund – Szenario kein Zivildienst.....	132
Tabelle 32: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Länder und Gemeinden – Szenario Zivildienst.....	136
Tabelle 33: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Länder und Gemeinden – Szenario kein Zivildienst.....	138
Tabelle 34: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders AMS – Szenario Zivildienst	141
Tabelle 35: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders AMS – Szenario kein Zivildienst.....	142
Tabelle 36: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Sozialversicherungen (inkl. BVK) – Szenario Zivildienst	145
Tabelle 37: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Sozialversicherungen (inkl. BVK) – Szenario kein Zivildienst	146
Tabelle 38: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung – Szenario Zivildienst.....	149
Tabelle 39: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung – Szenario kein Zivildienst.....	150
Tabelle 40: Gesamtbetrachtung der Kosten und des Nutzens des Zivildienstes gegliedert nach Stakeholdern.....	155
Tabelle 41: Gesamteffekt einer Abschaffung des Zivildienstes nach Stakeholder	156
Tabelle 42: Gesamtbetrachtung der Kosten und des Nutzens des Zivildienstes gegliedert nach Stakeholdern – Szenario ohne den "Ehrenamtseffekt" des Zivildienstes.....	158

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Grundlegende Logik der Herangehensweise der Evaluation	10
Abbildung 2: Rechtsträger der Zivildiensteinrichtungen	26
Abbildung 3: Dienstleistungssparten in denen Zivildiensteinrichtungen tätig sind	28
Abbildung 4: Wirkungen des Zivildienstes in den Zivildiensteinrichtungen – Vergleich 2019 und 2023.....	32
Abbildung 5: Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit ehemaliger Zivildienstleistender	33
Abbildung 6: Aufrechterhaltung von Ehrenamtsstunden Zivildienstleistender bei Abschaffung des Zivildienstes	34
Abbildung 7: Anzahl der Ehrenamtsstunden hochgerechnet für die Kohorte des Zivildienstjahres 2023.....	35
Abbildung 8: Ersetzen der Ehrenamtsstunden ehemaliger Zivildienstleistender durch Mehrarbeit, neue Hauptamtliche und neue Ehrenamtliche.....	36
Abbildung 9: Einschätzung der Akquise neuer Ehrenamtlicher als Ersatz für ehrenamtliche ehemalige Zivildienstleistende	37
Abbildung 10: Ersetzen der Zivildienstleistenden durch Mehrarbeit, neue Hauptamtliche und neue Ehrenamtliche	39
Abbildung 11: Schwierigkeit bei der Akquise von neuen Haupt- und Ehrenamtlichen.....	41
Abbildung 12: Höchste abgeschlossene Ausbildung vor Antritt des Zivildienstes	49
Abbildung 13: Wohn- und Einsatzbundesland von Zivildienstleistenden.....	50
Abbildung 14: Gründe für den Zivildienst (Mehrfachantworten möglich)	51
Abbildung 15: Gegenüberstellung der Gründe für den Zivildienst von Teiltauglichen und Tauglichen	52
Abbildung 16: Bereiche, in welchen die Zivildienstleistenden überwiegend tätig sind (Mehrfachantworten möglich)	53
Abbildung 17: Beihilfen und Vergünstigungen	56
Abbildung 18: Deckung der fehlenden Beträge zur Deckung der Lebensunterhaltskosten	58
Abbildung 19: Erworbene Kompetenzen von Zivildienstleistenden	61
Abbildung 20: Gründe für Fortführen der Tätigkeit in ehemaliger Zivildienstorganisation	65
Abbildung 21: Alternativen anstelle des Zivildienstes	66
Abbildung 22: Branchen für Arbeitsplatzsuche bzw. Fortführung der beruflichen Tätigkeit	68
Abbildung 23: Bereiche für ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)	69
Abbildung 24: Gründe für den Zivildienst differenziert nach Tätigkeitsfeld.....	77
Abbildung 25: Nach dem Zivildienst noch in der Einrichtung tätig.....	78
Abbildung 26: Beruf oder Ausbildung im Sozial- und Gesundheitsbereich	79

Literaturverzeichnis

AMIS - Arbeitsmarktinformationssystem (2024): Arbeitslosigkeit (Datensatz). Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. https://www.dnet.at/Amis/Datenbank/DB_Al.aspx.

Alteneder, W. (2023). Der österreichische Arbeitsmarkt im Licht der demographischen Entwicklung: Eine Kurzanalyse von Synthesis Forschung im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich. AMS info.

BMBWF (2020). Bericht. Materialien zur sozialen Lage der Studierenden. Verfügbar unter: <http://www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Materialien-zur-soziale-Lage-der-Studierenden-2020.pdf>

Der Standard (2024): Weniger taugliche Grundwehrdiener, mehr Zivildienner, abrufbar unter: <https://www.derstandard.at/story/3000000202676/weniger-taugliche-grundwehrdiener-mehr-zivildienner>

Dornmayr, H., Riepl, M. (2023): Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel in Österreich 2023. Ibw summary. Wirtschaftskammer Österreich.

Drummond, M. F., Sculpher, M. J., Claxton, K., Stoddart, G. L., & Torrance, G. W. (2015): Methods for the economic evaluation of health care programmes. Oxford university press.

Eurostudent (2021): Eurostudent VIII: Synopsis of Indicators. Verfügbar unter: https://www.eurostudent.eu/download_files/documents/EUROSTUDENT_8_Synopsis_of_Indicators.pdf (Zugriff am: 16. Oktober 2024).

Follmer, R., Treutlein, J. (2023): KlimaTicket-Report 2022, Methode und Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung und Nachfrageerhebung zum KlimaTicket Österreich. Bonn.

Grünhaus, C., Sprajcer, S., Beeck, C., Bogorin, F.-E., Kern, M., & Weitzhofer, B. (2020): Studie zum gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzen des Zivildienstes 2019 in Österreich. <https://short.wu.ac.at/Zivildienststudie2019>

More-Hollerweger, E./ Rameder, Paul (2009): Freiwilliges Engagement und ältere Menschen. In: More-Hollerweger, Eva / Heimgartner, Arno (Hg.): 1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, S. 120-136

Mühlböck, M., Titelbach, G., Brunner, S., & Vogtenhuber, S. (2023). Analyse des Fachkräftebedarfs in Österreich anhand ökonomischer Knappheitsindikatoren. Institute for Advanced Studies, Wien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6600>

Müller, D., Hameister, N., Lux, K. (2017): Anstoß und Motive für das freiwillige Engagement. In: Simonson, J., Vogel, C., Tesch-Römer, C. (eds) Freiwilliges Engagement in Deutschland.

Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement. Springer VS, Wiesbaden.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-12644-5_16

New Design University (NDU) (2023): Finanzierungsleitfaden. Verfügbar unter:
https://www.ndu.ac.at/fileadmin/user_upload/user_upload/NDU_Finanzierungsleitfaden_2023_April_ueberarbeitet.pdf (Zugriff am: 16. Oktober 2024).

Schober, C., Sprajcer, S., Schober, D., & Pervan-Al Soqauer, I. (2012). *Studie zum gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzen des Zivildienstes in Österreich.*
<https://short.wu.ac.at/Zivildienststudie2010>

Statistik Austria (2023a). Bildung erhöht Chancen am Arbeitsmarkt. Bildung in Zahlen 2021/22. Abrufbar unter: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/1865/20230516Praesentation_Bildung_in_Zahlen2021_22.pdf

Statistik Austria (2023b). Mindestsicherung und Sozialhilfe der Bundesländer im Jahr 2022. Abrufbar unter: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/348/Mindestsicherung_und_Sozialhilfe_der_Bundeslaender_im_Jahr_2022.pdf

Statistik Austria (2024). Arbeitsmarktstatistiken 2023. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung. Abrufbar unter: https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Arbeitsmarktstatistiken_2023_Webversion-barrierefrei.pdf

ZISA (2023): FAQ: UBV-Modul, Häufig gestellte Fragen. Eine Information für Zivildienstleistungen, Zivildienstagentur, Wien, abrufbar unter: https://www.zivildienst.gv.at/dam/jcr:3e70a114-d7df-4cb0-bb70-275dfdc25b25/FAQ_UBV_Modul_Stand_01_09_2023.pdf

Abkürzungen

AMS	<i>Arbeitsmarktservice</i>
AMIS	<i>Arbeitsmarktinformationssystem</i>
ASVG	<i>Allgemeines Sozialversicherungsgesetz</i>
BFD	<i>Bundesfreiwilligendienst</i>
BMLRT	<i>Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus</i>
FreiwG	<i>Freiwilligengesetz</i>
FSJ	<i>Freiwilliges Soziales Jahr</i>
BVK	<i>Betriebliche Vvorsorgekasse</i>
NPO & SE	<i>Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship</i>
Kompetenzzentrum	
ÖGK	<i>Österreichische Gesundheitskasse</i>
UBV-Modul	<i>Unterstützung bei der Basisversorgung Modul</i>
VZÄ	<i>Vollzeitäquivalent</i>
ZD	<i>Zivildienst</i>
ZDG	<i>Zivildienstgesetz</i>
ZDL	<i>Zivildienstleistende</i>
ZISA	<i>Zivildienstserviceagentur</i>

8.1 Fragebogen Zivildiensteinrichtungen



Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes

Die Zivildienstserviceagentur hat das NPO-Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien mit der Aktualisierung der Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes in Österreich beauftragt.

Im Rahmen dieser Studie werden Leistungen und teilweise Wirkungen des Zivildienstes den Kosten des Zivildienstes im Sinne einer Kosten-Nutzen-Analyse gegenübergestellt. Für eine fundierte qualitativ hochwertige Berechnung sind auch Daten und Informationen aus den Zivildiensteinrichtungen unbedingt notwendig. Wir bitten Sie daher, nachfolgende Fragen zu den Zivildienstleistenden und den mit ihnen im Zusammenhang stehenden Kosten und Nutzen für Ihre Einrichtung auszufüllen.

Die Fragen beziehen sich auf das Jahr 2023 und die Zivildienstleistenden, die in diesem Jahr in Ihrer Einrichtung tätig waren.

Bitte beantworten Sie die Fragen bis 22. Mai 2024 für die gesamte anerkannte Einrichtung und die ihr unterstellten Einsatzstellen, aber nicht für den gesamten Rechtsträger.

Sie können die Umfrage auch mit einem Klick auf den Unterbrechungs-Button zwischenspeichern und sich den Link zu Ihrer begonnen Befragung per E-Mail senden lassen. So können auch andere Personen Ihrer Einrichtung Fragen beantworten, wenn Sie den Link mit Namen und Passwort an diese weiterleiten. **Achtung:** Bitte nur an eine Person weiterleiten, da es sonst zu Speicherkonflikten kommen könnte.

Die Auswertung der Daten erfolgt durch das NPO-Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien. Ihre Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Wir geben Ihre Daten nicht an Dritte weiter. Die im Rahmen von Publikationen, wissenschaftlichen Arbeiten und/oder Forschungsberichten dargestellten Forschungsergebnisse weisen keinen Personenbezug auf und erlauben daher keine Rückschlüsse auf Ihre Person.

Falls eine Frage nicht verständlich ist, steht Ihnen Julian Kettl (E-Mail: julian.kettl@wuwi.ac.at oder Tel. +43 1 313 36 5536) für Auskünfte zur Verfügung.

Angaben zum Zivildienst im Jahr 2023

Wie viele Zivildienstler haben am Stichtag 31.12.2023 den ordentlichen Zivildienst in Ihrer Einrichtung geleistet?

Zivildienstler

Entsprach diese Anzahl in etwa dem Durchschnitt der Zivildienstler, die im Jahr 2023 in Ihrer Einrichtung tätig waren?

Ja Nein

Wie viele Zivildienstler waren durchschnittlich 2023 in Ihrer Einrichtung tätig?

Zivildienstler

Wie viele Zivildienstleistende im Jahr 2023 waren als „teilkünftig“ eingestuft?

Zivildienstler weiß nicht

Wenn Sie an die gesamte Stundenleistung der Zivildienstler im Jahr 2023 denken (ohne Ausbildungs-/Einschulungszeit), wie hoch war der Anteil der nachfolgenden Aufgabengebiete an den Gesamtstunden (in Prozent)?

- Hilfsdienste im Rettungsdienst %
- Hilfsdienste beim Krankentransport %
- Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfsdienst und Zivilschutz %
- Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung/ Besuchsdienste %
- Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung %
- Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen %
- Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen %
- Mithilfe bei der Betreuung von suchtgefährdeten und suchtkranken Menschen %
- Mithilfe bei der Betreuung von Kindern %
- Mithilfe bei der Betreuung von Jugendlichen %
- Mithilfe bei der Betreuung von nicht-sesshaften Menschen %
- Mithilfe bei der Betreuung von Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft %
- Mithilfe bei der Integration und Beratung Fremder %
- Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten %
- Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung %
- Landwirtschaftliche Sozialhilfe %
- Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes %
- Holz-/ Bring-/ Zustelldienste %
- Hilfsarbeiten im Versorgungs- und Küchenbereich %
- Hilfsarbeiten bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten %
- Hilfsarbeiten im Haus/ Garten %
- Administrative Tätigkeit/ Bürodienste %
- Hilfsarbeiten bei Veranstaltungen/ Aktivitäten %
- Reine Anwesenheit ohne aktive Tätigkeit %

Wie viele Stunden (in etwa) waren alle Zivildienstler zusammengerechnet im Jahr 2023 in Ihrer Einrichtung insgesamt tätig (Anwesenheitszeit)?

z.B. 56200 Stunden

Wie viel Prozent der Anwesenheitszeit entfielen in etwa auf die Ausbildung/Einschulung?

z.B. 47 %

Wie viel Prozent der Anwesenheitszeit entfielen in etwa auf tatsächliche Leistungserbringung entsprechend ihrer zugewiesenen Aufgaben?

z.B. 47 %

Wie viele Stunden (in etwa) entfielen 2023 durchschnittlich pro Zivildienstler auf Aufsicht, Betreuung und Verwaltung durch hauptamtliche Mitarbeiter*innen?

z.B. 15000 Stunden/Zivildienstler

Mit wie vielen Zivildienern haben Sie im Jahr 2023 eine offizielle einvernehmliche Vereinbarung über einen qualifizierten Einsatz im Zivildienst gemäß § 4 ZDG getroffen?

Sollten Sie im Jahr 2023 mit keinem Zivildienstleistenden eine offizielle einvernehmliche Vereinbarung über einen qualifizierten Einsatz getroffen haben, geben Sie bitte „0“ an.

z.B. 519 Zivildienner

Setzen Sie ordentliche Zivildienner, mit denen noch keine offizielle einvernehmliche Vereinbarung für einen qualifizierten Einsatz im Zivildienst gemäß § 4 ZDG getroffen wurde, gelegentlich auch für qualifiziertere Arbeiten ein, die über die vorgegebene Hilfsdiensttätigkeit hinaus gehen?

Wir sind uns bewusst, dass diese Frage prinzipiell auf ein Verhalten abzielt, das nicht dem Gesetz entspricht. Wir bitten Sie dennoch explizit, diese Frage ehrlich zu beantworten, da dies eine nicht unwesentliche Wirkungsdimension darstellt. Ihre Daten werden jedenfalls vertraulich behandelt. Es werden nur aggregierte Ergebnisse veröffentlicht und es wird keinesfalls möglich sein, Rückschlüsse auf Ihre Einrichtung zu ziehen. Sollten Sie dennoch Bedenken haben, diese Frage online auszufüllen, würden wir Sie bitten, mit Dr. Christian Grünhaus, dem Studienleiter, Kontakt aufzunehmen und gegebenenfalls auf informellere Art diese Information weiterzugeben.

Ja

Nein

Keine Angabe

Um welche Tätigkeit(en) handelt es sich bei diesen qualifizierten Tätigkeiten, welche die Zivildienstleistenden übernehmen?

Geben Sie diese in Stichworten an.

Sonstige Dienste

%

Summe: **Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.** 0 %

Welche sonstigen Dienste treffen in Ihrer Einrichtung noch zu?

Geben Sie diese in Stichworten an.

Kosten durch den Zivildienst

Welche der nachfolgenden Kosten fielen in Ihrer Einrichtung im Jahr 2023 für alle Zivildienstleistenden an?

Bitte fügen Sie die Gesamtkosten ein.

- | | | |
|---|----------------------|------|
| Ausbildungskosten | <input type="text"/> | Euro |
| Aufsichts-, Betreuungs- und Verwaltungsaufwand für die Zivildienstler durch hauptamtliche Mitarbeiter*innen | <input type="text"/> | Euro |
| Entrichtung des Verpflegungsgeldes | <input type="text"/> | Euro |
| Naturalverpflegung | <input type="text"/> | Euro |
| Dienstkleidung | <input type="text"/> | Euro |
| Unterkunft | <input type="text"/> | Euro |
| Zusätzliche freiwillige Vergütung für die Zivildienstleistenden | <input type="text"/> | Euro |

Hatten Sie im Jahr 2023 sonstige, hier nicht angeführten Kosten, im Zusammenhang mit Zivildienstern?

- Ja
 Nein

Bitte skizzieren Sie in Stichworten, welche Kosten dies waren und ggf. deren ungefähre Höhe:

Wie hoch ist der prozentmäßige Anteil der dabei geleisteten Stunden an den Gesamtstunden, die von den Zivildienstern 2023 erbracht wurden? Bitte berücksichtigen Sie dabei inoffiziell sowie gemäß § 4 ZDG offiziell einvernehmlich vereinbarte qualifizierte Arbeiten.

%

Angaben zu den Wirkungen des Zivildienstes

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf mögliche Wirkungen des Zivildienstes auf Ihre Einrichtung bzw. die dort tätigen Mitarbeiter*innen sowie Leistungsbezieher*innen.

Treffen Sie bitte eine Aussage zu der Wirkung des Zivildienstes. Wie stark hat der Zivildienst dazu beigetragen, dass diese Wirkungen eintreten?

	Kein Beitrag durch Zivildienst (0%)	Sehr geringe Beitrag (unter 10%)	Geringer Beitrag (10% bis 25%)	Mittlerer Beitrag (26% bis 50%)	Hoher Beitrag (51% bis 75%)	Hoher Beitrag (76% bis 90%)	Außerordentl. hoher Beitrag (über 90%)
...die Qualität der Versorgung unserer Leistungsbezieher*innen beibehalten oder ausgebaut werden konnte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...die Lebensqualität unserer Leistungsbezieher*innen beibehalten oder verbessert werden konnte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...die Angehörigen unserer Leistungsbezieher*innen entlastet werden konnten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...unsere hauptamtlichen Mitarbeiter*innen entlastet werden konnten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...andere Einrichtungen, mit denen wir zusammenarbeiten, von zeitlicher und/oder finanzieller Entlastung profitieren konnten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Alternativszenario: Zivildienst abgeschafft

Stellen Sie sich bitte vor, der Zivildienst in seiner jetzigen Form wäre Anfang 2023 abgeschafft worden und es hätte keinen neuen Ersatzdienst gegeben sowie keine zusätzlichen Förderungen. Bereits vorhandene alternative Dienste, wie z.B. das Freiwillige Sozialjahr, das Freiwillige Umweltschutzjahr oder der Entwicklungshilfedienst, bleiben in diesem Szenario weiterhin bestehen. Dieser Zeithorizont wurde willkürlich gewählt und ist als ein fiktiver Termin zu betrachten, der nur dazu dient, alle von den Organisationen getätigten Annahmen auf konkrete Zeiträume zu beziehen:

In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Aufgabengebieten aufrecht erhalten?

Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an
(0% = bisherige Leistung der Zivildienner wird ersatzlos gestrichen
100% = bisherige Leistung der Zivildienner wird zu 100% beibehalten
Wenn es die Leistung nicht gibt, Feld frei lassen):

Hilfsdienste im Rettungsdienst	<input type="text"/>	%
Hilfsdienste beim Krankentransport	<input type="text"/>	%
Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfsdienst und Zivilschutz	<input type="text"/>	%
Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung/ Besuchsdienste	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Betreuung von suchtgiftgefährdeten und suchtkranken Menschen	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Betreuung von Kindern	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Betreuung von Jugendlichen	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Betreuung von nichtsesshaften Menschen	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Betreuung von Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Integration und Beratung Fremder	<input type="text"/>	%
Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten	<input type="text"/>	%

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1 2 3 4 5

sehr leicht sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienere zu bekommen?

1 2 3 4 5

sehr leicht sehr schwer

Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Krankentransport nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter %

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen %

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.) %

Summe: %
Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1 2 3 4 5

sehr leicht sehr schwer

Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung %

Landwirtschaftliche Sozialhilfe %

Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes %

Hol-/ Bring-/ Zustelldienste %

Hilfsarbeiten im Versorgungs- und Küchenbereich %

Hilfsarbeiten bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten %

Hilfsarbeiten im Haus/ Garten %

Administrative Tätigkeit/ Bürodienste %

Hilfsarbeiten bei Veranstaltungen/ Aktivitäten %

Reine Anwesenheit ohne aktive Tätigkeit %

Sonstige Dienste %

Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Rettungsdienst nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter %

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen %

Durch zusätzlichem Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.) %

Summe: %
Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung/Besuchsdienste nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%
Summe:	<input type="text"/>	0

Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				
sehr schwer				

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				
sehr schwer				

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				
sehr schwer				

Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfe und Zivilschutz nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%

Summe:
Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				
sehr schwer				

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				
sehr schwer				

Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%

Summe: **Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.** % 0

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienere zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Durch wen bzw. wie würden die Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%

Summe: **Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.** % 0

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienere zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Betreuung von suchttigefährenden und suchtkranken Menschen nunmehr erbracht werden?
Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitig Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%

Summe: 0
Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen nunmehr erbracht werden?
Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitig Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%

Summe: 0
Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Betreuung von Jugendlichen nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitig Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%

Summe: **Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.** 0 %

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				sehr schwer

Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Betreuung von Kindern nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitig Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%

Summe: **Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.** 0 %

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				sehr schwer

Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Betreuung von Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter %

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen %

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.) %

Summe: **Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.** 0 %

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1 2 3 4 5

sehr leicht sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1 2 3 4 5

sehr leicht sehr schwer

Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Betreuung von nicht-sesshaften Menschen nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter %

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen %

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.) %

Summe: **Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.** 0 %

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1 2 3 4 5

sehr leicht sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1 2 3 4 5

sehr leicht sehr schwer

Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%

Summe: 0
Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienere zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				sehr schwer

Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Integration und Beratung Fremder nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%

Summe: 0
Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienere zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				sehr schwer

Durch wen bzw. wie würde die landwirtschaftliche Sozialhilfe nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter %

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen %

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.) %

Summe: **Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.** % 0

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1 2 3 4 5
sehr leicht sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1 2 3 4 5
sehr leicht sehr schwer

Durch wen bzw. wie würde die Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter %

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen %

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.) %

Summe: **Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.** % 0

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1 2 3 4 5
sehr leicht sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1 2 3 4 5
sehr leicht sehr schwer

Durch wen bzw. wie würden Hol-/ Bring-/ Zustelldienste nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*Innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*Innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%

Summe: 0
Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienster zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Durch wen bzw. wie würden Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*Innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*Innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%

Summe: 0
Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienster zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Durch wen bzw. wie würden Hilfsarbeiten bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%
Summe:	0	%

Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Durch wen bzw. wie würden Hilfsarbeiten im Versorgungs- und Küchenbereich nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%
Summe:	0	%

Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Durch wen bzw. wie würden administrative Tätigkeiten bzw. Bürodienste nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%
Summe:	0	%

Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Durch wen bzw. wie würden Hilfsarbeiten im Haus bzw. Garten nunmehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%
Summe:	0	%

Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>
					sehr leicht				sehr schwer

Durch wen bzw. wie würden sonstige Dienste nummehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%
Summe:	0	%

Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				
sehr schwer				

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				
sehr schwer				

Durch wen bzw. wie würden Hilfsarbeiten bei Veranstaltungen bzw. anderen Aktivitäten Dienste nummehr erbracht werden?

Die Summe der Anteile muss 100% ergeben.

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>	%
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.)	<input type="text"/>	%
Summe:	0	%

Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2023 denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl an hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				
sehr schwer				

Wenn Sie an die Situation Anfang 2023 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/ Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die dafür notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sehr leicht				
sehr schwer				

Erbringen die ehemaligen Zivildienner als Ehrenamtliche/Freiwillige inhaltlich weiterhin die gleichen Leistungen?

- Ja
 Nein
 Teilweise

In welchem Umfang erbringen sie Leistungen wie im Zivildienst?

%

Bitte nennen Sie in Stichworten, welche Leistungen die ehemaligen Zivildienner nun ehrenamtlich/freiwillig erbringen:

Ehemalige Zivildienstleistende als Ehrenamtliche/Freiwillige

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf ehemalige Zivildienner, die als Ehrenamtliche/Freiwillige in den Einrichtungen blieben.

Wenn Sie an die letzten drei Jahre denken, wie viele Zivildienner blieben nach dem abgeleiteten Zivildienst in Ihrer Einrichtung...

als hauptamtliche Mitarbeiter %

als ehrenamtliche/freiwillige Mitarbeiter %

E2. Entsprechend Ihren bisherigen Erfahrungen mit Zivildiennern, die nach dem Zivildienst in Ihrer Einrichtung als Ehrenamtliche/Freiwillige tätig sind, wie viele sind, Ihrer Schätzung nach, auch noch nach...

1 Jahr tätig %

3 Jahren tätig %

5 Jahren tätig %

10 Jahren tätig %

Wie viele Leistungsstunden erbrachte ein ehemaliger Zivildienner als Ehrenamtlicher/Freiwilliger durchschnittlich im Monat im Jahr 2023 in Ihrer Einrichtung?

Leistungsstunden

Alternativszenario: Zivildienst abgeschafft

Sofern die Leistungen innerhalb der nächsten 10 Jahre nicht komplett aufrecht erhalten werden können: Durch wen würden diese Leistungen dann erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter %

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche Mitarbeiter*innen %

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter*innen (inkl. FSJ u.ä.) %

Summe: **Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.** % 0

Wie schwer schätzen Sie wird es sein, die entsprechende Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeiter*innen als Ersatz für die verlorenen ehrenamtlichen/freiwilligen, ehemaligen Zivildienstler zu bekommen? Denken Sie daran, dass der Zivildienst abgeschafft ist und dies als Rekrutierungs-/ Akquisiemöglichkeit daher wegfällt.

1 2 3 4 5
sehr leicht sehr schwer

Wie hoch würden Sie den finanziellen Aufwand in Euro (bspw. durch Werbemaßnahmen udgl.) schätzen, der notwendig wäre, die entsprechende Anzahl an Ehrenamtlichen/Freiwilligen auf einem anderen Weg zu gewinnen, als über den Zivildienst?

Euro

Stellen Sie sich bitte vor, der Zivildienst in seiner jetzigen Form wäre Anfang 2023 abgeschafft worden und es hätte keinen neuen Ersatzdienst gegeben sowie keine zusätzlichen Förderungen. Somit würde die Möglichkeit, Ehrenamtliche/Freiwillige durch den Zivildienst zu rekrutieren bzw. zu akquirieren, ebenfalls wegfallen. Bereits vorhandene alternative Dienste, wie z.B. das Freiwillige Sozialjahr, das Freiwillige Umweltschutzjahr oder der Entwicklungshilfedienst, bleiben in diesem Szenario weiterhin bestehen.

Dieser Zeithorizont wurde willkürlich gewählt und ist als ein fiktiver Termin zu betrachten, der nur dazu dient, alle von den Organisationen getätigten Annahmen auf konkrete Zeiträume zu beziehen.

Wenn Anfang 2023 der Zivildienst nun abgeschafft worden wäre, in welchem Umfang könnten Sie die von den ehrenamtlich/freiwillig tätigen, ehemaligen Zivildienstlern erbrachten Leistungen noch aufrecht erhalten?

Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der ehrenamtlich/freiwillig tätigen, ehemaligen Zivildienstler wird ersatzlos gestrichen, 100% = bisherige Leistung der ehrenamtlich/freiwillig tätigen, ehemaligen Zivildienstler wird zu 100% beibehalten):

Im 1. Jahr nach Abschaffung: %

Im 3. Jahr nach Abschaffung: %

Im 5. Jahr nach Abschaffung: %

Im 10. Jahr nach Abschaffung: %

In welcher der nachfolgenden offiziellen Sparten ist Ihre Einrichtung tätig?

Falls Ihre Einrichtung in mehreren Sparten tätig ist, geben Sie bitte die entsprechenden Anteile an.

Krankenanstalten	<input type="text"/>	%
Rettungswesen	<input type="text"/>	%
Sozialhilfe	<input type="text"/>	%
Behindertenhilfe	<input type="text"/>	%
Sozialhilfe in der Landwirtschaft	<input type="text"/>	%
Altenbetreuung	<input type="text"/>	%
Krankenbetreuung und Gesundheitsvorsorge	<input type="text"/>	%
Betreuung von Drogenabhängigen	<input type="text"/>	%
Justizanstalten	<input type="text"/>	%
Betreuung von Vertriebenen, Asylwerber*innen, Menschen in Schubhaft	<input type="text"/>	%
Katastrophenhilfe und des Zivilschutzes	<input type="text"/>	%
Tätigkeiten im Rahmen der Zivilen Landesverteidigung	<input type="text"/>	%
Vorsorge für die öffentliche Sicherheit und die Sicherheit im Straßenverkehr	<input type="text"/>	%
Inländischen Gedenkstätten, insbesondere für die Opfer des Nationalsozialismus	<input type="text"/>	%
Umweltschutzes	<input type="text"/>	%
Jugendarbeit	<input type="text"/>	%
Kinderbetreuung	<input type="text"/>	%
Integration oder Beratung Fremder	<input type="text"/>	%

Zu Ihrer Einrichtung

Der Rechtsträger meiner Einrichtung ist ein/e:

- Nonprofit Organisation (private nicht auf Gewinnerzielung gerichtete Organisation bspw. gemeinnütziger Verein oder gemeinnützige GmbH)
- Gemeinde/Gemeindeverband
- Bundesland
- Bund (z.B. Ministerien)
- Sonstiges

Welchen Rechtsträger haben Sie?

Entsprechend § 28 Abs. 4 bzw. Abs. 2 des Zivildienstgesetzes, welcher Kategorie ist Ihre Einrichtung zugeordnet?

- 1 (erhalten monatlich € 740,- je ZDL von der Zivildienstserviceagentur)
- 2 (erhalten monatlich € 550,- je ZDL von der Zivildienstserviceagentur)
- 3 (erhalten kein Zivildienstgeld von der Zivildienstserviceagentur)

Bitte geben Sie an, aus welchen der nachfolgenden Finanzierungsquellen sich Ihre Einrichtung im Jahr 2023 finanziert hat?

Spenden von Privatpersonen	<input type="text"/>	%
Spenden von Unternehmen	<input type="text"/>	%
Spenden von Stiftungen	<input type="text"/>	%
Mitgliedsbeiträge	<input type="text"/>	%
Förderungen bzw. Leistungsverträge mit dem Bund	<input type="text"/>	%
Förderungen bzw. Leistungsverträge mit den Bundesländern	<input type="text"/>	%
Förder- oder Leistungsverträge mit Gemeinden	<input type="text"/>	%
Förder- oder Leistungsverträge mit Sozialversicherungsträgern	<input type="text"/>	%
Förder- oder Leistungsverträge mit EU-Körperschaften	<input type="text"/>	%
Förder- oder Leistungsverträge mit Privaten	<input type="text"/>	%
Sponsoring	<input type="text"/>	%
Umsatzerlöse durch Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen am freien Markt	<input type="text"/>	%
Einnahmen aus Finanzanlagen	<input type="text"/>	%
Einnahmen aus Vermietung und Verleasung	<input type="text"/>	%
Vorfinanzierungsvereinbarungen	<input type="text"/>	%

Wie viele hauptamtliche Vollzeitäquivalente VZÄ-Mitarbeiter*innen beschäftigte Ihre Einrichtung zum Stichtag 31.12.2023?

Das Vollzeitäquivalent (VZA) hilft bei der Messung von Arbeitszeit und gibt an, wie viele Vollzeitstellen rein rechnerisch im Unternehmen vorhanden sind. Es handelt sich hierbei nicht um die Anzahl der Mitarbeiterinnen (Köpfe). Für die Berechnung des VZA werden alle Stunden, welche die Mitarbeiter*innen arbeiten zusammengezählt und durch jene Stunden, welche im Unternehmen der Vollzeitstellenstellung entsprechen dividiert.

Beispiel: Mitarbeiter 1 arbeitet 20 Stunden (Teilzeit) Mitarbeiterin 2 arbeitet 40 Stunden (Vollzeit) Mitarbeiter 3 arbeitet 20 Stunden (Teilzeit). Damit ist die Berechnung-VZA: $(20+40+20)/40= 2$ VZA

Wie viele der hauptamtlichen VZÄ-Mitarbeiter*innen sind ehemalige Zivildienstler (in VZÄ)?

Wie viele ehrenamtliche/freiwillige VZÄ-Mitarbeiter*innen waren in Ihrer Einrichtung zum 31.12.2023 tätig?

Wie viele der ehrenamtlichen/freiwillige VZÄ-Mitarbeiter sind ehemalige Zivildienstler (in VZÄ)?

War Ihre Einrichtung im Jahr 2023 umsatzsteuerpflichtig?

- Ja
 Nein

Bankkredite %

Beteiligungsfinanzierung %

Auflösung von Rücklagen %

Sonstige %

Summe: %
Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Aus welchen sonstigen Finanzierungsquellen hat sich Ihre Einrichtung im Jahr 2023 noch finanziert?

Wie hoch waren die Gesamteinnahmen (in Euro) Ihrer Einrichtung im Jahr 2023?

Euro

Wie leicht/schwer könnten Sie eine zusätzliche Finanzierungsquelle erschließen, wenn Sie beispielsweise zusätzliche finanzielle Mittel durch den Wegfall des ordentlichen Zivildienstes benötigen würden?

- 1 sehr leicht
- 2
- 3
- 4 sehr schwer

Welche Finanzierungsquelle würden Sie dann zusätzlich zu erschließen versuchen?



KOMPETENZENTRUM FÜR
NONPROFIT-ORGANISATIONEN
UND SOCIAL ENTREPRENEURSHIP

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.
Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Wirtschaftsuniversität Wien
Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship
Tel.: +43 (0)1 31336 - 5878
E-Mail: npo-kompetenz@wu.ac.at
Website: wuu.ac.at/npo-competence

WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT WIEN

Was Sie uns sonst noch sagen möchten...

Falls Sie für Rückfragen zur Verfügung stehen würden, bitten wir Sie, uns Ihre Kontaktdaten anzugeben. Zuvor benötigen wir Ihre Zustimmung zur Datenschutzerklärung.

Ja, ich willige ein, dass die im Rahmen der Erhebung erfassten personenbezogenen Daten von der WU wie in der [Datenschutzerklärung](#) beschrieben, verarbeitet werden. Die Einwilligung ist freiwillig. Ich kann jederzeit meine Einwilligung mit Wirkung für die Zukunft widerrufen, wobei die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung davon nicht berührt wird. Ein Widerruf hat zur Folge, dass meine Daten ab diesem Zeitpunkt zu oben genannten Zwecken nicht mehr verarbeitet werden. Einen etwaigen Widerruf kann ich jederzeit mittels Brief an das NPO-Kompetenzzentrum, WU Wien, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien, oder per E-Mail an npo-kompetenz@wu.ac.at erklären.

Falls Sie Ihr Kontaktdaten nicht hinterlassen möchten, bedanken wir uns für Ihre Teilnahme. Sie können jetzt die Befragung abschließen.

Daten zur Kontaktaufnahme

Wir bitten Sie, Ihre Kontaktdaten für etwaige Rückfragen zu hinterlassen. Bitte geben Sie zumindest eine E-Mail-Adresse oder eine Telefonnummer an.

Ihr Name:

E-Mail:

Telefon:

8.2 Fragebogen der Zivildienstleistenden

Seite 01



Das Zivildienstserviceagentur hat das NPO Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien mit der Aktualisierung der Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes in Österreich beauftragt.

Im Rahmen der Studie werden die Wirkungen des Zivildienstes den Kosten des Zivildienstes im Sinne einer Kosten-Nutzen-Analyse gegenübergestellt. Für fundierte Berechnungen sind auch Daten und Informationen von den Zivildienstleistenden notwendig.

Sie haben im Jahr 2023 Ihren Zivildienst abgeleistet und wir bitten Sie, nachfolgende Fragen im Zusammenhang mit dem Zivildienst zu beantworten.

Die Gesamtdauer der Beantwortung liegt, je nach Umfang Ihrer Antworten, bei etwa 15 Minuten. Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Bereitschaft, an der Studie teilzunehmen!

Bitte beantworten Sie die Fragen soweit möglich **bis zum 22. Mai 2024!**

Wir versichern Ihnen, dass nur aggregierte (zusammengefasste) Daten veröffentlicht werden und es keinesfalls möglich sein wird, Rückschlüsse auf Ihre Person zu ziehen.

Bei Fragen scheuen Sie bitte nicht, uns direkt zu kontaktieren.

Für Fragen steht Ihnen Julian Kettl (E-Mail: julian.kettl@wu.ac.at oder Tel.: +43 1 31336 5536) zur Verfügung.

Seite 02
A

Allgemeine Fragen zu Ihrem Zivildienst

Aus welchem Grund bzw. Gründen haben Sie sich für den Zivildienst entschieden?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Wissensgründe (Ablehnung von Waffengewalt)
- Nutzen / Sinnhaftigkeit der Tätigkeit
- Einfluss von Bekannten und Verwandten
- Nähe zum Wohnort
- Besseres Image als Wehrdienst
- Ausbildung während des Zivildienstes (bspw. Rettungswesen)
- Sonstige Gründe

Bitte nennen Sie Ihre sonstigen Gründe.

Wurden Sie bei der Stellung als „teilitaughlich“ eingestuft?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

In welchem Bundesland haben Sie Ihren Zivildienst abgeleistet?

- Burgenland
- Kärnten
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien

Haben Sie bei der Einrichtung, in der Sie den Zivildienst geleistet haben, angegeben, dass Sie als „tehtauglich“ eingestuft wurden?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

Wieso haben Sie sich entschieden, der Einrichtung nicht zu sagen, dass sie als „tehtauglich“ eingestuft wurden?

- Es erschien mir nicht relevant.
- Es war mir unangenehm.
- Ich dachte, ich könnte dadurch anders behandelt oder diskriminiert werden.
- Ich habe nicht daran gedacht.

Keine Angabe

Wieso haben Sie sich entschieden, der Einrichtung zu sagen, dass sie als „tehtauglich“ eingestuft wurden?

Keine Angabe

Hatte die Einstufung als „tehtauglich“ einen Einfluss darauf, dass Sie sich für den Zivildienst (und gegen den Wehrdienst) entschieden haben?

- Ja
- Nein

Würden Sie sich wieder für den Zivildienst entscheiden?

- Ja
- Nein

In welchem der nachfolgenden Bereiche ist die Einrichtung, in der Sie den Zivildienst geleistet haben, tätig?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort aus:

- Krankenanstalten
- Rettungswesen
- Sozialhilfe
- Behindertenhilfe
- Sozialhilfe in der Landwirtschaft
- Altenbetreuung
- Krankenbetreuung und Gesundheitsvorsorge
- Betreuung Menschen mit einer Suchterkrankung
- Justizanstalten
- Betreuung von Vertriebenen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft
- Katastrophenhilfe und Zivilschutz
- Tätigkeiten im Rahmen der Zivilen Landesverteidigung
- Vorsorge für die öffentliche Sicherheit und die Sicherheit im Straßenverkehr
- Inländische Cedenkskätten, insbesondere für die Opfer des Nationalsozialismus
- Umweltschutz
- Jugendarbeit
- Kinderbetreuung
- Integration oder Beratung Fremder

Bitte geben Sie Ihre sonstigen Tätigkeiten an:

Fragen zur Ausgestaltung Ihres Zivildienstes

Wie viele Stunden pro Wochen waren Sie in einer normalen Arbeitswoche in der Einrichtung anwesend?

Außendiensttätigkeiten sind hier mitzuzählen

Stunden/Woche

Wie viele Tage waren Sie während des Zivildienstes in etwa im Krankenstand (kein Krankenstand = 0 Tage)?

Tage

Wenn Sie an die gesamte Anwesenheitszeit während des Zivildienstes denken, wie viel Prozent der Anwesenheitszeit entfielen in etwa auf...

die Ausbildungszeit/Einschulung? %

Ihre zugewiesene Arbeit? %

Zeiten, in denen nichts zu tun ist (Leerzeit, zusätzliche Pausen, etc.)? %

Sonstiges %

Summe:

Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

0 %

Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes	<input type="text"/>	%
Hol-/ Bring-/ Zustelldienste	<input type="text"/>	%
Hilfsarbeiten im Versorgungs- und Küchenbereich	<input type="text"/>	%
Hilfsarbeiten bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	<input type="text"/>	%
Hilfsarbeiten im Haus/ Garten	<input type="text"/>	%
Administrative Tätigkeit/ Bürodienste	<input type="text"/>	%
Hilfsarbeiten bei Veranstaltungen/ Aktivitäten	<input type="text"/>	%
Reine Anwesenheit ohne aktive Tätigkeit	<input type="text"/>	%
Sonstige Dienste	<input type="text"/>	%

Summe: 0 %
Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Bitte geben Sie Ihre sonstigen Dienste an:

Können Sie diese Tätigkeit(en) körperlich uneingeschränkt durchführen?

Ja
 Nein

Wie viel Prozent der Gesamtstunden (in etwa, ohne Ausbildungs-/Einschulungszeit) waren Sie in den folgenden Aufgabenbereichen tätig?

Hilfsdienste im Rettungsdienst	<input type="text"/>	%
Hilfsdienste beim Krankentransport	<input type="text"/>	%
Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfsdienst und Zivilschutz	<input type="text"/>	%
Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung/ Besuchsdienste	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Betreuung von suchtgiftgefährdeten und suchtkranken Menschen	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Betreuung von Kindern	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Betreuung von Jugendlichen	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Betreuung von nichtsesshaften Menschen	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Betreuung von Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft	<input type="text"/>	%
Mithilfe bei der Integration und Beratung Fremder	<input type="text"/>	%
Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedankstätten	<input type="text"/>	%
Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung	<input type="text"/>	%
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	<input type="text"/>	%

Bitte geben Sie in Stichworten an, um welche Tätigkeit(en) es sich hierbei gehandelt hat:

Wie viel Arbeitszeit (in Prozent) haben Sie hierfür in etwa aufgewendet?

 %

Haben Sie den Eindruck, diese Arbeiten würden sonst von Hauptamtlichen oder zusätzlich eingestelltem Personal ausgeführt werden müssen?

- Ja
 Nein
 Weiß nicht

Haben Sie den Eindruck, dass durch das Ausmaß und die Art der erbrachten Leistungen durch die Zivildienner insgesamt, hauptamtliche oder sonstige Mitarbeiter*innen in der Einrichtung eingespart wurden?

- Ja
 Nein
 Weiß nicht

Was glauben Sie, wie gut oder schlecht könnte Ihre Einrichtung die Leistungen ohne Zivildienner erbringen?

- sehr schlecht
 schlecht
 gut
 sehr gut
 weiß nicht

Hat die ausgeübte Tätigkeit Ihren Erwartungen entsprochen?

- Ja
 Nein

Welche Tätigkeit(en) hätten Sie gerne ausgeübt?

Haben Sie mit Ihrer Zivildiensteinrichtung eine offizielle und unterschriebene Vereinbarung über einen qualifizierten Einsatz im Zivildienst getroffen?

- Ja
 Nein
 Weiß nicht

Haben Sie eine nachweisliche Berufsberechtigung in jenem Dienstleistungsgebiet, in dem Ihre Zivildiensteinrichtung tätig ist?

- Ja
 Nein
 Weiß nicht

Würden Sie (auch ohne eine offizielle Vereinbarung über einen qualifizierten Einsatz) für qualifizierte Arbeiten, also keine reinen Hilfsdienste wie im Zuweisungsbescheid beschrieben, eingesetzt?

- Ja
 Nein
 Weiß nicht

Fragen zu finanziellen Aspekten Ihres Zivildienstes

Welchen Gesamtbetrag (inkl. Gutscheine für Lebensmittelgeschäfte) erhielten Sie monatlich von Ihrer Organisation (in etwa pro Monat)?

 Euro/Monat

Erhielten Sie nachfolgende Leistungen bzw. haben Sie für nachfolgende Leistungen einen Antrag gestellt...?

	Ja	Nein
Naturalverpflegung (kostenlose Mahlzeiten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verpflegungsgeld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kostenlose Unterkunft vor Ort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dienstkleidung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fahrtkostenersatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wohnkostenbeihilfe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familien-/Partnerunterhalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klimaticket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Befreiung von GIS-Gebühren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie beurteilen Sie folgende Aspekte in Ihrer Zivildiensteinrichtung?

	sehr schlecht	sehr gut
Arbeitsklima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Art der Einschulung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsplatz, Ausstattung der Zivildienststelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dienstzeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgabenverteilung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinnhaftigkeit des Dienstes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wertschätzender Umgang im Team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verpflegungsqualität (falls Naturalverpflegung angeboten wurde)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorbereitung/Einstellung der Organisation auf Zivildienstler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wurden Ihre Lebenserhaltungskosten (Kosten für Nahrungsmittel, Kleidung, Wohnung, etc.) durch die Zahlungen Ihrer Einrichtung bzw. der in Anspruch genommenen Beihilfen / Vergünstigungen zur Gänze gedeckt?

- Ja
 Nein

Welche der nachfolgenden Kosten wurden nicht zur Gänze gedeckt?

Bitte geben Sie an, wie viel Euro der nachfolgenden Kosten nicht gedeckt wurden.

Kosten für Unterkunft Euro/Monat
Kosten für Verpflegung Euro/Monat
Sonstige Kosten Euro/Monat

Zu wieviel Prozent wurden diese zusätzlichen Kosten abgedeckt von...:

Eltern/Verwandte %
Freund*in/Lebenspartner*in/Ehepartner*in %
Erspartern %
Kredit %
Ceringfügige Beschäftigung neben dem Zivildienst %
Sonstigem %

Summe: %
Bitte achten Sie darauf, dass die Summe 100% ergibt.

Erhalten Sie...?

Frühstück Ja Nein
Mittagessen Ja Nein
Abendessen Ja Nein

An wie vielen Tagen pro Woche nahmen Sie die Naturalverpflegung in Anspruch?

Tage/Woche

An wie vielen Tagen pro Woche nahmen Sie die Unterkunft vor Ort in Anspruch?

Tage/Woche

Geben Sie bitte an, wieviel Euro der Fahrkostenersatz im Monat in etwa ausmachte:

Euro

Geben Sie bitte an, wieviel Euro die Wohnkostenbeihilfe im Monat in etwa ausmachte:

Euro

Geben Sie bitte an, wieviel Euro der Familienunterhalt im Monat in etwa ausmachte:

Euro

Haben Ihre Eltern bis zum Antritt Ihres Zivildienstes für Sie Familienbeihilfe bezogen?

- Ja
 Nein
 Weiß nicht

Seite 06
D

Fragen zu den Wirkungen Ihres Zivildienstes

Welche der folgenden Aussagen in Bezug auf Ihren Zivildienst treffen bei Ihnen zu?	trifft zu	trifft nicht zu
Während des Zivildienstes fühlte ich mich besser in der Gesellschaft integriert.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Während des Zivildienstes blieb mir wenig Zeit, andere Freundschaften außerhalb des Zivildienstes zu pflegen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Während des Zivildienstes hatte ich das Gefühl, einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Im Rahmen des Zivildienstes habe ich Freundschaften geknüpft, die noch heute bestehen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Mein Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen (z.B. pflegebedürftiger oder kranker Menschen bzw. Menschen mit Behinderung) hat sich durch den Zivildienst verbessert.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Der Zivildienst hat meine Interessen an sozialen Fragen und Problemen gestärkt.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Während des Zivildienstes hatte ich keine (zeitlichen oder psychischen) Kapazitäten, mich außerhalb des Zivildienstes freiwillig zu engagieren.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Die Tätigkeiten und Erfahrungen in meinem Zivildienst haben mich psychisch belastet.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Bei der Ausübung meiner Tätigkeit während des Zivildienstes fühlte ich mich unterfordert.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Während meines Zivildienstes habe ich Kontakte geknüpft, die mir beruflich helfen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Durch meine Erfahrungen beim Zivildienst ist meine Bereitschaft, Geld an Organisationen, wie z.B. meine Zivildiensteinrichtung, zu spenden, gestiegen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Mein Zivildienst war körperlich belastend.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

Ich spreche regelmäßig mit Bekannten über Erlebnisse und gesammelte Erfahrungen während meines Zivildienstes.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Der Zivildienst hatte einen Einfluss auf die Wahl meiner Ausbildung bzw. meines Berufes.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Durch meine Erfahrungen beim Zivildienst ist meine Bereitschaft, in einer Hilfsorganisation wie meiner Zivildiensteinrichtung freiwillig tätig zu sein, gestiegen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Bei der Ausübung meiner Tätigkeit während des Zivildienstes fühlte ich mich überfordert.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Durch die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kolleg*innen während meines Zivildienstes habe ich ein höheres Verständnis für Geschlechtergerechtigkeit entwickelt.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Während meines Zivildienstes wurde ich durch meine direkten Vorgesetzte ausreichend unterstützt.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

Sind Sie auch jetzt noch für Ihre Zivildiensteinrichtung freiwillig oder hauptberuflich tätig?

- Ja, als ehrenamtlicher Mitarbeiter
- Ja, als hauptamtlicher Mitarbeiter
- Nein

Warum sind Sie weiterhin in der Organisation tätig?

In welchem Bereich bzw. welchen Bereichen hätten Sie das Freiwillige Soziale Jahr ausgeübt?

- Rettungswesen
- Sozialhilfe
- Behindertenhilfe
- Altenbetreuung
- Betreuung von Menschen mit einer Suchterkrankung
- Betreuung von Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen mit Schubhaft
- Jugendarbeit
- Kinderbetreuung
- Integration oder Beratung Fremder

Seite 07
E

Fragen zum Alternativszenario

Stellen Sie sich vor, Sie hätten keinen Zivildienst ableisten müssen, welche der nachfolgenden Möglichkeiten hätten Sie gewählt?

- Eine weitere Ausbildung angestrebt
- Ein Auslandsjahr absolviert
- Ein Freiwilliges Soziales Jahr absolviert
- Auf Arbeitsplatzsuche gegangen
- Eine bereits begonnene berufliche Tätigkeit fortgeführt
- Sonstiges

Weiß nicht

Bitte erläutern Sie „Sonstiges“:

Welche Ausbildung?

- Lehre
- Fachschule, Handelsschule, berufsbildende mittlere Schule ohne Matura
- AHS / BHS Matura nachgeholt
- Fachhochschule / Universität
- Sonstige Ausbildung

In welcher Branche hätten Sie Ihre Tätigkeit fortgeführt?

- Bau, Baunebengewerbe und Holz
- Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht
- Chemie, Kunststoffe, Rohstoffe und Bergbau
- Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation
- Gesundheit und Medizin
- Glas, Keramik und Stein
- Grafik, Druck, Papier und Fotografie
- Handel und Verkauf
- Hotel- und Gastgewerbe
- Informationstechnologie
- Körper- und Schönheitspflege
- Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft
- Lebensmittel
- Maschinen, Kfz und Metall
- Medien, Kunst und Kultur
- Reinigung und Hausbetreuung
- Reisen, Freizeit und Sport
- Sicherheitsdienste
- Soziales, Erziehung und Bildung
- Textil, Mode und Leder
- Umwelt
- Verkehr, Transport und Zustelldienste
- Wissenschaft, Forschung und Entwicklung
- Andere Branche

In welcher Branche hätten Sie eine Tätigkeit gesucht?

- Bau, Baunebengewerbe und Holz
- Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht
- Chemie, Kunststoffe, Rohstoffe und Bergbau
- Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation
- Gesundheit und Medizin
- Glas, Keramik und Stein
- Grafik, Druck, Papier und Fotografie
- Handel und Verkauf
- Hotel- und Gastgewerbe
- Informationstechnologie
- Körper- und Schönheitspflege
- Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft
- Lebensmittel
- Maschinen, Kfz und Metall
- Medien, Kunst und Kultur
- Reinigung und Hausbetreuung
- Reisen, Freizeit und Sport
- Sicherheitsdienste
- Soziales, Erziehung und Bildung
- Textil, Mode und Leder
- Umwelt
- Verkehr, Transport und Zustelldienste
- Wissenschaft, Forschung und Entwicklung
- Andere Branche

War die Tätigkeit, die Sie vor dem Zivildienst ausgeübt haben im Sozial- und Gesundheitsbereich?

- Ja
- Nein

War die Ausbildung, die Sie vor dem Zivildienst gemacht haben, im Sozial- und Gesundheitsbereich?

- Ja
- Nein

Haben Sie vor Antritt Ihres Zivildienstes bereits erste Erfahrungen im Berufsleben in Form von beispielsweise Ferienjobs, Praktika, Lehre, etc. gesammelt?

- Ja
- Nein

Sind Sie derzeit berufstätig oder befinden sich in Ausbildung?

- Ich bin derzeit berufstätig
- Ich befinde mich derzeit in Ausbildung
- Nein, ich bin arbeitssuchend
- Sonstiges

Ist Ihre Tätigkeit bzw. Ausbildung in Sozial- und Gesundheitsbereich?

- Ja
- Nein

Fragen zur Person

Welcher der folgenden Altersgruppen gehören Sie an?

- 18-19 Jahre
- 20-21 Jahre
- 22-25 Jahre
- 26-35
- älter

Welche höchste Ausbildung haben Sie vor dem Antritt des Zivildienstes abgeschlossen?

- Ohne Pflichtschulabschluss
- Pflichtschule
- Lehre
- Berufsbildende mittlere Schule
- Berufsbildende höhere Schule (inkl. Kolleg)
- Allgemeinbildende höhere Schule
- Fachhochschule, Universität

Waren Sie schon vor Antritt des Zivildienstes berufstätig?

- Ja, ich war berufstätig
- Nein, ich war arbeitssuchend
- Nein, ich befand mich in Ausbildung
- Sonstiges



Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken. Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Wirtschaftsuniversität Wien
Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship
Tel.: +43 (0)1 31336 - 5878
E-Mail: npo-kompetenz@wu.ac.at
Website: wu.ac.at/npocompetence

WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT WIEN

Mein Wohnort liegt im Bundesland ...?

- Burgenland
- Kärnten
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien
- Derzeit keinen österreichischen Wohnsitz

Seite 09

Möchten Sie uns im Zusammenhang mit dem Zivildienst oder den Fragen etwas mitteilen? Haben wir einen Ihres Erachtens wichtigen Aspekt vergessen?

Bundeskanzleramt

Ballhausplatz 2, 1010 Wien

+43 1 531 15-0

email@bka.gv.at

bundeskanzleramt.gv.at