

Der gesellschaftliche und ökonomische Nutzen des Zivildienstes in Österreich

Dr. Christian Schober

Dr. Doris Schober

Mag. Selma Sprajcer

Mag. Ina Pervan-Al Soquauer

The logo for WU (Wirtschaftsuniversität Wien) is displayed in a large, white, serif font. The background of the entire lower half of the cover is a blue-toned network of interconnected nodes and lines, resembling a molecular or social structure.

WU

WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS



INSTITUT



Impressum:

NPO-Institut
Das Kompetenzzentrum für
Nonprofit Organisationen
Nordbergstraße 15
1090 Wien
Tel.: 01 31336 5878
Fax: 01 31336 5824
www.npo.or.at

Wien, 2012

Kontakt: Dr. Christian Schober, christian.schober@wu.ac.at
Mag. Selma Sprajcer, selma.sprajcer@wu.ac.at

Copyright ©NPO-Institut

VORBEMERKUNG

Die vorliegende Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes wurde vom NPO-Institut, dem Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen, im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres erstellt. Ein wesentlicher Teil der Berechnungen beruht auf einer Erhebung bei Zivildiensteinrichtungen in Österreich. In diesem Zusammenhang gilt der Dank den Einrichtungen für ihre Offenheit und die rege Teilnahme, die sich in einem hohen Rücklauf zeigte. Insbesondere danken die Autoren der Studie Frau Gertrude Schusseck vom Generalsekretariat des Roten Kreuzes, die bei vielen Fragen, die auch über die reine Datenerhebung hinausgingen, mit ihrer Erfahrung unterstützend zur Seite stand.

Eine zweite Erhebung wurde bei einer Stichprobe (ehemaliger) Zivildienster durchgeföhrt, die ebenfalls rege an der Befragung teilnahmen, wofür wir ebenfalls unseren Dank aussprechen. Hier sei auch explizit nochmals jenen Zivildienstern gedankt, die für einen Pretest zur Verfügung standen und viele konstruktive Anmerkungen lieferten.

Weiters geht unser besonderer Dank für die sehr gute Zusammenarbeit an Mag. Ferdinand Mayer und Mag. Tanja Lang-Muhr von der Zivildienstserviceagentur, die beide stets rasch und fundiert alle auftauchenden Fragen beantworten konnten.

Schließlich möchten wir uns auch herzlich bei Adriana Balu bedanken, die uns im Zuge der Erstellung ihrer Diplomarbeit bei der Recherche von relevanten Daten zum Arbeitsmarkt unterstützt hat. Im Zusammenhang mit den arbeitsmarktrelevanten Daten gilt auch unser Dank dem AMS Österreich, insbesondere Veronika Murauer, für ihre raschen Auswertungen.

Wien, am 21. August 2012

Dr. Christian Schober

Mag. Selma Sprajcer

Dr. Doris Schober

Mag. Ina Pervan-Al Soquauer

INHALT

Inhalt.....	4
Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis.....	7
Abkürzungsverzeichnis	8
Executive Summary	10
1 Einleitung.....	14
1.1 Ausgangssituation	14
1.2 Forschungsfragen	14
1.3 Forschungsdesign.....	15
1.4 Aufbau des Berichts.....	17
2 Der Zivildienst und dessen Bedeutung in Österreich	19
2.1 Zivildienst in Österreich 2010.....	19
2.2 Bestehende Erkenntnisse zum Thema	24
2.3 Resümee mit Blick auf die Fragestellung.....	26
3 Datenerhebung Zivildiensteinrichtungen.....	28
3.1 Methodisches Vorgehen.....	28
3.2 Deskriptive Ergebnisse	29
3.2.1 Beschreibung der Zivildiensteinrichtungen	29
3.2.2 Daten zu den Zivildienern.....	32
3.2.3 Tätigkeiten der Zivildienner	33
3.2.4 Konsequenzen des Wegfalls des Zivildienstes für die Einrichtungen.....	34
3.2.5 Tätigkeit nach dem Zivildienst.....	38
3.2.6 Konsequenzen des Wegfalls der ehemaligen Zivildienner als Ehrenamtliche	39
3.2.7 Anmerkungen der Zivildiensteinrichtungen	40
3.3 Resümee mit Blick auf die Fragestellung.....	41
4 Datenerhebung (ehemalige) Zivildienner.....	42
4.1 Methodisches Vorgehen.....	42
4.2 Deskriptive Ergebnisse	43
4.2.1 Stichprobe.....	43
4.2.3 Gründe für den Zivildienst	46
4.2.4 Zusammenarbeit mit KollegInnen und Vorgesetzten	47
4.2.5 Tätigkeiten beim Zivildienst	47
4.2.6 Veränderung der Einstellung der Zivildienner	49
4.2.7 Erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen.....	50
4.2.8 Ehrenamtliche Tätigkeit.....	53

4.2.9	Finanzielles.....	54
4.2.10	Alternativszenarien bei Nicht-Ableistung des Zivildienstes.....	56
5	Arbeitsmarkteffekte – Die Situation am Arbeitsmarkt 2010.....	62
5.1	Einleitung.....	62
5.2	Situation auf den für die Zivildienstleistungen relevanten Teilarbeitsmärkten 2010	64
5.3	Arbeitsmarktrelevante Erkenntnisse aus der Zivildiensterbefragung.....	68
5.4	Resümee mit Blick auf die Fragestellungen.....	70
6	Ökonomische Betrachtung – Der Wert des Zivildienstes	71
6.1	Einleitung.....	71
6.2	Zivildienstleistungen	72
6.3	Exkurs – Finanzierung der Zivildienstleistungen und damit verbundene Wirkungen der Abschaffung.....	78
6.4	Zivildienstler	83
6.5	Bund.....	87
6.6	Gesellschaft / Allgemeine Bevölkerung	91
6.7	Familie der Zivildienstler.....	94
6.8	Sozialversicherungen und MVK.....	96
6.9	Gemeinden.....	101
6.10	AMS.....	103
	Tabelle 6-9: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen Stakeholder AMS	104
6.11	Gesamtbetrachtung	107
6.12	Exkurs – Alternative Bewertungsmethoden auf der Leistungs-/Wirkungsseite...	111
7	Conclusio	113
8	Literaturverzeichnis	117
9	Anhang	120
9.1	Begleitmail an Zivildienstleistungen.....	120
9.2	Fragebogen Zivildienstleistungen	121
9.3	Begleitmail Zivildiensterbefragung.....	146
9.4	Fragebogen Zivildienstler.....	147

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Grundlegende Logik der Herangehensweise der Evaluation.....	16
Abbildung 2: Dienstleistungssparten in denen die Zivildiensteinrichtungen tätig sind	31
Abbildung 3: Ersetzen der Zivildienner durch Mehrarbeit, neue Hauptamtliche und neue Ehrenamtliche	35
Abbildung 4: Schwierigkeit bei der Akquise	37
Abbildung 5: Ehrenamtliche Tätigkeit	39
Abbildung 6: Anzahl der geleisteten Stunden	39
Abbildung 7: Schwierigkeit, entsprechende Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für verlorene ehrenamtliche Zivildienner zu bekommen	40
Abbildung 8: Alter.....	43
Abbildung 9: Höchste abgeschlossene Ausbildung vor Antritt des Zivildienstes	44
Abbildung 10: Wohnbundesland und Bundesland, in dem der Zivildienst abgeleistet wurde	45
Abbildung 11: Zuweisung zum Zivildienst	45
Abbildung 12: Aspekte der Zivildiensteinrichtungen - Beurteilung mit sehr gut und eher gut	46
Abbildung 13: Bereiche in welchen die Zivildiensteinrichtung überwiegend tätig ist	48
Abbildung 14: Auswirkungen des Zivildienstes auf die Fähigkeiten/Kompetenzen und Kenntnisse.....	50
Abbildung 15: Gründe für den Kompetenzerwerb	53
Abbildung 16: Beihilfen/Vergünstigungen.....	54
Abbildung 17: Deckung der zusätzlichen Kosten durch:	55
Abbildung 18: Alternativen anstelle des Zivildienstes.....	56
Abbildung 19: Branchen für Arbeitsplatzsuche bzw. berufliche Tätigkeit fortgeführt.....	57
Abbildung 20: Bereiche für Sozialjahr.....	59
Abbildung 21: Verteilung Rechtsträger der Zivildiensteinrichtungen	79
Abbildung 22: Anteil der Finanzierungsquelle an der Gesamtfinanzierung der Zivildienstorganisationen	79
Abbildung 23: Verteilung der im Szenario mit Zivildienst und im Alternativszenario ohne Zivildienst entstehenden Kosten der Zivildiensteinrichtungen nach Finanzierungsquelle (inkl. Kostenersätze durch BMI nach §28 ZDG).....	81
Abbildung 24: Verteilung der zusätzlich durch die Abschaffung des Zivildienstes entstehenden Kosten der Zivildiensteinrichtungen auf die Finanzierungsquellen unter Berücksichtigung des durch die Abschaffung bedingten Entfalls der Kostenersätze durch BMI nach §28 ZDG	82

Tabellenverzeichnis

Tabelle 0-1: Vergleich Zivildienstszenario (Zivildienst Ja) mit Alternativszenario (Zivildienst Nein) hinsichtlich des Kosten- und Leistungs-/Wirkungseffekts	12
Tabelle 2-1: Dienstleistungssparten, zu denen die Zivildienstleistungen zugeordnet sind (Stand 2010)	20
Tabelle 2-2: mögliche Dienstleistungsbereiche beim Zivildienst	22
Tabelle 2-3: Eckdaten Zivildienst 2010	22
Tabelle 2-4: Zugewiesene Zivildienstleistungen 2010 nach Dienstleistungssparten und Bundesland ...	23
Tabelle 3-1: Rechtsträger der Einrichtungen.....	29
Tabelle 3-2: Dienstleistungssparten der Einrichtungen nach Kategorien.....	30
Tabelle 3-3: Anzahl der MitarbeiterInnen (Stichtag 31.12.2010)	32
Tabelle 3-4: Zahlen zum Zivildienst	32
Tabelle 3-5: Kosten für Zivildienstleistungen	33
Tabelle 3-6: Prozentuelle Verteilung der insgesamt geleisteten Stunden auf die Dienstleistungen.....	33
Tabelle 3-7: Ersatz der Leistung der Zivildienstleistungen durch Mehrarbeit, Hauptamtliche und Ehrenamtliche	36
Tabelle 3-8: Schwierigkeit Ersatz zu finden	38
Tabelle 4-1: Alter.....	43
Tabelle 4-2: Anwesenheit der Zivildienstleistungen pro Woche	48
Tabelle 4-3: Gesamtbetrag der Einnahmen pro Monat	54
Tabelle 4-4: Beihilfen	55
Tabelle 4-5: Fehlender Betrag zur Deckung der Lebensunterhaltskosten	55
Tabelle 4-6: monatliches Nettogehalt für Sozialjahr	58
Tabelle 4-7: Dauer des Sozialjahres	58
Tabelle 5-1: Verknüpfung möglicher Dienstleistungen, die Zivildienstleistungen leisten können, mit Berufen der Berufssystematik des AMS.....	64
Tabelle 5-2: Arbeitskräftenachfrage bei Abschaffung des Zivildienstes vs. Arbeitskräfteangebot, gegliedert nach Tätigkeitssparten	67
Tabelle 5-3: Arbeitslosenquote nach Ausbildungsgrad	69
Tabelle 5-4: Anzahl Zivildienstleistungen am Arbeitsmarkt.....	69
Tabelle 6-1: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen Stakeholder Zivildienstleistungen – Szenario Zivildienst existiert	72

Tabelle 6-2: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen Stakeholder Zivildiensteinrichtungen – Alternativszenario und Effekte	75
Tabelle 6-3: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen/Wirkungen Stakeholder Zivildienstler	84
Tabelle 6-4: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen/Wirkungen Stakeholder Bund	88
Tabelle 6-5: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen/Wirkungen Stakeholder Gesellschaft/Allgemeine Bevölkerung	92
Tabelle 6-6: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen/Wirkungen Stakeholder Familie	95
Tabelle 6-7: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen Stakeholder Sozialversicherungen und MVK	97
Tabelle 6-8: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen/Wirkungen Stakeholder Gemeinden	102
Tabelle 6-9: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen Stakeholder AMS	104
Tabelle 6-10: Gesamtbetrachtung ökonomische Berechnungen gegliedert nach Stakeholdern	108
Tabelle 6-11: Gesamtbetrachtung Szenario „kein Effekt durch ehrenamtliche ehemalige Zivildienstler“ ökonomische Berechnungen gegliedert nach Stakeholdern	110
Tabelle 6-12: Vergleich zweier Varianten der monetären Bewertung, der nicht aufrecht erhaltenen Leistungsstunden im Krankentransport	111

Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
bzw.	beziehungsweise
KommSTG	Kommunalsteuergesetz
MVK	Mitarbeitervorsorgekasse
tw.	teilweise
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
ZDG	Zivildienstgesetz
ZISA	Zivildienstserviceagentur
Bundesländer:	
Bgld.	Burgenland
Ktn.	Kärnten
NÖ	Niederösterreich

OÖ..... Oberösterreich
Sbg..... Salzburg
Stmk..... Steiermark
Vbg..... Vorarlberg
W Wien

EXECUTIVE SUMMARY

Eine Abschaffung der allgemeinen Wehrpflicht in Österreich würde auch den als Wehersatzdienst konzipierten Zivildienst betreffen. **Die vorliegende Studie geht in diesem Zusammenhang der Frage nach, welche ökonomischen und gesellschaftlichen Folgen eine Abschaffung des Zivildienstes nach sich ziehen würde.** Zur Beurteilung der Wirkungen einer allfälligen Abschaffung wurde ein Vergleich zwischen einem ZivildienstszENARIO (Zivildienst existiert) und einem AlternativszENARIO (Zivildienst wurde Ende 2009 ersatzlos abgeschafft) gezogen. Hierbei wurden mittels einer ökonomischen Evaluation, in Form einer **Cost-Benefit-Analyse**, die entstehenden Kosten den monetär bewerteten Leistungen bzw. teilweise Wirkungen gegenübergestellt. Als Referenzjahr wurde das Jahr 2010 gewählt.

Die Daten für die Berechnungen stammen aus verschiedenen Quellen. Zum einen stellte das Bundesministerium für Inneres (BMI) bzw. die dort angesiedelte Zivildienstserviceagentur (ZISA) vorhandene Daten zur Zuweisungsstatistik sowie den anfallenden Kosten für den Bund zur Verfügung. Da diese für die Feststellung von Wirkungen nicht herangezogen werden konnten, wurden weiters zwei breit angelegte Erhebungen durchgeführt, eine bei den Zivildienststeinrichtungen und eine bei (ehemaligen) Zivildienern. Hierin unterscheidet sich die vorliegende Studie wesentlich von bisher durchgeführten Berechnungen bzw. Studien, die zumeist ohne Primärerhebungen ihr Auslangen fanden und ihre Aussagen primär auf mehr oder weniger plausible Annahmen stützten. Zum anderen wurden seitens des AMS Daten zum Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt.

Die Berechnungen für die beiden Szenarien wurden hierbei für unterschiedliche Anspruchsgruppen (Stakeholder) des Zivildienstes, bei denen Kosten sowie Leistungen/Wirkungen in unterschiedlichem Ausmaß zum Tragen kommen, getrennt durchgeführt. Als relevante Stakeholder wurden die Zivildienststeinrichtungen, die Zivildienner, der Bund, die Sozialversicherung, die Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung, die Gemeinden, die Familie der Zivildienstleistenden und das AMS identifiziert.

Den Zivildienststeinrichtungen zufolge haben die 12.981 zugewiesenen, bzw. die 9.377 im Durchschnitt gleichzeitig eingesetzten, Zivildienner im Jahr 2010 hochgerechnet 12.934.032 Netto-Leistungsstunden (ohne Ausbildungszeit und Pausen) erbracht. Den Großteil dieser in den Bereichen Krankentransport und Rettungsdienst. Im AlternativszENARIO „kein Zivildienst“ würden die Zivildienststeinrichtungen ihren Angaben zu Folge durchschnittlich über alle Branchen hinweg die Leistungsstunden, die im Jahr 2010 von den Zivildiennern erbracht wurden, auf 72% reduzieren. Dies entspricht einer Reduktion um 3,6 Mio. Leistungsstunden. Die verbleibenden Leistungsstunden würden durchschnittlich über alle Branchen hinweg zu 85% durch neue hauptamtliche MitarbeiterInnen, zu 9% durch Mehrarbeit des bestehenden Personals und zu 6% durch neu akquirierte, d.h. zusätzliche ehrenamtliche MitarbeiterInnen, erbracht werden. Die damit in Zusammenhang stehenden Kosten und Wirkungen inklusive allfälliger Arbeitsmarkteffekte wurden in der Studie berücksichtigt.

Bei der Betrachtung der Kosten und Wirkungen wird auch ein besonderes Augenmerk auf die durch den Zivildienst induzierte Freiwilligenarbeit in den anerkannten Zivildienststeinrichtungen gelegt. Dieser Effekt wurde in der vorliegenden Studie erstmalig berücksichtigt. Die meisten Zivildienststeinrichtungen sind Nonprofit Organisationen und als solche zum Teil von freiwilligem Engagement getragen. In Österreich sind knapp 44% der über 15-Jährigen freiwillig tätig, im europäischen Durchschnitt sind es rund 23% (Rameder/More-Hollerweger 2009). Um diese Zahl der Ehrenamtlichen zu erhalten und die Leistungserbringung - vor allem in Organisationen im Sozial- und Gesundheitsbereich - sicher zu stellen, ist die ständige Akquirierung von Freiwilligen von großer Bedeutung.

In dieser Hinsicht kann der Zivildienst als „Hauptlieferant“ von Ehrenamtlichen in einigen Bereichen gesehen werden, da die Eintrittsbarriere durch die bereits vorhandene Ausbildung und Kenntnis der Organisation für die Zivildienner sinkt.

Die Erhebungen zeigen, dass etwa ein Drittel der Zivildienner nach dem Zivildienst weiterhin in ihrer Einrichtung tätig ist, davon rund 7% als hauptamtliche Mitarbeiter und 26,4% (3.420 Personen im Jahr 2010) als Ehrenamtliche. Diese ehrenamtlichen Mitarbeiter leisteten durchschnittlich 324 Stunden pro Jahr. Nach zehn Jahren sind immer noch rund 27% der durch den Zivildienst akquirierten Ehrenamtlichen in der Zivildienstorganisation tätig. Die mit der Zeit erfolgenden Abgänge ehemaliger Zivildienstleistender können durch hinzukommende Ehrenamtliche aus späteren Zivildienstantrittsterminen laufend ersetzt werden.

Bei einem Wegfall des Zivildienstes, so das Alternativszenario, sollen den Einrichtungen zufolge die Leistungen der ehrenamtlich tätigen ehemaligen Zivildienner zu etwa 43% von neuen, nicht über den Zivildienst akquirierten Ehrenamtlichen, zu etwa 38% durch neue Hauptamtliche und zu etwa 19% durch Mehrarbeit derzeit Beschäftigter ersetzt werden. Die sich daraus ergebenden Kosten und Wirkungen, inklusive allfälliger Arbeitsmarkteffekte, wurden in der Studie berücksichtigt. Hierbei hat sich gezeigt, dass die durch den Zivildienst hervorgerufene Ehrenamtlichkeit wesentlich für die positive Gesamtbeurteilung des Zivildienstes ist. Der gesellschaftlich und ökonomisch positive Effekt der Ehrenamtlichkeit macht in Summe etwa 105 Mio. Euro aus.

In diesem Zusammenhang muss die Frage gestellt werden, ob es möglich ist, auf Dauer eine ausreichende Anzahl neuer ehrenamtlicher Mitarbeiter zu akquirieren bzw. in weiterer Folge deren Abgänge nachzubeseetzen. Dazu gaben 87% der befragten Organisationen an, dass es schwer oder sehr schwer sei, nach einer Abschaffung des Zivildienstes die entsprechende Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die verlorenen ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienner zu bekommen.

Profiteure des Zivildienstes sind vor allem die Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung, die Zivildiensteinrichtungen und die Familien der Zivildienner.

Eine Abschaffung der Wehrpflicht und damit des Zivildienstes würde für die Zivildiensteinrichtungen bedeuten, dass mit höheren Kosten deutlich geringere Leistungen erbracht werden können. Zudem bleibt unklar, ob diese zusätzlichen Kosten überhaupt von alternativen fördergebenden Institutionen getragen werden können bzw. ob die Einrichtungen selbst bzw. deren EigentümerInnen in der Lage sein werden, die Kosten teilweise selbst zu übernehmen oder über den Markt zu finanzieren.

Die Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung profitiert vom Zivildienst und würde im Abschaffungsfall die Auswirkungen negativ zu spüren bekommen. Die Zivildiensteinrichtungen würden die Leistungsstunden reduzieren, was sich auf die Betreuungsquantität und -qualität auswirken würde.

Tabelle 0-1: Vergleich ZivildienstszENARIO (Zivildienst Ja) mit AlternativszENARIO (Zivildienst Nein) hinsichtlich des Kosten- und Leistungs-/Wirkungseffekts

Szenario	Kosten in €	Leistungen/ Wirkungen in €	Differenz in €	
Zivildienst Ja	272,8 Mio.	485,4 Mio.	212,6 Mio.	Wirkungen/Leistungen übersteigen Kosten
Zivildienst Nein	254,7 Mio.	327,3 Mio.	72,6 Mio.	Wirkungen/Leistungen übersteigen Kosten
Differenz	18,2 Mio. (Kosteneffekt)	158,1 Mio. (Leistungs/ Wirkungseffekt)	140,0 Mio.	Leistungen/Wirkungen reduzieren sich bei Abschaffung stärker als Kosten

Von einem Wegfall der Wehrpflicht und einer damit verbundenen Abschaffung des Zivildienstes würden - unter Berücksichtigung von Faktoren wie einem höheren Einkommen und höheren Sozialversicherungs- und Steuereinnahmen - **die Zivildienstler selbst, der Bund, die Sozialversicherungen (inkl. Mitarbeitervorsorgekasse), die Gemeinden und das AMS profitieren. Eine nähere Betrachtung macht jedoch deutlich, dass die Zivildienstleistungen überwiegend direkt oder indirekt über die öffentliche Hand finanziert werden und somit zusätzliche Kosten, die bei einer Abschaffung für die Einrichtungen entstehen, zum Gutteil wieder von der öffentlichen Hand zu tragen wären. Dies führt dazu, dass Gemeinden ebenfalls negativ von einer Abschaffung betroffen wären.** Bei den Sozialversicherungen und beim Bund würde der positive Effekt einer Abschaffung weiter bestehen bleiben, sich aber von der Effektgröße verringern. **Die Hauptlast der höheren Kosten, im Zuge einer Abschaffung des Zivildienstes, würden jedoch die Länder zu tragen haben. Werden diese Kosten über den Finanzausgleich teilweise an den Bund weitergegeben, reduziert sich der Kostenvorteil des Bundes weiter.**

Abgesehen vom rein ökonomischen Nutzen für unterschiedliche Stakeholder wurde auch ein persönlicher Nutzen des Zivildienstes für die Zivildienstler erkennbar, der nicht in seinem vollen Umfang in der Studie monetär bewertet werden konnte. So hat sich der Zivildienst für die befragten Personen zu einem hohen Anteil positiv auf den Ausbau von Fähigkeiten und Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Belastbarkeit und Selbstmotivation ausgewirkt. Mehr als zwei Drittel der Zivildienstler konnte ein (eher) besseres Verständnis und Einfühlungsvermögen für kranke und ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen entwickeln. Auch die Kommunikation und der Umgang mit benachteiligten Gruppen wurden positiv beeinflusst.

Die Mehrheit der befragten Zivildienstler meinte, dass ihnen die durch den Zivildienst erworbenen Fähigkeiten in der Ausbildung bzw. im beruflichen Werdegang von Nutzen bzw. eher von Nutzen sein werden. Knapp ein Drittel gab an, sich durch den Zivildienst besser in die Gesellschaft integriert zu fühlen bzw. gebraucht zu werden.

Die erhöhte Kompetenz der (ehemaligen) Zivildienstler im Sozial- und Gesundheitsbereich und das höhere Interesse und Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen ist von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung. Aufgrund fehlender Bewertungsmaßstäbe wurde diese Bedeutung in der Studie jedoch nicht monetarisiert. Hinsichtlich einer besseren gesellschaftlichen Integration konnten ebenfalls keine Monetarisierungen vorgenommen werden.

In Summe zeigt sich, dass der Zivildienst entsprechend seiner Form im Jahr 2010 für die Gesellschaft insgesamt vorteilhaft ist. Im AlternativszENARIO „kein

Zivildienst“ zeigt sich im Gegensatz zum Szenario mit Zivildienst ein deutlich negativer Effekt aufgrund massiv reduzierter Leistungen. Eine durch die Abschaffung des Zivildienstes bedingte Reduktion der Leistungen/Wirkungen übersteigt die Kostenreduktion um etwa 140 Mio. Euro, wie in der Tabelle oben ersichtlich ist.

1 EINLEITUNG

1.1 AUSGANGSSITUATION

Seit geraumer Zeit wird mit zu- und abnehmender Intensität diskutiert, ob die allgemeine Wehrpflicht in Österreich abgeschafft werden soll. Zuletzt flammte die Diskussion im Jahr 2011 wieder heftiger auf (z.B. Die Presse 2011; Der Standard 2011). Nachdem der Zivildienst in Österreich als Wehersatzdienst konzipiert ist, würde eine Abschaffung bewirken, dass es auch den Zivildienst in der aktuellen Form nicht mehr geben würde. Diese Problematik ist vielen handelnden Akteuren bewusst, bisher wurden jedoch kaum Überlegungen über Alternativen angestellt. Mit dem freiwilligen Sozialjahr liegt aktuell ein vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) ausgearbeiteter Vorschlag für einen Ersatz des Zivildienstes vor, der allerdings nicht vollständig veröffentlicht wurde. Trotz Diskussion und unterschiedlicher Berechnungen auf Basis von Annahmen wurden bis jetzt noch nicht die Wirkungen des Zivildienstes bei den Betroffenen selbst und den anerkannten Zivildiensteinrichtungen auf breiterer Ebene empirisch erhoben und in einem Gesamtzusammenhang analysiert und ökonomisch bewertet.

Das „NPO-Institut. Das Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen“ der Wirtschaftsuniversität Wien wurde in diesem Kontext von der Zivildienstserviceagentur (ZISA) des Bundesministeriums für Inneres (BMI) beauftragt, eine Studie zum gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzen des Zivildienstes zu erstellen. Der vorliegende Forschungsbericht stellt das Ergebnis der Erhebungen, Berechnungen und Analysen dar.

1.2 FORSCHUNGSFRAGEN

Ziel der hier vorgestellten Studie ist die Darstellung der ökonomischen und gesellschaftlichen Wirkungen des Zivildienstes mit besonderem Augenmerk auf die betroffenen Zivildiensteinrichtungen. Konkret wurden folgende Forschungsfragen formuliert:

Forschungsfrage 1: *„Welche ökonomischen und nicht-ökonomischen Wirkungen werden durch den Zivildienst in Österreich verursacht?“*

Forschungsfrage 2: *„Lassen sich die nicht-ökonomischen Wirkungen monetär bewerten und solcherart in eine ökonomische Analyse einbeziehen?“*

Bei den Wirkungen wird auch besonderes Augenmerk auf die durch den Zivildienst induzierte Freiwilligenarbeit in den Zivildiensteinrichtungen gelegt. Die meisten Zivildiensteinrichtungen sind Nonprofit Organisationen und als solche zum Teil von freiwilligem Engagement getragen. Anekdotische Erfahrungsberichte zeigen, dass viele ehemalige Zivildienstler später in den jeweiligen Einrichtungen weiter ehrenamtlich tätig sind. Das Ausmaß dieses Phänomens wird bei der Analyse ebenso berücksichtigt, wie die dadurch entstehenden Arbeitsmarkteffekte.

Sofern Wirkungen auftreten, die im Rahmen der Studie nicht sinnvoll mit monetären Werten versehen werden können, werden sie als zusätzliche Effekte deskriptiv beschrieben und die Richtung des Effekts angeführt. In diesen Fällen kann es – je nach Richtung der Wirkung – zu einer Unter- oder Überschätzung der mit monetären Werten ausgedrückten Wirkungen kommen. Die Herangehensweise einer Cost-Benefit-Analyse, bei der die Leistungen bzw. Wirkungen monetär bewertet werden, wurde trotz der Monetarisierungsproblematik bewusst gewählt, da nur auf diese Weise Kosten und heterogene Leistungen/Wirkungen sinnvoll zueinander in Bezug gesetzt werden können.

1.3 FORSCHUNGSDESIGN

Die Bewertung eines Sachverhalts, wie im vorliegenden Fall der Zivildienst in Österreich, erfolgt immer vor dem Hintergrund eines Alternativszenarios. Sofern das Alternativszenario nicht explizit angeführt ist, existiert zumindest eine implizite Annahme. Diese Annahme ist meist die Nicht-Existenz des Sachverhalts. Im vorliegenden Fall wird der Wert des Zivildienstes berechnet, indem der Status Quo vor dem Hintergrund der Alternative „kein Zivildienst“ und „kein Ersatz für den Zivildienst“ betrachtet wird. Es wird allerdings nicht angenommen, dass es nie einen Zivildienst in der heutigen Form gegeben hat, sondern der Zivildienst im Jahr 2010 ersatzlos gestrichen wurde. Dieses Alternativszenario wurde explizit so gewählt, da solcherart die Kosten und Leistungen des Zivildienstes am validesten beurteilt werden können.

Für ökonomische Betrachtungen sind sowohl MengenkompONENTEN als auch Wertkomponenten in einem bestimmten Zeitraum zu berücksichtigen. In der vorliegenden Studie wurde das Kalenderjahr 2010 für die Analyse gewählt. Dieser Zeitraum schien aufgrund der Jahreslogik, die sowohl seitens der Berichte der ZISA/des BMI als auch seitens der Zivildiensteinrichtungen im Rechnungs- und Berichtswesen verfolgt wird, sinnvoll. Soweit logisch zurechenbare Effekte über den Beobachtungszeitraum hinaus identifiziert werden konnten, wurden diese berücksichtigt.

Die notwendigen Daten zur MengenkompONENTE, also beispielsweise die Anzahl der Zivildienner pro Einsatzbereich und die Anzahl der geleisteten Stunden, wurden über eine umfassende Sekundärdatenerhebung erfasst. Hierbei wurden insbesondere die verfügbaren Daten zum Zivildienst 2010 seitens der ZISA/des BMI berücksichtigt. Des Weiteren wurden zwei quantitative Primärerhebungen, eine bei den Zivildiensteinrichtungen (siehe Kapitel 3) und eine bei den (ehemaligen) Zivildiennern (siehe Kapitel 4), durchgeführt. Hierin unterscheidet sich die vorliegende Studie wesentlich von den bisher durchgeführten Berechnungen, die ohne empirisches Datenmaterial aus den betroffenen Organisationen und von den Zivildiennern ihr Auslangen fanden. Insbesondere Annahmen zum Alternativszenario konnten an Hand von Daten aus den Primärerhebungen in der vorliegenden Studie empirisch fundiert und somit deutlich besser abgesichert getroffen werden. Weiters wurden Informationen zur Arbeitsmarktsituation auf den betroffenen Teilarbeitsmärkten über das AMS Österreich erhoben.

Ökonomische Betrachtungen berücksichtigen immer auf der Inputseite die Kosten eines zu bewertenden Sachverhalts und stellen diesem die Leistungen bzw. Wirkungen auf der Output- bzw. Outcomeseite gegenüber. Im vorliegenden Fall wurde die ökonomische Betrachtung mittels einer Cost-Benefit-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).

Es müssen bei einer Cost-Benefit-Analyse somit die Mengen auf der Input- wie auch der Output-/Outcomeseite der Betrachtung monetär bewertet werden. Liegen auf der Inputseite meist monetäre Werte in Form von Kosten vor, muss auf der Output-/Outcomeseite eine monetäre Bewertung erfolgen. Hier gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, wie beispielsweise die Bewertung mittels Opportunitätskosten oder die Willingness-to-pay-Methode. Im vorliegenden Fall wurde auf der Output-/Outcomeseite weitgehend auf Leistungsstunden fokussiert, die einheitlich mit den Personalkosten von hauptamtlichen MitarbeiterInnen bewertet wurden. Dies hat den Vorteil einer problemlosen Vergleichbarkeit zwischen den Szenarien. Allerdings werden dabei die tatsächlichen gesellschaftlichen Wirkungen in einigen Bereichen deutlich unterschätzt. In einem Exkurs in Kapitel 6.12 wird dieser Problematik Rechnung getragen und für zwei Bereiche eine alternative Bewertungsmöglichkeit aufgezeigt.

Den über unterschiedliche Quellen identifizierten Mengen wurden - soweit nicht direkt vorhanden - monetäre Werte zugeordnet. Dies erfolgte wiederum über Sekundärdaten und die skizzierten beiden Primärerhebungen bei den (ehemaligen) Zivildienern (siehe Kapitel 4) und Zivildienststeinrichtungen (siehe Kapitel 3).

Die identifizierten Kosten und monetarisierten Leistungen bzw. Wirkungen des Zivildienstes werden im Rahmen der Analyse dem Alternativszenario, in dem der Zivildienst abgeschafft wurde, gegenübergestellt. Hierbei entstehen, wie in nachfolgender Abbildung 1 gezeigt, ein Kosteneffekt und ein Leistungseffekt. Beide Effekte müssen bei der Bewertung berücksichtigt werden.

Abbildung 1: Grundlegende Logik der Herangehensweise der Evaluation

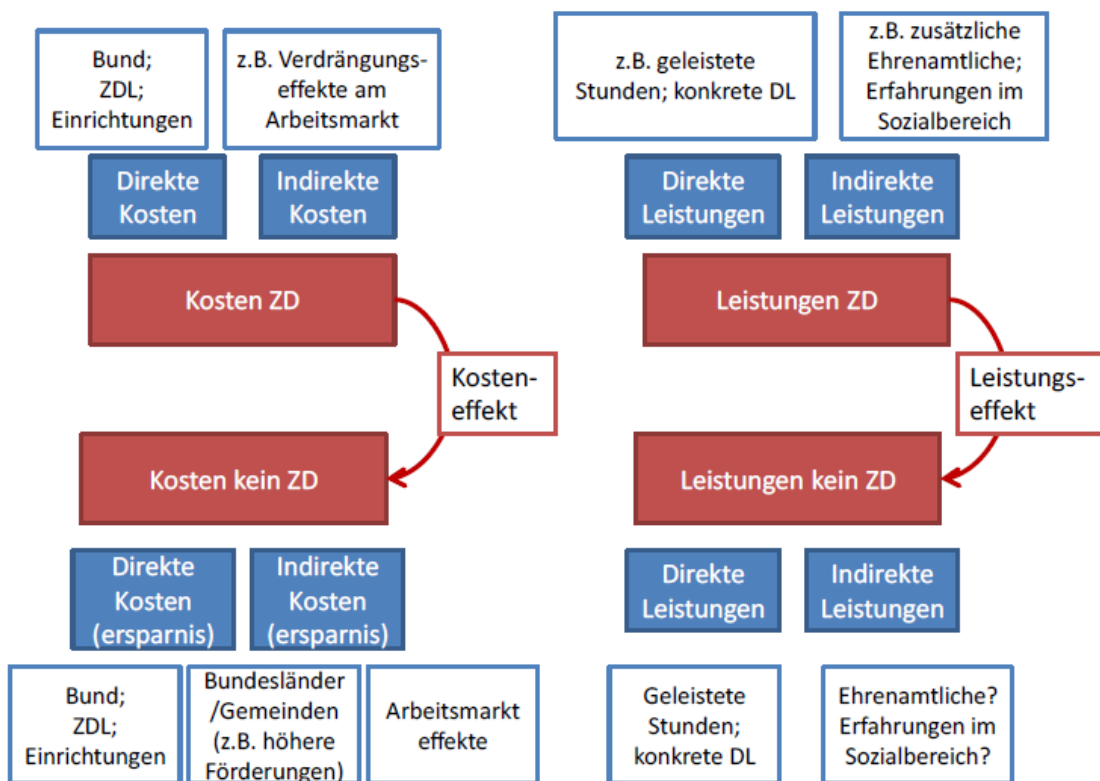


Abbildung eigene Darstellung
 Abkürzungsklärung: DL-Dienstleistung; ZD-Zivildienst; ZDL-Zivildienner;

Beim Vergleich der Kosten des Zivildienstes werden sowohl direkte als auch indirekte Kosten bei den wesentlichen Stakeholdern berücksichtigt. Indirekte Kosten können beispielsweise über Verdrängungseffekte am Arbeitsmarkt zustande kommen. Hierbei werden die damit in Zusammenhang stehenden lohn- und gehaltsabhängigen Leistungen (Steuern, Sozialversicherung, etc.) ebenfalls berücksichtigt. Zudem wird, soweit möglich, auch auf die aktuelle Situation auf den Teilarbeitsmärkten, die für Zivildienner relevant sind, Bezug genommen (siehe Kapitel 5).

Ähnlich werden auf der Leistungsseite direkte Leistungen, also Leistungen die beispielsweise direkt von Zivildiennern erbracht werden, und indirekte Leistungen unterschieden. Eine wesentliche indirekte Leistungsdimension ist hierbei die Anzahl an Stunden, die ehemalige Zivildienner 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. Darüber hinaus sind in diesem Bereich auch Wirkungen des Zivildienstes angesiedelt, die schwerer fassbar sind, wie beispielsweise das Sammeln von Erfahrungen im Sozialbereich. Soweit möglich

wurden solche Wirkungen ebenfalls monetarisiert. Falls eine sinnvolle Monetarisierung im Rahmen des Projekts nicht möglich war, erfolgte eine deskriptive Beschreibung der Wirkungen unter Angabe der Richtung des Effekts. LeserInnen können dann selbst beurteilen, welchen monetären Wert dies für sie hätte.

Als relevante Stakeholder wurden die Zivildienststeinrichtungen, die Zivildienstler, der Bund, die Sozialversicherung inkl. Mitarbeitervorsorgekasse (MVK), die Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung, die Gemeinden, die Familie bzw. PartnerInnen der Zivildienstler und das Arbeitsmarktservice (AMS) identifiziert. Eine genauere Beschreibung der Stakeholder und die Gründe für ihre Inklusion erfolgen in Unterkapiteln zu Kapitel 6. Hier werden auch die ökonomischen Effekte pro Stakeholder dargestellt.

Die Gesamtbeurteilung erfolgt dann in Kapitel 0, in dem die identifizierten Kosten- und Leistungseffekte, über alle Stakeholder hinweg, aggregiert dargestellt beschrieben werden. Solcherart erlaubt die Analyse letztlich die Beurteilung, ob das Zivildiensteszenario oder das Alternativszenario hinsichtlich der die jeweiligen Kosten übersteigenden Leistungen bzw. Wirkungen vorteilhafter ist.

Die Analyse geht dann noch einen Schritt weiter und versucht, auf Basis der empirischen Ergebnisse der Zivildienststeinrichtungsbefragung, festzustellen, welche Financiers im Alternativszenario wie stark von einer Abschaffung betroffen sein werden. Nachdem der Sozial- und Gesundheitsbereich in den Kompetenzbereich der Länder und teilweise der Gemeinden fällt und dort eine erhebliche Anzahl der Zivildienststeinrichtungen tätig ist, gilt die Vermutung, dass diese beiden Gebietskörperschaften stärker von einer potentiellen Kostenerhöhung betroffen sein werden als der Bund bzw. andere Financiers.

1.4 AUFBAU DES BERICHTS

Der vorliegende Bericht gliedert sich in sieben Kapitel plus Literaturverzeichnis und Anhang. Nach der Executive Summary, die die Studie zusammenfasst und wesentliche Ergebnisse darstellt, befasst sich Kapitel 1 „Einleitung“ mit der Ausgangssituation, den Forschungsfragen und dem Forschungsdesign.

Im folgenden Kapitel 2 „Der Zivildienst und dessen Bedeutung in Österreich“ werden das System des Zivildienstes in Österreich beschrieben und relevante Kennzahlen für das Jahr 2010 dargestellt. In Kapitel 2.2 wird ein kurzer Überblick über bestehende Erkenntnisse aus Studien zur Bedeutung bzw. Abschaffung des Zivildienstes gegeben.

Kapitel 3 stellt die Ergebnisse der quantitativen Erhebung bei den Zivildienststeinrichtungen dar und liefert somit Daten über die Einrichtungen selbst, wie auch über die dort tätigen Zivildienstler. Insbesondere werden auch Konsequenzen, die aus dem Wegfall des Zivildienstes resultieren würden, beschrieben.

Kapitel 4 stellt die Ergebnisse der quantitativen Erhebung bei den Zivildienstlern dar und geht auf verschiedene Themen rund um den Zivildienst näher ein. Insbesondere werden hier auch die Wirkungen des Zivildienstes auf die Zivildienstler näher beschrieben.

In Kapitel 5 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.

Kapitel 6 widmet sich schließlich der ökonomischen Betrachtung des Zivildienstes. Die Berechnungen der Effekte für die einzelnen relevanten Stakeholder sind in jeweils einem Unterkapitel dargestellt. In Kapitel 6.11 wird in einem Exkurs zum Thema „Förderungen und Finanzierung“ skizziert, welche Wirkungen die Abschaffung des Zivildienstes in Bezug auf die

Financiers bzw. Finanzierungsquellen der Zivildienstleistungen hätte. Denn eine allfällige Veränderung in der Kostenstruktur der Zivildienstleistungen trifft aufgrund der vorherrschenden Finanzierungsstruktur wiederum indirekt die Gebietskörperschaften. Kapitel 6.12 beleuchtet in einem Exkurs, welchen Einfluss alternative Bewertungen der erbrachten Leistungen hätten.

In Kapitel 7 wird ein Resümee gezogen und die Erkenntnisse der Studie zusammenfassend dargestellt.

2 DER ZIVILDIENTST UND DESSEN BEDEUTUNG IN ÖSTERREICH

2.1 ZIVILDIENTST IN ÖSTERREICH 2010

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

Das Zivildienstgesetz wurde seit seinem Bestehen mehrmals novelliert. Im Folgenden sollen die wesentlichen und für diese Studie relevanten Novellen hervorgehoben werden (vgl. BMI 2010a). Mit der Zivildienstgesetzes-Novelle 1988 wurde die vorher auf acht Monate festgesetzte Dauer des Zivildienstes auf sechs Monate Grundzivildienst und 60 Tage Zivildienstübungen gekürzt. Die Novelle 1991 brachte durch die Abschaffung der Zivildienstkommission als Organ der Gewissensprüfung eine Vereinfachung des Zugangs zum Zivildienst und damit verbunden einen enormen Anstieg der Zivildienner für die darauf folgenden drei Jahre. Im Jahr 1996 wurde in einer weiteren Novelle die Dauer des Zivildienstes auf zwölf Monate festgesetzt. Die besonders prekäre budgetäre Situation von Zivildiennern sowie Verzögerungen bei den Zuweisungen kamen im Jahr 2000 zum Vorschein und führten zu einer weiteren Gesetzesnovelle im Jahr 2001. Diese beinhaltete ein neues Finanzierungsmodell sowie die Übertragung der Zivildienstverwaltung an eine eigens vom Generalsekretariat des Roten Kreuzes gegründete Zivildienstverwaltungs Ges.m.b.H. Diese Auslagerung der hoheitlichen Tätigkeit wurde 2004 seitens des Verfassungsgerichtshofes als verfassungswidrig erkannt und führte mit der Novelle 2005 zur Gründung der Zivildienstserviceagentur (ZISA), die als nachgeordnete Behörde zum Bundesministerium für Inneres gehört und mit den Agenden des Zivildienstes betraut ist. Ebenfalls in der Novelle 2005 wurde der, auch für Berechnungen in der vorliegenden Studie relevante, § 7a mit der Möglichkeit einer Freiwilligenförderung für eine „Verlängerung nach Vereinbarung“ eingeführt. Aufgrund der Verkürzung des Zivildienstes von zwölf auf neun Monate haben Rechtsträger Bedenken geäußert, dass ein Missverhältnis zwischen Ausbildungs- und Einsatzzeit entstehen könnte. Der hinzugefügte § 7a eröffnete für die Zivildiensteinrichtungen die Möglichkeit, auf Basis einer gesonderten Vereinbarung über eine Beschäftigung im unmittelbaren Anschluss an die Ableistung des Zivildienstes, eine Freiwilligenförderung für die Dauer von bis zu drei Monaten in der Höhe von 500 Euro pro Zivildienner und Monat zu erhalten. Gleichzeitig trat der Zivildienner damit in ein echtes Dienstverhältnis und der Dienstgeber, d.h. die jeweilige Einrichtung, war beitragspflichtig. Die Freiwilligenförderung wurde allerdings mit der ZDG-Novelle vom Dezember 2010, die mit 1. Jänner 2011 in Kraft trat, aus dem ZDG wieder ersatzlos gestrichen.

Die Anerkennung eines Rechtsträgers als Träger des Zivildienstes verläuft über einen Antrag beim zuständigen Landeshauptmann. Bei einer positiven Anerkennung werden die Tätigkeiten, welche die Zivildienner 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 unten stehenden Tabelle 2-1.

Tabelle 2-1: Dienstleistungssparten, zu denen die Zivildienstleistungen zugeordnet sind (Stand 2010)

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

Anhand der Dienstleistungssparten entscheidet sich, zu welcher Kategorie der Rechtsträger gehört. Daraus ergibt sich eine Vergütungsverpflichtung an den Bund oder ein Anspruch des Rechtsträgers auf Förderung seitens des Bundes. Diejenigen Rechtsträger, die gemäß § 28 Abs. 2 bis 4 des Zivildienstgesetzes 1986 (ZDG) begünstigt sind, erhalten ein monatliches Zivildienstgeld in Höhe von 635 Euro (Stand 2010) bzw. 445 Euro (Stand 2010) je Zivildienstler von der ZISA/dem BMI. Rechtsträger, die nicht gemäß § 28 Abs. 3 und 4 ZDG begünstigt sind, haben eine monatliche Vergütung in Höhe von 95 Euro (Stand 2010) je Zivildienstler an den Bund zu überweisen.

Neben der Spartenzuweisung unterscheidet das ZDG auch zwischen den Begriffen Rechtsträger, Einrichtungen und Einsatzstellen. Ein Rechtsträger kann über eine oder mehrere Einrichtungen und eine Einrichtung über eine oder mehrere Einsatzstellen verfügen. Die Zuweisung der Zivildienstpflichtigen erfolgt über die ZISA zu den Einrichtungen. Die Einrichtungen selbst können den Zivildienstler zu einer Einsatzstelle weiter zuteilen.

Die Aufgabe des Rechtsträgers ist u.a. die Sicherstellung der Leistungen an die Zivildienstler. Dies wäre zum einen die Grundvergütung, die pro Zivildienstler 289,20 (Stand 2010) pro Monat beträgt. Hinzu kommt ein Sozialversicherungsbeitrag, da die Zivildienstler während ihrer Tätigkeit nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) kranken- und unfallversichert sind. Dieser Beitrag beläuft sich auf 86,86 Euro monatlich (Stand 2010) und ist an die Gebietskrankenkasse zu überweisen. 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.

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 2 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.

Die Zivildienstserviceagentur deckt die Kosten der Zivildienstler für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen Wohn- und Dienstort. Auf Antrag kann auch die ÖBB-Vorteilscard für den Zivildienst erhalten werden. Hierfür erhielt die ÖBB im Jahr 2010 einen Betrag in Höhe von 140.190 Euro vom Bund.

Die Zivildienstler sind während ihrer Tätigkeit von den Service-Gebühren für die e-card, von den Rezeptgebühren für Arzneimittel sowie auf Antrag von den GIS-Gebühren befreit.

Allfällige Wohnkostenbeihilfe und etwaiger Familienunterhalt/Partnerunterhalt werden ebenfalls von der Zivildienstserviceagentur direkt an den Zivildienstler ausbezahlt.

Die Leistungstätigkeit der Zivildienstler ist 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.

Die Zivildienstserviceagentur hat eine unverbindliche Auflistung der Hilfstätigkeiten erstellt, die im Formular „Antrag auf die Anerkennung als Zivildienstleistung“ angeführt ist.

Diese lassen sich in jene mögliche Dienstleistungsbereiche beim Zivildienst kategorisieren, die in Tabelle 2-2 angeführt sind.

Tabelle 2-2: mögliche Dienstleistungsbereiche beim Zivildienst

Hilfstätigkeiten im Bereich...		
Rettungsdienst	suchtgefährdete und suchtkranke Menschen	Umweltschutz
Krankentransporte	Kinder und Jugendliche mit sozialer Benachteiligung	Altenbetreuung
Katastrophenhilfe und Zivilschutz	nicht-sesshafte Menschen	Schulwegsicherung
Mobile Betreuung/ Besuchsdienst	Flüchtlinge, Asylwerber, Menschen in Schubhaft	Krankenbetreuung
Menschen mit Behinderung	Landwirtschaftliche Sozialhilfe	
Im untergeordnetem Ausmaß Hilfstätigkeiten im Bereich...		
Hol- und Bringdienste	Versorgungs- und Küchenbereich	Administrative Tätigkeit/ Bürodienst
Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	Haus /Garten	Veranstaltungen/Aktivitäten

Hierbei ist anzumerken, dass während Hilfstätigkeiten in Bereichen wie Krankentransporte, Rettungswesen oder Schulwegsicherung zu bestimmten Dienstleistungssparten zuzuordnen sind (siehe Tabelle 2-2), Tätigkeiten im untergeordneten Ausmaß wie Hol- und Bringdienste, Administration oder Reinigung in nahezu allen Dienstleistungssparten anzutreffen sind. In den beiden Primärerhebungen bei den Zivildiensteinrichtungen (Kapitel 3) bzw. den (ehemaligen) Zivildienern (Kapitel 4), wurden primär die Dienstleistungssparten als Informationsbasis herangezogen.

Für das Beobachtungsjahr 2010, wurden die in Tabelle 2-3 angeführten Eckdaten für den Zivildienst herangezogen.

Tabelle 2-3: Eckdaten Zivildienst 2010

	Anzahl
bescheidmäßig anerkannte Zivildiensteinrichtungen (Stand 31.12.2010)	1196
bescheidmäßig anerkannten Zivildienstplätze (Stand 31.12.2010)	14866
Von den Zivildiensteinrichtungen gemeldeter Bedarf an Zivildienern 2010	13814
Zuweisungen 2010	12981
Durchschnittliche Anzahl gleichzeitig eingesetzter Zivildieners 2010	9377

Die zugewiesenen Zivildienstler nach Dienstleistungssparten sowie Bundesländern kann der unten stehenden Tabelle 2-4 entnommen werden.

Tabelle 2-4: Zugewiesene Zivildienstler 2010 nach Dienstleistungssparten und Bundesland

Sparte	Bgld.	Ktn.	NÖ	OÖ	Stmk.	Sbg.	T	Vbg.	W	Alle	in %
Krankenanstalten	32	27	53	227	152	91	31	70	219	902	6,9
Rettungswesen	193	279	1.402	794	622	413	555	194	1.009	5.461	42,1
Sozialhilfe	11	163	373	291	132	44	53	85	563	1.715	13,2
Behindertenhilfe	58	26	270	647	395	103	245	227	522	2.493	19,2
Sozialhilfe in der Landwirtschaft		14	15	21	16	8	21	28		123	0,9
Altenbetreuung	38	16	68	347	141	114	147	97	176	1.144	8,8
Krankenbetreuung (außerhalb von Krankenanstalten), Gesundheitsvorsorge			33	6	3	22	4		113	181	1,4
Betreuung von Drogenabhängigen			6		2		3	7	45	63	0,5
Justizanstalten			11	6	4	1			9	31	0,2
Sparte	Bgld.	Ktn.	NÖ	OÖ	Stmk.	Sbg.	T	Vbg.	W	Alle	in %
Betreuung von Vertriebenen, Asylwerbern, Flüchtlingen, Menschen in Schubhaft	2		19	8	39	4	6		105	183	1,4
Katastrophenhilfe und Zivilschutz	19	13	80	32	157	22	15	7	57	402	3,1
Tätigkeiten im Rahmen der zivilen Landesverteidigung	2								20	22	0,2
Vorsorge für die öffentliche Sicherheit und Sicherheit im Straßenverkehr		10	10	18	9	8	9		130	194	1,5
Inländische Gedenkstätten, insbesondere für Opfer des Nationalsozialismus				20					2	22	0,2
Umweltschutz				1		2	8		11	22	0,2
Jugendarbeit	1	1		13	1	4		2	1	23	0,2
Alle	356	549	2.340	2.431	1.673	836	1.097	717	2.982	12.981	100,0
in %	2,7	4,2	18,0	18,7	12,9	6,4	8,5	5,5	23,0	100,0	

Es ist ersichtlich, dass die überwiegende Mehrheit der Zivildienstler in die Dienstleistungssparten Rettungswesen, Behindertenhilfe sowie Sozialhilfe zugewiesen wurde. Hinsichtlich der Verteilung nach Bundesländern waren 23,0% der Zivildienstler in Wien, gefolgt von Oberösterreich (18,7%) und Niederösterreich (18,0%) tätig. Dies sind auch die bevölkerungsreichsten Bundesländer in Österreich.

2.2 BESTEHENDE ERKENNTNISSE ZUM THEMA

Im Zuge der Studiererstellung wurde eine knappe Recherche nach Studien durchgeführt, die sich unmittelbar mit dem Thema Abschaffung bzw. Ersatz des Zivildienstes befassen. Hier zeigte sich, dass ein Großteil der themenrelevanten Forschungsergebnisse aus Deutschland stammt. Zum einen handelt es sich hierbei um Studien aus den 1990er Jahren (Boetticher 1994, Finis Siegler 1996, Tobiassen 1999), bei denen die Kostenberechnung des Zivildienstes im Fokus stand. Zum anderen behandelten etwas neuere Studien das Thema Arbeitsmarkt und Zivildienst (BFSFJ 2002) sowie die Auswirkungen des Zivildienstes auf die Zivildienner (BFSFJ 2010). Lau et al. (2002) legten zudem eine makroökonomische Betrachtung anhand eines dynamischen Gleichgewichtsmodells vor.

Nach unseren Recherchen wird in Österreich die Thematik Zivildienst zum einen in einer nicht veröffentlichten Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) aus dem Jahr 2001 behandelt. Für Annahmen und Überlegungen in der vorliegenden Studie haben wir den Beitrag, der an die vorab genannte Studie angelehnt ist, von Biffel (2003) herangezogen, der sowohl internationale Forschungsergebnisse als auch Recherchen für Österreich in Bezug auf den Arbeitsmarkt behandelt. Weitere Ergebnisse zum Zivildienst finden sich im ebenfalls nicht veröffentlichten Endbericht der im Jahr 2004 eingesetzten Zivildienstreformkommission. Die darin enthaltenen Erkenntnisse hatten in weiterer Folge entscheidenden Einfluss auf die ZDG Novelle 2005, die unter anderem die Verkürzung der Zivildienstdauer von zwölf auf neun Monate sowie die Erhöhung der Grundvergütung mit sich brachte. Kraft und Steyrer (2005) entwickelten die im Endbericht erstellten Kernaussagen, zusätzlich angelehnt an den hier angeführten Studien, weiter, mit dem Schluss, dass der Zivildienst weder eine unabkömmliche Stütze des Sozialsystems wäre, noch eine gesamtwirtschaftlich besonders effiziente Bereitstellung sozialer Dienste darstellen würde, wie von Trägerorganisationen zumeist angeführt wird. Abgesehen davon lag lediglich eine Diplomarbeit „Der Zivildienst als Motor für ein soziales Ehrenamt?“ (Janko/Quirgst, 2010) vor. Weitere Studien, Diplomarbeiten und Berichte beschäftigten sich mit dem Zivildienst in Form von Ratgebern oder behandeln rechtlich-politische Aspekte des Zivildienstes. Werke aus früheren Jahrzehnten führen den Zivildienst im Kontext einer Kriegsdienstverweigerung an.

Hinsichtlich der Bedeutung des Zivildienstes für die Zivildienner wurde in einer in Deutschland durchgeführten Studie das Thema Sozialisation für junge Männer durch den Zivildienst beleuchtet (BFSFJ 2010). An Hand einer Panel-Befragung bei Zivildiennern, zu Beginn und am Ende ihrer Tätigkeit sowie auch einer einmaligen Befragung bei ehemaligen Zivildiennern, war es erstens möglich, eine Verbesserung von Schlüsselqualifikationen sowie Genderkompetenzen festzustellen. Zweitens hatte sich die Einstellung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Positiven verändert und drittens wurde das eigene geschlechtliche Rollenbild, so die Studie weiter, sowie das Bild von Frauen in Führungspositionen, durch die Tätigkeit im Zivildienst überdacht. Den AutorInnen zufolge ist dieses Ergebnis zum Großteil auf die Mitarbeit der Zivildienner in zumeist überwiegend oder sogar ausschließlich weiblichen Teams zurückzuführen.

Kompetenzgewinn durch den Zivildienst zählte auch zu den Kernergebnissen der qualitativen Befragung unter Zivildiennern im Rettungsdienst bei der Diplomarbeit von Janko/Quirgst (2010). Zusätzlich wird in dieser Arbeit die Bedeutung des Zivildienstes für die Bereitschaft der Zivildienner – bei positiven Erfahrungen in Einrichtungen – sich weiterhin in der Einrichtung freiwillig zu engagieren, hervorgehoben. Die Wichtigkeit des Kompetenzgewinns spiegelt sich in der seit der ZDG Novelle 2005 verankerten Verpflichtung der Rechtsträger, Zivildiennern eine Kompetenzbilanz über die erworbenen Ausbildungen, Kenntnisse und Fähigkeiten und einen Praxisnachweis über die erfolgte praktische Verwendung auszustellen. Diese Wirkung des Zivildienstes findet in den voran zitierten Studien höchstens marginal

Erwähnung und wird in den diversen Berechnungen, anders als in der hier vorliegenden Studie, nicht aufgenommen.

Dies gilt insbesondere auch für die Studie von Lau et al. (2002), die auf Basis einer modellbasierten makroökonomischen Betrachtung zum Ergebnis kommt, dass der Zivildienst konservativ geschätzt zu einem um 0,33% niedrigeren Bruttoinlandsprodukt führt. Die Autoren betrachten den Zivildienst hierbei als implizite Steuer, die Zivildienstpflichtige leisten müssen und deren Höhe sich anhand der Zahlungsbereitschaft für eine Vermeidung (Willingness-to-pay) bemisst. Berechnet wird dies erstens über die Differenz zwischen einem Markteinkommen der Zivildienner und der Grundvergütung, und zweitens über eine Bewertung des Zwangs, einer Arbeit nachgehen zu müssen, die sonst in den überwiegenden Fällen nicht gewählt worden wäre. Letzteres führt zu einer Ineffizienz in der Verteilung des Humankapitals, was mit einem Produktivitätsverlust einhergeht und, ökonomisch betrachtet, nicht weiter verwunderlich ist.

Der Hauptfokus von Lau et al. liegt allerdings in der Berechnung des Effekts einer Verschiebung oder Unterbrechung des Investments in das eigene Humankapital bei den Zivildiennern. Hierbei ist sowohl die vergebene Möglichkeit, sich aus- und/oder weiterzubilden oder Arbeitserfahrung zu sammeln, als auch die Abnahme an kürzlich (z.B. Matura) erlangten professionellen Fertigkeiten gemeint. Der Effekt der Unterbrechung des Investments ins Humankapital über das gesamte Leben betrachtet, führt den Berechnungen von Lau et al. zufolge selbst dann zur Ineffizienz des Zivildienstes, wenn Unterschiede in den komparativen Vorteilen außer Acht gelassen werden. Die Autoren argumentieren hierbei, dass der Zivildienst nicht nur die Erwerbsarbeitskarriere verkürzt, sondern auch den Gesamtumfang an Humankapital und damit die Produktivität und den Output einer Volkswirtschaft nachhaltig reduziert.

Hierbei muss allerdings kritisch angemerkt werden, dass die hier angeführten Autoren dem Zivildienst keinerlei produktiv verwertbaren Wissenszuwachs bzw. Kompetenzgewinn zugestehen. Obwohl eine verpflichtende und daher wohl aus guten Gründen kritisierbare Tätigkeit ausgeübt wird, werden beispielsweise sehr viele Rettungssanitäter ausgebildet, deren Wissen der Gesellschaft später in Erste Hilfe Kontexten sowohl im Arbeitskontext als auch in der Freizeit von Nutzen ist. Solcherart erworbene Kompetenzen werden von den Autoren nicht beachtet und fließen deshalb auch nicht in deren Berechnungen ein.

Abgesehen von den Zivildiennern selbst hat der Zivildienst naturgemäß eine hohe Bedeutung für die Einrichtungen, in denen er absolviert werden kann. Hier kamen die gesichteten Studien zum Ergebnis, dass sich im Falle einer Abschaffung des Zivildienstes vor allem die Suche nach geeigneten Substituten, wie neue haupt- oder ehrenamtliche MitarbeiterInnen, als schwierig und kostspielig erweisen könnte (vgl. Finis Siegler 1996, Boetticher 1994). Insbesondere Ehrenamtliche auf andere Art zu finden, erscheint schwierig, da für einige Einrichtungen der Zivildienst als kontinuierliche Quelle für die Akquisition neuer Ehrenamtlicher genutzt wurde. Wie vorab schon erwähnt, kommen junge Männer aufgrund dieser verpflichtenden Erfahrung zum Teil erstmals in Kontakt mit dem Arbeitsbereich und der Einrichtung und der bisher unbekanntem Möglichkeit, sich als Ehrenamtlicher zu engagieren (Janko/Quirgst 2010).

Die Bedeutung des Zivildienstes für die Gesellschaft an sich betrachtet Finis-Siegler (1996) am Beispiel des Sozialbereichs. Unter der Prämisse, dass die von Zivildiennern wahrgenommenen Aufgaben zusätzlicher Natur sind, also eine über die absolut notwendigen Tätigkeiten hinausgehende Hilfe, werden sie in den Einrichtungen als „helfende Hände“ insbesondere im zwischenmenschlichen Bereich gesehen, indem sie alten oder behinderten Menschen die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und die Aufrechterhaltung sozialer Kontakte ermöglichen. Sie stehen den Menschen bei alltäglichen Dingen des Lebens, wie z.B. beim Einkaufen oder beim Besuch von Veranstaltungen oder Spaziergängen zur Verfügung. Zivildienner, so Finis-Siegler weiter, übernehmen damit häufig Aufgaben, die bei

marktmäßiger Versorgung entweder gar nicht angeboten werden würden, oder für die Nachfrager, d.h. die betroffenen Personen, zu kostspielig wären.

Dieser Argumentation widersprechend kommen Boetticher (1994) sowie Blandow (1994) zum Schluss, dass ein Wegfall an Leistungen bei Abschaffung des Zivildienstes nicht gegeben ist, da diese, volkswirtschaftlich gesehen, kostenneutral durch tariflich bezahlte Arbeitskräfte im Verhältnis drei Zivildienstler durch zwei Hauptamtliche bzw. 10% Produktivitätsgewinn durch qualifiziertes Personal, ersetzt werden können. Die dabei getroffenen Annahmen basieren zum einen auf einer empirischen Untersuchung aus dem Jahr 1993 (vgl. Blandow) sowie Aussagen von Zivildienstleistungen, die Ermert für seine Annahmen herangezogen hat (zitiert in Boetticher 1994).

Insgesamt kommt die gesichtete Literatur somit zum Ergebnis, dass die Zivildienstler erstens durch eine (teilweise) deutlich geringere Anzahl an hauptamtlichen bzw. effizienteren MitarbeiterInnen ersetzt werden könnten und zweitens der entstandene Arbeitskräftebedarf durch den Arbeitsmarkt jedenfalls gedeckt wäre. Hierbei wird ein möglicher Arbeitskräftemangel am Arbeitsmarkt andiskutiert, aber nicht in Berechnungen aufgenommen. Darüber hinausgehende Wirkungen des Zivildienstes, wie insbesondere jene, dass Zivildienstler als Ehrenamtliche in den Einrichtungen verbleiben, werden, wenn überhaupt, nur marginal beleuchtet.

2.3 RESÜMEE MIT BLICK AUF DIE FRAGESTELLUNG

Die im vorliegenden Kapitel dargestellten Ergebnisse zum Zivildienst in Österreich und die Annahmen bzw. Erkenntnisse aus den bereits vorliegenden Studien bilden die Basis für unsere Überlegungen zum sozioökonomischen Nutzen des Zivildienstes und haben zur Erstellung der Erhebungsinstrumente der beiden Primärerhebungen beigetragen.

Demnach fließen die in Kapitel 2.1 dargelegten und im ZDG verankerten Kosten, die sowohl die Zivildienstleistungen als auch den Bund betreffen, auf der Kostenseite der jeweiligen Stakeholder in die Berechnungen mit ein.

Darüber hinaus fließen die Erkenntnisse zu den Wirkungen des Zivildienstes, d.h. Sozial- und Genderkompetenzen, wie sie auch bei Janko/Quirgst (2010) und der Studie des BMFSFJ (2010) untersucht wurden, in die Berechnungen ein. Art und Umfang des Kompetenzerwerbs war in weiterer Folge auch in der im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Befragung der (ehemaligen) Zivildienstler von großer Bedeutung (siehe Kapitel 40). Im speziellen der Erwerb von Schlüsselqualifikationen, so genannten Soft Skills, wird als Wettbewerbsvorteil für die Zivildienstler am Arbeitsmarkt angesehen. Insbesondere nachdem ihre Bedeutung immer mehr zunimmt und in vielen Ausschreibungen Soft Skills – wie beispielsweise Teamfähigkeit oder Kommunikationsstärke – als integraler Bestandteil eines Anforderungsprofils verlangt werden (AMS 2008).

Hinzu kommt die bereits erwähnte und in den angeführten Modellrechnungen nicht berücksichtigte Wirkung, dass zahlreiche Zivildienstler in den Einrichtungen verbleiben und dort über einen gewissen Zeitraum weiterhin ehrenamtlich Leistungen erbringen. Hierauf wird wiederum in den im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Primärerhebungen geachtet. Somit können, anders als bei den bereits genannten Studien, zur Berechnung des Alternativszenarios, in dem der Zivildienst abgeschafft wird und es keinen adäquaten Ersatz gibt, empirisch fundierte Daten anstatt fiktiver Ersatzquoten herangezogen werden.

Während für die Hochrechnung der durchschnittlichen Kosten, die im Zusammenhang mit Zivildienstleistungen für die Zivildienstleistungen anfallen, die durchschnittliche Anzahl der gleichzeitig eingesetzten Zivildienstler im Jahr 2010, d.h. 9377 Personen, als Basis dient, werden Wirkungen des Zivildienstes im Sinne von Kompetenzerwerb u.ä. allen zugewiesenen

Zivildienern, d.h. 12.981 Personen, die im Jahr 2010 ihren Dienst geleistet haben, zugerechnet.

Alle Berechnungen, die mit der Dimension der ehrenamtlichen Tätigkeiten von ehemaligen Zivildienern in den Zivildienstleistungen zu tun haben, werden auf 10 Jahre ausgelegt und entsprechend abgezinst. Die Begründung hierfür liegt darin, dass die durch den Zivildienst akquirierten Ehrenamtlichen, wie die Zivildienenerhebung (siehe 3.2.5) zeigte, über einen langen Zeitraum erhebliche Leistungen erbringen, die nur auf diese Art ihrem Umfang nach adäquat erfasst werden können. Im Alternativszenario werden in analoger Weise die für diese Personengruppe ersatzweise neu akquirierten Haupt- und Ehrenamtlichen ebenfalls kosten- wie leistungsseitig auf 10 Jahre betrachtet.

Zudem ist bei der Betrachtung des Alternativszenarios die konkrete Arbeitsmarktlage im Beobachtungsjahr 2010 von zentraler Bedeutung. Es wird in der vorliegenden Studie davon Abstand genommen, davon auszugehen, dass allfällige offene Stellen, die durch die Abschaffung des Zivildienstes entstehen, jedenfalls adäquat besetzt werden können. Aus diesem Grund werden vom AMS übermittelte Arbeitsmarktdaten zu den konkreten Teilarbeitsmärkten bei der Berechnung herangezogen. Nähere Erläuterungen und Berechnungen zum Thema Arbeitsmarkt sind im Kapitel 5 zu finden.

3 DATENERHEBUNG ZIVILDIENTEINRICHTUNGEN

3.1 METHODISCHES VORGEHEN

Um die Effekte des Zivildienstes auf die Zivildienteinrichtungen empirisch abgesichert darstellen zu können, wurde im Juni/Juli 2011 eine Primärerhebung durchgeführt. Gemeinsam mit den direkt von der ZISA zur Verfügung gestellten Daten und den Erhebungsergebnissen der Befragung der (ehemaligen) Zivildienster, stellen die hier gewonnenen Erkenntnisse die Basis für die Bewertung des (ökonomischen) Effekts und Nutzens des Zivildienstes bei den Einrichtungen dar.

Folgende Fragen standen im Fokus der Primärerhebung bei den Zivildienteinrichtungen:

- **Welche Leistungen und Wirkungen erbringen bzw. erzielen die Zivildienster in den jeweiligen Einrichtungen?**
- **Wie würde in den Einrichtungen damit umgegangen werden, wenn der Zivildienst ersatzlos gestrichen werden würde?**

Methodisch wurde ein quantitativer Ansatz gewählt und eine Onlinebefragung mit großteils geschlossenen Fragen durchgeführt. Diese Vorgehensweise schien angesichts des benötigten Informationsvolumens und des Ziels, möglichst vielen Zivildienteinrichtungen eine Möglichkeit zur Teilnahme zu geben, die sinnvollste.

Bei der Instrumenterstellung wurde versucht, alle erforderlichen Daten und Informationen abzufragen, gleichzeitig aber die Einrichtungen nicht zu überfordern und eine hohe Rücklaufquote zu erreichen. Fragen zu folgenden zentralen Fragenblöcken wurden formuliert:

- Welche Leistungen werden von Zivildienstern vorwiegend erbracht?
- Welche Kosten, die nicht durch Zahlungen der ZISA/des BMI ersetzt werden, fallen in den Zivildienteinrichtungen für die Zivildienster an?
- Was würde mit den erbrachten Leistungen passieren, wenn der Zivildienst ersatzlos gestrichen wird?
- Wie hoch wären die Zusatzkosten für die Leistungen, wenn es keinen Zivildienst gäbe und die Leistungen durch hauptamtliche oder ehrenamtliche MitarbeiterInnen bzw. durch Mehrarbeit bereits Beschäftigter erbracht werden müssten?
- Wie viele Zivildienster bleiben später bei der Einrichtung als ehrenamtliche Mitarbeiter tätig?
- Wie leicht oder schwer könnten ohne dem Zivildienst ehrenamtliche Mitarbeiter gefunden werden?
- Wie finanziert sich die Einrichtung?
- Allgemeine Fragen zur Einrichtung.

Der ausführliche Fragebogen befindet sich im Anhang.

Bei den Zivildienteinrichtungen wurde eine Vollerhebung durchgeführt. Hierfür wurden die Einrichtungen, die 2010 Zivildienster zugewiesen bekommen haben, direkt angemailt. Mit großen Rechtsträgern bzw. Einrichtungen, die zahlreiche untergeordnete Einsatzstellen besitzen, wurde telefonisch Kontakt aufgenommen, um den Verlauf der Erhebung zu besprechen. Dies sollte gewährleisten, dass die Befragung alle betroffenen Einheiten umfasst und es zu keiner Doppelzählung kommt. In der Regel übernahm dann die bei der Einrichtung identifizierte Kontaktperson die Weiterverteilung des Erhebungsinstruments bzw. koordinierte die Datensammlung. Als Basis für die Befragung diente eine seitens der ZISA zur Verfügung gestellte Liste aller Einrichtungen, die 2010 Zivildienster zugewiesen bekommen hatten.

Die Aussendung erfolgte schließlich durch die ZISA per E-Mail an die jeweiligen Kontaktpersonen in den Zivildiensteinrichtungen. Das gemeinsam formulierte E-Mail mit dem Link zum Onlinefragebogen befindet sich im Anhang. Insgesamt wurden solcherart 885 Einrichtungen angeschrieben. Die Einrichtungen hatten vom 20. Juni bis 19. Juli 2011 Zeit, den Fragebogen auszufüllen. Als Alternative zur Onlinebefragung, die auf die Server der WU Wien verlinkte, wurde auch die Möglichkeit geboten, den Fragebogen per Post zurückzuschicken. Von dieser Möglichkeit machten drei Einrichtungen Gebrauch.

Nach Ablauf der Befragungsfrist wurden, abgesehen von den drei postalisch übermittelten Fragebögen, vom Onlinefragebogensystem LimeSurvey 364 Fragebögen als „vollständig ausgefüllt“ angegeben. Bei der ersten Datenbereinigung wurden „vollständig ausgefüllt“ deklarierte Fragebögen einer Sichtung unterzogen. Sofern die Möglichkeit bestand, wurde bei etwaigen Fragen und Unklarheiten Kontakt mit den jeweiligen Einrichtungen aufgenommen. Dies war möglich, wenn die Einrichtungen im entsprechenden Feld freiwillig Kontaktpersonen und Kontaktdaten angegeben hatten. Nach dieser ersten Sichtung mussten 18 Fragebögen als unzureichend ausgefüllt ausgeschieden werden. In einem zweiten Schritt wurden weitere Plausibilitätsprüfungen durchgeführt, bei denen schlussendlich nochmals 8 Fragebögen aus Mangel an Datenangaben oder nicht nachvollziehbaren Angaben ausgeschlossen werden mussten. Daraus resultierend verblieben **338 auswertbare Fragebögen**, was einer bereinigten **Rücklaufquote** von **38,2%** entspricht.

3.2 DESKRIPTIVE ERGEBNISSE

3.2.1 Beschreibung der Zivildiensteinrichtungen

Wie bereits im Kapitel 3.1 dargelegt, konnten 338 Zivildiensteinrichtungen in das Sampling aufgenommen werden. Im Folgenden werden diese Einrichtungen im Hinblick auf Organisationsform, Tätigkeitsbereich, Finanzierung sowie Personalstruktur näher beleuchtet. So zeigt sich, dass die Einrichtungen nicht nur hinsichtlich ihres Tätigkeitsbereiches, sondern auch im Hinblick auf Rechtsträger oder Finanzierungsquellen eine große Vielfalt aufweisen. Ein Großteil der Einrichtungen sind Nonprofit Organisationen wie aus Tabelle 3-1 entnommen werden kann.

Tabelle 3-1: Rechtsträger der Einrichtungen

Rechtsträger	Prozent
Nonprofit Organisationen	60,8%
Gemeinde/Gemeindeverband	16,4%
Bund (z.B. Ministerien)	7,1%
Bundesland	7,1%
sonstiges	8,3%

n=335

Die Verteilung der Einrichtungen hinsichtlich des Tätigkeitsbereiches nach Kategorien ist der nachstehenden Tabelle 3-2 zu entnehmen. Die Kategorie 2 nimmt den größten Teil ein. Aus der Zuordnung zu Kategorien ergibt sich, wie in Kapitel 2.1 beschrieben, eine Vergütungsverpflichtung an den Bund bzw. ein möglicher Anspruch des Rechtsträgers auf eine Förderung des Bundes gem. § 28 Abs. 2-4 des Zivildienstgesetzes (ZDG).

Tabelle 3-2: Dienstleistungssparten der Einrichtungen nach Kategorien

Kategorien	Prozent Erhebung	Grund-gesamtheit 2010
Kategorie 1 (Rettungswesen, Katastrophenhilfe)	8,7%	4,5%
Kategorie 2 (Sozialhilfe, Behindertenhilfe, Altenbetreuung, Krankenbetreuung (außerhalb von Krankenanstalten), Betreuung von Drogenabhängigen, Betreuung von Vertriebenen, Asylwerbern, Flüchtlingen und Menschen in Schubhaft)	52,1%	52,4%
Kategorie 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 ¹ sowie Einrichtungen einer Gebietskörperschaft (Bund, Land, Gemeinde))	39,2%	43,1%

n=286

Im Vergleich zur Grundgesamtheit, entsprechend den geführten Statistiken zu Zivildiensteinrichtungen des BMI, sind bei der vorliegenden Erhebung Organisationen in der Kategorie 1, auf Kosten der Kategorie 3 überrepräsentiert. Die Kategorie 2 ist anteilmäßig nahezu ident vertreten. Insgesamt kann die Stichprobe hinsichtlich der Kategorien als kaum verzerrt bezeichnet werden.

Eine genaue Verteilung ist der Abbildung 2 zu entnehmen. Dieser zufolge sind die meisten der in der Befragung vertretenen Einrichtungen in den **Bereichen Altenbetreuung, Behindertenhilfe oder Sozialhilfe** tätig. Im Vergleich zur Verteilung in der Grundgesamtheit ist die Sozialhilfe überrepräsentiert. Diese Diskrepanz resultiert daraus, dass, während die Einrichtungen durch den Landeshauptmann in jener Dienstleistungssparte anerkannt werden, in der sie überwiegend tätig sind, in der Erhebung mehrere Dienstleistungssparten angegeben werden konnten. Dabei wurde die Sozialhilfe entsprechend häufiger ergänzend genannt. Zum besseren Verständnis sei hier ein Seniorenheim als Beispiel genannt, in welchem sowohl ältere, kranke, als auch Menschen mit Behinderung betreut werden können.

¹ Die Dienstleistungssparten – Kinderbetreuung und Integration oder Beratung Fremder – wurden mit der ZDG-Novelle 2010 in die Dienstleistungssparten aufgenommen.

Abbildung 2: Dienstleistungssparten in denen die Zivildienstleistungen tätig sind

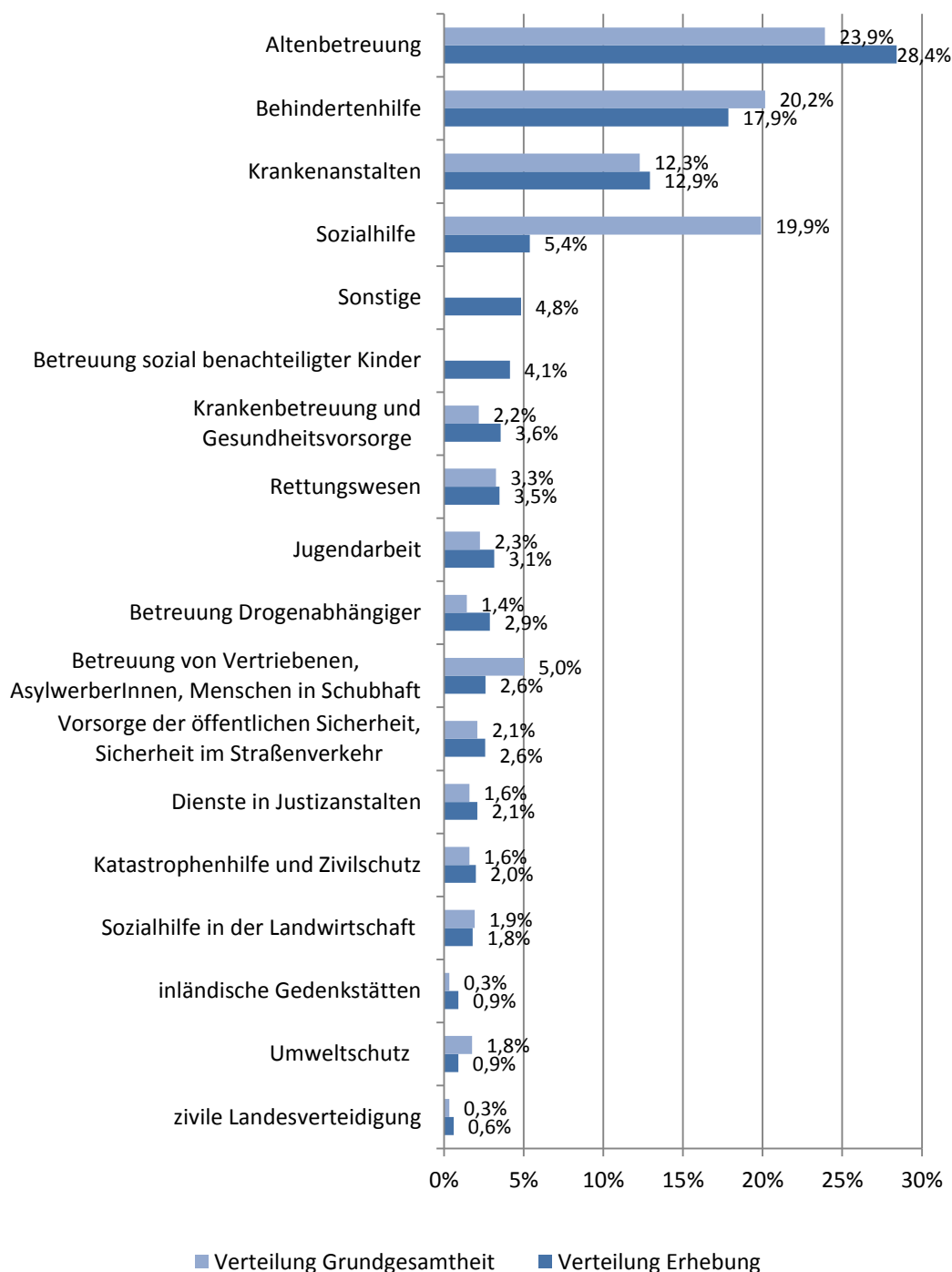


Tabelle 3-3 zeigt die Anzahl der MitarbeiterInnen in den Zivildienstleistungen zum Stichtag 31.12.2010. Zu vermerken ist, dass bei der Befragung auch Organisationen teilgenommen haben, die zum Stichtag entweder keine hauptamtlichen oder keine ehrenamtlichen MitarbeiterInnen beschäftigen. Besonders bei der Anzahl der ehrenamtlichen Vollzeitäquivalent-MitarbeiterInnen (in weitere Folge als VZÄ-MitarbeiterInnen abgekürzt) weisen die Organisationen große Unterschiede auf. Hier liegt das Minimum an ehrenamtlichen Beschäftigten zum Stichtag bei 0 und das Maximum bei 92.402 MitarbeiterInnen. Bei den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen gibt es allerdings zwei Ausreißer

nach oben. Einmal jene Einrichtung mit 92.402 ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, die den Maximalwert darstellt und einmal eine zweite Einrichtung mit 8.709 Ehrenamtlichen. Danach folgt die nächste Einrichtung mit etwa 1.800 ehrenamtlichen MitarbeiterInnen. Werden die beiden Ausreißer herausgenommen, sinkt der Mittelwert auf etwas über 38 Ehrenamtliche pro Zivildiensteinrichtung.

Durchschnittlich beschäftigten die befragten Zivildiensteinrichtungen zum Stichtag 31.12.2010 414 hauptamtliche MitarbeiterInnen, von denen rund 30% Männer waren. Zusätzlich wurden durchschnittlich 403 ehrenamtliche MitarbeiterInnen, bzw. nach Abzug der beiden großen Ausreißer 38 Ehrenamtliche beschäftigt. Der Anteil der ehemaligen Zivildienstler an den Ehrenamtlichen insgesamt, die zum Stichtag ehrenamtlich arbeiteten, liegt bei 4,1% bzw. ohne Ausreißer, bei 43,8%. Dieser Anteil ist insgesamt gesehen realistischer, da von der Organisation mit den über 92.000 Ehrenamtlichen bekannt ist, dass sie nur sehr wenige Zivildienstler beschäftigt.

Tabelle 3-3: Anzahl der MitarbeiterInnen (Stichtag 31.12.2010)

	n	Median	Mittelwert	Min.	Max.	sd
hauptamtliche VZÄ-MitarbeiterInnen	314	49,50	413,88	0	18.029,0	1.683,70
hauptamtliche VZÄ-Mitarbeiter (Männer)	308	10,00	125,66	0	6.297,0	581,48
davon ehemalige VZÄ - Zivildienstler	290	0,00	6,90	0	700,0	44,87
ehrenamtliche VZÄ-MitarbeiterInnen zum Stichtag 31.12.2010	277	1,00	403,24	0	92.402,0	5.574,82
ehrenamtliche VZÄ-Mitarbeiter (Männer) zum Stichtag 31.12.2010	278	0,00	349,84	0	88.391,0	5.307,70
ehrenamtliche VZÄ-MitarbeiterInnen die ehemalige Zivildienstler sind	270	0,00	16,82	0	2.437,8	164,09

3.2.2 Daten zu den Zivildienstern

Laut Angaben der Einrichtungen, die an der Befragung teilgenommen haben, waren im Jahr **2010 durchschnittlich 8.720 Zivildienstler in den Einrichtungen tätig**. Insgesamt waren nach Auskunft der ZISA durchschnittlich 9.377 Zivildienstler im Jahr 2010 gleichzeitig tätig. **Somit beinhaltet die Stichprobe der Einrichtungen 93% aller Zivildienstler und kann daher als sehr aussagekräftig angesehen werden.**

Tabelle 3-4: Daten zum Zivildienst

Daten zum Zivildienst	Anzahl
Bescheidmäßig anerkannte Zivildienstleistungen (Stand 30.12.2010)	1.196
Bescheidmäßig anerkannte Zivildienstplätze (Stand 30.12.2010)	14.866
Von den Zivildienstleistungen gemeldeter Bedarf an Zivildienstlern 2010	13.814
Zuweisungen 2010	12.981
Durchschnittliche Anzahl an Zivildienstlern 2010	9.377

Wird die Gesamtanzahl an Anwesenheitsstunden der Zivildienstler im Jahr 2010 auf die durchschnittliche Anzahl an Zivildienstlern bezogen ergibt sich eine durchschnittliche Anzahl von 1.671,78 Stunden pro Zivildienstler. Dies entspricht, unter Berücksichtigung von 2,5 Wochen Urlaub pro Jahr (12 Monate), 13 gesetzlichen Feiertagen und 2,5 Wochen Krankenstand bzw. sonstigen Abwesenheiten, etwa 37,6h/Woche Anwesenheitszeit. Auf die 2010

durchschnittlich gleichzeitig eingesetzten Zivildienstler hochgerechnet ergibt sich eine Gesamtstundenzahl von 15.676.281 im Jahr.

Von dieser Gesamtstundenzahl entfielen, berechnet auf Basis der angegebenen Stundensätze seitens der Zivildienststellen, **durchschnittlich 82,5% auf tatsächliche Leistungserbringung sowie durchschnittlich 16,0% auf Ausbildungsmaßnahmen.** Die sich draus ergebenden fehlenden 1,5% können als reine Anwesenheit ohne aktive Tätigkeit in den Einrichtungen (etwa Pausen) verstanden werden.

Befragt nach jenen Kosten pro Zivildienstler, die in den einzelnen Einrichtungen variieren können, zeigt Tabelle 3-5, dass die Ausgaben für das Verpflegungsgeld den Großteil der Ausgaben der Zivildienststellen darstellen.

Tabelle 3-5: Kosten für Zivildienstler

Ausgaben	Durchschnittliche Kosten in Euro/ ZDL	pro
Verpflegungsgeld (n=8514)	3.278,15	Jahr
Aufsichts-,Betreuungs-,Verwaltungsaufwand hauptamtliche MitarbeiterInnen (n=7990)	1.416,64	Jahr
Naturalverpflegung (n=6715)	595,60	Jahr
Ausbildung (n=7702)	587,80	Jahr
Dienstkleidung (n=6790)	271,95	Jahr
sonstige Ausgaben (freiwillige Sozialleistungen, Abschlussfeiern, etc.) (n=4342)	225,80	Jahr
Unterkunft (n=6080)	177,75	Jahr

3.2.3 Tätigkeiten der Zivildienstler

Den größten Beitrag an den Gesamtstunden leisten mit 35,9% die **Hilfsdienste im Krankentransport**. Die weitere Verteilung der Gesamtstundenzahl entsprechend den Angaben der befragten Einrichtungen kann der Tabelle 3-6 entnommen werden.

Tabelle 3-6: Prozentuelle Verteilung der insgesamt geleisteten Stunden auf die Dienstleistungen

Dienstleistungen	Prozentueller Anteil
Hilfsdienste im Krankentransport	35,9%
Hilfsdienste im Rettungsdienst	11,4%
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	10,7%
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	7,3%
Administrative Tätigkeit/Bürodienste	4,8%
Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfe und Zivilschutz	4,7%
reine Anwesenheit ohne aktive Tätigkeit	3,7% ¹
Hol-/ Bring- /Zustelldienste	3,6%
Mithilfe bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	3,0%
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	2,8%
Sonstige Dienste	2,1%
Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung/ Besuchsdienste	1,9%
Hilfsdienste im Versorgungs- und Küchenbereich	1,7%
Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit sozialer Benachteiligung	1,2%
Hilfsarbeiten im Haus/Garten	1,1%
Hilfsdienste bei Veranstaltungen/Aktivitäten	1,0%

Dienstleistungen	Prozentueller Anteil
Betreuung Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft	0,8%
Betreuung von nicht-sesshaften Menschen	0,6%
Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung	0,6%
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	0,6%
Betreuung von suchtgefährdeten und suchtkranken Menschen	0,4%
Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes	0,1%
Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten	0,04%

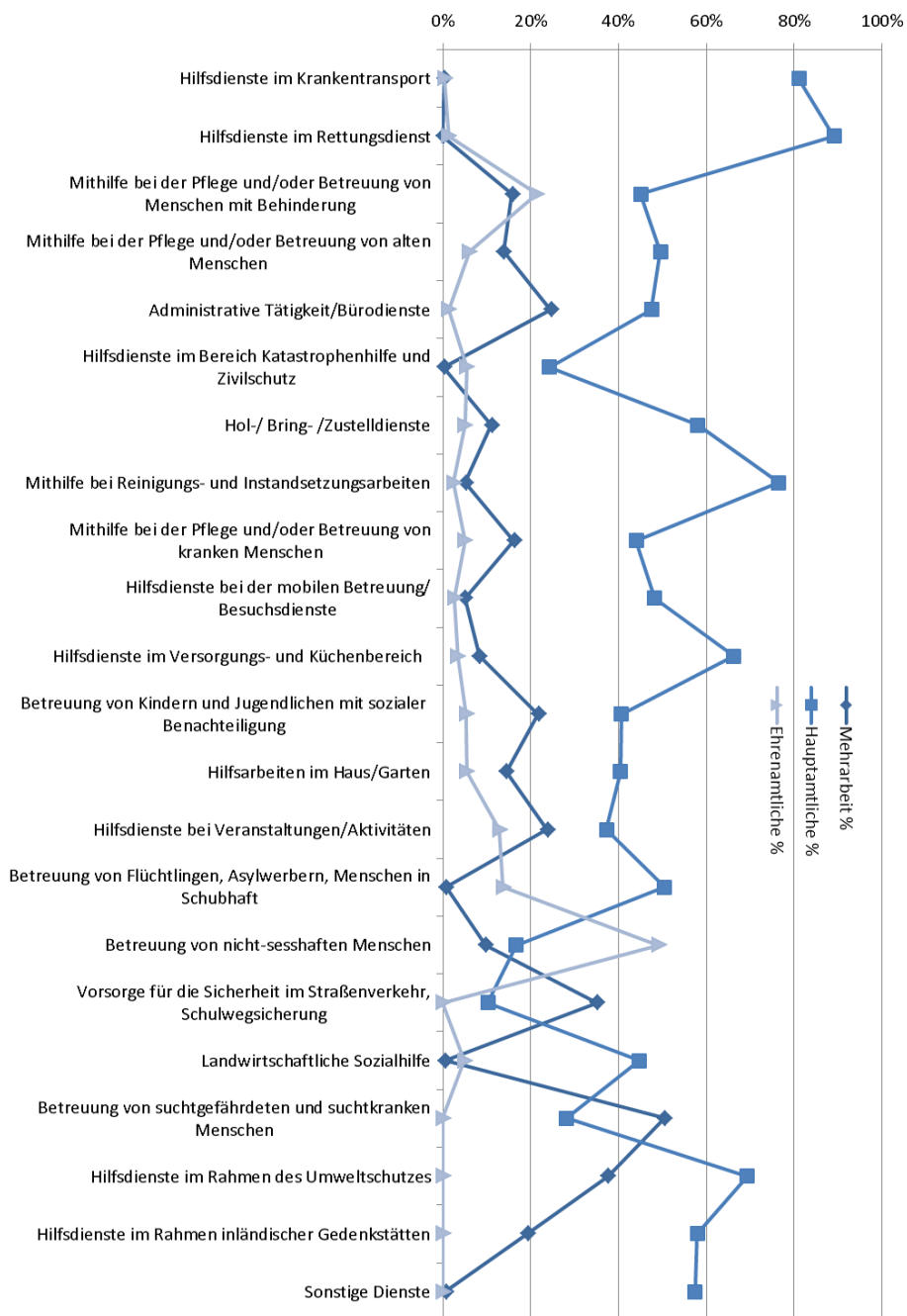
¹Dieser Prozentsatz basiert auf direkten Angaben zu reiner Anwesenheitszeit seitens der Einrichtungen und differenziert zu den auf Basis der tatsächlichen Stunden errechneten 1,5%

14,6% (47 Personen) der befragten Einrichtungen geben an, Zivildienster auch für qualifizierte Arbeiten, die über die vorgegebenen Hilfstätigkeiten hinausgehen, einzusetzen (n=321). Laut Angabe der Einrichtungen fällt etwa ein Prozent der insgesamt geleisteten Zivildienststunden in den Bereich der **qualifizierten Arbeiten**. Es handelt sich vor allem um EDV unterstützte Arbeiten (wie Programmierung, grafische Arbeiten, Verwaltungstätigkeiten usw.), aber auch Begleitung und Betreuung der von der Organisation betreuten Personen. Laut Befragung der (ehemaligen) Zivildienster liegt der Prozentsatz der qualifizierten Tätigkeiten an den von ihnen geleisteten Gesamtstunden bei 17%. Die Diskrepanz kommt vermutlich daher, dass der Zivildienst für die Zivildienster eine erste berufliche Erfahrung und Herausforderung darstellt und die an sie gestellten Aufgaben als eher qualifiziert angesehen werden. Auf der anderen Seite sehen die befragten Personen aus den Einrichtungen aufgrund der langjährigen Routine in den Tätigkeitsfeldern eine geringere Herausforderung.

3.2.4 Konsequenzen des Wegfalls des Zivildienstes für die Einrichtungen

Beim Wegfall des Zivildienstes werden den Angaben der Zivildiensteinrichtungen zu Folge 72% der gesamten Leistungsstunden der Zivildienster aufrecht erhalten. Folgende Abbildung 3 und nachfolgende Tabelle 3-7 stellen die Möglichkeiten dar, wie die geleisteten Stunden ersetzt werden würden. Mögliche Alternativen sind **Mehrarbeit von derzeit Beschäftigten**, **Einsatz von neuen hauptamtlichen oder neuen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen**. Für die Gewinnung von neuen Hauptamtlichen und neuen Ehrenamtlichen wird außerdem in Abbildung 4 der durchschnittliche Schwierigkeitsgrad der dafür notwendigen Akquise (1 sehr leicht - 5 sehr schwer) abgebildet.

Abbildung 3: Ersetzen der Zivildienstler durch Mehrarbeit, neue Hauptamtliche und neue Ehrenamtliche



In den meisten Fällen, wie aus der Abbildung 3 ersichtlich, würde die durch den Wegfall des Zivildienstes zu leistende Arbeit auf zusätzliche Hauptamtliche fallen. Beispiele hierfür sind Hilfsdienste im Krankentransport oder im Rettungsdienst. Diese Leistungen sollen bei einem Wegfall des Zivildienstes zu 81,1% bzw. 89,1% durch neue Hauptamtliche ersetzt werden.

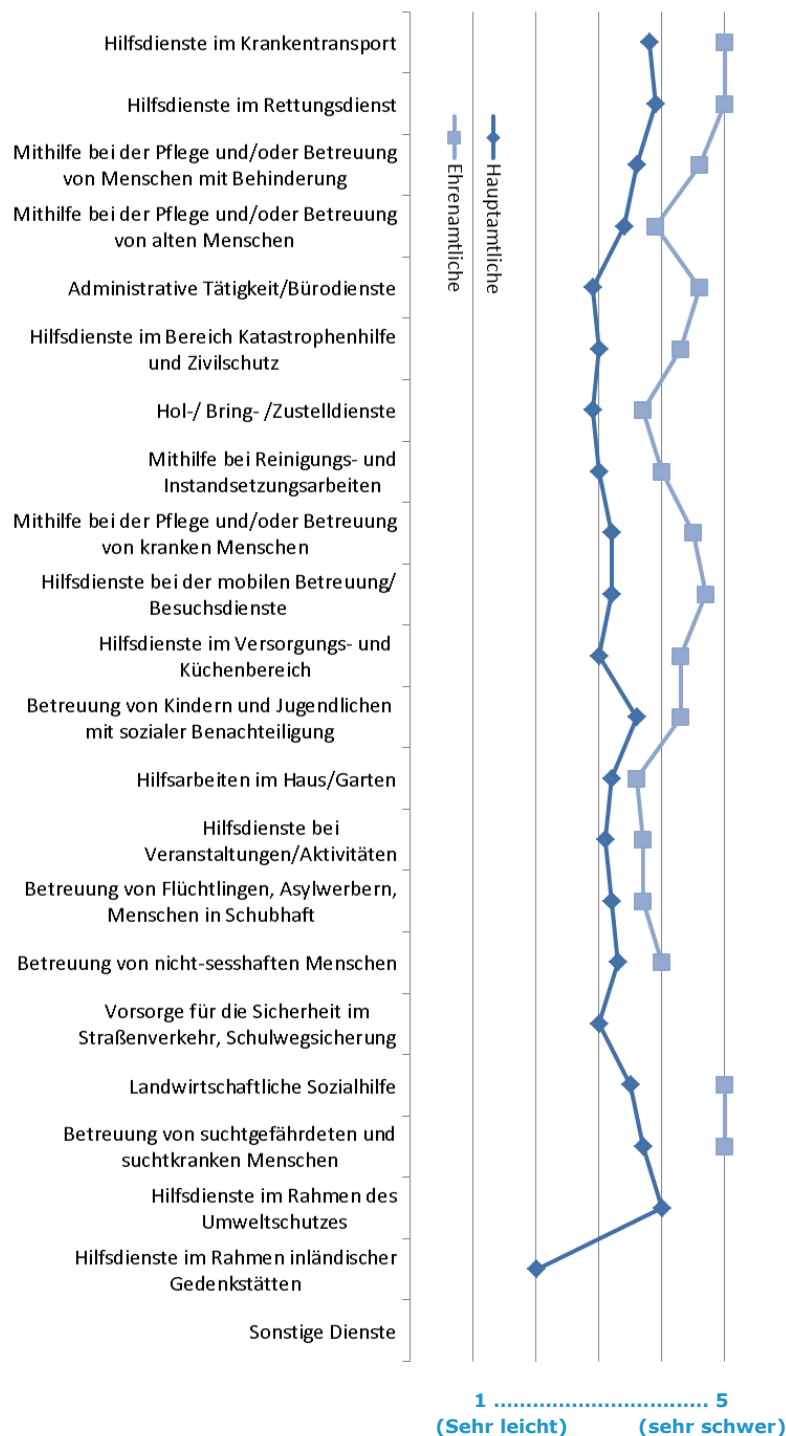
Ausnahmen stellen jedoch zum einen die Bereiche Hilfstätigkeiten bei der Betreuung von suchtgefährdeten und suchtkranken Menschen sowie die Betreuung von Nicht-Sesshaften dar. Entsprechend der Tabelle 3-7 gaben die Befragten hier an, dass etwa die Hälfte der Zivildienstleistungen durch Mehrarbeit bzw. durch neue ehrenamtliche MitarbeiterInnen ersetzt werden würde.

Tabelle 3-7: Ersatz der Leistung der Zivildienstleistungen durch Mehrarbeit, Hauptamtliche und Ehrenamtliche

Dienstleistungen	Mehrarbeit %	n	Hauptamtliche %	n	Ehrenamtliche %	n
Hilfsdienste im Krankentransport	0,0%	0	81,1%	18	0,4%	10
Hilfsdienste im Rettungsdienst	0,3%	26	89,1%	17	1,4%	3
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	15,8%	40	45,1%	61	21,4%	39
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	13,9%	55	49,6%	82	6,1%	54
Administrative Tätigkeit/Bürodienste	24,6%	106	47,5%	94	1,4%	65
Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfe und Zivilschutz	0,27%	8	24,3%	11	5,5%	9
Hol-/ Bring- /Zustelldienste	11,1%	118	58,1%	126	5,1%	81
Mithilfe bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	5,2%	86	76,5%	101	2,5%	61
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	16,2%	23	44,0%	36	5,1%	19
Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung/ Besuchsdienste	5,1%	16	48,2%	18	2,7%	10
Hilfsdienste im Versorgungs- und Küchenbereich	8,3%	64	66,3%	82	3,4%	47
Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit sozialer Benachteiligung	21,7%	28	40,7%	29	5,4%	19
Hilfsarbeiten im Haus/Garten	14,5%	72	40,5%	70	5,5%	54
Hilfsdienste bei Veranstaltungen/Aktivitäten	23,8%	73	37,3%	60	12,9%	64
Betreuung von Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft	0,8%	15	50,5%	17	13,8%	15
Betreuung von nicht-sesshaften Menschen	9,8%	12	16,7%	11	49,2%	15
Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung	35,1%	8	10,3%	4	0,0%	0
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	0,5%	2	44,8%	2	4,9%	2
Betreuung von suchtgefährdeten und suchtkranken Menschen	50,5%	16	28,2%	16	0,0%	2
Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes	37,6%	6	69,3%	6	0,0%	0
Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten	19,3%	2	58,0%	2	0,0%	1
Sonstige Dienste	0,6%	1	57,5%	22	0,0%	1

Abbildung 4 zeigt den Schwierigkeitsgrad auf, den in Tabelle 3-7 dargestellten Bedarf an neuen Hauptamtlichen bzw. neuen Ehrenamtlichen, zu decken.

Abbildung 4: Schwierigkeit bei der Akquise



Der durchschnittliche Schwierigkeitsgrad liegt bei 4,6 (bei 1=sehr leicht und 5=sehr schwer). Es würde daher den Einrichtungen im Schnitt sehr schwer fallen, neue Hauptamtliche bzw. neue Ehrenamtliche als Ersatz für die Leistungen der Zivildienstler zu finden. Eine Verteilung auf die einzelnen Bereiche ist der folgenden Tabelle 3-8 zu entnehmen.

Tabelle 3-8: Schwierigkeit Ersatz zu finden

Dienstleistungen	Durchschnittlicher Schwierigkeitsgrad der Akquise der Hauptamtlichen	n	Durchschnittlicher Schwierigkeitsgrad der Akquise der Ehrenamtlichen	n
Hilfsdienste im Krankentransport	3,8	18	5,0	1
Hilfsdienste im Rettungsdienst	3,9	11	5,0	3
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	3,6	38	4,6	13
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	3,4	52	3,9	19
Administrative Tätigkeit/Bürodienste	2,9	30	4,6	5
Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfe und Zivilschutz	3,0	4	4,3	3
Hol-/ Bring- /Zustelldienste	2,9	57	3,7	15
Mithilfe bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	3,0	40	4,0	7
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	3,2	18	4,5	4
Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung/ Besuchsdienste	3,2	11	4,7	3
Hilfsdienste im Versorgungs- und Küchenbereich	3,0	41	4,3	6
Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit sozialer Benachteiligung	3,6	14	4,3	3
Hilfsarbeiten im Haus/Garten	3,2	24	3,6	11
Hilfsdienste bei Veranstaltungen/Aktivitäten	3,1	16	3,7	21
Betreuung von Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft	3,2	6	3,7	3
Betreuung von nicht-sesshaften Menschen	3,3	3	4,0	4
Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung	3,0	2	0,0	0
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	3,5	2	5,0	1
Betreuung von suchtgefährdeten und suchtkranken Menschen	3,7	7	5,0	1
Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes	4,0	1	0,0	0
Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten	2,0	1	0,0	0
Sonstige Dienste	0,0	0	0,0	0

(1=sehr leicht – 5=sehr schwer)

Somit lässt sich zusammenfassend sagen, dass es in allen Bereichen einfacher ist, neue Hauptamtliche zu akquirieren als neue Ehrenamtliche.

3.2.5 Tätigkeit nach dem Zivildienst

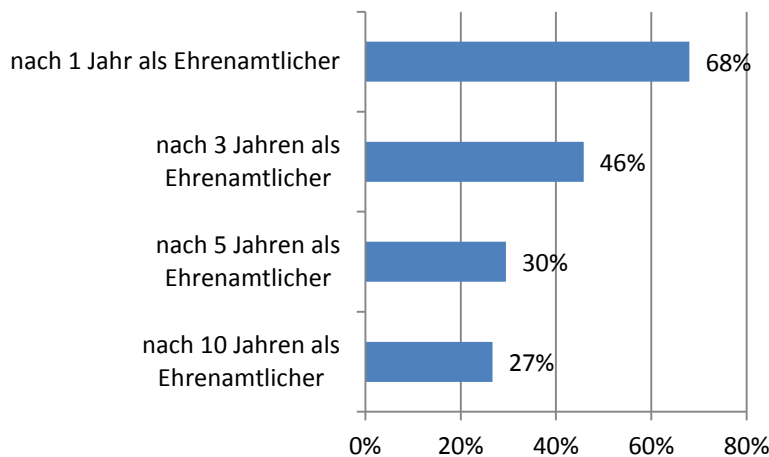
Nach Angaben der befragten Einrichtungen blieben in den letzten drei Jahren durchschnittlich 6,6% (859 Personen) der ehemaligen Zivildienstler nach Abschluss des Zivildienstes als **hauptamtliche** Mitarbeiter und 26,4% (3.420 Personen) als **ehrenamtliche Mitarbeiter** weiterhin in der Einrichtung tätig. Dies deckt sich in etwa mit der Wahrnehmung der befragten Zivildienstler (4,5% als hauptamtliche Mitarbeiter; 29,1% als ehrenamtliche Mitarbeiter).

Die Zivildienststellenrichtungen schätzen entsprechend ihren Erfahrungen, dass auch nach einem Jahr rund 68% der ehemaligen Zivildienstler, die als Ehrenamtliche in der Einrichtung geblieben sind, weiterhin bei ihnen tätig sind. Die Anzahl nimmt danach sukzessive ab. Nach

10 Jahren sind nach Angaben der Einrichtungen noch rund 27% der durch den Zivildienst akquirierten Ehrenamtlichen weiterhin in der Einrichtung ehrenamtlich tätig.

Von jenen ehemaligen Zivildienern, die als Ehrenamtliche in ihrer Einrichtung weiterarbeiten, verbleiben:

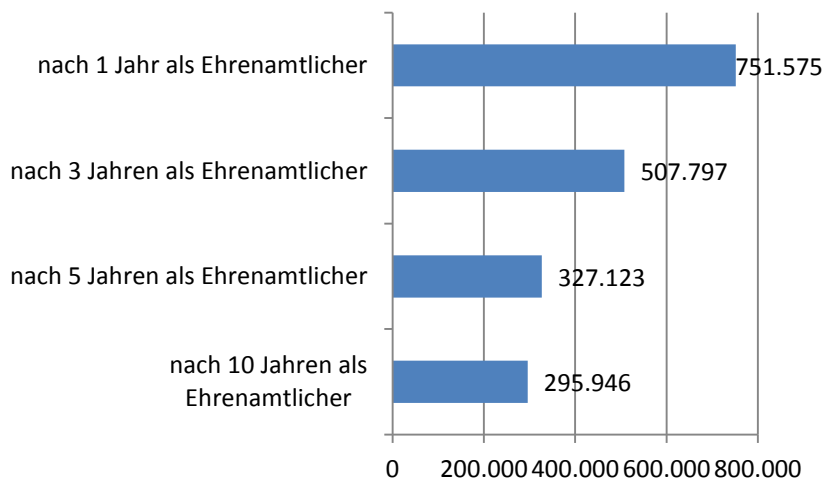
Abbildung 5: Ehrenamtliche Tätigkeit



(n=45)

In Abbildung 6 ist das kontinuierliche Abnehmen der geleisteten Stunden nach Jahren deutlich zu erkennen. In ihrem ersten Jahr leisten die ehemaligen Zivildienere, die als Ehrenamtliche in den Einrichtungen geblieben sind, hochgerechnet 751.575 Stunden. Nach 10 Jahren sind es, entsprechend der abnehmenden Zahl an Personen, insgesamt 295.946 Stunden.

Abbildung 6: Anzahl der geleisteten Stunden

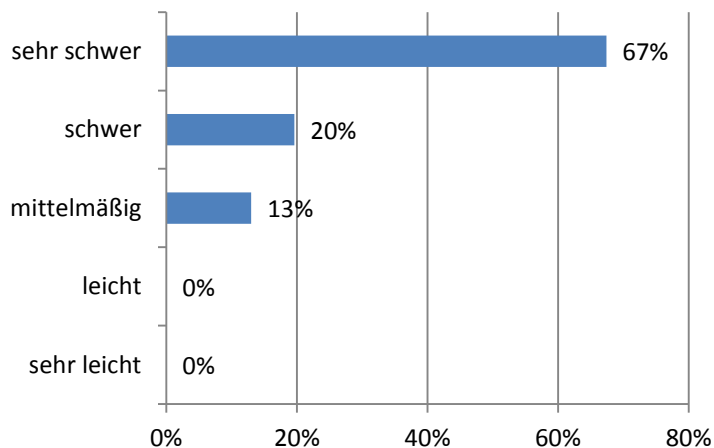


3.2.6 Konsequenzen des Wegfalls der ehemaligen Zivildienere als Ehrenamtliche

Zur Frage nach den möglichen Alternativen, die Leistung der ehemaligen Zivildienere, die als Ehrenamtliche bleiben, zu ersetzen, gaben die Einrichtungen an, durchschnittlich 43,1% der Leistungsstunden durch neue Ehrenamtliche, 37,5% durch neue Hauptamtliche und 19,4% der Stunden durch die Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter zu ersetzen.

67% der Befragten schätzen es als sehr schwer ein, die entsprechende Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die verlorenen ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienstler zu bekommen. In den ökonomischen Berechnungen im Kapitel 6 wird davon ausgegangen, dass es den Zivildiensteinrichtungen, mit den von ihnen genannten Akquisekosten, jedoch gelingen wird, neue MitarbeiterInnen zu gewinnen.

Abbildung 7: Schwierigkeit, entsprechende Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für verlorene ehrenamtliche Zivildienstler zu bekommen



3.2.7 Anmerkungen der Zivildiensteinrichtungen

Die befragten Zivildiensteinrichtungen hatten die Möglichkeit, Anmerkungen zu machen, wovon rund 160 Einrichtungen Gebrauch machten. Hierbei wurde mehrmals darauf hingewiesen, dass der Zivildienst nicht abgeschafft werden soll: „Wir gehören zu jenen Einrichtungen, deren Fortbestand ohne Einsatz von Zivildienstleistern stark fraglich wäre - denn ein Ersatz für den Zivildienstler wäre für uns budgetär nicht leistbar!“, ist eine hierfür beispielhafte Aussage einer Einrichtung.

Abgesehen vom finanziellen Nutzen profitieren die Zivildiensteinrichtungen von den Zivildienstleistern, da diese oft „frischen Wind“ in die Organisation bringen und sich der Einsatz von Zivildienstleistern auf die betreuten Personen sehr positiv auswirkt. In diesem Zusammenhang wurde insbesondere auf die Problematik „jung-alt“ eingegangen: „Die „alten“ Menschen kommen in Kontakt mit jungen Leuten und lernen ihre Weltanschauung kennen“ und „Heimbewohnerinnen und auch Heimbewohner schätzen den Kontakt mit den jungen Menschen sehr“, seien hier als beispielhafte Aussagen genannt.

Der Nutzen für die Gesellschaft und für die Zivildienstleister selbst wurde ebenfalls rund 30mal angemerkt: „Ich glaube, dass die Erfahrungen, die die Zivildienstleister machen, ein Gewinn für die ganze Gesellschaft sind“ und „Zusätzlich ist bei jedem Zivildienstleister ein großartiger Reifungsprozess im persönlichen Bereich feststellbar durch die Arbeit in der Einrichtung, und das kommt ja schlussendlich der Gesellschaft wieder zugute“, sind erwähnenswerte Aussagen. Besonders würden die sozialen Kompetenzen der Zivildienstleister gefördert und das Verständnis für sozial benachteiligte Menschen, alte und/oder behinderte Menschen erhöht: „Der Zivildienst ist eine sehr wertvolle Möglichkeit zur sozialen und persönlichen Reifung und Entwicklung der jungen Männer.“

3.3 RESÜMEE MIT BLICK AUF DIE FRAGESTELLUNG

Im Jahr **2010** hat es **1.196 bescheidmäßig anerkannte Zivildiensteinrichtungen mit 14.866 Zivildienstplätzen** gegeben. Zugewiesen wurden 12.981 Personen, der von den Einrichtungen gemeldete Bedarf lag bei 13.814 Personen.

In den in der Stichprobe erfassten Einrichtungen waren durchschnittlich 8.720 Zivildienstler tätig, die jeweils durchschnittlich 1.671,78 Stunden in ihrer Zivildienstzeit geleistet haben. Bezogen auf die offiziellen Zahlen von 9.377 durchschnittlich gleichzeitig tätigen Zivildienstlern 2010, bedeutet dies eine Abdeckung von 93% aller Zivildienstler durch die Erhebung. Hochgerechnet erbrachten die Zivildienstler somit im Jahr 2010 15.676.281 Stunden, wobei ca. 82% (12.934.032) auf tatsächliche Leistungsstunden und 16% auf Ausbildungsmaßnahmen entfielen. Den Großteil der Stunden machen mit 35,9% Hilfsdienste im Krankentransport aus.

Durchschnittlich beschäftigten die befragten Zivildiensteinrichtungen zum Stichtag 31.12.2010 414 hauptamtliche MitarbeiterInnen und - ohne Berücksichtigung zweier Ausreißer nach oben - 38 ehrenamtliche MitarbeiterInnen. Der Anteil der ehemaligen Zivildienstler an den aktuell ehrenamtlich Beschäftigten lag ohne die beiden Ausreißer bei etwa 44%.

Nach Dienstleitungssparten in der Abbildung 2 sind die meisten der in der Befragung vertretenen Einrichtungen im **Bereich Altenbetreuung, Behindertenhilfe oder Sozialhilfe** tätig.

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 vorgegeben. Im Bereich der Betreuung von suchtkrankgefährdeten und suchtkranken Menschen geben die Befragten an, dass mehr als die Hälfte (50,5%) der Zivildienstleistungen durch Mehrarbeit ersetzt werden würde.

In den meisten Fällen würde aber die durch den Wegfall des Zivildienstes zu leistende Arbeit auf zusätzliche Hauptamtliche fallen. Über alle Branchen hinweg liegt der Anteil des gewünschten Ersatzes durch Hauptamtliche bei knapp 61%. Hinzu kommen knapp 4,5% Aufrechterhaltung durch neue Ehrenamtliche und knapp 6,5% Aufrechterhaltung durch Mehrarbeit.

In allen Bereichen ist der durchschnittliche Schwierigkeitsgrad der Akquise von hauptamtlichen MitarbeiterInnen geringer als jener der Ehrenamtlichen. **Zusammengefasst ist es in allen Bereichen einfacher Hauptamtliche zu akquirieren als Ehrenamtliche.**

Nach Angaben der Einrichtungen blieben in den letzten drei Jahren nach Abschluss des Zivildienstes durchschnittlich fast 6,6% der ehemaligen Zivildienstler als **hauptamtliche Mitarbeiter** in der Einrichtung. Rund 26% blieben als **ehrenamtliche Mitarbeiter** weiterhin tätig.

Entsprechend ihrer Erfahrung schätzen die Zivildiensteinrichtungen, dass von den **ehemaligen Zivildienstlern, die als Ehrenamtliche in der Einrichtung bleiben 68% auch noch nach einem Jahr ehrenamtlich tätig sind**. Diese erbringen **nach einem Jahr ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit 751.575 Stunden**. Nach 3 Jahren sind es noch 507.797. Entsprechend den sukzessive abfallenden Zahlen der Zivildienstler, die als Ehrenamtliche bleiben, nimmt auch die Zahl der geleisteten Stunden ab.

4 DATENERHEBUNG (EHEMALIGE) ZIVILDIENER

4.1 METHODISCHES VORGEHEN

Entsprechend der Erhebung bei den Zivildienstleistungen wurde auch die Befragung bei den (ehemaligen) Zivildienern in Zusammenarbeit mit der ZISA erstellt. Aus Kostengründen und in Erwartung eines höheren Rücklaufs bei der Gruppe junger Männer wurde ein quantitatives Erhebungsdesign mit einer Onlinebefragung bevorzugt. Nachdem die E-Mail-Adressen der Zivildienner erst seit etwa 3 Jahren auf breiterer Ebene erfasst vorliegen und zudem der Beobachtungszeitraum 2010 maßgeblich war, wurde die Stichprobe aus jenen Zivildienern gezogen, die zwischen Juli 2009 und Dezember 2010 ihren Zivildienst begonnen haben. Insgesamt handelte es sich hierbei um etwa 20.400 Personen.

An Hand einer seitens der ZISA erstellten anonymisierten Liste wurde eine Zufallsstichprobe von 3.023 Personen gezogen. Von den gezogenen Personen hatten allerdings nur 2.061 Personen (68%) eine E-Mail-Adresse angegeben. Bei einem Vergleich der gezogenen Zufallsstichprobe mit jenen Personen, die eine E-Mail-Adresse angegeben hatten und mit den verfügbaren soziodemographischen Merkmalen, wurden Verzerrungen hinsichtlich Ausbildung und Geburtsland sichtbar. Zum einen waren Personen mit Lehr- bzw. Hauptschulabschluss und zum anderen Personen mit Geburtsland Türkei bzw. den Balkanländern unterrepräsentiert. Diese Verzerrung wurde durch ein bewusstes Oversampling, d.h. durch ein Nachziehen von Personen, korrigiert.

Da sowohl Zivildienner, die den Zivildienst noch absolvieren als auch Zivildienner, die diesen gerade beendet haben, befragt wurden, wurden zwei von den Fragen idente, sich jedoch im Wortlaut leicht unterschiedliche Erhebungsinstrumente erstellt. Fragen zu folgenden zentralen Fragenblöcken wurden formuliert:

- Welche Leistungen hat der Zivildienner bei der Einrichtung erbracht? Wurden durch seine Tätigkeit aus seiner Sicht Arbeitsplätze ersetzt?
- Wie effizient wurde die Arbeitskraft eingesetzt? Gab es kontinuierlich etwas zu tun?
- Wie zufrieden war der Zivildienner mit der zugewiesenen Einrichtung und wie würde er Aspekte, wie z.B. Arbeitsklima oder Sinnhaftigkeit der Tätigkeit beurteilen?
- Hat der Zivildienner einen persönlichen Nutzen aus dem Zivildienst gezogen? Falls ja, welchen? Z.B.:
 - Sinnvolle Erfahrung im Sozial- und Gesundheitsbereich?
 - Erlernen zusätzlicher Kenntnisse/Fertigkeiten?
 - Erstmaler Einstieg in eine strukturierte Arbeitswelt?
- Kann der Zivildienner erworbene Kenntnisse (voraussichtlich) zukünftig einsetzen? Wo? Wie?
- Hat der Zivildienner über staatliche Finanzierung hinausgehende finanzielle Unterstützung während des Ableistens des Zivildienstes zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards bekommen (z.B. Eltern, andere Angehörige)?
- Was hätte der Zivildienner gemacht, wenn es keine Notwendigkeit zur Ableistung des Zivil- bzw. Grundwehrdienstes gäbe (Ausbildung, Erwerbsarbeit, Arbeitssuche, Freiwilligenarbeit)?

Der ausführliche Fragebogen befindet sich im Anhang. Die Erhebung bei den Zivildienern lief zwischen 22. August und 10. September 2011.

Die gewählte Vorgehenseise scheint, angesichts des relativ hohen Rücklaufs von 34%, für die Zielgruppe sehr passend gewesen zu sein. So wurden nach Ablauf der Frist 616 Fragebögen vom Onlinesystem als „vollständig ausgefüllt“ identifiziert. 609 Fragebögen wurden von ehemaligen Zivildienern und 7 Fragebögen von noch leistenden Zivildienern ausgefüllt.

Anders als bei der Erhebung der Einrichtungen mussten in diesem Fall keine Fragebögen aus Mangel an Daten oder aufgrund von unplausiblen Antworten aus dem Datensatz genommen werden.

4.2 DESKRIPTIVE ERGEBNISSE

4.2.1 Stichprobe

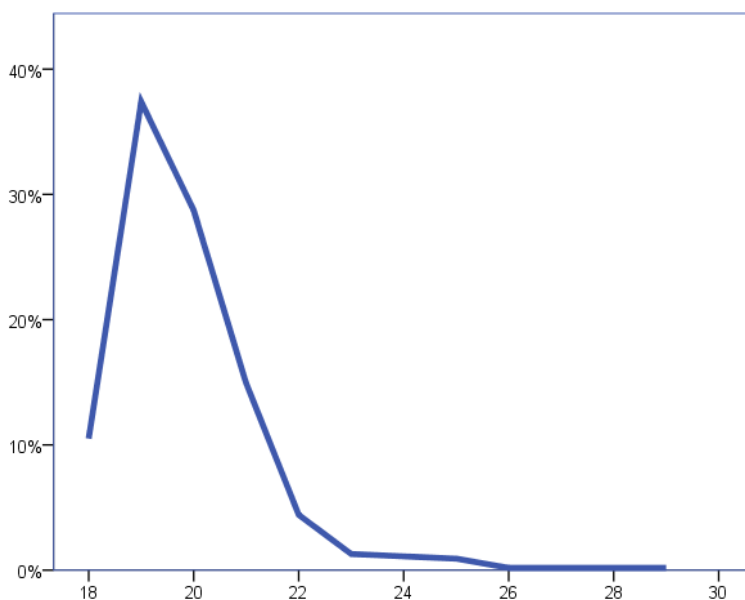
An der Befragung zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes nahmen 616 Personen teil. Davon hatten 98,9% der Befragten (609 Personen) den Zivildienst bereits abgeleistet. 1,1% (7 Personen) hatten ihren Dienst zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossen.

Die meisten befragten Zivildienstler (91,5%; 497 Personen) waren zum Zeitpunkt der Befragung **zwischen 18 und 21 Jahre alt**. 7,7% (42 Personen) waren zwischen 22 und 25 Jahre alt und 0,7% (4 Personen) zwischen 26 und 29. Die jüngste Person, die ihr Alter angegeben hat, ist 18 Jahre alt, die Älteste 29. 73 Personen haben die Frage nach dem Alter nicht beantwortet.

Tabelle 4-1: Alter

	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
Zivildienstler	543	19,84	18	29	1,43

Abbildung 8: Alter



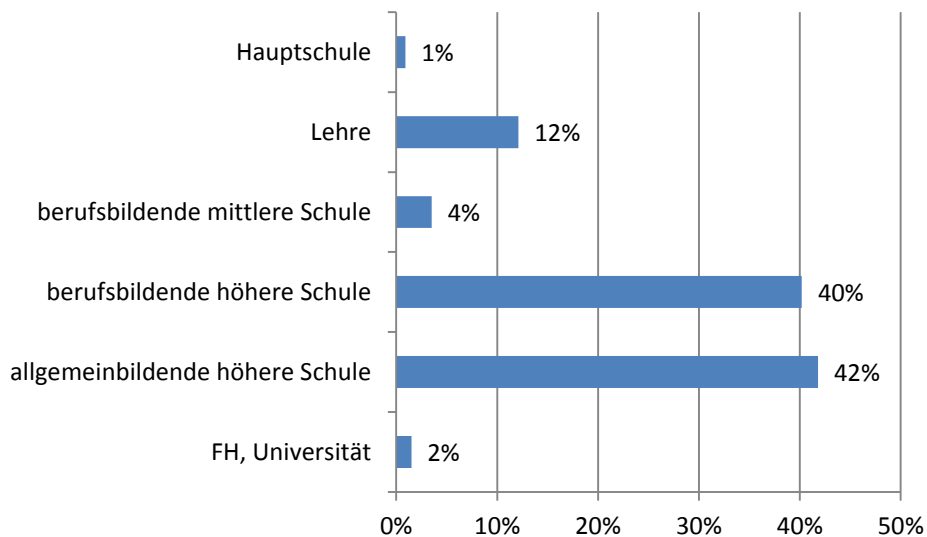
24,4% der befragten Zivildienstler haben ihren **Wohnort im Bundesland Wien** (133 Personen), gefolgt von Oberösterreich, wo 22,0% (120 Personen) ihren Wohnort haben. 70 Personen haben die Frage nach dem Wohnort nicht beantwortet (n=546).

11,5 % (71 Personen) der befragten Zivildienstler sind Personen mit **Migrationshintergrund**. Aus der Grundgesamtheit ist lediglich bekannt, dass 5,6% der Zivildienstler, von denen eine E-Mail-Adresse erfasst ist, nicht in Österreich geboren wurden.

70 Personen mit Migrationshintergrund haben die Frage nach dem Wohnbundesland beantwortet. Von diesen 70 Personen lebt der Großteil von 55,7% (39 Personen) in Wien (n=70). Bei den Personen ohne Migrationshintergrund leben hingegen nur 19,7% (94 Personen) in Wien. Hier kommen die meisten Befragten (23,9%, 114 Personen) aus Oberösterreich (n=476).

Der **Großteil** der Befragten hat **eine allgemeinbildende höhere Schule** (41,8%; 228 Personen) **bzw. eine berufsbildende höhere Schule** (40,2%; 219 Personen) vor Antritt des Zivildienstes abgeschlossen. 8 Personen (1,5%) konnten bereits einen Fachhochschul bzw. Universitätsabschluss aufweisen. Somit hat die Mehrheit von 87,0% (455 Personen) vor Antritt des Zivildienstes eine Ausbildung auf zumindest Maturaniveau erreicht. Weiters haben 3,5% eine berufsbildende mittlere Schule abgeschlossen, 12,1% (66 Personen) eine Lehre und 0,9% (5 Personen) die Hauptschule (n=545). Abbildung 9: Höchste abgeschlossene Ausbildung vor Antritt des Zivildienstes stellt die Ergebnisse dar:

Abbildung 9: Höchste abgeschlossene Ausbildung vor Antritt des Zivildienstes



Von den 475 Personen, die angaben, keinen Migrationshintergrund zu haben, haben 42,1% (200 Personen) die berufsbildende höhere Schule und 39,8% (189 Personen) die allgemeinbildende höhere Schule abgeschlossen. 83,4% (396 Personen) erreichten das Maturaniveau (n=475).

Von den insgesamt 70 Personen mit Migrationshintergrund haben 39 Personen (55,7%) eine allgemeinbildende höhere Schule und 19 Personen (27,1%) eine berufsbildende höhere Schule abgeschlossen. 84,2% (59 Personen) der befragten Personen mit Migrationshintergrund haben eine Ausbildung mit Maturaniveau erreicht (n=70).

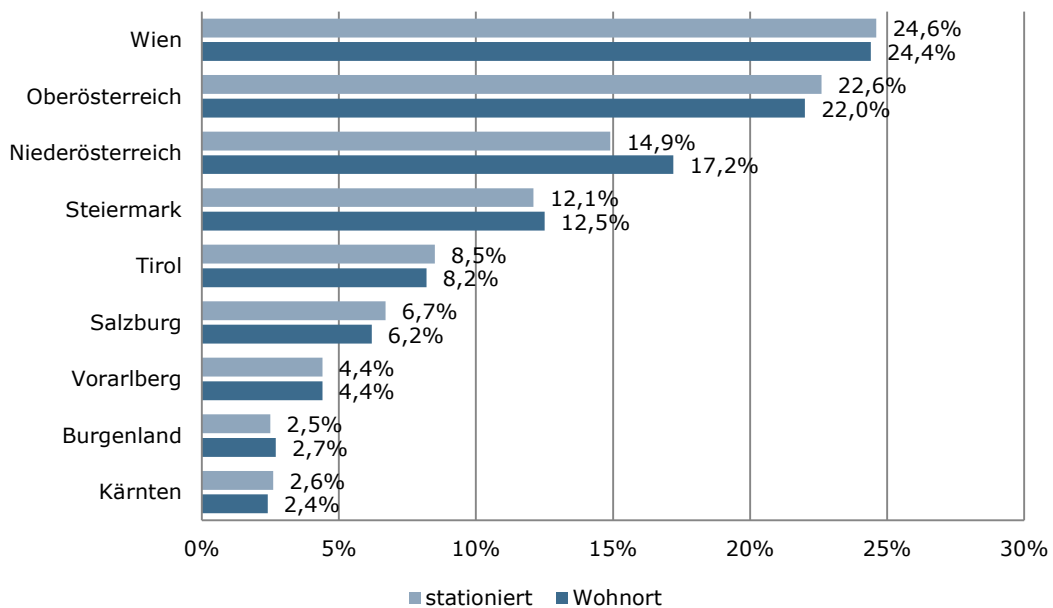
4.2.2 Zivildienststeinrichtung und -umfeld

Mehr als die Hälfte der befragten Personen (54,2%; 330 Personen) war mit ihrer Zivildienststeinrichtung **sehr zufrieden**. 28,1% (171 Personen) waren mit dieser eher zufrieden und 10,2% (62 Personen) waren weniger bzw. nicht zufrieden. 7 Personen haben die Frage nach der **Zufriedenheit mit ihrer Zivildienststeinrichtung** nicht beantwortet (n=609).

Nahezu alle Befragten (93,6%; 579 Personen) meinten, dass sie sich **wieder für den Zivildienst entscheiden** würden. Nur 6,4% (37 Personen) würden sich bei einer erneuten Wahl gegen den Zivildienst entscheiden. 9 Personen konnten oder wollten die Frage nicht beantworten (n=579).

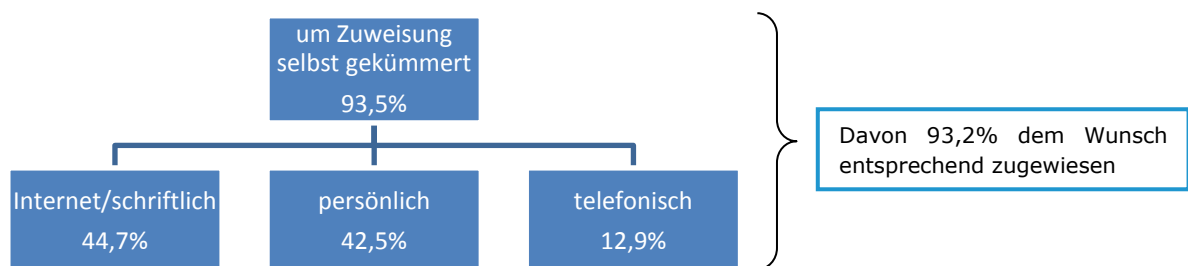
In der folgenden Abbildung 10 sind die Ergebnisse für die Wohnbundesländer sowie die Bundesländer, in denen der Zivildienst abgeleistet wurde, ersichtlich. **Nur 34 Personen waren in einem anderen Bundesland als ihrem Wohnbundesland stationiert (n=544).**

Abbildung 10: Wohnbundesland und Bundesland, in dem der Zivildienst abgeleistet wurde



Nahezu alle befragten Personen (93,5%; 559 Personen) haben sich um die **Zuweisung zum Zivildienst selber gekümmert** (n=598). Davon haben die **meisten** ihren Zuweisungswunsch per **Internet bzw. in schriftlicher Form** (44,7%; 243 Personen) oder persönlich (42,5%; 231 Personen) abgegeben. 12,9% (70 Personen) gaben ihren Zuweisungswunsch per Telefon bekannt (n=544). Beinahe alle Befragten (93,2%; 511 Personen) wurden ihrem Wunsch entsprechend zugewiesen (n=458). 6,5% (39 Personen) kümmerten sich nicht selbst um die Zuweisung (n=598), waren aber trotzdem mit dieser zufrieden (94,4%; 34 Personen; n=36).

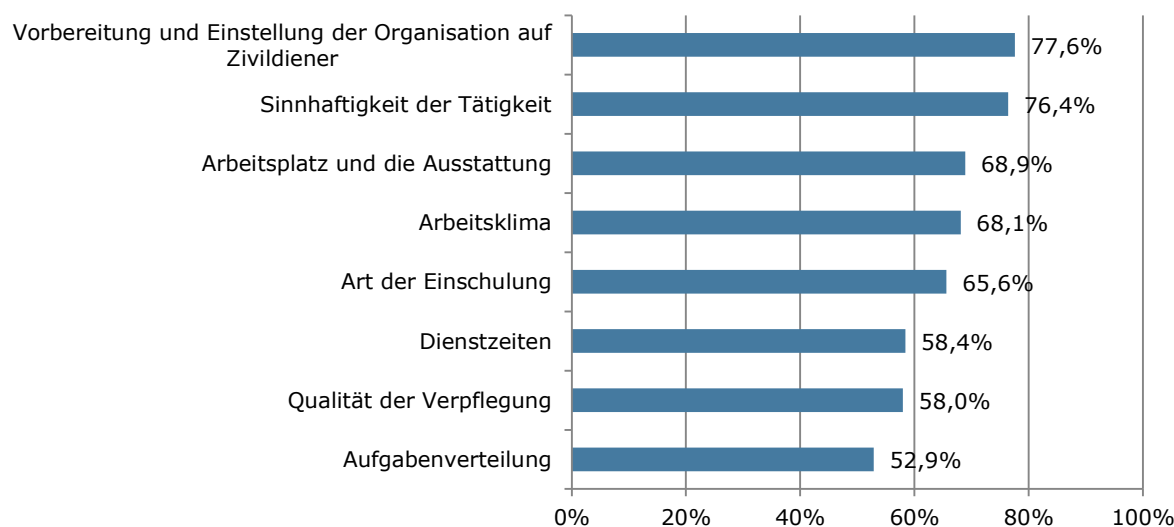
Abbildung 11: Zuweisung zum Zivildienst



In der Befragung konnten **verschiedene Aspekte des Zivildienstumfeldes** von den Befragten mittels einer 5-stufigen Skala (1 sehr gut – 5 nicht gut) bewertet werden. So wurde die Vorbereitung bzw. die Einstellung der Organisation sehr gut bzw. eher gut

bewertet (77,6%; 422 Personen). Die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit in der Zivildiensteinrichtung wurde am zweitbesten bewertet (76,4%; 415 Personen, n=616). Alle abgefragten Aspekte des Zivildienstumfeldes sowie deren Bewertungen (sehr gut und eher gut) sind nachfolgender Abbildung 12 zu entnehmen.

Abbildung 12: Aspekte der Zivildiensteinrichtungen - Beurteilung mit sehr gut und eher gut



4.2.3 Gründe für den Zivildienst

Der Nutzen bzw. die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit beim Zivildienst war für den Großteil der Befragten (82,3% der Befragten; 507 Personen) ein Grund, sich für den Zivildienst zu entscheiden.

Für 34,9% (215 Personen) war die **Ausbildung** während des Zivildienstes (bspw. im Rettungswesen) der Grund für die positive Entscheidung. Diesem folgten Gewissensgründe wie die Ablehnung von Waffengewalt mit 31,7% (195 Personen). Für 24,2% (149 Personen) spielte die Nähe zum Wohnort eine Rolle bei der Entscheidungsfindung. Das bessere Image des Zivildienstes gegenüber dem Wehrdienst gab 17,4% (107 Personen) den Anlass, den Zivildienst dem Wehrdienst vorzuziehen. Für 13,5% (83 Personen) war der Einfluss von Bekannten und Verwandten ein Entscheidungsfaktor (n=616). 10,7% (66 Personen) erwähnten außerdem noch sonstige Gründe, die folgend zusammengefasst sind:

- 16 Personen entschieden sich aufgrund der besseren Bezahlung für den Zivildienst.
- 16 Personen haben eine Ablehnung gegen das Bundesheer.
- 7 Personen strichen die Vereinbarkeit mit Beschäftigungsverhältnis bzw. Studium als positiv heraus.
- 7 Personen entschieden sich auf Grund ihres Interesses am Sozialbereich bzw. dem Ausbau ihrer sozialen Fähigkeiten für den Zivildienst.

78,1% (415 Personen) hatten auch das Gefühl, beim Zivildienst **benachteiligten Menschen helfen** zu können.

Das Gefühl einen (eher) **wichtigen Beitrag für die Gesellschaft** geleistet zu haben, hat der Großteil der Befragten von 67,6% (358 Personen). 18,2% (96 Personen) haben dieses Gefühl (eher) nicht (n=530).

4.2.4 Zusammenarbeit mit KollegInnen und Vorgesetzten

Die Zusammenarbeit zwischen Zivildienern und MitarbeiterInnen wird besser bewertet (89,5% sehr gut bzw. gut) als zwischen Zivildienern und den Vorgesetzten (70,1% sehr gut bzw. gut).

Die **Zusammenarbeit mit den jeweiligen Vorgesetzten** wird von nahezu der Hälfte der Befragten (49,6%; 290 Personen) als sehr gut eingeschätzt. 20,5% (120 Personen) bewerten diese als eher gut und 16,6% (97 Personen) als neutral. 13,3% (78 Personen) empfanden die Zusammenarbeit als eher bzw. sehr schlecht (n=585).

67 Personen haben konkrete Gründe für die eher bzw. schlechte Zusammenarbeit mit der/dem Vorgesetzten angegeben. Diese ergeben sich wie folgt:

- mangelnde Kompetenz und Persönlichkeit der Vorgesetzten (33 Personen)
- Schwierigkeiten im Umgang mit Arbeitnehmerschutzbestimmungen und Rahmenbedingungen für den Zivildienst (9 Personen)
- mangelnde Einschulung (3 Person)

Etwas mehr als mit den Vorgesetzten waren die Befragten mit der **Zusammenarbeit mit den KollegInnen** zufrieden. Hier gaben 57,7% (340 Personen) der Befragten eine sehr gute Zusammenarbeit an. Darauf folgte die eher gute Zusammenarbeit mit 31,8% (191 Personen). 5,3% (32 Personen) empfanden die Zusammenarbeit mit den KollegInnen als eher bzw. sehr schlecht (n=600).

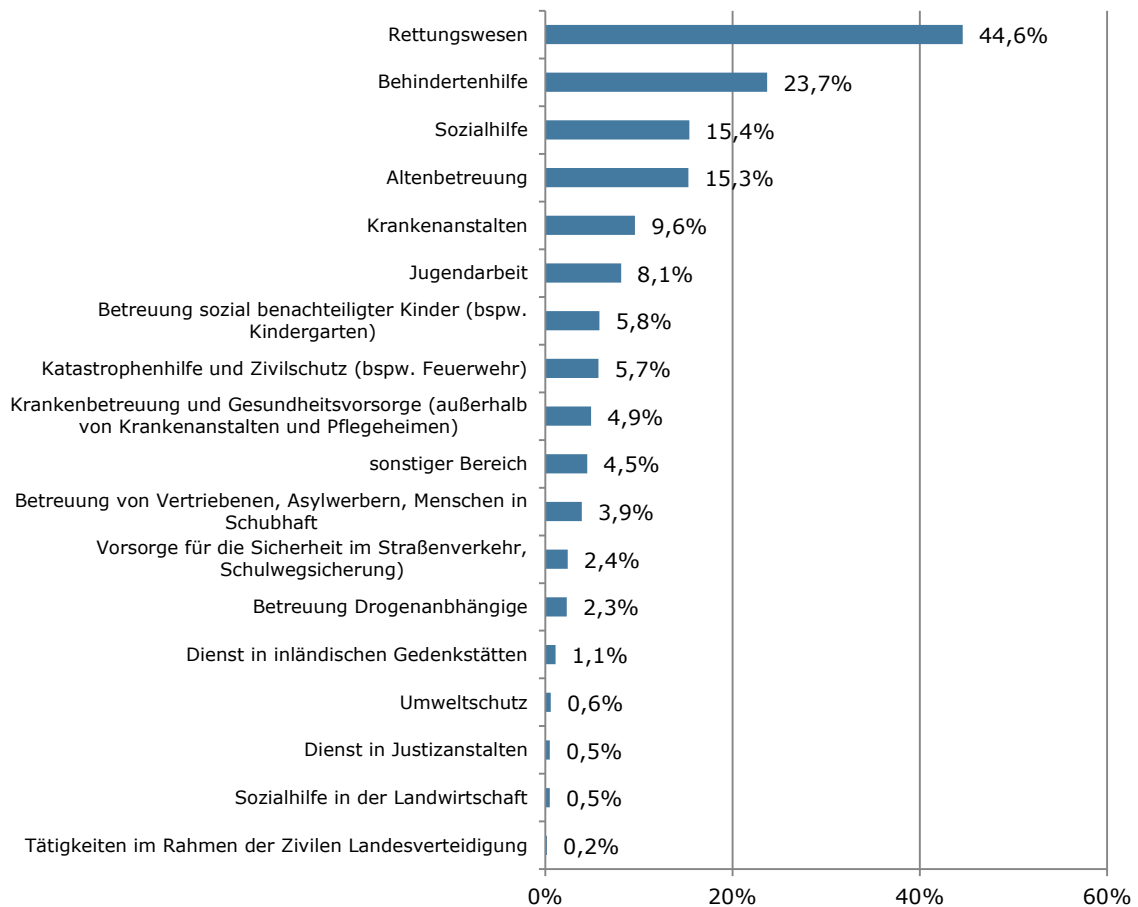
Folgende Gründe wurden von den 27 Personen für die eher bzw. sehr schlechte Zusammenarbeit mit den KollegInnen genannt:

- mangelnder Respekt gegenüber Zivildienern
- ungleiche Behandlung zu anderen MitarbeiterInnen

4.2.5 Tätigkeiten beim Zivildienst

Abbildung 13 zeigt die Bereiche, in welchen die Zivildienststeinrichtungen, nach Angaben der Zivildienner, überwiegend tätig sind. Der Großteil (44,6%) der Befragten gab an, in einer Organisation, die sich überwiegend mit dem Rettungswesen beschäftigt, tätig gewesen zu sein.

Abbildung 13: Bereiche in welchen die Zivildiensteinrichtung überwiegend tätig ist



Die Zivildienstler waren eigenen Angaben zufolge durchschnittlich fast 43 Stunden pro Woche anwesend. Werden bei dieser Angabe die Abwesenheitszeiten durch Urlaub, Feiertage und Krankenstand berücksichtigt, ergibt sich eine durchschnittliche Anwesenheitszeit von knapp 37h/Woche, was ziemlich genau der Angabe der Zivildienstleistungen entspricht (siehe Kapitel 3).

Tabelle 4-2: Anwesenheit der Zivildienstler pro Woche

n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
598	42,8	30,0	60,0	5,1817

55,8% der Zivildienstler gaben an, dass sie auch für **qualifiziertere Arbeiten**, also keine reinen Hilfsdienste, wie im Zuweisungsbescheid beschrieben, eingesetzt wurden. Durchschnittlich verwendeten sie dafür 46% der Anwesenheitszeit. Laut Zivildienstleistungen hingegen wird nur rund 1% der Arbeitszeit für qualifiziertere Arbeit in Anspruch genommen.

76,1% der Zivildienstler sind der Meinung, dass diese Tätigkeiten sonst von hauptamtlichen oder zusätzlich eingestellten MitarbeiterInnen ausgeführt werden müssten, was in etwa der Einschätzung der Zivildienstleistungen entspricht, die hierfür 67,5% angaben.

77,4% der Zivildienstler haben den Eindruck, dass durch das Ausmaß und die Art der Tätigkeit der Zivildienstler insgesamt hauptamtliche oder sonstige MitarbeiterInnen in der Einrichtung eingespart werden.

70,4% glauben, dass die Einrichtung, in der sie Zivildienst leisten/geleistet haben, die Leistungen ohne Zivildienstler nicht ebenso gut erbringen könnte.

4.2.6 Veränderung der Einstellung der Zivildienstler

Durch den Zivildienst haben sich die unterschiedlichsten Einstellungen der Zivildienstler verändert. Bei 70% wurde das Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen positiv beeinflusst. Bei 19,4% der befragten Personen wurde durch den Zivildienst die Spendenbereitschaft gesteigert.

Das **Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen** (z.B. pflegebedürftiger/behinderter oder kranker Menschen) hat sich bei 70,4% (362 Personen) der Befragten (eher) verbessert. 16,6% (85 Personen) konnten (eher) keine Verbesserung feststellen. Zur Aussage nach dem Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen wurde von 102 Personen keine Stellung genommen (n=514). **70%**

Für etwas mehr als die Hälfte der befragten Zivildienstler (54,3%; 282 Personen) hat der Zivildienst das **Interesse an sozialen Fragen und Problemen (eher) gestärkt**. 26,0% (135 Personen) bemerkten durch diesen (eher) keine Stärkung des Interesses (n=520). **54%**

Der Aussage, dass durch den Zivildienst das **Interesse für einen Beruf im Sozial- und Gesundheitsbereich** geweckt/gesteigert wurde, stimmten 18,0% (94 Personen) zu und 14,8% (77 Personen) eher zu. Zusammen ergibt dies 32,8% (171 Personen) der Befragten, die sich positiv gegenüber dieser Aussage äußerten. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (50,5%; 263 Personen) haben durch den Zivildienst (eher) kein gewecktes/gesteigertes Interesse an Berufen im Sozial- und Gesundheitsbereich (n=521). Ein Zivildienstler merkte an: „Also ich bin sehr froh, dass ich den Zivildienst geleistet habe. Dadurch habe ich einen neuen Beruf gefunden, der mir viel besser gefällt.“ **33%**

Die Aussage „Durch den Zivildienst fühle ich mich **besser in der Gesellschaft integriert/gebraucht/akzeptiert**.“ haben 32,4% (160 Personen) mit trifft zu bzw. trifft eher zu beantwortet. Ein Viertel (25,8%; 127 Personen) meinte, dass diese Aussage auf ihre Erfahrungen nur teilweise zutrifft. Ein beträchtlicher Anteil der Befragten (41,8%; 206 Personen) empfand die Aussage als eher nicht bzw. nicht zutreffend, wobei auf nicht zutreffend 28,6% (141 Personen) fielen. 123 Personen haben die Frage nicht beantwortet (n=493). Von den 65 Personen mit Migrationshintergrund trifft es für 32,3% (21 Personen) zu bzw. eher zu, dass sie sich durch den Zivildienst besser in der Gesellschaft integriert/gebraucht/akzeptiert fühlen. Es besteht somit kein Unterschied zu jenen (ehemaligen) Zivildienstlern ohne Migrationshintergrund. **32%**

Einen Einfluss auf die Wahl der Ausbildung bzw. des Berufes hat der Zivildienst zumindest eher für 19,6% (101 Personen) gehabt. Für den größten Teil der Befragten (69,8%; 361 Personen) spielte dieser jedoch dafür keine bzw. eher keine Rolle (n=517). **20%**

19,4% (99 Personen) bemerkten durch den Zivildienst eine (eher) gesteigerte **Spendenbereitschaft**. Sie geben an, durch die gesammelten Erfahrungen beim Zivildienst, eine gesteigerte Bereitschaft Geld an Organisationen, wie z.B. die eigene Zivildienstleistungseinrichtung, zu spenden. Bei 63,3% (323 Personen) änderte sich durch die Erfahrungen beim Zivildienst (eher) nichts an der Spendenbereitschaft (n=510). **19%**

16,1% (78 Personen) der befragten Personen hätten auch **ohne eine Tätigkeit als Zivildienstler eine Ausbildung oder einen Beruf im Sozial- und Gesundheitsbereich bzw. Rettungswesen angestrebt** (n=482).

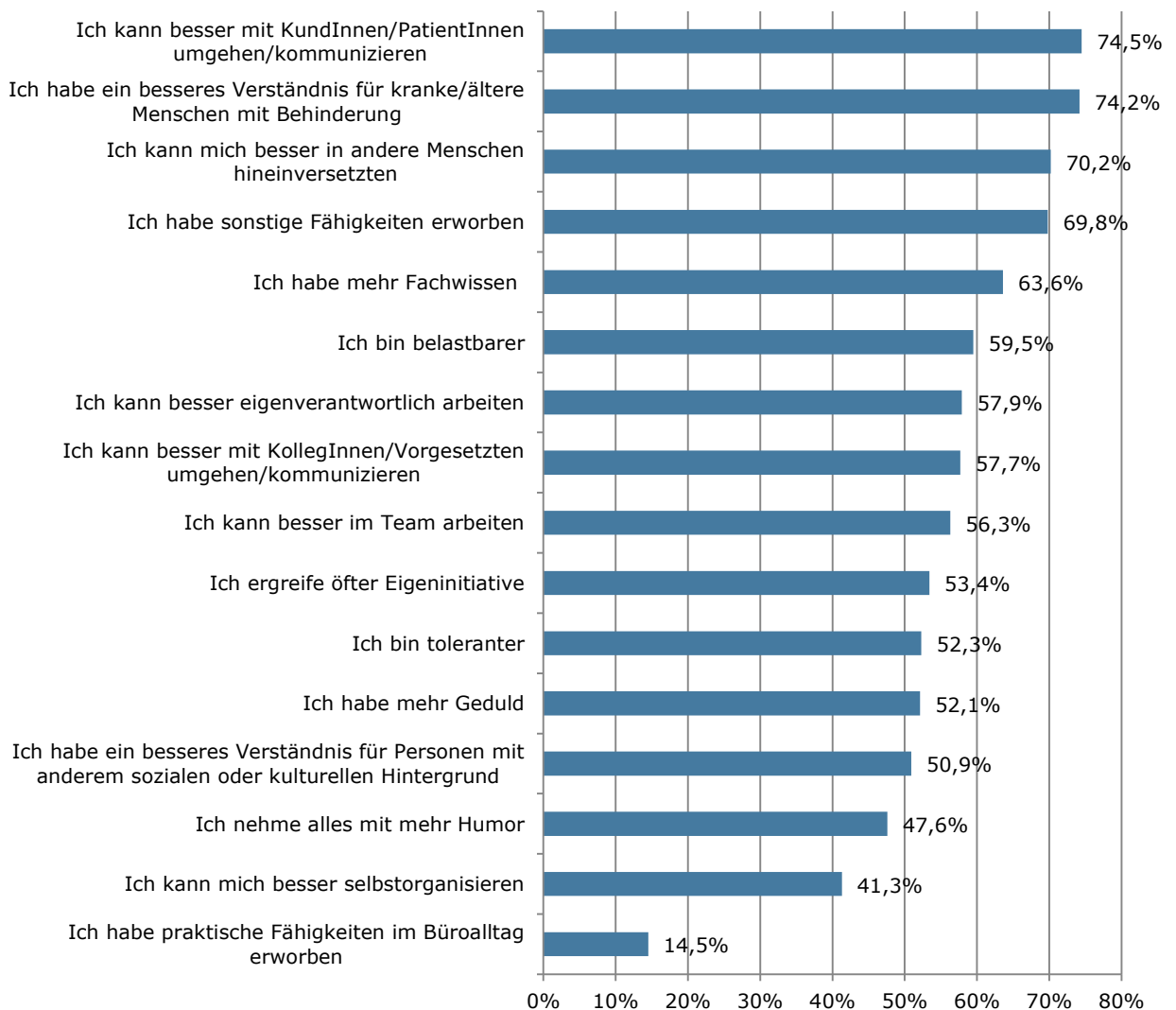
4.2.7 Erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen

Der Zivildienst hat sich für die befragten Personen vor allem auf einen (eher) **besseren Umgang bzw. auf eine (eher) bessere Kommunikation mit KundInnen/PatientInnen** (74,5%; 398 Personen; n=534) und auf ein (eher) **besseres Verständnis für kranke/ältere Menschen** ausgewirkt (74,2%; 392 Personen; n=528). Für 70,2% (374 Personen) der Befragten ist es durch ihren Einsatz im Zivildienst außerdem (eher) einfacher, sich in die Lage anderer Menschen hineinzusetzen (n=533).

Diese drei erstgereihten Kompetenzen lassen auf eine Steigerung der sozialen Kompetenzen schließen.

Alle weiteren abgefragten Auswirkungen des Zivildienstes sind Abbildung 14 zu entnehmen.

Abbildung 14: Auswirkungen des Zivildienstes auf die Fähigkeiten/Kompetenzen und Kenntnisse



Um herauszufinden, ob die befragten Zivildienster während ihres Zivildienstes **Genderkompetenz** erwerben konnten, wurde eine eigene Variable berechnet, die als Indikator für Genderkompetenz verwendet wird.

Ausgegangen wurde von folgender Definition: „*Genderkompetenz bedeutet Sensibilität und Wissen bezüglich der unterschiedlichen Chancen und Potentiale von Frauen und Männern. [...]Genderkompetenz erhöht das Potenzial für gesellschaftliche und persönliche Problemlösung durch die Auseinandersetzung mit und Überwindung von geschlechtsspezifischen Rollenvorgaben.*“ (Gendercompetence.net (2011)). Um Genderkompetenz zu erwerben, muss daher folgende Bedingung erfüllt sein: **Genderkompetenz bedeutet Sensibilität und Wissen bezüglich der unterschiedlichen Chancen und Potentiale von Frauen und Männern.**

Falls der/die Vorgesetzte des Zivildienstlers weiblich ist **und** der Zivildienstler mit der Zusammenarbeit mit der Vorgesetzten zufrieden ist **oder** falls die ArbeitskollegInnen im unmittelbaren Arbeitsumfeld überwiegend weiblich sind **und** der Zivildienstler mit der Zusammenarbeit mit den ArbeitskollegInnen zufrieden ist, ergibt sich unseren Berechnungen zufolge **Genderkompetenz**.

22,7% (140 Personen) der befragten Zivildienstler konnten Genderkompetenz erwerben (n=616).

Von den 140 Personen, die Genderkompetenz erworben haben, handelt es sich bei 86,4% (121 Personen) um Personen ohne Migrationshintergrund und bei 13,6% (19 Personen) um Personen mit Migrationshintergrund. Von insgesamt 71 Personen mit Migrationshintergrund, haben somit 26,8% (19 Personen) Genderkompetenz erworben.

In Bezug auf den **Genderaspekt** haben die befragten Zivildienstler ihre Einrichtung wie folgt beschrieben: Bei 27,5% (167 Personen) bestand das unmittelbare Arbeitsumfeld aus überwiegend weiblichen Personen. Deutlich mehr Befragte hatten mit überwiegend männlichen Personen (42,4%; 258 Personen) zu tun. Von einem aus weiblichen und männlichen KollegInnen gemischtes Arbeitsumfeld wurde von 30,1% (183 Personen) berichtet (n=608). Die meisten der Befragten (63,7%; 351 Personen) hatten einen männlichen direkten **Vorgesetzten**. Bei 36,3% (200 Personen) war die Position der/des direkten Vorgesetzten von einer Frau besetzt (n=551).

Um die Fähigkeiten im Bereich der **Soft Skills „Team“, „Belastbarkeit“ und „Selbstmotivation/-management“** besser beurteilen zu können, wurden aus bestehenden Fragen neue Variablen gebildet und als Indikatoren für die jeweiligen Soft Skills verwendet.

Die Variable **Team** bildet alle Fähigkeiten und Kompetenzen ab, die sich auf Teamfähigkeiten beziehen. Sie wurde aus folgenden Fragen gebildet:

- Ich kann besser im Team arbeiten.
- Ich kann mich besser in andere Menschen hineinversetzen.
- Ich kann besser mit KollegInnen/Vorgesetzten umgehen/kommunizieren.
- Ich bin toleranter.

44,7% (225 Personen) der befragten Zivildienstler haben bei allen vier Fragen der Variable „Team“ mit mindestens „trifft zu“ bzw. „trifft eher zu“ geantwortet. Daraus wird gefolgert, dass sich für diesen Anteil die Teamfähigkeit verbessert hat.

Der Zivildienst hat sich für 44,7% der Zivildienstler deutlich positiv auf die Teamfähigkeiten ausgewirkt.

Alle Fragen, die einen Aspekt von **Belastbarkeit** abbilden, werden ebenfalls in einer Variablen zusammengefasst. Diese ergibt sich aus folgenden drei Fragen:

- Ich bin belastbarer.
- Ich habe mehr Geduld.
- Ich nehme alles mit mehr Humor.

Alle drei Fragen der Variable Belastbarkeit wurden von 40,6% (205 Personen) der befragten Zivildienstler mit „trifft zu“ bzw. „trifft eher zu“ beantwortet. Daraus wird gefolgert, dass somit durch den Zivildienst ein relativ hohes Niveau an Belastbarkeit erreicht wird.

Der Zivildienst hat für 40,6% der Zivildienstler eine höhere Belastbarkeit gebracht.

Um **Selbstmotivation/-management** zu berechnen, wurde eine Variable mit folgenden Fragen gebildet:

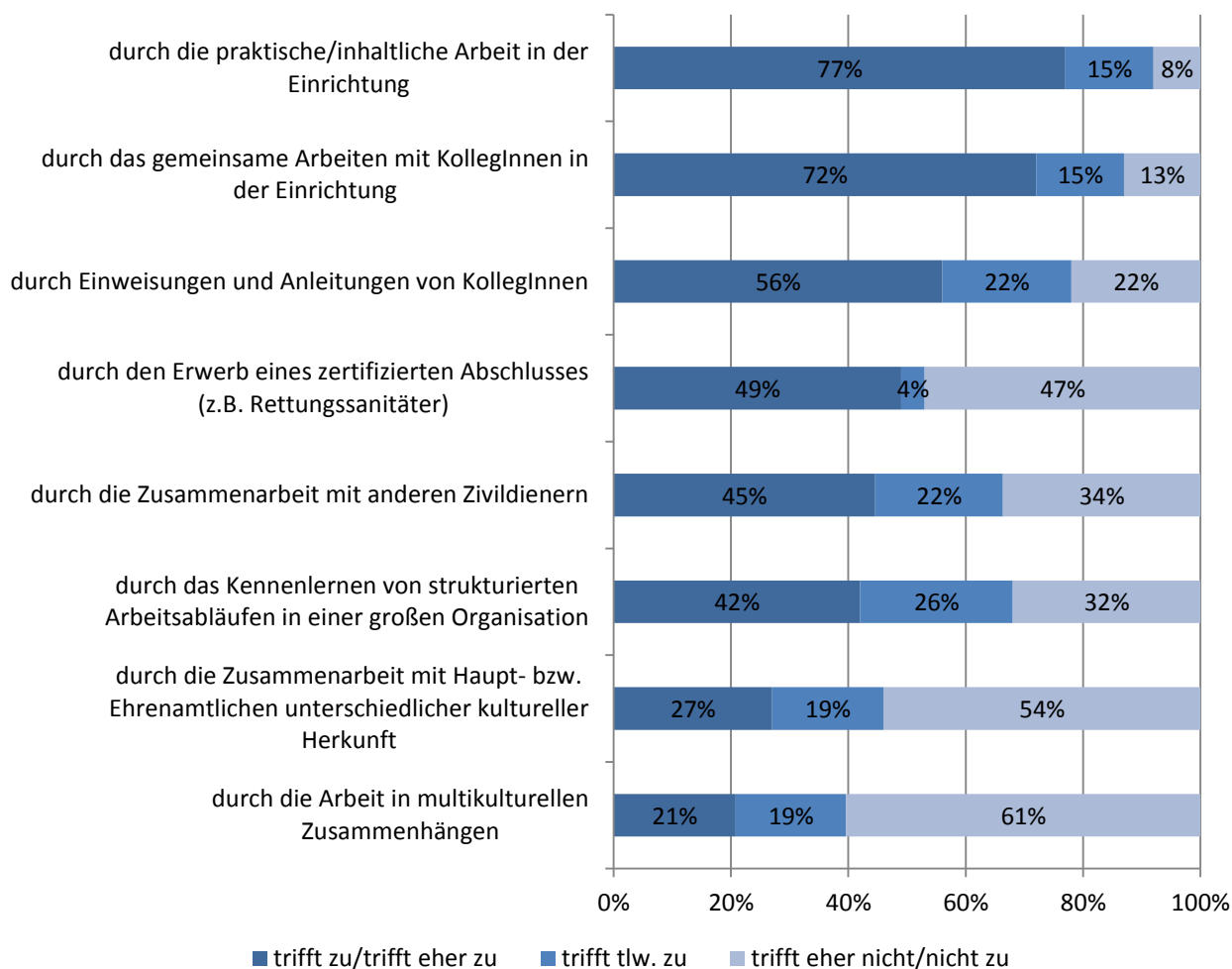
- Ich kann besser eigenverantwortlich arbeiten.
- Ich ergreife öfter Eigeninitiative.
- Ich kann mich besser selbstorganisieren.

Für 39,4% (194 Personen) der Befragten ergab sich durch den Zivildienst ein starker Kompetenzerwerb von Fähigkeiten, die mit Selbstmotivation/-management in Verbindung stehen. Alle gewählten Fragen, die sich auf diesen Aspekt beziehen, wurden mit „trifft zu“ bzw. „trifft eher zu“ beantwortet.

Der Zivildienst hat für 39,4% der Zivildienstler einen Kompetenzerwerb bei Selbstmotivation und -management bedeutet.

In Abbildung 15 sind die **Gründe für einen zusätzlichen Kompetenzerwerb** prozentuell abgebildet. Am deutlichsten heben sich die Punkte „*durch die praktische/inhaltliche Arbeit in der Einrichtung*“ und „*durch das gemeinsame Arbeiten mit KollegInnen in der Einrichtung*“ mit 77,2% bzw. 71,7% als Indikatoren für den Kompetenzerwerb hervor.

Abbildung 15: Gründe für den Kompetenzerwerb



58,9% (328 Personen) der befragten Zivildienner meinen, dass ihnen die **durch den Zivildienst erworbenen Fähigkeiten in der Ausbildung bzw. im beruflichen Werdegang von Nutzen** bzw. eher von Nutzen sein werden. 22,0% (123 Personen) sehen die erworbenen Fähigkeiten für die Ausbildung bzw. den beruflichen Werdegang als weniger bzw. nicht nützlich an (n=557).

4.2.8 Ehrenamtliche Tätigkeit

Etwa ein Drittel der Befragten waren nach dem Zivildienst **weiterhin in ihrer Zivildiensteinrichtung tätig**. Das sind 29,1% (155 Personen) ehrenamtliche Mitarbeiter und 4,5% (24 Personen) hauptamtliche Mitarbeiter, die bei der jeweiligen Organisation geblieben sind (n=532). Dies deckt sich in etwa mit der Wahrnehmung der Befragten bei den Zivildiensteinrichtungen (6,6% als hauptamtliche Mitarbeiter, 26,4% als ehrenamtliche Mitarbeiter).

142 Personen nannten Gründe, warum sie weiterhin in ihrer Zivildienstorganisation tätig sind:

- Freude an der Arbeit und Freunde/Kontakte gefunden (58 Personen)
- Gutes für die Gesellschaft zu tun und zu helfen (38 Personen)
- Sinnhaftigkeit der Arbeit (29 Personen)
- Arbeitsklima (19 Personen)

- Interesse (17 Personen)
- Vor dem Zivildienst ehrenamtlich bei der Organisation und danach wieder (9 Personen)

Eine generell (eher) gesteigerte Bereitschaft in einer Hilfsorganisation, wie der Zivildiensteinrichtung, **freiwillig tätig zu sein**, wurde von 43,8% (225 Personen) berichtet. Für nahezu den gleichen Anteil von Befragten (41,3%; 212 Personen) war dies (eher) nicht der Fall (n=514).

4.2.9 Finanzielles

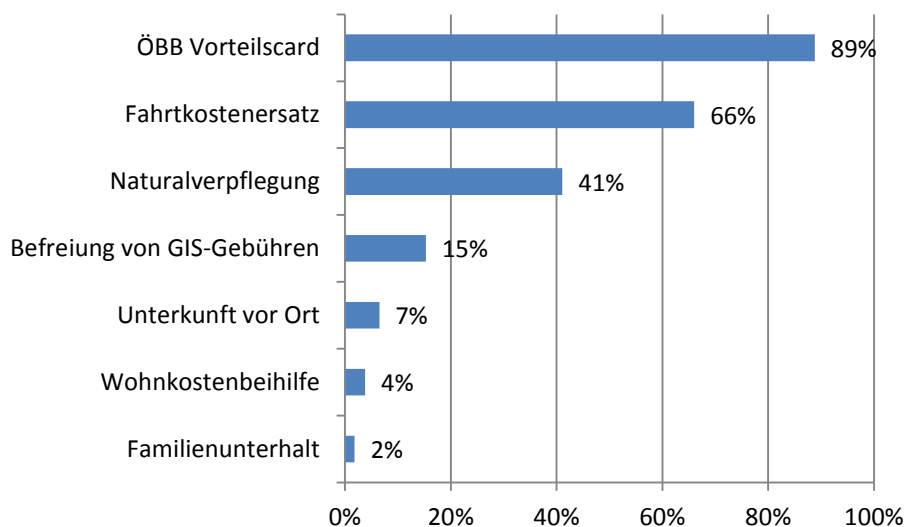
Die Zivildienstler erhielten nach eigener Angabe durchschnittlich 589 Euro an Grundvergütung und Kostenersätzen pro Monat.

Tabelle 4-3: Gesamtbetrag der Einnahmen pro Monat

	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
Gesamtbetrag/ Monat	564	589,23	290	1200	122,266

Zusätzlich erhielten 88,8% der Befragten eine ÖBB-Vorteilscard und 66,0% Fahrtkostenersatz. Naturalverpflegung erhielten 41,1%. Befreiung von den GIS-Gebühren und Unterkunft vor Ort nahmen ebenso wie Wohnkostenbeihilfe und Familienunterhalt deutlich weniger Personen in Anspruch.

Abbildung 16: Beihilfen/Vergünstigungen



Folgende Tabelle 4-4 zeigt die Höhe der Beihilfen (in Euro):

Tabelle 4-4: Beihilfen

	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
Fahrtkostenersatz /Monat	305	44,28	10	140	20,318
Wohnkostenbeihilfe/Monat	13	301,69	153	440	90,219
Familienunterhalt /Monat	7	300,00	100	500	154,812

74,4% der Zivildienen (n=407) geben an, dass ihre Lebenserhaltungskosten durch die Einnahmen und Beihilfen/Vergünstigungen gedeckt werden.

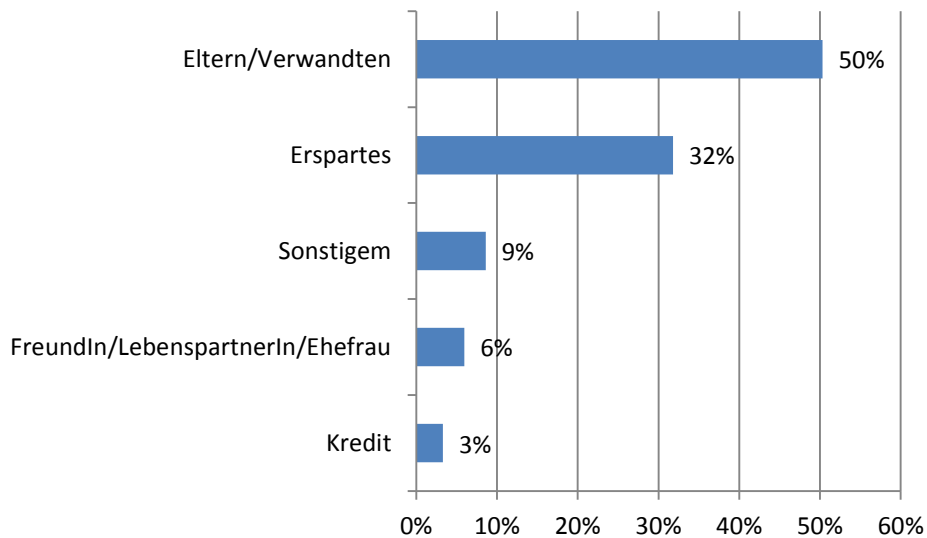
Den verbleibenden 25,6% Zivildienern fehlen durchschnittlich 269,3 Euro pro Monat. Nachfolgende Tabelle 4-5 gibt die Fehlbeträge bei den wesentlichen Lebenserhaltungskosten an.

Tabelle 4-5: Fehlender Betrag zur Deckung der Lebensunterhaltungskosten

	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
Unterkunft/Monat	47	192,45	50	650	139,459
Verpflegung/Monat	59	144,58	30	500	101,460
Sonstiges/Monat	61	171,80	20	600	126,800

Diese fehlenden Einnahmen zur Deckung der Lebenserhaltungskosten übernehmen meistens die Eltern bzw. Verwandte, die durchschnittlich 57% übernehmen. Durch Ersparnisse konnten rund 28% der Kosten gedeckt werden.

Abbildung 17: Deckung der zusätzlichen Kosten durch:



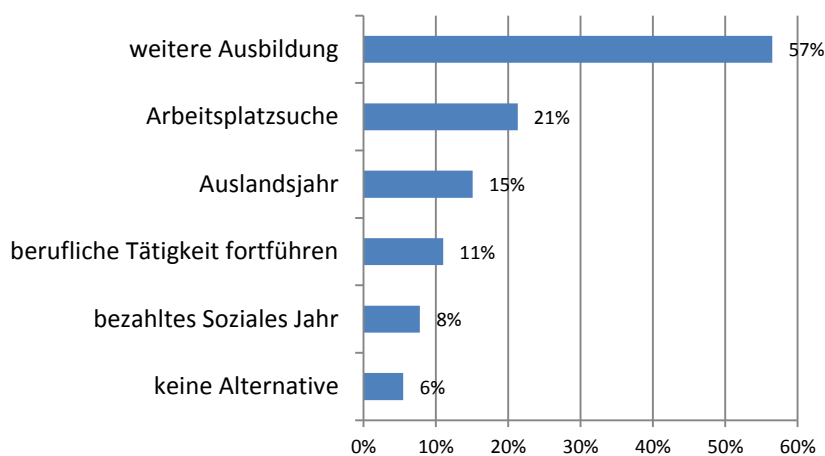
4.2.10 Alternativszenarien bei Nicht-Ableistung des Zivildienstes

Die Zivildienstler wurden gefragt, was sie gemacht hätten, wenn sie keinen Zivildienst hätten leisten müssen. Hierfür standen folgende Möglichkeiten zur Auswahl:

- Weiterführende Ausbildung
- Arbeitsplatzsuche
- bereits begonnenen berufliche Tätigkeit fortführen
- Auslandsjahr
- Bezahltes soziales Jahr
- Keine Alternative

Der Großteil der Zivildienstler (57%) hätte eine weitere Ausbildung absolviert. Ein bezahltes soziales Jahr wäre hingegen nur für 8% eine Alternative.

Abbildung 18: Alternativen anstelle des Zivildienstes



Für die ökonomischen Berechnungen in Kapitel 6 wurden jene Zivildienstler, die „keine Alternative“ und jene, die „bezahltes soziales Jahr“ angaben², auf die anderen Kategorien proportional umgelegt.

Szenario A: weiterführende Ausbildung

Hätten die befragten Personen keinen Zivildienst ableisten müssen, hätten 56,5% (348 Personen) als Alternative eine weitere Ausbildung angestrebt (n=616). Davon hätten 87,9% (306 Personen) eine Ausbildung an einer Universität oder Fachhochschule angestrebt (n=344).

Szenario B: Arbeitsplatzsuche

Hätten die befragten Zivildienstler keinen Zivildienst leisten müssen, wären 21,3% (131 Personen) auf Arbeitsplatzsuche gegangen. Die beliebtesten Branchen für die Arbeitsplatzsuche sind:

- (1) „Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation“
- (2) „Informationstechnologie“.

Szenario C: bereits begonnene berufliche Tätigkeit fortführen

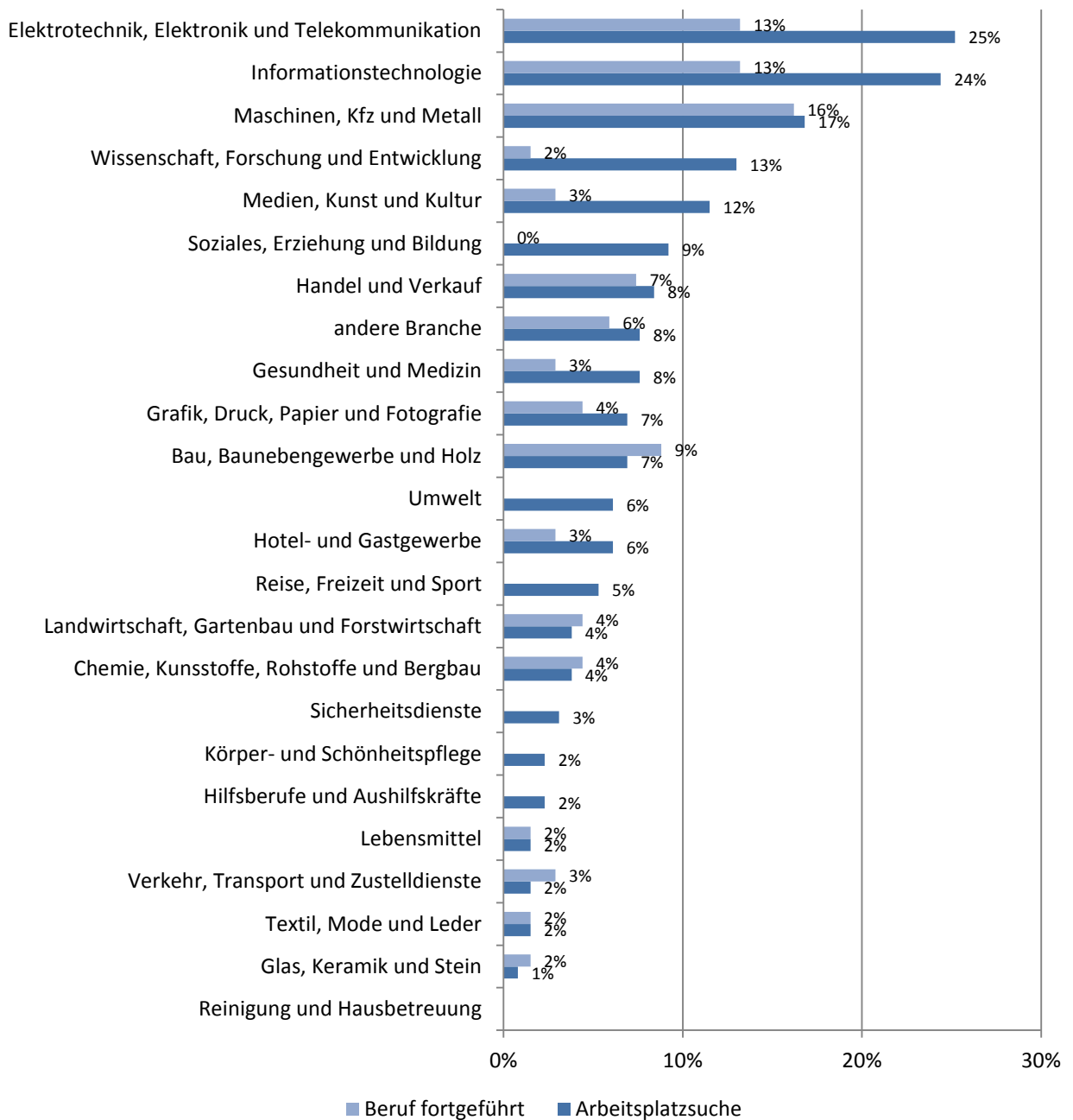
Bei der Vorstellung, keinen Zivildienst ableisten zu müssen, war eine weitere Alternative, eine bereits begonnene berufliche Tätigkeit fortzuführen. 11,0% (68 Personen) hätten sich

² Das bezahlte soziale Jahr existierte in unserem Alternativszenario nicht.

dazu entschieden (n=616). Die Branchen, in denen die Zivildienstler ihre berufliche Tätigkeit fortgesetzt hätten sind v.a.:

- (1) „Maschinen, Kfz und Metall“
- (2) „Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation“
- (3) „Informationstechnologie“.

Abbildung 19: Branchen³ für Arbeitsplatzsuche bzw. berufliche Tätigkeit fortgeführt



³ Branchen entsprechen den im AMS Gehaltskompass (www.gehaltskompass.at) zu findenden Berufsbereichen

Szenario D: Auslandsjahr

15,1% der Zivildienstler gaben an, sie hätten an Stelle des Zivildienstes ein Auslandsjahr absolviert.

Szenario E: bezahltes soziales Jahr

Nur 48 Zivildienstler (7,8%) hätten ein (bezahltes) soziales Jahr abgeleistet. Die Frage, wie hoch das monatliche Nettogehalt sein müsste, um ein bezahltes soziales Jahr zu absolvieren, ergab einen Mittelwert von 857,19 Euro. Zu diesem angegebenen Verdienst, würden die befragten Personen das bezahlte Sozialjahr ausüben (n=48).

Tabelle 4-6: monatliches Nettogehalt für Sozialjahr

	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
Monatliches Nettogehalt	48	857,19	150	1.500	302,98

Die gewünschte Dauer des Sozialjahres liegt bei durchschnittlich knapp einem Jahr, wie aus Tabelle 4-7 hervorgeht.

Tabelle 4-7: Dauer des Sozialjahres

	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
Dauer in Monaten	48	11,42	2	24	3,49

Im Zusammenhang mit einem bezahlten sozialen Jahr ist eine Tätigkeit im Rettungswesen für die befragten Zivildienstler am attraktivsten, gefolgt vom Bereich der Sozialhilfe und dem Umweltschutz. Abbildung 20 zeigt alle Bereiche, in welchen die befragten Personen das Sozialjahr absolvieren würden (n=616).

Abbildung 20: Bereiche für Sozialjahr



33 Personen haben bei der Befragung Gründe für die Alternative, ein Sozialjahr zu absolvieren, genannt.

- Um soziale Kompetenzen zu steigern und anderen zu helfen bzw. etwas für die Gesellschaft zu tun (12 Personen)
- Um Erfahrungen zu sammeln und andere Kulturen kennenzulernen (8 Personen)
- Aus Interesse (6 Personen)

Auf die Frage „Stellen Sie sich vor, Sie erhalten vor Beginn oder während Ihres Sozialjahres ein Sie ansprechendes Jobangebot. Würden Sie ...?“ antworteten die befragten Personen wie folgt: 20,8% (16 Personen) würden das Sozialjahr frühzeitig beenden und das neue Angebot annehmen. Rund die Hälfte der Befragten (45,8%; 22 Personen) würde aber das Sozialjahr zu Ende bringen. 10 Personen haben diese Frage nicht beantwortet (n=48).

Szenario F: keine Alternative

Nur 5,5% (31 Personen) der befragten Zivildienstler wussten nicht, was sie alternativ zum Zivildienst hätten machen sollen (n=616).

4.2.11 Anmerkungen der Zivildienstler

Von 20 Befragten wurde bei der offenen, abschließenden Frage noch angemerkt, dass der Zivildienst nicht abgeschafft werden soll.

Kritisiert und als unfair gesehen wurde die ungleiche Zeit bei Zivildienst und Bundesheer, dass die Zivildienst- bzw. Heerpflicht nur für Männer gilt und dass es sich um einen „Zwangsdienst“ handelt.

Außerdem wurde auch kritisiert, dass der Zivildienst die berufliche Tätigkeit bzw. Karriereplanung drastisch stört.

Insgesamt wurden bei der offenen Frage 22 positive und 39 negative Bemerkungen angegeben. Die positiven unterstrichen v.a. die Sinnhaftigkeit und den persönlichen und beruflichen Kompetenzerwerb.

Die negativen umfassten insbesondere folgende vier Punkte:

- negativer Umgang mit Zivildienstlern
- viele Leerzeiten
- zu geringe Bezahlung
- viele Überstunden

4.3 RESÜMEE MIT BLICK AUF DIE FRAGESTELLUNG

Demographie der Zivildienstler

Die meisten befragten Zivildienstler (92%) waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 18 und 21 Jahre alt und haben ihren Wohnort im Bundesland Wien (24%), gefolgt von Oberösterreich, in welchem 22% ihren Wohnort haben. 71 Zivildienstler (12%) sind Personen mit Migrationshintergrund. Der Großteil der Befragten hat eine allgemeinbildende höhere Schule (42%) bzw. eine berufsbildende höhere Schule (40%) vor Antritt des Zivildienstes abgeschlossen.

Zivildienstleistung

82% der Zivildienstler waren mit ihrer Zivildienstleistung sehr oder eher zufrieden. Nahezu alle Befragten (542 Personen) würden sich wieder für den Zivildienst entscheiden.

Der Großteil (45%) der Befragten gab an, in einer Organisation, die sich überwiegend mit dem Rettungswesen beschäftigt, tätig gewesen zu sein. Dies entspricht auch dem Anteil der von den Zivildienstleistungen angegebenen Leistungsstunden in dem Bereich (47% inkl. Krankentransport). Nur 6% der Zivildienstler war in einem anderen Bundesland als ihrem Wohnbundesland stationiert.

Nahezu alle befragten Personen (94%) haben sich um die Zuweisung zum Zivildienst selber gekümmert. Davon haben die meisten ihren Zuweisungswunsch per Internet bzw. in schriftlicher Form (45%) oder persönlich (43%) abgegeben. Beinahe alle Befragten (93%) wurden dem Wunsch entsprechend zugewiesen.

Tätigkeiten beim Zivildienst

Die Vorbereitung bzw. die Einstellung der Organisation wurde sehr gut bzw. eher gut bewertet (78%). Die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit in der Zivildienstleistung wurde am zweitbesten bewertet (76%).

Der Nutzen bzw. die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit beim Zivildienst war für den Großteil der Befragten (82%) der Hauptgrund, sich für den Zivildienst zu entscheiden.

Die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Vorgesetzten wird von nahezu der Hälfte der Befragten als sehr gut eingeschätzt. Etwas mehr als mit den Vorgesetzten waren die Befragten mit der Zusammenarbeit mit den KollegInnen zufrieden. Hier gaben 58% der Befragten eine sehr gute Zusammenarbeit an.

Etwa ein Drittel der Befragten ist nach dem Zivildienst weiterhin in ihrer Zivildiensteinrichtung tätig, davon rund 7% als hauptamtliche Mitarbeiter und rund 29% ehrenamtlich.

Fast 60% der Zivildienstler gaben an, dass sie auch für qualifiziertere Arbeiten, also keine reinen Hilfsdienste wie im Zuweisungsbescheid beschrieben, eingesetzt wurden. Durchschnittlich verwendeten sie dafür 46% der Anwesenheitszeit. Die Zivildiensteinrichtungen geben hingegen nur rund 1% an. Die Diskrepanz kommt vermutlich daher, dass der Zivildienst für die leistenden Zivildienstler eine erste berufliche Erfahrung und Herausforderung darstellt und die an sie gestellten Aufgaben als eher qualifiziert angesehen werden. Auf der anderen Seite sehen die befragten Personen aus den Einrichtungen aufgrund der langjährigen Routine in den Tätigkeitsfeldern eine geringere Herausforderung. Dreiviertel der Zivildienstler sind der Meinung, dass diese Tätigkeiten sonst von hauptamtlichen oder zusätzlich eingestellten MitarbeiterInnen ausgeführt werden müssten.

Finanzielles

Die Zivildienstler erhielten durchschnittlich 589 Euro pro Monat. 74,4% der Zivildienstler geben an, dass ihre Lebenserhaltungskosten durch die Einnahmen vom Zivildienst und Beihilfen/Vergünstigungen gedeckt werden.

Die fehlenden Einnahmen zur Deckung der Lebenserhaltungskosten, bei den restlichen Zivildienstlern, übernahmen meistens die Eltern bzw. Verwandte. Diese übernahmen durchschnittlich 57% der angefallenen Kosten. Mit ihrem Ersparten konnten die Zivildienstler 32% der Kosten decken.

Veränderte Einstellungen

Durch den Zivildienst haben sich die unterschiedlichsten Einstellungen der Zivildienstler verändert. Besonders positiv wurde das Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen beeinflusst. 70% der Zivildienstler haben jetzt mehr Verständnis für diese. Bei 19% der befragten Personen wurde durch den Zivildienst die Spendenbereitschaft gesteigert.

Erlernte Fähigkeiten/Kompetenzen

Der Zivildienst hat sich für etwa Dreiviertel der befragten Personen vor allem auf einen (eher) besseren Umgang bzw. eine (eher) bessere Kommunikation mit KundInnen/PatientInnen und auf ein (eher) besseres Verständnis für kranke/ältere Menschen ausgewirkt.

Für 70% der Befragten ist es außerdem (eher) einfacher, sich in die Lage anderer Menschen hineinzusetzen. 23% der befragten Zivildienstler konnten einer hier durchgeführten Berechnung zufolge Genderkompetenz erwerben.

Der Zivildienst hat sich zudem für 45% der Zivildienstler deutlich positiv auf die Teamfähigkeiten ausgewirkt und für 40,6% der Zivildienstler eine höhere Belastbarkeit gebracht. Zusätzlich schätzten 40% der Zivildienstler ein, dass der Zivildienst einen Kompetenzerwerb bei Selbstmotivation und -management mit sich brachte.

Alternativen zum Zivildienst

Die Zivildienstler wurden ebenfalls gefragt, was sie gemacht hätten, wenn sie keinen Zivildienst hätten leisten müssen. Die meisten Zivildienstler hätten danach eine weiterführende Ausbildung absolviert. Insgesamt wurden folgende Alternativen gewählt:

- (1) 57%: weiterführende Ausbildung
- (2) 21%: bereits begonnene berufliche Tätigkeit fortführen
- (3) 15%: Auslandsjahr
- (4) 11%: Arbeitsplatzsuche
- (5) 8%: bezahltes soziales Jahr
- (6) 6%: keine Alternative

5 ARBEITSMARKTEFFEKTE – DIE SITUATION AM ARBEITSMARKT 2010

5.1 EINLEITUNG

Wie bereits in Kapitel 1.3 dargestellt, kann eine Betrachtung des ökonomischen Nutzens des Zivildienstes nicht ohne die Einbeziehung des Arbeitsmarktes erfolgen. **Erstens darf die Arbeitsmarktrelevanz des Zivildienstes für Teile des Nonprofit Sektors und damit eventuell einhergehende Auswirkungen auf die Quantität und Qualität von sozialen Dienstleistungen und Serviceangeboten nicht negiert werden** (siehe Rauschenbach 2002, S. 51). Zudem kann realistischer Weise, wie auch die Erhebung bei den Zivildienstleistungseinrichtungen gezeigt hat, nicht davon ausgegangen werden, dass Zivildienstler nur unqualifizierte Hilfsleistungen erbringen, deren Nichterbringung keinen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf in den Organisationen ergibt.

In diesem Zusammenhang **stellt sich zweitens auch die Frage nach der ausreichenden Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften auf den relevanten Teilarbeitsmärkten**. Auf längere Sicht betrachtet sagt Biffel (2003) Schwierigkeiten voraus, qualifizierte Arbeitskräfte im Sozial- und Gesundheitsbereich zu finden. Als „Zukunftsarbeitsmarkt“, wie sie ihn nennt, wird er beim Wegfall des Zivildienstes besonders betroffen sein. Ähnlich argumentiert auch Stachowski (zitiert in Finis Siegler 1996) am Beispiel Rettungswesen. Er prognostiziert im Falle eines Wegfalls des Zivildienstes einen Mangel an qualifiziertem Personal in diesem Bereich. Zum einen führt er dies auf eine mangelnde Anerkennung des Berufsbildes Rettungssanitäter zurück und zum anderen auf die Eigenfinanzierung der Ausbildung. Beides kann seines Erachtens als Entwicklung durch den jahrzehntelangen Einsatz von Zivildienstlern im Rettungsdienst gesehen werden. Hinsichtlich der erwähnten Eigenfinanzierung der Ausbildung bleibt kritisch zu hinterfragen, ob diese nicht im Falle einer Abschaffung des Zivildienstes durch Kostenübernahme seitens der Zivildienstleistungseinrichtungen und/oder staatliche Förderungen übernommen wird. Insofern wäre es ein Kosteneffekt, der realistischer Weise dem Mangel entgegenwirken könnte.

Drittens muss auch der Effekt des Entzugs der jungen Männer vom Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. An die 13.000 junge Männer wurden 2010 zum Zivildienst zugewiesen (siehe Kapitel 2.1) und konnten 9 Monate keiner Erwerbstätigkeit nachgehen bzw. keine Ausbildung beginnen und entsprechend früher abschließen. Hier entgeht den betroffenen Männern ein Teil des Lebenserwerbseinkommens.

Anders als bei Blandow (1994) und Boetticher (1994) werden in der vorliegenden Studie nicht nur Annahmen über die Arbeitsmarktlage in den betroffenen Teilarbeitsmärkten in Bezug auf den Zivildienst getroffen oder andiskutiert, sondern auch in die nachfolgenden Berechnungen mit einbezogen. So stellt zum Beispiel Blandow in seiner Modellrechnung zwar

die Frage, ob „der Arbeitsmarkt die nötige Anzahl an Menschen hergeben würde“, argumentiert jedoch, dass die Leistung der Zivildienere, aufgeteilt in qualifizierte und weniger qualifizierte Tätigkeiten, durch Personen am Arbeitsmarkt ersetzt werden könnte, lediglich verbunden mit höheren Kosten für die Einrichtungen. Bei RettungshelferInnen sieht er einen möglichen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, dem jedoch durch eine berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme entgegengewirkt werden kann. Boetticher bezieht seine Annahmen auf Aussagen großer Rechtsträger in betroffenen Bereichen, unterstreicht ihren plausiblen, aber doch spekulativen Charakter, dass aufgrund der „derzeitigen Tendenz in der Entwicklung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ein Trend erkennbar[ist], dass wahrscheinlich genügend Arbeitssuchende zur Verfügung stehen. Darüber, ob sie denn aufgrund von Eignung, Vorbildung oder Bereitschaft in die Arbeitsfelder von Zivildienern eintreten würden, ist jede Aussage jedoch spekulativ“ (Boetticher 1994).

Zusätzlich wurde in der vorliegenden Studie, soweit die Autoren wissen, erstmalig auch der Einfluss der ehrenamtlichen Beschäftigung ehemaliger Zivildienere berücksichtigt. Wie die Erhebungen bei den Einrichtungen gezeigt haben, bleibt immerhin etwa ein Viertel aller Zivildienere als Ehrenamtliche weiter in den jeweiligen Einrichtungen tätig. Dies hat wiederum Effekte auf den Arbeitsmarkt, da auch hier, zumindest teilweise, von einer Verdrängung von hauptamtlichen Beschäftigten ausgegangen werden muss.

Grundsätzlich wird der Arbeitsmarkt als ein Ort des Aufeinandertreffens des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage definiert (Kirk 2009, S. 233). Das Angebot setzt sich aus Teilen der Bevölkerung zusammen, welche ihre Arbeitskraft anbieten. Die Höhe der Nachfrage und des Angebots wird primär durch den Reallohn bestimmt.

Als Strukturmerkmale auf der Nachfrageseite sind die Sektoren, die Tätigkeitsfelder sowie die Qualifikationsanforderungen bedeutend, auf der Angebotsseite sind Alter, Geschlecht, Nationalität, Ausbildung usw. zu erwähnen (Egle 2008).

Ein mögliches Ungleichgewicht zwischen der Angebots- und Nachfrageseite führt am Arbeitsmarkt entweder zu einer Über- (Nachfrage größer als Angebot) oder einer Unterbeschäftigung (Angebot größer als Nachfrage). Letztere kann sich in Arbeitslosigkeit und einer stillen Reserve⁴ niederschlagen.

Unter realistischer Betrachtung kann weiters nicht davon ausgegangen werden, dass ein globaler, in sich homogener Arbeitsmarkt existiert. Vielmehr setzt sich der Arbeitsmarkt aus einer Vielzahl segmentierter Teilarbeitsmärkte zusammen, die vor allem nach Berufen, Branchen und Regionen geteilt sind. In der vorliegenden Studie sind vor allem jene Dienstleistungen relevant, die in der Tabelle 2-2 zu finden sind.

Für die hier durchgeführten ökonomischen Berechnungen stellen sich somit zwei entscheidende Fragen hinsichtlich des Arbeitsmarktes:

- 1) Können die Zivildienstleistungen bei Abschaffung des Zivildienstes die gewünschte bzw. notwendige Anzahl an entsprechend ausgebildeten neuen Hauptamtlichen auf den relevanten Teilarbeitsmärkten akquirieren?
- 2) In welchem Umfang kommen junge Männer, die aufgrund der Abschaffung des Zivildienstes nunmehr über 9 Monate mehr frei verfügbare Lebenszeit disponieren können, auf den Arbeitsmarkt und welche Teilarbeitsmärkte bzw. Qualifikationsniveaus spielen hierbei eine Rolle?

Im folgenden Unterkapitel 5.2 wird zunächst auf die für die Zivildienstleistungen relevanten Teilarbeitsmärkte eingegangen und somit auf die erste Frage fokussiert. In

⁴ Dies ist jene Gruppe an Personen, die nicht in der Arbeitslosenstatistik enthalten ist, da sie entweder keinen Anspruch auf Unterstützungsleistung des Arbeitsmarktservice (AMS) (in Österreich) erworben hat und/oder aus anderen Gründen keine Meldung der Erwerbsarbeitslosigkeit vornimmt.

Unterkapitel 5.3 wird dann auf die arbeitsmarktrelevanten Erkenntnisse der Zivildienerbefragung eingegangen und somit auf die zweite Frage fokussiert.

5.2 SITUATION AUF DEN FÜR DIE ZIVILDIENTEINRICHTUNGEN RELEVANTEN TEILARBEITSMÄRKTEN 2010

In Bezug auf die Arbeitsmarktbetrachtungen sind für die vorliegende Studie all jene Bereiche von Relevanz, in denen die Zivildienster ihren Zivildienst ableisten können. Diese können zum Großteil dem Sozial- und Gesundheitsbereich zugeordnet werden (siehe Unterkapitel 3.2.1.).

Fällt nun der Zivildienst weg, werden die Zivildiensteinrichtungen versuchen, zusätzlich neue hauptamtliche MitarbeiterInnen in dem Ausmaß, wie in Kapitel 3 bzw. Tabelle 3-7 dargestellt, einzustellen, um zumindest einen Teil der Leistungen, die sonst von Zivildienstern nicht nur während ihres Zivildienstes, sondern auch bei ihrem Einsatz als Ehrenamtliche, erbracht wurden, aufrecht zu erhalten. Der Ersatz der Leistung der ehemaligen Zivildienster als Ehrenamtliche erfolgt den Erhebungen zufolge (siehe Kapitel 3) zu 43,1% durch neue Ehrenamtliche, 37,5% durch neue Hauptamtliche und 19,4% durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter.

Hierfür ist es zentral festzustellen, inwieweit auf den relevanten Teilarbeitsmärkten ein Arbeitskräfteangebot zu finden ist. In Anlehnung an die Vorgehensweise von Blandow (1994) und im Bericht des BMFSFJ (2002) wurden den grob definierten Dienstleistungen der Zivildienster Berufe und Berufsgruppen aus der wesentlich genaueren Arbeitsmarktstatistik zugeordnet. Hier wurde unterstellt, dass das Potenzial an verfügbarer äquivalenter Arbeitskraft am Arbeitsmarkt zu finden sei.

Konkret wurden, wie in Tabelle 5-1 ersichtlich, die Dienstleistungen bzw. Hilfstätigkeiten der Zivildienster mit möglichst äquivalenten Berufen, gemäß der Gliederung der Berufssystematik des AMS (2011e), verknüpft.

Tabelle 5-1: Verknüpfung möglicher Dienstleistungen, die Zivildienster leisten können, mit Berufen der Berufssystematik des AMS

Hilfstätigkeiten im Bereich...	zugeordnete Berufe anhand der Berufssystematik des AMS
Rettungsdienst	808114 - Sanitäter/in
	808115 - Sanitätsgehilf(e)in
	808127 - Rettungssanitäter/in
Krankentransporte	428116 - Rettungsfahrer/in
	428113 - Berufskraftfahrer/in
	428120 - Berufskraftfahrer/in - Personenbeförderung
	808105 - Krankenträger/in
Katastrophenhilfe und Zivilschutz	450102 - Telefonist/in
	734101 - Feuerwehrmann/-frau
Mobile Betreuung/ Besuchsdienst	810102 - Heimhelfer/in
	810108 - Althelfer/in
Menschen mit Behinderung	810107 - Behindertenbetreuer/in
	810134 - Arbeitsassistent/in
	810110 - Sozialhelfer/in

	810146 - Persönlich(er)e Behinderten-Assistent/in
Altenbetreuung	808121 - Altenpfleger/in
	810102 - Heimhelfer/in
	470107 - Essenzusteller/in
kranke Menschen	808121 - Altenpfleger/in
	810102 - Heimhelfer/in
suchtgefährdete und suchtkranke Menschen	810110 - Sozialhelfer/in
Kinder und Jugendliche mit sozialer Benachteiligung	837107 - Kindergartenhelfer/in
	837111 - Jugendzentrum-Betreuer/in
nicht-sesshafte Menschen	810110 - Sozialhelfer/in
	810112 - Obdachlosenbetreuer/in
Flüchtlinge	810132 - Ausländerbetreuer/in
	810110 - Sozialhelfer/in
	810117 - Flüchtlingsbetreuer/in
Gedenkstätten	810133 - Migrantenberater/in
	844803 - Wissenschaftliche Hilfskraft (m./w.)
	845105 - Archiv-/Bibliothek-/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
Im untergeordnetem Ausmaß Hilfstätigkeiten im Bereich...	zugeordnete Berufe anhand der Berufssystematik des AMS
Hol- und Bringdienste	428114 - Botendienstfahrer/in
	395119 - Warenzusteller/in
Versorgungs- und Küchenbereich	525103 - Küchengehilf(e)in
	525501 - Abräumer/in
Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	543606 - Raumpfleger/in
	543607 - Reinigungskraft (m./w.)
Haus /Garten	020702 - Gartenbauhilfsarbeiter/in
	026102 - Gärtnerhelfer/in
Administrative Tätigkeit/ Bürodienst	784117 - Bürokraft (m./w.)
	240512 - EDV-Techniker/in
	784102 - Bürogehilf(e)in
Veranstaltungen/ Aktivitäten	500121 - Veranstaltungsassistent/in
	782103 - Bürosekretär/in

Für die solcherart den Dienstleistungen zugeordneten Berufe wurden in weiterer Folge die Anzahl der verfügbaren Arbeitskräfte im Jahr 2010 erhoben. Diese wurden dann, wie in Tabelle 5-2 dargestellt, jener Anzahl an VZÄ-Hauptamtlichen⁵ gegenübergestellt, die,

⁵ Berechnet über den Stundensatz, der nach Angaben der Zivildienstleistungen als Teilersatz durch neue Hauptamtliche ersetzt werden würde. Dieser Stundensatz /40(Wochenstunden)/45 (52 Wochen reduziert um 5 Wochen Urlaub und 2 Wochen Feiertage und Krankenstand)

entsprechend den Angaben der Einrichtungen, als Teilersatz der tatsächlich geleisteten Stunden⁶ gesucht werden würden. Die Daten zum Ersatz der Leistungen der Zivildienstler durch Hauptamtliche basieren auf der bereits in Kapitel 3 beschriebenen Primärerhebung bei den Einrichtungen. Den Angaben der Zivildienstleistungen folgend sollten durchschnittlich 61% der Leistungen durch Hauptamtliche ersetzt werden. Die Unterteilung nach einzelnen möglichen Dienstleistungen, die Zivildienstler ausüben können, kann der Tabelle 3-7 in Kapitel 3 entnommen werden.

In Tabelle 5-2 sind ebenfalls VZÄ-Hauptamtliche inkludiert, die als Ersatz der Leistungen jener ehemaligen Zivildienstler, die sonst im Jahr 2010 aus dem Zivildienst als Ehrenamtliche akquiriert werden konnten, gebraucht werden würden.

⁶ Das sind jene Stunden abzüglich Ausbildungszeit und mögliche Leerzeiten

Tabelle 5-2: Arbeitskräftenachfrage⁷ bei Abschaffung des Zivildienstes vs. Arbeitskräfteangebot, gegliedert nach Tätigkeitssparten

Leistungssparten	Bedarf an Hauptamtlichen (VZÄ) 2010 ⁸	Arbeitsuchende am Arbeitsmarkt 2010	dadurch österreichweit noch zu besetzende Stelle	unbesetzte Stellen wegen regionaler Effekte	Summe unbesetzter Stellen inkl. regionaler Effekte	tatsächlich besetzte Stellen
Rettungsdienst	755,9	91	664,9	0	664,9	91
Krankentransport	2.173,4	292	1881,4	0	1881,4	292
Katastrophenhilfe und Zivilschutz	92,3	442	0	0	0	92,3
Mobile Betreuung/ Besuchsdienst	68,8	193	0	0	0	68,8
Menschen mit Behinderung	373,1	376	0	74	99 ⁹	274
alte Menschen	278,2	323	0	90	107 ¹⁰	171
krank Menschen	93,7	154	0	0	0	93,7
suchtgefährdete und suchtkranke Menschen	8,2	35	0	0	0	8,2
Kinder und Jugendliche mit sozialer Benachteiligung	37,2	1.107	0	0	0	37,2
nicht-sesshafte Menschen	7,6	36	0	0	0	7,6
Flüchtlinge, AsylwerberInnen, Menschen in Schubhaft	32,4	78	0	0	0	32,4
Inländische Gedenkstätten	1,8	20	0	0	0	1,8
Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung	5,8	10	0	0	0	5,8
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	3,1	218	0	0	0	3,1
Umweltschutz	5,3	51	0	0	0	5,3
Hol-/ Bring-/ Zustelldienste	159,8	1.317	0	0	0	159,8
Versorgungs- und Küchenbereich	84,6	3.364	0	0	0	84,6
Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	173,7	8.649	0	0	0	173,7
Haus/ Garten	32,7	258	0	0	0	32,7
Administrative Tätigkeit/ Bürodienst	174,3	2.425	0	0	0	174,3
Veranstaltungen/ Aktivitäten	29,4	284	0	0	0	29,4
Summe	4.591,3	19.723,0	2.546,0	164,0	2.752,3	1.838,7

⁷ Inkl. der Nachfrage an VZÄ-Hauptamtlichen für die Stunden, die die ehemaligen Zivildienstler als Ehrenamtliche geleistet haben

⁸ Bei Abschaffung des Zivildienstes

⁹ Inkl. 25 VZÄ-Stellen für Hauptamtliche, die die Leistungen der ehemaligen Zivildienstler als Ehrenamtliche ersetzen sollen und aufgrund regionaler Effekte keine Stelle finden

¹⁰ Inkl. 17 VZÄ-Stellen für Hauptamtliche, die die Leistungen der ehemaligen Zivildienstler als Ehrenamtliche ersetzen sollen und aufgrund regionaler Effekte keine Stelle finden

Die durch die Abschaffung des Zivildienstes induzierte Nachfrage nach Arbeitskräften in den betrachteten Dienstleistungen trifft nicht immer auf eine ausreichende Anzahl an Arbeitssuchenden. Die Spalte „Summe unbesetzter Stellen inkl. regionaler Effekte“ zeigt deutlich, dass für die Bereiche Rettungsdienst und Krankentransport die gesuchten Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt 2010 bei weitem nicht vorhanden wären. Hieraus wurde umgekehrt der Schluss gezogen, dass für die bestehenden Arbeitssuchenden für diese Dienstleistungen, aufgrund der hinzukommenden hohen Nachfrage, keine Problematik gegeben sein wird, eine Anstellung finden.

In den Bereichen Hilfstätigkeiten bei der Betreuung von „Menschen mit Behinderung“, „alten Menschen“ sowie „Flüchtlinge, Asylwerber und Menschen in Schubhaft“ wurde aufgrund der geringen Differenz zwischen Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften auch die regionale Verteilung nach Bundesländern näher betrachtet. Das Ergebnis zeigte, dass der Bedarf regional gesehen nicht überall gedeckt werden könnte, auch wenn die Gesamtanzahl an Arbeitssuchenden in Österreich dies vermuten lassen würde. Von überregionaler Mobilität (zwischen Bundesländern) wird hier nicht ausgegangen, da die regionale Mobilität am Arbeitsmarkt generell eingeschränkt ist und, Hillmert (2010) folgend, Personen mit geringer Qualifizierung nochmals unterproportional mobil sind. Daraus ergibt sich, wie in der oben angeführten Tabelle 5-2 ersichtlich, dass in den Bereichen Hilfstätigkeiten bei der Betreuung von „Menschen mit Behinderung“ und „alte Menschen“ nicht alle Arbeitssuchenden eine Anstellung finden und umgekehrt einige offene Stellen bei Zivildienstleistungen nicht besetzt werden könnten.

Zusammenfassend stehen, unter der Betrachtung der Tabelle 5-2, dem von den Einrichtungen geäußerten Bedarf von knapp 4.600 Personen, die die Leistungen der Zivildienstler sowie ihre Leistungen als Ehrenamtliche ersetzen sollen, nach Betrachtung des Arbeitskräfteangebotes auch in regionaler Hinsicht nach Bundesländern, lediglich ein Angebot von knapp 1.840 Personen gegenüber. Diese Anzahl wird in den weiteren ökonomischen Berechnungen herangezogen.

Des Weiteren gehen wir auch davon aus, dass seitens des AMS arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, wie Fortbildungskurse und Umschulungen getroffen werden, die sich bei unseren Berechnungen zum einen bei Personen, die aufgrund des Zivildienstes vom Arbeitsmarkt verdrängt wurden und zum anderen bei Zivildienstlern, die im Alternativszenario keine Beschäftigung finden würden, niederschlagen. Näheres dazu in Kapitel 5.3.

Zum Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, insbesondere im Bereich des Rettungsdienstes, wurde versucht dem Umstand Rechnung zu tragen, dass durch die vorab genannten Umschulungen seitens des AMS versucht wird dem Mangel entgegen zu wirken. Hierfür wurden Ergebnisse aus der Evaluierung des AMS Qualifizierungsbonus 2010 verwendet. Entsprechend dieser Evaluierung (AMS 2011b), würden 4% der Bezieher und 13% der Bezieherinnen des Qualifizierungsbonus eine Umschulung im Gesundheitsbereich machen. Für unseren konkreten Fall und die weiterführenden Berechnungen, haben wir die Annahme getroffen, dass von diesen Personen ein Viertel der Männer eine Umschulung speziell im Bereich des Rettungswesens machen würde und um ein Viertel weniger Frauen. Diese angenommene Verteilung basiert auf persönlichen Auskünften des Roten Kreuzes, welchen zufolge entsprechend weniger Frauen im Rettungsdienst zu finden sind als Männer. Für die auf diese Weise errechnete Personengruppe, die so genannten „umgeschulten Personen“, wurden die Kosten für eine 6 monatige Umschulung herangezogen. Die dabei entstandenen Kosten wurden im Alternativszenario dem AMS (Kapitel 6.10) zugerechnet. Darüber hinaus wurde dieser Personengruppe ein erhöhter Lebensverdienst von 6 Monaten zugerechnet (siehe Kapitel 6.6.).

5.3 ARBEITSMARKTRELEVANTE ERKENNTNISSE AUS DER ZIVILDIENNERBEFRAGUNG

Die Erhebung bei den Zivildienstern (siehe Kapitel 4) hat gezeigt, dass 11% dieser, statt zum Zivildienst zu gehen, einen Job fortgeführt und 20% eine neue Tätigkeit gesucht hätten. Zusätzlich konnten sie, wie in Kapitel 4 und Abbildung 19 dargestellt, eine Auswahl zwischen angeführten Branchen treffen. Die

Branchen wurden von den Berufsbereichen, die im AMS Gehaltskompass (www.gehaltskompass.at) zu finden sind, übernommen.

Gemeinsam mit 59%¹¹ der befragten Zivildienstler, die eine nächstbessere Ausbildung absolvieren würden, kommen diese unserer Annahme nach auf den Arbeitsmarkt und haben entsprechend einen um 9 bzw. 3 Monate längeren Lebensverdienst, als wenn sie den Zivildienst absolviert hätten. 3 Monate wurden bei denjenigen berechnet, die statt dem Zivildienst einen Universitätsabschluss anstreben würden. Der Grund hierfür ist die Annahme, dass aufgrund des Effekts der Abschaffung der Wehrpflicht und des Zivildienstes mit einem Schlag deutlich mehr junge Männer auf die Universitäten und Fachhochschulen kommen und dort kapazitätsmäßig nicht die gleiche Anzahl an zusätzlichen Plätzen für diesen Andrang zur Verfügung stehen. Daher wird es zu Warteeffekten kommen (z.B. keine Plätze in Seminaren, höhere Durchfallquoten bei Einstiegstests), die in den vorliegenden Berechnungen mit einer um sechs Monate verzögerten Studiendauer angenommen werden. Zusätzlich wird davon ausgegangen, dass nicht alle, die einen Universitätsabschluss anstreben diesen auch erreichen und ziehen noch eine „Drop Out“-Rate von 29% ab. Diese Anzahl an Personen verbleibt auf dem Maturaniveau, d.h. jener Ausbildungsstufe, die sie vor dem Zivildienst absolviert hat, und wird in den Berechnungen in dieser Kategorie weitergeführt.

Bei allen, die bei der Erhebung angaben, entweder eine Tätigkeit fortzuführen, eine neue Tätigkeit zu suchen oder eine Ausbildung zu machen, wurde eine entsprechend ihrem jetzigen Ausbildungsgrad bzw. dem angestrebten nächst höheren Abschluss eine Arbeitslosenquote abgezogen. Diese ist der Tabelle 5-3 zu entnehmen.

Tabelle 5-3: Arbeitslosenquote nach Ausbildungsgrad

Ausbildung	Arbeitslosenquote
Universitätsabsolventen	2,5%
AHS/BHS	5,1%
Mittlere Schulbildung	3,6%
Lehre	3,5%
Pflichtschule	10,2%

Dementsprechend ergibt sich, wie in Tabelle 5-4 ersichtlich, folgende Verteilung der Zivildienstler, die im Alternativszenario auf den Arbeitsmarkt kommen würde.

Tabelle 5-4: Anzahl Zivildienstler am Arbeitsmarkt

Tätigkeit fortgeführt bzw. gesucht (BT)/ neue Ausbildung gemacht (AB)	höchste abgeschlossene Ausbildung	Anzahl Personen, die auf den Arbeitsmarkt kommen (Arbeitslosenquote abgezogen)
BT	Lehre	291
BT	Universität/Fachhochschule	43
BT	Matura	1887
BT	mittlere Schule	216
BT	Hauptschule	25
AB	Lehre	66

¹¹ Diese Zahl weicht von jener in Kapitel 4.2.10 im dem Sinne ab, dass für die Durchführung der weiteren Berechnungen fehlende Angaben sowie „sonstiges“ auf die verbleibenden Bereiche umgelegt wurden. Die Angaben „ein soziales Jahr“ zu absolvieren, wurden ebenfalls, da sie keine Option in den Berechnungen darstellen, adäquat auf die anderen Bereiche umgelegt.

Tätigkeit fortgeführt bzw. gesucht (BT)/ neue Ausbildung gemacht (AB)	höchste abgeschlossene Ausbildung	Anzahl Personen, die auf den Arbeitsmarkt kommen (Arbeitslosenquote abgezogen)
AB	Universität/Fachhochschule (exkl. „Drop Out“-Rate)	4836
AB	Matura (inkl. „Drop Out“-Rate)	2378
AB	mittlere Schule	88
Summe		9830

Bei der Berechnung der Einkommen wurden bei denjenigen, die eine Tätigkeit gesucht bzw. fortgeführt hätten, entsprechend ihrer Angaben, in welchen Branchen sie dies getan hätten (siehe Abbildung 19), die durchschnittlichen Bruttoeinstiegsgehälter nach dem AMS Gehaltskompass (www.gehaltskompass.at), unterteilt zwischen Arbeiter und Angestellten, berücksichtigt. Bei jenen Befragten, die eine Ausbildung gemacht hätten, wurden die Durchschnittsgehälter, die nach der jeweiligen Ausbildung erreichbar wären, herangezogen.

Diejenigen, die entsprechend der Arbeitslosenquote nach Ausbildungsgrad (siehe Tabelle 5-3) keine Anstellung finden sind, unserer Annahmen nach, 83 Tage arbeitslos. Dies entspricht der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit bei unter 25jährigen Männern. Zusätzlich wurde die Annahme getroffen, dass im Sinne des Bestrebens des AMS die Jugendarbeitslosigkeit zu senken, ein Teil der Personen, errechnet auf Basis der Anzahl der im Jahr 2010 in Schulung befindlichen Männer unter 25 Jahren und bezogen auf die Anzahl an arbeitslosen Jugendlichen unter 25, zu Fortbildungskursen geschickt wird.

5.4 RESÜMEE MIT BLICK AUF DIE FRAGESTELLUNGEN

Wie die Erhebungen bei den Zivildienstleistungen und den (ehemaligen) Zivildienern gezeigt haben, ist nicht davon auszugehen, dass der Einsatz von Zivildienern arbeitsmarktneutral ist. Zivildienereindrängen somit Arbeitskräfte. Insgesamt handelt es sich unseren Hochrechnungen zufolge um knapp 4.600 Personen inklusive jener VZÄ-Hauptamtlichen, die durch ehrenamtliche ehemalige Zivildienereindrängt werden.

Allerdings hat eine Auswertung der Statistiken zu den relevanten Teilarbeitsmärkten gezeigt, dass insbesondere in den Bereichen Hilfstätigkeiten im „Rettungsdienst“ und „Krankentransporte“ zum Teil aber auch bei Diensten im Zusammenhang mit Hilfstätigkeiten bei der Betreuung von „Menschen mit Behinderung“ sowie „alte Menschen“ bezogen auf das Jahr 2010 nicht genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen würden. Daraus wird der Schluss gezogen, dass die seitens der Zivildienstleistungen angegebenen Leistungsstunden nicht aufrechterhalten werden könnten. Dies wird in den folgenden ökonomischen Berechnungen entsprechend berücksichtigt. Insgesamt handelt es sich um etwa 2.750 VZÄ-Arbeitskräfte, die nicht zur Verfügung stehen würden.

Im Alternativszenario wird in Bezug auf die Zivildienereindrängen, die jetzt keinen Zivildienst leisten müssen und auf den Arbeitsmarkt kommen, nicht davon ausgegangen, dass alle problemlos einen bezahlten Arbeitsplatz finden. Wie bereits angeführt, wurde bei der weiteren Berechnung die ausbildungsspezifische Arbeitslosenquote herangezogen. Solcherart berechnet würden 9.830 Zivildienereindrängen entweder gleich oder nach der Ausbildung auf den Arbeitsmarkt kommen. Für 1.366 Zivildienereindrängen, die bei der Onlinebefragung angaben, wenn es den Zivildienst nicht gäbe, ein Auslandsjahr zu absolvieren, wurde angenommen, dass diese zu 20% im Ausland einen Verdienst haben werden, aber keine Arbeitsmarkteffekte in Österreich verursachen.

6 ÖKONOMISCHE BETRACHTUNG – DER WERT DES ZIVILDienstES

6.1 EINLEITUNG

Im vorliegenden Kapitel werden, basierend auf den bisherigen Erkenntnissen aus den beiden Primärerhebungen zu den Zivildienststeinrichtungen (siehe Kapitel 3) und (ehemaligen) Zivildienern (siehe Kapitel 4) sowie den bereits vorliegenden Daten zum Zivildienst im Beobachtungsjahr 2010 (siehe Kapitel 2.1) und den Ergebnissen zur Arbeitsmarktsituation (siehe Kapitel 5), die ökonomischen Berechnungen vorgestellt.

Die Berechnungen wurden Stakeholderweise durchgeführt und ebenso in den folgenden Unterkapiteln dargestellt. Der Gesamteffekt für den Zivildienst ergibt sich aus der Summierung der Einzeleffekte der Stakeholder und wird in Kapitel 0 dargestellt.

Wie bereits eingangs in Kapitel 1 beschrieben, werden im Sinne einer Cost-Benefit-Analyse Leistungen bzw. Wirkungen monetär bewertet und den anfallenden, in der Regel bereits monetär bewerteten, Kosten gegenübergestellt. Auf der Leistungs-/Wirkungsseite wurde die monetäre Bewertung der durch die Zivildienner bzw. ehrenamtliche ehemalige Zivildienner erbrachten Stunden mittels der durchschnittlichen Personalkosten von hauptamtlichen MitarbeiterInnen vorgenommen (Gesamtdurchschnitt über alle Branchen liegt bei 18 Euro/Stunde). Diese Bewertung wurde aus Gründen der Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit sowohl im ZivildienstszENARIO, als auch im AlternativszENARIO, bei dem der Zivildienst abgeschafft wird, angewandt. Es wird somit auch angenommen, dass es keinen Unterschied darstellt, ob ein Zivildienner, 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. Ein Exkurs in Kapitel 6.12 widmet sich dieser Problematik und skizziert eine alternative Bewertung für den Bereich Krankentransporte und Rettungswesen. Hierbei wird mittels Opportunitätskosten versucht, die Wirkungen direkt zu bewerten, was insgesamt zu einer deutlich höheren Bewertung der Leistungen (und daraus resultierenden Wirkungen) führt.

Aus den angeführten Gründen können die vorliegenden Berechnungen auf der Leistungs-/Wirkungsseite als vorsichtig, die wahren Werte keinesfalls überschätzend, angesehen werden.

Alle Berechnungen, die mit der Dimension der ehrenamtlichen Tätigkeiten von ehemaligen Zivildienern in den Zivildienststeinrichtungen zu tun haben, werden auf 10 Jahre berechnet und entsprechend abgezinst. Die Begründung hierfür liegt darin, dass die durch den Zivildienst akquirierten Ehrenamtlichen, wie die Zivildiennerhebung (siehe 3.2.5) zeigte, über einen langen Zeitraum erhebliche Leistungen erbringen, die nur auf diese Art ihrem Umfang nach adäquat erfasst werden können. Im AlternativszENARIO werden in analoger Weise die für diese Personengruppe ersatzweise neu akquirierten Haupt- und Ehrenamtlichen ebenfalls kosten- wie leistungsseitig auf 10 Jahre betrachtet.

Nachdem sich die Gesamtkosten der hauptsächlich betroffenen Zivildienststeinrichtungen, die in nachfolgendem Kapitel 6.2 beschreiben sind, wie bei Nonprofit Organisationen üblich, nicht primär über Umsatzerlöse finanzieren, sondern eine Reihe von Finanzierungsquellen nutzen, wird in einem Exkurs in Kapitel 6.3 aufgezeigt, wie sich diese zusätzlichen Kosten bei einer Abschaffung des Zivildienstes allenfalls auf die Financiers verteilen könnten. Hierbei wird sich zeigen, dass auch die teilweise als Stakeholder geführten Gebietskörperschaften stark von zusätzlichen indirekten Kosten betroffen sein könnten.

6.2 ZIVILDIENTSTEINRICHTUNGEN

Die 1.196 bescheidmäßig anerkannten Zivildienststeinrichtungen sind zum überwiegenden Teil Nonprofit Organisationen und wurden bereits in Kapitel 3 beschrieben. Sie beschäftigten gleichzeitig durchschnittlich 9.377 Zivildienstler im Jahr 2010 und erbrachten mit diesen eine Vielzahl an unterschiedlichen Leistungen für die Gesellschaft. Die meisten Einrichtungen sind im Bereich Altenbetreuung, Behindertenhilfe, Krankenanstalten und Sozialhilfe tätig. Die meisten Leistungsstunden von Zivildienstlern wurden im Rettungs- und Krankentransport erbracht.

Der Stakeholder Zivildienststeinrichtungen ist durch den Zivildienst bzw. dessen Abschaffung im Alternativszenario durch mehrere Effekte sowohl auf der Kosten- als auch der Leistungs-/Wirkungsseite betroffen. Existiert der Zivildienst, fallen auf der einen Seite eine Reihe von Kosten an, die durch die Zivildienstler verursacht werden. Hierfür bekommen die Zivildienststeinrichtungen allerdings zum Teil auch einen nicht unerheblichen Kostenersatz durch die ZISA/das BMI. Auf der Leistungs-/Leistungsseite erbringen die Zivildienstler auch Leistungen für die Organisation und, was nicht zu unterschätzen ist, viele bleiben als ehrenamtliche MitarbeiterInnen auch noch einige Zeit nach dem Zivildienst erhalten. Diese ehemaligen Zivildienstler, die nun als Ehrenamtliche tätig sind, leisten wiederum jährlich eine nicht unerhebliche Anzahl an Stunden für die KlientInnen und KundInnen der Einrichtungen. Sie sind zudem aufgrund des Zivildienstes schon ausgebildet und mit der Art der Arbeit und den Abläufen der Organisation vertraut und können somit unmittelbar eingesetzt werden und bedürfen keiner weiteren Einschulungsphase.

Im Alternativszenario fallen diese Leistungen der Zivildienstler und auch der ehemaligen Zivildienstler, die als Ehrenamtliche bleiben, naturgemäß weg. Zum Teil werden die Leistungen durch Mehrarbeit bisheriger MitarbeiterInnen und neuer haupt- und ehrenamtlicher MitarbeiterInnen aufrechterhalten. Hier fallen jedoch Akquise- und Ausbildungskosten und bei neuen Hauptamtlichen insbesondere auch zusätzliche Personalkosten an. Zudem wird ein gewisser Teil der Leistungen auf Kosten der KlientInnen nicht mehr erbracht. Die Folgen dieser Leistungsreduktion betreffen sowohl die Einrichtungen als auch den Stakeholder Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung. Sie werden jedoch nicht an dieser Stelle, sondern nachfolgend beim Stakeholder Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung behandelt. (Kapitel 6.6).

Tabelle 6-1: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen Stakeholder Zivildienststeinrichtungen – Szenario Zivildienst existiert

Szenario	Beschreibung	Kosten	Leistungen/ Wirkungen
Zivildienst	Grundvergütung für die Zivildienstleistenden	€ 32.541.941	
	Verpflegungsgeld für die Zivildienstleistenden	€ 30.013.078	
	Naturalverpflegung für die Zivildienstleistenden	€ 4.300.806	
	Kranken- und Unfallversicherung für die Zivildienstleistenden	€ 9.773.835	
	Ausbildungskosten für die Zivildienstleistenden	€ 4.868.298	
	Kosten für die Dienstkleidung der Zivildienstleistenden	€ 1.985.661	
	Kosten für die Unterkunft vor Ort für die Zivildienstleistenden, die (zeitweise) nicht nach Hause fahren können	€ 1.162.143	

	Vergütungen der Organisationen Kategorie 3 (ans BMI)	€ 1.183.440	
	Kosten für Betreuung und Einschulung durch hauptamtliche MitarbeiterInnen	€ 12.171.803	
	zusätzliche Kosten	€ 1.054.309	
	Kosten der ehemaligen Zivildienenr, die als Ehrenamtliche in den Organisationen bleiben (anteilig auf 10 Jahre gerechnet und abgezinst)	€ 17.204.931	
	Personalkosten für jene Zivildienenr, die eine "Verlängerung durch Vereinbarung" in Anspruch nahmen	€ 5.247.280	
	Anzahl der tatsächlich erbrachten Leistungsstunden, die Zivildienenr im Jahr 2010 erbracht haben, bewertet mit dem Personalkostensatz von hauptamtlichen MitarbeiterInnen.		€ 232.792.889
	Anzahl der Leistungsstunden der Ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienenr, die aufgrund des Zivildienstes 2010 in den Zivildienststeinrichtungen verblieben (anteilig auf 10 Jahre gerechnet und abgezinst)		€ 74.593.308
	Kostensätze durch das BMI (§28 ZDG)		€ 48.598.386
	Anzahl der Leistungsstunden jener Zivildienstleistenden, die eine "Verlängerung durch Vereinbarung" im Jahr 2010 in Anspruch genommen haben (bewertet mit dem Personalkostensatz von hauptamtlichen MitarbeiterInnen)		€ 5.381.003
	Förderung für jene Zivildienstleistende, die eine "Verlängerung durch Vereinbarung" im Jahr 2010 in Anspruch nahmen (§7a ZDG i.d.F. 2005)		€ 1.061.780
	Zwischensumme	€ 121.507.525	€ 362.427.364
	Gesamteffekt Zivildienst (Leistungen/Wirkungen - Kosten)	€ 240.919.840	

Wenn der Zivildienst existiert, fallen für die Zivildienststeinrichtungen in erster Linie Kosten für die Grundvergütung, das Verpflegungsgeld sowie die Naturalverpflegung, die Sozialversicherung, die Ausbildung und Unterkunft der Zivildienenr an. Die Grundvergütung berechnet sich direkt aus den 289,2 Euro/Monat mal der Anzahl an durchschnittlich aktiv dienenden Zivildienenr 2010 (9.377 Männer). Gleiches gilt für den Sozialversicherungsbeitrag in der Höhe von 86,86 Euro/Monat und pro Zivildienenr. Das durchschnittliche Verpflegungsgeld beläuft sich gemäß der durchgeführten Erhebung (siehe Kapitel 3) auf etwa 3.280 Euro/Jahr und wird mit jenem Anteil der durchschnittlich aktiv dienenden Zivildienenr 2010 multipliziert, der entsprechend der Stichprobengröße diesem Ausgabenbereich zugrunde liegt. Für die Kosten der Dienstkleidung in Höhe von durchschnittlich 272 Euro und zusätzliche Ausgaben in Höhe von durchschnittlich 226 Euro wurde analog verfahren. Kosten der Unterkunft am Dienort in Höhe von durchschnittlich etwa 178 Euro/Jahr und Zivildienenr wurden für jene ca. 7% Zivildienenr berechnet, die nicht am Wohnort ihren Zivildienst ableisten. Jene Zivildienststeinrichtungen, die in die Kategorie 3 fallen

(siehe Kapitel 2.1) und nicht den Ländern oder Gemeinden zuzurechnen sind, führten in Summe 1.183.440 Euro ans BMI ab. Bei der Berechnung der Kosten für die Betreuung und Einschulung (nicht Ausbildung) der Zivildienstler in den jeweiligen Einrichtungen wurde der durchschnittliche Aufwand, wie über die Zivildienststellenrichtungen erhoben (siehe Kapitel 3.2.1), entsprechend der dem jeweiligen Ausgabenbereich zugrundeliegende Stichprobengröße mit dem jeweiligen Anteil der durchschnittlich aktiv dienenden Zivildienstler 2010 hochgerechnet.

Abgesehen von den direkten Kosten für die Zivildienstler bzw. dem Aufwand, der direkt durch sie in den Zivildienststellenrichtungen verursacht wurde, fielen noch Personalkosten für Zivildienstler an, die freiwillig eine geförderte „Verlängerung durch Vereinbarung“ auf 12 Monate (+3 Monate) in Anspruch nahmen. Es handelt sich hier um 179 VZÄ-Personen im Jahr 2010 für die normale Personalkosten seitens der Zivildienststellenrichtungen anfielen. Weitere indirekte Kosten, die dem Zivildienst 2010 zuzurechnen sind, betreffen jene Zivildienstler, die später als Ehrenamtliche weiter in der Organisation verbleiben. Die Erhebung bei den Zivildienststellenrichtungen ergab hier einen Anteil von etwa 26%, die als Ehrenamtliche verbleiben und zwischen 1 und über 10 Jahren für die Zivildienststellenrichtung weiterhin tätig sind. Im ersten Jahr werden solcherart 1.108.592 Leistungsstunden erbracht. Diese Zahl reduziert sich dann durch das Ausscheiden von Ehrenamtlichen nach einem Jahr auf 751.575 Stunden und sinkt im Laufe der Zeit kontinuierlich auf knapp 27% oder 295.946 Stunden nach 10 Jahren. Nachdem diese erbrachten Leistungsstunden unmittelbar daraus resultieren, dass hier ehemalige Zivildienstler tätig sind, müssen sie unseres Erachtens als Wirkungen des Zivildienstes gesehen und bewertet werden. Analog zu den Wirkungen sind auch die Kosten für den gleichen Zeitraum in die Berechnung mit aufzunehmen. Für diese Gruppe der Zivildienstler 2010 ergibt dies bei laufenden Kosten/Stunde in der Höhe von etwa 4,5 Euro anteilmäßig auf 10 Jahre gerechnet und abgezinst¹² 17.204.931 Euro.

Die Einrichtungen bzw. genauer deren KlientInnen profitieren in erheblichem Ausmaß auch von den Leistungen bzw. Wirkungen, die der Zivildienst entfaltet. So erbrachten die Zivildienstler insgesamt 12.934.032 Leistungsstunden (ohne Ausbildungszeit und reiner Anwesenheitszeit) im Jahr 2010. Bewertet mit durchschnittlichen 18 Euro Personalkosten pro Leistungsstunde eines Hauptamtlichen im Jahr 2010 ergibt dies einen Leistungseffekt in der Höhe von knapp 233 Mio. Euro. Es sei hier nochmals betont, dass dies keine tatsächliche Berechnung der Wirkungen darstellt, die monetär bewertet deutlich darüber liegen würden (siehe Kapitel 6.12). Äquivalent wurden die Leistungsstunden der Ehrenamtlichen, die ehemalige Zivildienstler sind, bewertet. Hier lag der Beobachtungszeitraum allerdings wie skizziert bei 10 Jahren und die etwa 74 Mio. Euro sind der abgezinste Wert. Ein wesentlicher positiver Aspekt des Zivildienstes aus Sicht der Zivildienststellenrichtungen sind die Kostenersätze für die Zivildienstler seitens der ZISA/des BMI, die im Jahr 2010 ca. 48,5 Mio. Euro ausmachten (BMI 2011). Solcherart können Leistungen mittels relativ kostengünstigen Personen erbracht werden, wobei die Kosten zum Gutteil noch seitens der öffentlichen Hand (konkret der ZISA/dem BMI) abgegolten werden. Hinzu kommt noch eine Förderung in Höhe von insgesamt etwas über 1 Mio. Euro für jene Zivildienstler, die 2010 die freiwillige Verlängerung gemäß §7a ZDG i.d.F. 2005 in Anspruch nahmen.

Somit übersteigen im ZivildienstszENARIO bei den Einrichtungen die monetarisierten Leistungen bzw. erhaltenen Förderungen die anfallenden Kosten um etwa 241 Mio. Euro.

¹² Als Zinssatz wurden 3,9% herangezogen. Dies entspricht dem Zinssatz der Österreichischen Bundesanleihe 05-20/1/144A, die ebenfalls bis 2020 läuft.

Tabelle 6-2: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen Stakeholder Zivildiensteinrichtungen – Alternativszenario und Effekte

Szenario	Beschreibung	Kosten	Leistungen/ Wirkungen
Kein Zivildienst	Kosten für die Aufrechterhaltung jenes Anteils der Leistungen der Zivildienstler, die durch Ehrenamtliche geleistet werden soll	€ 2.372.525	
	Kosten für die Aufrechterhaltung jenes Anteils der Leistungen, der Zivildienstler, der durch Mehrarbeit geleistet werden soll	€ 13.386.950	
	Kosten für die Aufrechterhaltung jenes Anteils der Leistungen, der Zivildienstler, der durch neue Hauptamtliche geleistet werden soll (soweit am Arbeitsmarkt vorhanden oder durch Umschulung erhalten)	€ 56.321.194	
	Akquirierungskosten für neue hauptamtliche MitarbeiterInnen (ohne Personen, die vom AMS umgeschult werden), die anstelle der Zivildienstler nun deren Leistungen erbringen sollen	€ 3.131.911	
	Ausbildungskosten für jenen Anteil neuer hauptamtlicher MitarbeiterInnen, der noch geschult werden muss	€ 112.217	
	Verwaltungs- und Aufsichtskosten für neue hauptamtliche MitarbeiterInnen, die anstelle der Zivildienstler nun deren Leistungen erbringen sollen	€ 2.704.531	
	Akquirierungskosten für neue ehrenamtliche MitarbeiterInnen, die anstelle der Zivildienstler nun deren Leistungen erbringen sollen	€ 1.062.297	
	Kosten für die Basisausbildung der neuen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, die anstelle der Zivildienstler nun deren Leistungen erbringen sollen	€ 205.577	
	Verwaltungs- und Aufsichtskosten für neue ehrenamtliche MitarbeiterInnen, die anstelle der Zivildienstler nun deren Leistungen erbringen sollen	€ 2.477.297	
	Akquise- und Ausbildungskosten für jene hauptamtlichen MitarbeiterInnen, die bisher nach dem Zivildienst in den Einrichtungen verblieben	€ 3.238.749	
	Akquirierungskosten für neue ehrenamtliche MitarbeiterInnen, die anstelle jener Zivildienstler die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen sollen	€ 4.474.576	
	Ausbildungskosten für neue ehrenamtliche MitarbeiterInnen, die anstelle jener Zivildienstler, die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen sollen.	€ 865.923	
	Verwaltungs- und Aufsichtskosten für neue ehrenamtliche MitarbeiterInnen, die anstelle jener Zivildienstler, die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen sollen.	€ 2.086.959	

	Laufende Kosten für neue ehrenamtliche MitarbeiterInnen, die anstelle jener Zivildienstler, die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen sollen (anteilig auf 10 Jahre gerechnet und abgezinst).	€ 7.407.631	
	Akquirierungskosten für neue hauptamtliche MitarbeiterInnen, die anstelle jener Zivildienstler, die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen sollen.	€ 117.311	
	Ausbildungskosten für neue hauptamtliche MitarbeiterInnen, die anstelle jener Zivildienstler, die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen sollen.	€ 39.090	
	Personalkosten für neue hauptamtliche MitarbeiterInnen, die anstelle jener Zivildienstler, die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen sollen (anteilig auf 10 Jahre gerechnet und abgezinst).	€ 16.130.528	
	Kosten der Mehrarbeit, die als Ersatz für Ehrenamtliche Zivildienstler, die in den Organisationen bleiben, geleistet werden muss (anteilig auf 10 Jahre gerechnet und abgezinst).	€ 26.968.991	
	Wert der Leistungsstunden die, real durch neue Haupt- und Ehrenamtliche bzw. Mehrarbeit als Ersatz für die Zivildienstleistungen, aufrecht erhalten werden können (bewertet mit dem Personalkostensatz von hauptamtlichen MitarbeiterInnen).		€ 82.626.537
	Wert der Leistungsstunden, die durch einmalig 2010 akquirierte neue Haupt- und Ehrenamtliche bzw. Mehrarbeit, als Ersatz für jene Ehrenamtliche Leistungen erbracht werden, die bisher von ehemaligen Zivildienstlern als Ehrenamtliche erbracht wurden (bewertet mit dem Personalkostensatz von hauptamtlichen MitarbeiterInnen).		€ 81.303.650
	Zwischensumme	€ 143.104.255	€ 163.930.186
	Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 20.825.931	
	Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	-€ 21.596.731	
	Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		€ 198.497.178

Im **Alternativszenario, wenn der Zivildienst abgeschafft wird**, planen die Einrichtungen gemäß der durchgeführten Primärerhebung (siehe Kapitel 3) jene Leistungen, die direkt durch Zivildienstler erbracht wurden, durchschnittlich über alle Branchen hinweg zu 72% aufrecht zu erhalten. Bei der Aufrechterhaltung sollen durchschnittlich über alle Branchen hinweg 61% der Leistungsstunden durch neue hauptamtliche MitarbeiterInnen ersetzt werden, rund 6% durch Mehrarbeit vorhandener MitarbeiterInnen und etwas über 4% durch neu akquirierte Ehrenamtliche. Tatsächlich können allerdings, der Situation am Arbeitsmarkt 2010 zufolge (siehe Kapitel 5), nur etwa 35% der Leistungen aufrecht erhalten werden, da in einigen Branchen nicht genügend ausgebildetes Personal auf den betroffenen Teilarbeitsmärkten zur Verfügung steht.

Die anfallenden Personalkosten für die durch Hauptamtliche aufrechterhaltenen Leistungsstunden belaufen sich entsprechend auf knapp über 56 Mio. Euro. Hierbei wurden die von den Zivildienststeinrichtungen angeführten durchschnittlichen branchenspezifischen Personalkosten

herangezogen. Hinzu kommen Akquise-, Ausbildungs- und Verwaltungs- bzw. Aufsichtskosten für diese neuen hauptamtlichen MitarbeiterInnen. In Summe machen diese knapp 6 Mio. Euro aus. Hierbei wurde berücksichtigt, dass 90% jener, die bereits am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen bzw. aufgrund spezieller Umschulungen zu den Zivildiensteinrichtungen kommen, keine Ausbildung benötigen.

Auch für die neuen Ehrenamtlichen müssen Akquise-, Ausbildungs- und Verwaltungs- bzw. Aufsichtskosten berücksichtigt werden. Hierauf entfallen etwa 3,7 Mio. Euro. Hinzu kommen knapp 2,4 Mio. Euro an laufenden Kosten für die durch die Ehrenamtlichen geleisteten Stunden (etwa 4,2 Euro pro Leistungsstunde).

Der auf Mehrarbeit entfallende Anteil der aufrechterhaltenen Stunden im Alternativszenario würde sich hochgerechnet etwas über 13 Mio. Euro belaufen.

Der Zivildienst hat als weiteren positiven Effekt für die Zivildiensteinrichtungen, dass Zivildienstler nicht nur als Ehrenamtliche bei den Organisationen verbleiben, sondern teilweise auch als Hauptamtliche später in der Einrichtung tätig sind. Hier erspart sich die jeweilige Zivildiensteinrichtung Akquise- und Ausbildungskosten, die im Alternativszenario, wenn der Zivildienst abgeschafft wird, anfallen würden. In den letzten Jahren verblieben etwa 6,6% der Zivildienstler als Hauptamtliche in den Einrichtungen (siehe Kapitel 3), was umgerechnet auf das Beobachtungsjahr 2010 621 Männer ergibt.

Im Alternativszenario ohne Zivildienst fallen jene Ehrenamtlichen weg, die ursprünglich aus dem Zivildienst rekrutiert wurden. Es handelt sich hierbei auf das Jahr 2010 bezogen immerhin um 3.420 junge Männer, die durchschnittlich 324 Stunden pro Jahr ehrenamtlich erbringen (siehe Kapitel 3). Deren Leistungen sollen den Zivildiensteinrichtungen zufolge zu etwa 43% durch neue, anders akquirierte Ehrenamtliche, zu etwa 38% durch neue Hauptamtliche und zu etwa 19% durch Mehrarbeit ersetzt werden. In der Realität sind jedoch nicht genügend hauptamtliche MitarbeiterInnen auf den Teilarbeitsmärkten vorhanden, um die volle Aufrechterhaltung zu gewährleisten. Die Akquise-, Ausbildungs-, Verwaltungs- und Aufsichtskosten für die neuen Ehrenamtlichen machen in Summe etwa 7,4 Mio. Euro (abgezinst mit 3,9%) aus. Es wird davon ausgegangen, dass durch diese Akquise genügend Ehrenamtliche gefunden werden und diese zeitlich gesehen äquivalente Leistungen, wie die ehemaligen Zivildienstler als Ehrenamtliche erbringen, auf einen Zeithorizont von 10 Jahren entstehen. Ein Teil der von den Einrichtungen gewünschten Hauptamtlichen kann den hier durchgeführten Berechnungen zufolge am Arbeitsmarkt gefunden werden, und die Akquise- und Ausbildungskosten für diese MitarbeiterInnen belaufen sich auf etwas über 110.000 Euro. Hinzu kommen allerdings Personalkosten für die Leistungen auf 10 Jahre in der Höhe von abgezinst etwa 16 Mio. Euro. Für die Berechnungen wurden hier wiederum die durchschnittlichen Personalkosten pro Branche und Hauptamtlichen gemäß der Zivildiensteinrichtungsbefragung herangezogen. Letztlich verbleibt noch der Anteil der Mehrarbeit an den zu ersetzenden Leistungen der nicht mehr vorhandenen Ehrenamtlichen aus dem Zivildienst, in der Höhe von knapp 27 Mio. Euro.

Im Alternativszenario können mittels der beschriebenen Vorgehensweise seitens der Zivildiensteinrichtungen 4.590.751 direkte Leistungsstunden, die sonst Zivildienstler erbracht haben, aufrechterhalten werden. Im Bereich der Ehrenamtlichenstunden, die durch ehemalige Zivildienstler erbracht wurden, können aufgrund der eingesetzten Hauptamtlichen und durch Mehrstunden letztlich auf 10 Jahre sogar etwas mehr Stunden erbracht werden (5,4 Mio.). Insgesamt ergibt dies - wiederum bewertet mit durchschnittlichen 18 Euro Personalkosten pro Leistungsstunde eines Hauptamtlichen - knapp 83 Mio. bzw. abgezinst etwa 81 Mio. Euro.

Somit übersteigen im Alternativszenario bei den Einrichtungen die monetarisierten Leistungen die anfallenden Kosten um knapp 21 Mio. Euro.

Insgesamt zeigt sich ein rein auf die Zivildiensteinrichtungen als Stakeholder bezogener Gesamteffekt des Zivildienstes von **€ 220.093.909**. Die Leistungen/Wirkungen für die Zivildienstorganisationen übersteigen somit die ihnen entstehenden Kosten bei weitem. Im Alternativszenario liegen die monetarisierten Wirkungen weiterhin über den Kosten, sodass ein positiver Effekt für die Zivildiensteinrichtungen entsteht. Dieser ist mit **€ 20.825.937** allerdings deutlich niedriger. Hier spielt sowohl die Kosten- als auch die Leistungs-/Wirkungsseite eine wesentliche Rolle. Mit höheren Kosten

können nunmehr deutlich geringere Leistungen erbracht werden. Wie aus den Zeilen Kostendifferenz und Leistungs-/Wirkungsdifferenz abzulesen ist, trägt insbesondere die Leistungsverringerung zum negativen Effekt für die Zivildiensteinrichtungen bei. 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 in der Lage sein werden, die Kosten teilweise selbst zu übernehmen bzw. über den Markt zu finanzieren. Insgesamt finanzieren die Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen die Zivildiensteinrichtungen zu immerhin 77%, wie aus dem Exkurs im nachfolgenden Kapitel 6.3 hervorgeht.

In Summe sind die Zivildiensteinrichtungen als Stakeholder des Zivildienstes klarer **Profiteur** einer **Beibehaltung des Zivildienstes**. Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Zivildiensteinrichtungen zu etwa 77% von Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen finanziert werden, die somit als indirekte Profiteure gesehen werden müssen.

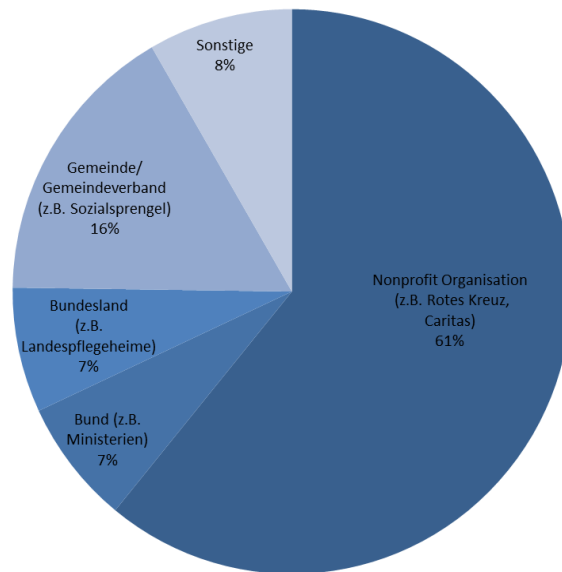
6.3 EXKURS – FINANZIERUNG DER ZIVILDIENTSTEINRICHTUNGEN UND DAMIT VERBUNDENE WIRKUNGEN DER ABSCHAFFUNG

Wird der Zivildienst abgeschafft, hat dies naturgemäß auch Auswirkungen auf die Financiers der Zivildiensteinrichtungen. Erhalten diese, entsprechend der Erhebung bei den Einrichtungen und wie in den bisherigen Berechnungen aufgezeigt, Leistungen der Zivildienstler bzw. jener Ehrenamtlichen, die aufgrund des Zivildienstes akquiriert wurden, aufrecht, entstehen Kosten für die Einrichtungen. In unseren Berechnungen belaufen sich die Gesamtkosten für die Zivildiensteinrichtungen im Alternativszenario auf etwa 143 Mio. Euro und im Zivildiensteszenario auf etwa 122 Mio. Euro (siehe Kapitel 6.2). Nachdem es sich nicht um gewinnorientierte Unternehmen handelt, die auf einem normalen Konsumgütermarkt agieren, erfolgt die Finanzierung nur zum geringen Teil über Markterlöse.

Bei jenen Einrichtungen, die Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden) zuzuordnen sind, hätte die jeweilige Gebietskörperschaft beispielsweise über zusätzliche Planstellen oder Erhöhung des Budgets für die Akquise von Ehrenamtlichen eine Finanzierung sicherzustellen bzw. die erhöhten Kosten zu tragen. Im Falle von NPOs oder sonstigen Organisationen (die zum Teil, wie gemeinnützige Stiftungen, auch NPOs sein dürften) ist der Finanzierungsmix heterogener. In der Zivildiensteinrichtungsbefragung wurde abgefragt, wie sich die Organisationen generell finanzieren. An Kategorien standen die unten in Abbildung 23 aufgelisteten Finanzierungsquellen zur Verfügung. Diese orientieren sich wiederum an einer 2010 durchgeführten Erhebung zur Finanzierung in Nonprofit Organisationen (Schober et al. 2010).

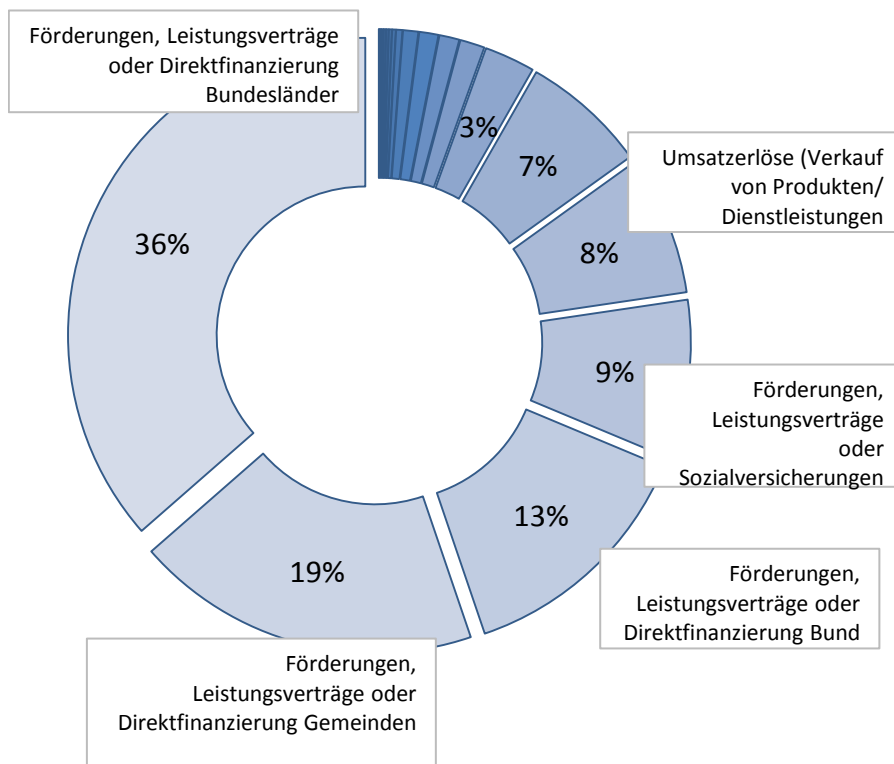
Wie nachfolgende Abbildung 21 zeigt, können etwas mehr als 30% der Einrichtungen Gebietskörperschaften zugeordnet werden. In diesen Fällen hat die jeweilige Gebietskörperschaft für die zusätzlichen Kosten aufzukommen. Die restlichen knappen 70% finanzierten sich ebenfalls zum überwiegenden Teil über Förder- und/oder Leistungsverträge mit der öffentlichen Hand (60%). Werden noch die Sozialversicherungen hinzugezählt, erhöht sich der Anteil auf über 70%. Dies entspricht auch der 2010 durchgeführten Erhebung, bei der über alle befragten NPOs hinweg ebenfalls über 50% des Gesamtvolumens über öffentliche Förder- und Leistungsverträge finanziert wurden (Schober et al. 2010). Im Gesundheits- und Sozialbereich, der in der vorliegenden Betrachtung bedeutend ist und nur einen Teil des Nonprofit Sektors ausmacht, liegen die Anteile in der Regel höher.

Abbildung 21: Verteilung Rechtsträger der Zivildiensteinrichtungen



Insgesamt liegt der Anteil der Gebietskörperschaften an der Finanzierung am hier betrachteten Sample der Zivildiensteinrichtungen bei 68%, wie aus Abbildung 22 hervorgeht. Werden noch die 9% von Sozialversicherungen und die 8% Einkünfte aus Markterlösen hinzugezählt, sind 85% des Gesamtaufwands abgedeckt. Abgesehen von diesen Einnahmequellen spielen noch Mitgliedsbeiträge mit knapp 7% und Privatspenden mit knapp 3% eine etwas bedeutendere Rolle. Die restlichen Finanzierungsquellen tragen nur mehr unter 1,3% und zum Gutteil unter 1% etwas bei.

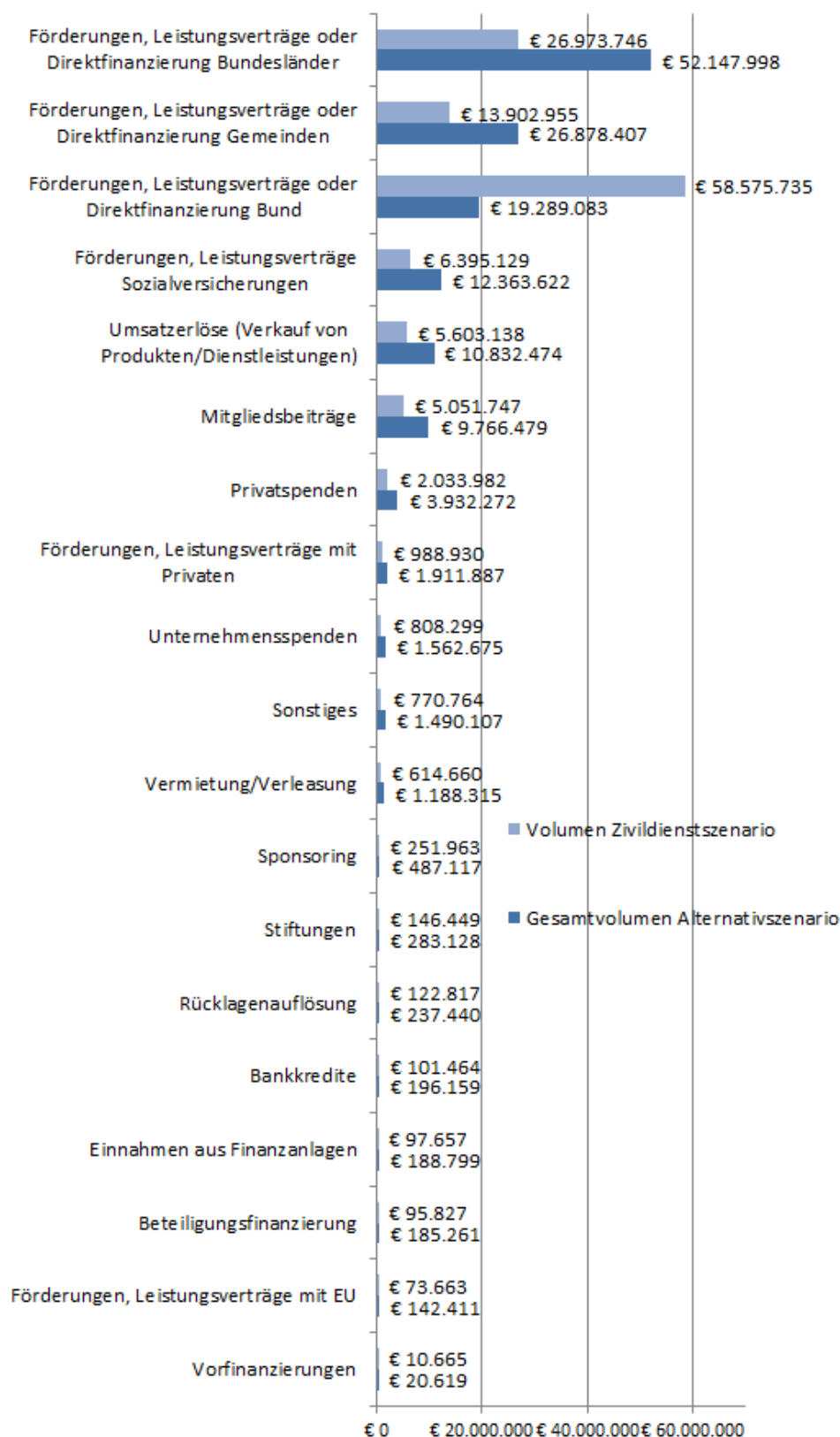
Abbildung 22: Anteil der Finanzierungsquelle an der Gesamtfinanzierung der Zivildienstorganisationen



Werden nun die anfallenden Kosten der Zivildiensteinrichtungen in den beiden in der vorliegenden Studie berechneten Szenarien entsprechend der in Abbildung 22 dargestellten Mittelwerte verteilt, ergeben sich die in Abbildung 23 dargestellten Werte pro Finanzierungsquelle. Hierbei wird unterstellt, dass der Finanzierungsmix im Alternativszenario gleich bleibt. Weiters wurde berücksichtigt, dass der Bund im Falle des Zivildiensteszenarios etwa 48 Mio. Euro an Kostenersätzen an die Zivildiensteinrichtungen zahlt, die im Alternativszenario wegfallen. Entsprechend deutlich ist ersichtlich, dass sich für den Bund im Falle einer Abschaffung des Zivildienstes vergleichsweise überproportionale Kostenvorteile ergeben. Der Effekt der zusätzlichen Finanzierungsnotwendigkeit, aufgeteilt auf unterschiedliche Finanzierungsquellen der Zivildiensteinrichtungen, ist nochmals in Abbildung 24 dargestellt. Hier ist, abgesehen vom deutlichen Effekt beim Bund, klar zu sehen, dass die Länder und Gemeinden aber auch die Sozialversicherungen einen erheblichen Anteil der hinzukommenden Kosten bei den Zivildiensteinrichtungen werden tragen müssen.

Sofern die Hauptfinanciers dazu nicht bereit oder in der Lage sein sollten, wird es weitere Leistungskürzungen geben müssen, die über die hier im Alternativszenario skizzierten hinausgehen. Diese würden sich dann wiederum negativ auf den Stakeholder Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung (siehe Kapitel 6.6) auswirken.

Abbildung 23: Verteilung der im Szenario mit Zivildienst und im Alternativszenario ohne Zivildienst entstehenden Kosten der Zivildiensteinrichtungen nach Finanzierungsquelle (inkl. Kostenersätze durch BMI nach §28 ZDG)



Quelle: eigene Berechnungen auf Basis Zivildiensteinrichtungsbefragung; 48,6 Mio Euro Kostenersätze des BMI gem. §28 ZDG an Zivildiensteinrichtungen nur bei Bund berücksichtigt und nicht generell auf die Finanzierungsquellen verteilt.

Abbildung 24: Verteilung der zusätzlich durch die Abschaffung des Zivildienstes entstehenden Kosten der Zivildienststeinrichtungen auf die Finanzierungsquellen unter Berücksichtigung des durch die Abschaffung bedingten Entfalls der Kostenersätze durch BMI nach §28 ZDG



Quelle: eigene Berechnungen auf Basis Zivildienststeinrichtungsbefragung; Berechnung entspricht der Differenz der Kosten Zivildiensteszenario und Alternativszenario, wie in Abbildung 23 dargestellt.

Nachdem sich die Zivildienststeinrichtungen also zu etwa 77% durch Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen finanzieren, fallen die Kosten im Falle einer Abschaffung des Zivildienstes zum Großteil wieder auf die öffentliche Hand zurück. Hiervon sind die Länder, Gemeinden und Sozialversicherungen überproportional betroffen. Der Bund hat hingegen aufgrund der nicht mehr notwendigen Leistung von Kostenersätzen an die Zivildienststeinrichtungen, absolut gesehen, geringere Kosten. Wie weit die zum Teil deutlich erhöhten Kosten der Länder über den Finanzausgleich wieder an den Bund zurückfallen, ist dabei schwer abzuschätzen. In den nachfolgenden Kapiteln werden Berechnungen zu einzelnen Stakeholdern des Zivildienstes mit Fokus auf die Wirkungen einer Abschaffung dargestellt. Sofern es sich um Financiers der Zivildienststeinrichtungen handelt, wird dieser indirekte Effekt thematisiert.

6.4 ZIVILDIENER

Die Zivildienster als Stakeholder wurden bereits ausführlich in Kapitel 4 beschrieben. Insgesamt wurden im Jahr 2010 12.981 junge Männer den Zivildienstleistungen zugewiesen. Durchschnittlich waren 9.377 Zivildienster im Jahr 2010 gleichzeitig tätig, die durchschnittlich jeweils 1.672 Stunden in ihrer Zivildienstzeit erbracht haben und überwiegend im Krankentransport und Rettungswesen arbeiteten. Das durchschnittliche Alter der Zivildienster lag bei knapp 20 Jahren (sd 1,43).

Die Zivildienster sind naturgemäß eine wesentliche Stakeholdergruppe des Zivildienstes. Der Zivildienst bedingt, als verpflichtender Dienst an der Gesellschaft, dass die Zivildienster auf der einen Seite Arbeit zu geringer Entlohnung erbringen und über 9 Monate Lebenszeit nur sehr eingeschränkt bestimmen können. Auf der anderen Seite kann der Zivildienst auch eine Horizonterweiterung für die Zivildienster bedeuten. Junge Männer lernen Personengruppen kennen, die im gesellschaftlichen Alltag weniger präsent sind (z.B. pflegebedürftige Menschen, kranke Menschen) und sehen Teile des Sozialbereichs, die ihnen ohne den Zivildienst vielfach nicht zugänglich gewesen wären. Zudem ist der Zivildienst oft ein Einstieg in einen geregelten Arbeitsalltag mit Vorgesetztenverhältnissen, Teamstrukturen und strukturierten Abläufen. Diese Erfahrungen können sich später als durchaus wertvoll herausstellen. So wirkte sich der Zivildienst, entsprechend Kapitel 3.2.3, für 45% der Zivildienster positiv auf ihre Teamfähigkeit aus und knapp 41% sahen ihre Belastbarkeit im Alltag als erhöht.

In der Zivildiensterbefragung, die bereits in Kapitel 4 vorgestellt wurde, waren unterschiedliche Kosten und Nutzenaspekte ein Thema. Für die ökonomische Betrachtung können mehrere Haupteffekte, die der Zivildienst auf die Zivildienster hat, zusammengefasst werden. Im Szenario, in dem der Zivildienst existiert, haben die Zivildienster einerseits Kosten zu tragen, die nicht durch die Zivildienstleistungen bzw. die öffentliche Hand (v.a. Bund) abgedeckt werden. Auf der anderen Seite bekommen sie eine Grundvergütung und weitere Beihilfen und Kostenersätze und erlangen zu einem gewissen Grad sogenannte Soft Skills, die am Arbeitsmarkt von Bedeutung sind. Im Alternativszenario, bei dem der Zivildienst abgeschafft wurde, fallen Kosten für einen Teil der jungen Männer an, die statt zum Zivildienst zu gehen, zu studieren beginnen. Nachdem die Zivildiensterbefragung zeigte, dass ein erheblicher Anteil von 59% der (ehemaligen) Zivildienster statt dem Zivildienst eine nächst höhere Ausbildung gemacht hätten und davon mehr als 80% ein Studium begonnen hätten, ist dieser Effekt entsprechend bedeutend. Der Grund hierfür ist die Annahme, dass aufgrund des Effekts der Abschaffung der Wehrpflicht und des Zivildienstes mit einem Schlag deutlich mehr junge Männer auf die Universitäten und Fachhochschulen kommen und dort kapazitätsmäßig nicht die gleiche Anzahl an zusätzlichen Plätzen für diesen Ansturm zur Verfügung stehen. Daher wird es zu Warteeffekten kommen (z.B. keine Plätze in Seminaren, höhere Durchfallquoten bei Einstiegstests), die wir in den vorliegenden Berechnungen mit einer um sechs Monate verzögerten Studiendauer annehmen. Auf der anderen Seite steht nun auch 9 Monate längere gestaltbare Lebenszeit zur Verfügung, die zu einem nicht unerheblichen Teil dazu genutzt wird, ein höheres Lebenserwerbseinkommen zu erzielen. Zusätzlich wird davon ausgegangen, dass nicht alle, die einen Universitätsabschluss anstreben diesen auch erreichen und ziehen noch eine „Drop Out“-Rate von 29% ab. Jene Männer die sonst Zivildienster geworden wären, würden arbeiten gehen und Geld verdienen. Nachfolgende **Tabelle 6-3** gibt einen Überblick über die Kosten und monetarisierten Leistungen bzw. Wirkungen, die die beiden Szenarien für die Zivildienster mit sich bringen.

Tabelle 6-3: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen/Wirkungen Stakeholder Zivildienstler

Szenario	Beschreibung	Kosten	Leistungen/ Wirkungen
Zivildienst	Zusätzliche Ausgaben aufgrund der zu geringen Vergütung durch die Grundvergütung, Verpflegungsgeld etc.	€ 2.375.683	
	Grundvergütung für die Zivildienstleistenden		€ 32.541.941
	Nettoeinkommen für jene Zivildienstleistenden, die freiwillig um 3 Monate verlängerten		€ 3.078.678
	Verpflegungsgeld und Naturalverpflegung		€ 34.313.884
	Wohnkostenbeihilfe und Familienunterhalt (inkl. Zivildienstleistender, die freiwillig um 3 Monate verlängern)		€ 4.155.314
	ÖBB Vorteils card		€ 246.511
	Fahrt- und Reisekostenersätze		€ 3.112.752
	Einnahmen von Eltern/PartnerInnen aufgrund der zu geringen Vergütung durch die Grundvergütung, Verpflegungsgeld etc.		€ 4.925.852
	Erlangte für den Arbeitsmarkt bedeutende "soft-skills"		€ 3.989.061
	Erlangte Genderkompetenz		€ 957.673
	Zukünftige Pensionszahlungen, bewertet mit dem Pensionsversicherungsbeitrag für SelbstzahlerInnen, für die Dauer des Zivildienstes, für den Anteil jener, die durchschnittlich arbeitslos sind.		€ 1.314.130
	Sensibilisierung für den Sozialbereich		k.A.
	Gesellschaftliche Integration		k.A.
	Zwischensumme	€ 2.375.683	€ 88.635.796
	Gesamteffekt Zivildienst (Leistungen/Wirkungen-Kosten)	€ 86.260.113	

Kein Zivildienst	Ausgaben für Wohnung und Nahrung derjenigen Studierenden, die wegen des Effekts der Abschaffung des Zivildiensts, 6 Monate länger studieren.	€ 8.127.394	
	Ausgaben direkt fürs Studium derjenigen Studierenden, die wegen des Effekts der Abschaffung des Zivildiensts, 6 Monate länger studieren.	€ 538.115	
	Ausgaben für Krankenversicherung derjenigen Studierenden, die wegen des Effekts der Abschaffung des Zivildiensts, 6 Monate länger studieren.	€ 357.610	
	Ausgaben für GIS-Gebühren, die im Zivildienst ersetzt wurden.	€ 1.285.716	
	Kürzere Einkommenszeit und damit negative Auswirkungen auf die Anzahl der anrechenbaren Pensionszeiten jener Studierenden, die wegen des Effekts der Abschaffung des Zivildiensts, 6 Monate länger studieren.	€ 17.372.237	
	Lebensverdienstsumme jener Männer, die sonst zum Zivildienst hätten müssen, um 9 Monate erhöht (bzw. 3 Monate für Studierende, die länger studieren werden).		€ 109.132.423
	Einnahmen jener jungen Männer, die sonst zum Zivildienst hätten müssen, jetzt ein Auslandsjahr absolvieren und dort ein Einkommen erzielen.		€ 5.976.221
	Einnahmen jener jungen Männer, die sonst zum Zivildienst hätten müssen, jetzt studieren und über Beihilfe sowie Eltern bzw. Partnerzuschüsse ein Einkommen erzielen (für 6 Monate).		€ 1.041.963
	Einnahmen jener jungen Männer, die sonst zum Zivildienst hätten müssen, jetzt studieren und neben dem Studium ein (tw. geringfügiges) Einkommen erzielen.		€ 15.673.969
	Zwischensumme	€ 27.681.072	€ 131.824.576
	Gesamteffekt kein Zivildienst (Leistungen/Wirkungen-Kosten)	€ 104.143.504	
	Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	-€ 25.305.389	
	Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 43.188.780

Obwohl eine Grundvergütung und diverse Beihilfen während des Zivildienstes ausbezahlt werden, können damit nicht alle Kosten der Zivildienstler gedeckt werden. Die Befragung der Zivildienstler (siehe Kapitel 4) ergab, dass bei etwa 25% von ihnen durchschnittlich etwa 270 Euro nicht gedeckt wurden und davon knapp 30% von ihnen selbst getragen werden mussten. Ein weiterer Teil fällt bei den Eltern bzw. PartnerInnen an (siehe Kapitel 6.7). Als Entschädigung für die Leistungen beim Zivildienst bekommen die Zivildienstler im Monat 289,2 Euro (siehe Kapitel 2.1), was in Summe etwa 32,5 Mio. Euro im Jahr 2010 ausmachte. Hinzu kommen Verpflegungsgeld und Naturalverpflegung in der Höhe von etwa 34 Mio. Euro im Jahr 2010. Der überwiegende Teil von 30 Mio. Euro entfiel hierbei auf das ausbezahlte Verpflegungsgeld, das je nach Einrichtung variiert (siehe Kapitel 3.2.1). An Wohnkostenbeihilfe und Familienunterhalt (siehe Kapitel 2.1) bekamen die Zivildienstler bzw. deren Familienangehörige vom BMI/ von der ZISA etwa 4,2 Mio. Euro im Jahr 2010.

Zivildienstler sind berechtigt, mit der Zivildienst-Vorteilscard während des Zivildienstes kostenlos in ganz Österreich mit der Bahn (Strecken der ÖBB, 2. Klasse) zu fahren. Nach Ableistung des Zivildienstes kann die Karte bis zum Ende der Gültigkeit von insgesamt 12 Monaten weiterverwendet werden. Dieses Angebot nahmen etwa 89% aller Zivildienstler in Anspruch und ersparten sich dadurch entsprechende Kosten in der Höhe von etwa 246.000 Euro. Hinzu kamen weitere Fahrt- und Reisekostensätze von knapp 3,4 Mio., die für die Abgeltung der Kosten der Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln von und zur Dienststelle dienten.

Durchschnittlich nahmen 179 VZÄ-Zivildienstler im Jahr 2010 die damals noch existierende Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung um 3 Monate in Anspruch. Hierfür wurde seitens der Zivildienststellen ein normales Arbeitsverhältnis begründet und die (ehemaligen) Zivildienstler erhielten einen entsprechenden Nettolohn. Zur Berechnung wurden die durchschnittlichen Personalkosten abzüglich Akquisekosten herangezogen.

Zur Bewertung des Erwerbs von Soft Skills wurde lediglich auf die Kompetenz „Teamfähigkeit“, „Belastbarkeit“ sowie „Selbstmotivation bzw. Selbstmanagement“ fokussiert, da diese, entsprechend der Studie „soft skills – Ihre Bedeutung bei der Personalauswahl“ (AMS 2008) als für alle Einzelberufe wichtig erachtet wurden. Entsprechend der Angaben der (ehemaligen) Zivildienstler in der Erhebung trifft bei 44,7% von ihnen eine Verbesserung der Teamfähigkeit bzw. bei 39,4% eine Verbesserung der Selbstmotivation zu. 40,7% konnten für sich eine höhere Belastbarkeit nach dem Zivildienst feststellen. Zur ökonomischen Bewertung dieser Soft Skills wurden Kosten für Kurse, die den Fokus auf jede dieser Fähigkeiten gelegt haben, im Umfang von je 14 bzw. 16 Stunden und in der Höhe von 320 bzw. 330 Euro zur Berechnung herangezogen.

Zusätzlich gab es einen Anteil von 22,7% der (ehemaligen) Zivildienstler, die in einem überwiegend von Frauen dominierten Arbeitsumfeld bzw. mit einer Frau als Vorgesetzter arbeiteten und mit der Zusammenarbeit zufrieden waren. Dies entspricht knapp 2.950 Personen. Diesen Personen wird in den vorliegenden Berechnungen eine gewisse positive Wirkung durch erhöhte Genderkompetenz zugesprochen. Zur Monetarisierung wurde ein acht Übungseinheiten umfassender Kurs zum entsprechenden Thema mit Kosten in der Höhe von 325 Euro herangezogen. Hierbei war es wichtig, dass der Kurs auch eine Selbstreflexion insbesondere des eigenen Rollenverständnisses in der Gesellschaft beinhaltet.

Eine Sensibilisierung für den Sozialbereich hat der Zivildienstlerbefragung zufolge stattgefunden (siehe Kapitel 4.2.6), konnte aber im vorliegenden Projekt nicht sinnvoll monetarisiert werden.

Hinsichtlich einer gesellschaftlichen Integration wurden ebenfalls keine Monetarisierungen vorgenommen. In der Zivildienstlerbefragung (siehe Kapitel 4) gaben knapp ein Drittel der befragten (ehemaligen) Zivildienstler an, sich durch den Zivildienst besser in die Gesellschaft integriert zu fühlen bzw. gebraucht zu werden.

Unter Berücksichtigung der Vergütungen, Beihilfen, Kostensätze und monetarisierten Wirkungen zeigt sich, dass in Summe die Zivildienstler deutlich höhere Leistungen/Wirkungen durch den Zivildienst erhalten als sie Kosten haben.

Im Alternativszenario, bei dem der Zivildienst abgeschafft wird, kommt der bereits Eingangs skizzierte Effekt der Verzögerung im Studium bei jenen Personen zu tragen, die an Stelle des Zivildienstes ein Studium anfangen und aufgrund der überlaufenen Universitäten bzw. Fachhochschulen um 6 Monate länger studieren. Hierdurch entstehen Kosten für Wohnung und Nahrung, sonstige Ausgaben und Krankenversicherung, die gemäß den durchschnittlichen Kosten bei Studierenden bewertet wurden (BMASK 2010). Hinzu kommt, als indirekte Kosten, die hierdurch verkürzte Erwerbsarbeitszeit mit Blick auf die Pensionsansprüche in der staatlichen Pension. Dies wurde mit der Selbstversicherung in der Pensionsversicherung in der Höhe von 355,68 Euro/Monat bewertet.

Zivildienstler sind auf Antrag von den GIS-Gebühren befreit, ein Vorteil, der im Alternativszenario entfällt und in Summe etwa 1,4 Mio. Euro ausmacht.

Der größte Effekt ist allerdings der Verdienstentgang durch den Zivildienst. Die erhöhte Lebensverdienstsumme im Alternativszenario wurde über durchschnittliche Einkommen in jenen Branchen berechnet, in denen die (ehemaligen) Zivildienstler bei der Befragung angaben, zukünftig arbeiten zu wollen (siehe Kapitel 4.2.10). Der Anteil Arbeitsloser wurde wiederum ausbildungsspezifisch abgezogen. Hinzu kommen Einnahmen jener 20% junger Männer, die angaben, statt dem Zivildienst ins Ausland gehen zu wollen und, unserer Annahme nach, nicht lediglich Reisen sondern auch dort arbeiten. Hier wurde angenommen, dass sie im Ausland in etwa das gleiche Einkommen erzielen würden wie im Inland, allerdings keine Sozialversicherung in Österreich abführen und keine Lohn- bzw. Einkommenssteuer in Österreich bezahlen. Als letzte Gruppe verbleiben noch jene, die neben dem Studium, das sie anstelle des Zivildienstbesuchs nunmehr (früher) beginnen, einer Arbeit nachgehen und (tw. ein geringfügiges) Einkommen erzielen. Die entsprechenden Einkommen wurden aus dem AMS-Gehaltskompass entnommen. Die Studenten bekommen zudem Beihilfen, die ebenfalls anhand der durchschnittlichen Werte hochgerechnet wurden.

Für das Alternativszenario zeigt sich wiederum ein deutlich positiver Effekt für die Zivildienstler als Stakeholder. Die Einkommen, die den Zivildienstlern entsprechend ihren Angaben zugerechnet wurden, übersteigen bei weitem die anfallenden Kosten.

Wie aus den Zeilen Kostendifferenz und Leistungs-/Wirkungsdifferenz abzulesen ist, haben die Zivildienstler im Alternativszenario höhere Kosten zu tragen als im Zivildienstszenario, die allerdings durch deutlich höhere Leistungen/Wirkungen in der Form von höheren Einkommen überkompensiert werden.

In Summe sind die Zivildienstler als Stakeholder des Zivildienstes **Profiteur** einer **Abschaffung des Zivildienstes**.

6.5 BUND

Die Agenden des Zivildienstes als Wehersatzdienst in Österreich fallen in den Kompetenzbereich des Bundes. Auf Bundesebene ist das BMI 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.

Der Stakeholder Bund ist durch den Zivildienst bzw. dessen Abschaffung im Alternativszenario durch mehrere Effekte sowohl auf der Kosten- als auch der Leistungs-/Wirkungsseite betroffen.

Wenn der Zivildienst existiert, fallen auf der Kostenseite insbesondere die Kostenersätze für die Zivildienstleistungen an. Hinzu kommen noch direkt an die Zivildienstler bezahlte Vergütungen und Beihilfen. Ein zweiter Kostenblock betrifft die Ausgaben für die Verwaltung des Zivildienstes, die insbesondere das BMI betreffen.

An Leistungen/Wirkungen, die der Zivildienst für den Bund erbringt, sind die Einnahmen von den Zivildienstleistungen der Kategorie 3 (siehe Kapitel 2.1) zu berücksichtigen. Weiters entstehen

Einnahmen in der Form von Lohnsteuern und Dienstgeberbeiträgen von jenen Beschäftigten, die die Verwaltung des Zivildienstes leisten.

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 Zivildienstleistungen unterlassen.

Im Alternativszenario, es gibt den Zivildienst nicht, entfallen zunächst die Kostenersätze für die Einrichtungen, obwohl – eine Aufrechterhaltung der Leistungen unterstellt – wiederum höhere Förderungen für die Zivildienstleistungen seitens des Bundes anfallen würden (siehe hierzu Kapitel 6.3). Sehr wohl fallen allerdings Sozialaufwendungen und Aufwendungen für die Familienbeihilfe jener Studierenden an, die aufgrund der Abschaffung des Zivildienstes 6 Monate länger studieren. Dafür entstehen eine Reihe weiterer Einnahmen im Bereich der Lohnsteuer und Dienstgeberbeiträge von Personen, die aufgrund der Abschaffung des Zivildienstes nunmehr ein Erwerbseinkommen haben. Hier sind insbesondere diejenigen jungen Männer zu nennen, die sonst zum Zivildienst gegangen wären und nun eine bis zu 9 Monate höhere Lebensverdienstsumme haben.

Nachfolgende Tabelle 6-4 gibt einen Überblick über jene Kosten und Leistungen, die dem Bund in den beiden hier betrachteten Szenarien zugeschrieben wurden.

Tabelle 6-4: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen/Wirkungen Stakeholder Bund

Szenario	Beschreibung	Kosten	Leistungen/ Wirkungen
Zivildienst	Kostensätze für die Zivildienstleistungen Kat. 1+2 durch BMI (§28 ZDG 3/4)	€ 48.598.386	
	Familienunterhalt und Wohnkostenbeihilfe an die Zivildienstler durch BMI	€ 4.132.081	
	Reisekostenvergütung für die Zivildienstleistenden (Fahrten von und zur Zivildienstleistung)	€ 3.112.752	
	Abgeltung der Vorteilschickkosten an die ÖBB	€ 140.191	
	Personalkosten inkl. Nebenkosten der für den Zivildienst zuständigen MitarbeiterInnen des BMI/ZISA	€ 1.202.493	
	Diverser Sachaufwand sowie Kostenvergütungen im Rahmen der Verwaltung des Zivildienstes durch das BMI/ZISA	€ 362.020	
	Förderung für jene Zivildienstleistende, die eine freiwillige Verlängerung im Jahr 2010 in Anspruch nahmen (§7a ZDG i.d.F. BGBl 106/2005)	€ 1.085.012	
	Vergütungen der Organisationen Kategorie 3 (ans BMI)		€ 2.214.572
	Lohnsteuer, Dienstgeberbeiträge der Beamten und Vertragsbediensteten im BMI/ZISA und jener Zivildienstler, die freiwillig um 3 Monate verlängerten sowie Pensionsbeiträge der Beamten		€ 731.576
	Zwischensumme	€ 58.632.935	€ 2.946.148
	Gesamteffekt Zivildienst (Leistungen/Wirkungen - Kosten)	-€ 55.686.787	

Kein Zivildienst	Sozialaufwendungen für jene Studierenden, die wegen des Effekts der Abschaffung des Zivildiensts 6 Monate länger studieren (inkl. Versicherungskostenbeitrag).	€ 2.459.976	
	Familienbeihilfe für jene Studierenden, die wegen des Effekts der Abschaffung des Zivildiensts 6 Monate länger studieren.	€ 4.422.334	
	Lohnsteuer von jungen Männern, die statt zum Zivildienst zu gehen nunmehr eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden haben (inkl. jener, die eine Ausbildung absolvierten und dann früher als sonst am Arbeitsmarkt wären).		€ 28.641.437
	Lohnsteuer von jenen Personen, die, da es den Zivildienst nicht gibt, nun als Hauptamtliche beschäftigt sind.		€ 3.211.541
	Lohnsteuer von jenen Personen, die aufgrund dessen es nunmehr keine Zivildienner mehr gibt, die als Ehrenamtliche bleiben, nunmehr als Hauptamtliche in der Zivildiensteinrichtung eine Arbeit gefunden haben. (Betrachtungszeitraum 10 Jahre)		€ 866.868
	Lohnsteuer von jenen Personen, die aufgrund einer Umschulung nunmehr als Hauptamtliche in der Zivildiensteinrichtung tätig sind.		€ 160.120
	Dienstgeberbeiträge von jungen Männern, die statt zum Zivildienst zu gehen nunmehr eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden haben (inkl. jener, die eine Ausbildung absolvierten und dann früher als sonst am Arbeitsmarkt wären).		€ 8.200.291
	Dienstgeberbeiträge von jenen Personen, die, da es den Zivildienst nicht gibt nun als Hauptamtliche beschäftigt sind.		€ 1.873.746
	Dienstgeberbeiträge von jenen Personen, die aufgrund dessen es nunmehr keine Zivildienner mehr gibt, die als Ehrenamtliche bleiben, nunmehr als Hauptamtliche in der Zivildiensteinrichtung eine Arbeit gefunden haben. Betrachtungszeitraum 10 Jahre)		€ 566.290
	Dienstgeberbeitrag von jenen Personen, die aufgrund einer Umschulung, nunmehr als Hauptamtliche in der Zivildiensteinrichtung tätig sind.		€ 78.347
	Dienstgeberbeiträge von jenen jungen Männern, die statt zum Zivildienst zu gehen studieren und dort ein nicht nur geringfügiges Einkommen erzielen		€ 791.657
	Einnahmen über GIS Gebühren und Kunstförderungsbeitrag		€ 192.729
	Zwischensumme	€ 6.882.310	€ 44.583.027
	Gesamteffekt kein Zivildienst (Leistungen/Wirkungen - Kosten)	€ 37.700.717	
	Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	€ 51.750.624	
	Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 41.636.879

Die Höhe der Kostenersätze für die Zivildienstleistungen der Kategorie 1 und 2 wurden, wie die restlichen Kostenkategorien auch, direkt aus den Unterlagen vom BMI übernommen (BMI 2011). Gleiches gilt für die Vergütungen der Organisationen der Kategorie 3. Die Dienstgeberbeiträge und die Lohnsteuer beruhen anhand der Personalaufwandsdaten des BMI auf eigenen Berechnungen.

Durch die erheblichen Kosten für Kostenersätze, Förderungen und Beihilfen überwiegen im Zivildiensteszenario somit die Kosten gegenüber den Einnahmen, die hier unter Leistungen/Wirkungen des Zivildienstes für den Bund anfallen.

Die Kosten im Alternativszenario für Sozialaufwendungen sowie Familienbeihilfe wurden berechnet, indem jene Anzahl an Studierenden (abzgl. „Drop Out“-Rate), die aufgrund der Abschaffung des Zivildienstes nunmehr 6 Monate länger für das Studium benötigen, mit den entsprechenden durchschnittlichen Aufwendungen pro Semester in der Höhe von 358 Euro multipliziert wurden. Die 358 Euro beinhalten insbesondere die Ausgaben für die Studienbeihilfe pro Studierenden (BMASK 2010: S.16). Hinzu kommen durchschnittlich ca. 159 Euro Familienbeihilfe pro Studierenden im Monat, die nicht über der Geringfügigkeitsgrenze berufstätig sind (3.348 Personen).

Auf der Leistungs-/Wirkungsseite im Alternativszenario fallen in der vorliegenden Betrachtung ausschließlich Lohnsteuereinnahmen und Einnahmen aus Dienstgeberbeiträgen von Personengruppen an, die aufgrund des Wegfalls des Zivildienstes nunmehr einer Erwerbsarbeit nachgehen. Dies sind erstens jene jungen Männer, die statt zum Zivildienst zu gehen, nunmehr im Alternativszenario eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten. Es handelt sich hierbei um 31% der Zivildienstler (siehe Kapitel 4.2.10). Als Einkommen wurde das durchschnittliche Einstiegsgehalt in der in der Befragung jeweilig angegebenen Wunschbranche angenommen.

Zweitens handelt es sich um jene jungen Männer, die statt den Zivildienst zu absolvieren, früher eine Ausbildung beginnen können und annahmegemäß auch zum Teil früher abschließen, als wenn es den Zivildienst gäbe. Es handelt sich hierbei um 59% der Zivildienstler, denen somit ebenfalls eine verlängerte Lebensarbeitszeit zur Verfügung steht (eine genaue Verteilung ist Kapitel 5.3 zu entnehmen). Als Einkommen wurden die jeweiligen Durchschnittseinkommen der nächsthöheren Ausbildungsstufe herangezogen. Die höchste abgeschlossene Schulbildung und der Ausbildungswunsch sind aus der Zivildienstlerbefragung bekannt (siehe Kapitel 4.2.10).

Drittens leisten jene Personen nunmehr Beiträge zur Arbeitslosenversicherung, die, da es den Zivildienst nicht gibt, nun als Hauptamtliche bei den Zivildienstleistungen eine Beschäftigung gefunden haben. Hierbei handelt es sich um knapp 1.840 Personen (siehe Kapitel 5), die ein Einkommen gemäß den Angaben der Zivildienstleistungen bekommen würden. Hinzu kommen auch jene Personen, die nach einer vom AMS angebotenen 6-monatigen Umschulung nunmehr für den hier relevanten Betrachtungszeitraum von einem Jahr für die verbleibenden 6 Monate als Hauptamtliche bei den Zivildienstleistungen tätig sind.

Eine weitere Gruppe an Personen sind jene Hauptamtlichen, die als Ersatz für die ehemals durch den Zivildienst laufend akquirierten Ehrenamtlichen eine Beschäftigung in den Zivildienstleistungen finden. Es handelt sich hierbei um 67¹³ Personen, die wiederum ein Einkommen gemäß den Angaben der Zivildienstleistungen bekommen. Hier wurde, wie in Kapitel 6.1 beschrieben, der Beobachtungszeitraum auf 10 Jahre ausgedehnt und die entsprechenden Beiträge abgezinst.

Die letzte Gruppe sind Studierende, die während ihres Studiums ein über der Geringfügigkeitsgrenze liegendes Einkommen erzielen und daher sozialversicherungspflichtig sind. Es handelt sich hierbei um 33,7% aller Studierenden (BMASK 2010 und eigene Berechnungen). Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen liegt dann bei etwa 833 Euro/Monat (ebd.). Entsprechend fielen nur Dienstgeberbeiträge, aber keine Lohnsteuer 2010 an.

¹³ Diese Personen sind bereits in den 1.840 Personen inkludiert.

Für das Alternativszenario zeigt sich im Gegensatz zum Szenario mit Zivildienst ein deutlich positiver Effekt für den Bund als Stakeholder. Die Mehreinnahmen über Lohnsteuer und Dienstgeberbeiträge übersteigen bei weitem die deutlich reduzierten Kosten im Vergleich zum Zivildiensteszenario.

Wie aus den Zeilen Kostendifferenz und Leistungs-/Wirkungsdifferenz abzulesen ist, hat der Bund im Zivildiensteszenario deutlich höhere Kosten als im Alternativszenario zu tragen. Auf der Seite der Leistungen/Wirkungen, hier in der Form von höheren Steuerbeiträgen, ist, rein aus Sicht des Bundes, ebenfalls das Alternativszenario zu bevorzugen. Dies gilt auch unter Berücksichtigung jener indirekten Kosten, die über zusätzliche Finanzierungsnotwendigkeiten bei den Zivildienststeinrichtungen hinzukommen (siehe Kapitel 6.3). Es handelt sich hierbei um lediglich etwa 8,7 Mio. Euro, denen ein positiver Gesamteffekt (Leistungseffekt + Kosteneffekt) in der Höhe von 93,4 Mio. Euro gegenübersteht. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Zivildienststeinrichtungen überwiegend von der öffentlichen Hand finanziert werden und somit dort entstehende höhere Kosten letztlich zum Gutteil wieder von den jeweiligen Gebietskörperschaften zu tragen wären (siehe Kapitel 6.3). Über den Finanzausgleich würden selbst nunmehr bei Gemeinden oder Ländern anfallende Kosten vermutlich letztlich zum Teil wieder vom Bund getragen werden müssen.

In Summe ist der Bund als Stakeholder des Zivildienstes somit klarer **Profiteur** einer **Abschaffung des Zivildienstes**. Dies gilt auch unter Berücksichtigung allfälliger zusätzlicher Finanzierungsnotwendigkeiten bei den Zivildienststeinrichtungen.

6.6 GESELLSCHAFT / ALLGEMEINE BEVÖLKERUNG

Bei diesem Stakeholder werden sowohl die Gesellschaft als Gesamtheit als auch die „allgemeine Bevölkerung“ zusammengefasst. Unter dem Begriff der allgemeinen Bevölkerung werden beispielsweise die Wirkungen/Leistungen zugerechnet, die bei nunmehr nicht arbeitslosen Menschen entstehen, die keiner genaueren Gruppe zugerechnet werden können. Es handelt sich somit zum Teil auch um eine Residualkategorie der Wirkungen/Leistungen und Kosten, die Teile der Bevölkerung betreffen, die nicht als eigene Stakeholder geführt werden wie beispielsweise die Zivildienstler.

Der hier definierte Stakeholder Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung hat keine direkten Kosten aus dem Zivildienst oder aus dem Alternativszenario. Indirekte Kosten über die allgemeine Steuerlast werden außer Acht gelassen. Sie werden bei den Gebietskörperschaften berücksichtigt

Die von den Zivildienstlern erbrachten ca. 12,9 Mio. Leistungsstunden kommen letztlich der Gesellschaft bzw. jenem Teil der Bevölkerung zugute, der Dienstleistungen der Zivildienststeinrichtungen in Anspruch nimmt. Hierbei erzielte Wirkungen im Sinne von kürzeren Wartezeiten, besserer Betreuung usw. wurden nicht monetär bewertet. Wie bereits skizziert, wurde stattdessen die Leistungsstunde mit dem durchschnittlichen Personalkostensatz eines Hauptamtlichen bewertet. Hieraus ergibt sich ein Leistungswert von knapp 233 Mio. Euro, der allerdings den Zivildienststeinrichtungen zugeschrieben wurde, da dort die Leistungen im Sinne eines Outputs als Pendant zu den anfallenden Kosten erbracht wurden. Gleiches gilt für die Leistungen, die ehrenamtliche ehemalige Zivildienstler in den Einrichtungen erbringen sowie für Leistungen, die jene Zivildienstler erbringen, die um 3 Monate verlängern.

Haupteffekt für den Stakeholder Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung ist allerdings der Rückgang der Dienstleistungsquantität und -qualität im Alternativszenario aufgrund von nicht aufrecht erhaltenen Leistungsstunden.

Tabelle 6-5: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen/Wirkungen Stakeholder Gesellschaft/Allgemeine Bevölkerung

Szenario	Beschreibung	Kosten	Leistungen/ Wirkungen
Zivildienst	Anzahl der Leistungsstunden (ohne Ausbildung und "Nicht-Leistungszeit", die Zivildienstler im Jahr 2010 erbracht haben bewertet mit dem Personalkostensatz von hauptamtlichen MitarbeiterInnen (nur zur Information angeführt)		€ 232.792.889
	Wert der Leistungsstunden der Ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienstler, die aufgrund des Zivildienstes 2010 in den Zivildienstleistungen verblieben (anteilig auf 10 Jahre gerechnet, abgezinst und zur Information angeführt)		€ 74.593.308
	erhöhte Kompetenz der (ehemaligen) Zivildienstler in Bezug auf den Sozialbereich und dort tätige Organisationen		k.A.
	mehr Männer in Berufen, die sonst von Frauen dominiert werden (z.B. Altenpflege)		k.A.
	Arbeitslosengeld für Personen, die aufgrund des Zivildienstes arbeitslos wären		€ 16.746.584
	Einkommen inkl. Nebenkosten der für den Zivildienst zuständigen MitarbeiterInnen des BMI/ZISA		€ 589.131
	Gesamteffekt Zivildienst (Leistungen/Wirkungen - Kosten)	€ 17.335.715	
Kein Zivildienst	Nettoeinkommen jener neuen hauptamtlichen MitarbeiterInnen, die anstelle der Zivildienstler nun deren Leistungen erbringen (soweit am Arbeitsmarkt vorhanden oder durch Umschulung akquiriert)		€ 32.665.147
	Nettoeinkommen jener neuen hauptamtlichen MitarbeiterInnen, die anstelle jener Zivildienstler die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen (anteilig auf 10 Jahre gerechnet und abgezinst)		€ 9.462.655
	Leistungsstunden von Zivildienstlern, die nicht aufrecht erhalten werden können, da nicht genügend Hauptamtliche als Ersatz am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, bewertet mit dem Personalkostensatz von hauptamtlichen MitarbeiterInnen		-€ 84.629.672
	Wert der insgesamt nicht geleisteten Stunden der einmalig 2010 akquirierten Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen als Ersatz für die ehem. Zivildienstler, die als Ehrenamtliche blieben. (bezogen auf 10 Jahre und abgezinst)		-€ 81.341.460
	Gesamteffekt kein Zivildienst (Leistungen/Wirkungen - Kosten)	-€ 123.843.330	
	Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	€ 0	
	Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		€ 141.179.045

Im Zivildiensteszenario sind, abseits der monetär bewerteten Leistungen, die den Zivildienstleistungen zugeschrieben werden, die Einkommen der Beschäftigten bei der ZISA/dem BMI und das Arbeitslosengeld jener, die aufgrund des Zivildienstes keine Erwerbsarbeit haben, relevant. Ersteres macht etwas über eine halbe Mio. Euro aus und wurde direkt aus den Unterlagen der ZISA errechnet (BMI 2011). Zweiteres ergibt sich aus den Arbeitsmarktüberlegungen. Hier wurde für jene Anzahl arbeitsloser Menschen auf den jeweiligen Teilarbeitsmärkten, die als hauptamtliche MitarbeiterInnen die Zivildienstler bzw. die ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienstler ersetzen könnten, jeweils der durchschnittliche Tagssatz an Arbeitslosengeld für ein Jahr herangezogen.

Zwei Wirkungen, die von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung sind, wurden nicht monetarisiert. Es handelt sich hierbei um die erhöhte Kompetenz der (ehemaligen) Zivildienstler im Sozialbereich und den dort tätigen Organisationen. Wie in der Zivildienstbefragung (siehe Kapitel 4) festgestellt wurde, konnten die (ehemaligen) Zivildienstler ihre Kompetenzen in Bezug auf den Sozialbereich und dort tätige Organisationen erhöhen. Zudem hat sich das Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen (z.B. pflegebedürftiger/ behinderter oder kranker Menschen) bei rund 70% der Befragten (eher) verbessert. Für etwas mehr als die Hälfte der befragten Zivildienstler hat der Zivildienst das Interesse an sozialen Fragen und Problemen (eher) gestärkt. Bei etwas über 30% wurde durch den Zivildienst das Interesse für einen Beruf im Sozial- und Gesundheitsbereich geweckt/gesteigert. Knapp über 16% der befragten Personen hätten auch ohne eine Tätigkeit als Zivildienstler eine Ausbildung oder einen Beruf im Sozial- und Gesundheitsbereich bzw. Rettungswesen angestrebt. Diese Ergebnisse stehen durchwegs im Einklang mit den anderen zum Thema vorliegenden Studien (siehe Kapitel 2.2). Von einer monetären Bewertung dieser gewonnenen Kompetenz wurde aufgrund fehlender Bewertungsmaßstäbe allerdings Abstand genommen.

Ebenfalls nicht monetär bewertet wurden die positiven Effekte eines durch den Zivildienst induzierten höheren Anteils an Männern in typischen Frauenberufen, wie beispielsweise Altenpflege.

An Wirkungen im Alternativszenario, wenn der Zivildienst abgeschafft wird, werden einerseits die Nettoeinkommen jener Hauptamtlichen herangezogen, die nunmehr eine Erwerbsarbeit bei den Zivildienstleistungen finden. Es handelt sich einerseits um etwa 1.840 Personen (siehe Kapitel 5), die ein Einkommen gemäß den Angaben der Zivildienstleistungen bekommen würden. Hinzu kommen jene 134 Personen, die aufgrund einer Umschulung des AMS ebenfalls noch für 6 Monate Leistungen erbringen, die sonst von Zivildienstlern erbracht worden wären (siehe Kapitel 5). Als dritte Gruppe sind jene Hauptamtlichen inkludiert, die als Ersatz für die sonst nach dem Zivildienst verbleibenden ehemaligen Zivildienstler, die als Ehrenamtliche bleiben, eingesetzt werden. Es handelt sich hierbei um 67¹⁴ Personen, die etwa 1,16 Mio. Euro im Jahr verdienen.

Andererseits können, wie bereits im Kapitel zu den Zivildienstleistungen (siehe Kapitel 6.2) und im Kapitel zum Arbeitsmarkt (siehe Kapitel 5) beschrieben, Teile der Leistungen aufgrund eines Arbeitskräftemangels auf manchen Teilarbeitsmärkten nicht aufrecht erhalten werden. Es handelt sich hierbei bei den Leistungen, die die Zivildienstler selbst erbringen, um etwa 50% oder 4,7 Mio. Stunden. Bei den Leistungen, die ehemalige Zivildienstler als Ehrenamtliche erbringen sind es über 10 Jahre betrachtet 6,85 Mio. Stunden. Wie bereits beschrieben, werden diese Leistungsstunden mit den durchschnittlichen Personalkosten von Hauptamtlichen bewertet. In Summe sind dies dann abgezinst etwa 167 Mio. Euro an nicht mehr erbrachten Leistungen, die zulasten der allgemeinen Bevölkerung als Leistungsempfängerin gehen.

Würden die Wirkungen anstatt mit der Bewertung der Leistung mit Personalkosten eines Hauptamtlichen bewerten werden, wären die monetarisierten Werte teilweise deutlich höher, wie der Exkurs in Kapitel 6.12 zeigt.

In Summe profitiert die Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung deutlich vom Zivildienst. Im Alternativszenario zeigt sich im Gegensatz zum Szenario mit Zivildienst ein deutlich negativer Effekt aufgrund deutlich reduzierter Leistungen. Die Nettoeinkommen der nunmehr berufstätigen ehemaligen Arbeitslosen können diese negativen Wirkungen nicht ausgleichen. Wie aus der Zeile Leistungs-

¹⁴ Diese Personen sind bereits in den 1840 inkludiert.

/Wirkungsdifferenz abzulesen ist, hat der Stakeholder Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung deutlich geringere Leistungen in der monetarisierten Höhe von etwa 141 Mio. Euro, ohne dass die Wirkungen über bspw. Opportunitätskosten real berechnet wurden und unter außer Acht lassen der schwer zu monetarisierenden Wirkungen „erhöhte Kompetenz in Bezug auf den Sozialbereich“ und „Männer in von Frauen dominierten Berufen“. Rein aus Sicht der Gesellschaft/allgemeinen Bevölkerung wäre daher das Szenario mit Zivildienst klar zu bevorzugen. Dies gilt umso mehr, als auch die Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung zusätzlich über Spenden, Mitgliedsbeiträge und Förderungen nochmals etwa knapp 7 Mio. Euro zur Finanzierung der Zivildiensteinrichtungen beitragen würde (siehe Kapitel 6.3).

In Summe ist die Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung als Stakeholder des Zivildienstes klarer **Profiteur** einer **Beibehaltung des Zivildienstes**. Unter Berücksichtigung allfälliger zusätzlicher Finanzierungsnotwendigkeiten bei den Zivildiensteinrichtungen (Spenden, Leistungsentgelte) verstärkt sich dieser Effekt nochmals.

6.7 FAMILIE DER ZIVILDIENER

Die Familie bzw. PartnerInnen müssen in die Analyse aufgenommen werden, da eine Dienstverpflichtung mit geringer Bezahlung naturgemäß Auswirkungen auf das Umfeld der Betroffenen hat. In der speziellen Personengruppe von jungen Männern, die zudem ökonomisch zum Gutteil noch nicht auf eigenen Beinen stehen, gilt dies umso mehr.

Die Familie der Zivildienner ist als Stakeholder vom Zivildienst beeinflusst, da sie, wie die Befragung der (ehemaligen) Zivildienner ergeben hat (Kapitel 4), zum Teil für jene Kosten aufkommen muss, die durch die Grundvergütung und die Kostenersätze nicht gedeckt sind. Insgesamt handelt es sich hierbei um etwa 26% der Zivildienner, die mit durchschnittlich knapp 270 Euro unterstützt wurden.

Hinzu kommt der Familienbeihilfeeffekt, der dadurch entsteht, dass einerseits die Familienbeihilfe während der 9 Monate Zivildienst entfällt, aber andererseits der Bezug bei einer in weiterer Folge absolvierten Ausbildung um 12 Monate verlängert wird. In Summe ist der Effekt für die Familien dennoch negativ, da nicht alle Zivildienner im Anschluss an den Zivildienst eine Ausbildung machen und zudem etliche, die eine Ausbildung machen, nebenbei arbeiten bzw. die erlaubte Anzahl an Semestern überschreiten und daher noch vor dem Ausnützen der prinzipiell zugesprochenen 12 zusätzlichen Monate die Familienbeihilfe verlieren.

Die Ableistung des Zivildienstes entbindet geschiedene Elternteile zudem von einer Unterhaltspflicht, was während des Zivildienstes zu einer Kostenersparnis beim betroffenen Elternteil führt. Nachdem die Unterhaltspflicht im Alternativszenario jedoch im Falle einer Berufstätigkeit ebenfalls entfallen würde und im Falle einer (weiteren) Ausbildung nach dem Zivildienst wieder auflebt, sind höchstens Verschiebungseffekte gegeben. Diese wurden aufgrund ihrer geringen Bedeutung für die Kosten bzw. Leistungen/Wirkungen nicht weiter beachtet.

Somit überwiegen im Zivildiensteszenario für die Familien bzw.- PartnerInnen der Zivildienner insgesamt die Kosten bzw. negativen Wirkungen.

Tabelle 6-6: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen/Wirkungen Stakeholder Familie

Szenario	Beschreibung	Kosten	Leistungen/ Wirkungen
Zivildienst	Ausgaben für die Zivildienstleistenden aufgrund der zu geringen Vergütung durch die Grundvergütung, Verpflegungsgeld etc.	€ 3.134.653	
	Um 3 Monate längerer Bezug von Familienbeihilfe für jene Zivildienstler, die studieren und 2010 über 21 Jahre alt waren.		€ 1.095.237
	Gesamteffekt Zivildienst (Leistungen/Wirkungen - Kosten)	-€ 2.039.416	
Kein Zivildienst	Ausgaben für Wohnung u.ä. für jene Studierenden, die wegen des Effekts der Abschaffung des Zivildienstes 6 Monate länger studieren.	€ 2.758.483	
	Gesamteffekt kein Zivildienst (Leistungen/Wirkungen - Kosten)	-€ 2.758.483	
	Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	€ 376.170	
	Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		€ 1.095.237

Für das **Alternativszenario** konnten nur Kosten und keine monetarisierbaren Wirkungen identifiziert werden. Die Kosten fallen in der Form von Ausgaben für jene Studierende an, die aufgrund der Abschaffung des Zivildienstes länger studieren. Hierbei wurden unter Berücksichtigung der jeweiligen Wohnform und Angaben der Naturalleistungen aus der Studierenden-Sozialerhebung 2009 (BMASK 2010) errechnet, dass durchschnittlich 330 Euro pro Studierenden und Semester an Unterstützung durch die Familien bzw. PartnerInnen anfallen.

Wie aus den Zeilen Kostendifferenz und Leistungs-/Wirkungsdifferenz abzulesen ist, haben die Familien im Zivildiensteszenario etwas höhere Kosten als im Alternativszenario zu tragen. Auf der Seite der Leistungen/Wirkungen, hier in der Form von Familienbeihilfebezug, ist allerdings das Zivildiensteszenario zu bevorzugen. In Summe ergibt sich ein knapp positiver Gesamteffekt für den Zivildienst in der Höhe von 720.000 Euro.

In Summe sind die Familien bzw. PartnerInnen als Stakeholder des Zivildienstes somit **Profiteur** einer **Beibehaltung des Zivildienstes**.

6.8 SOZIALVERSICHERUNGEN UND MVK

Die Sozialversicherungsträger in Österreich sind für die Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung zuständig. Der Selbstverwaltungskörper Sozialversicherung kann durch die Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze bezahlter Beschäftigter zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge generieren (vgl. www.sozialversicherung.at). Die Mitarbeitervorsorgekasse (MVK) ist im Zuge des neuen Abfertigungsmodells geschaffen worden. ArbeitgeberInnen behalten für alle MitarbeiterInnen, die seit 1. Jänner 2003 in ein neues Beschäftigungsverhältnis eingetreten sind, 1,53% des Bruttogehalts für die Vorsorgekasse ein. Insofern sind die Effekte gleichläufig wie bei den Sozialversicherungsbeiträgen.

Der Stakeholder Sozialversicherungen und MVK ist durch den Zivildienst bzw. dessen Abschaffung im Alternativszenario durch mehrere Effekte auf der Kosten- sowie der Leistungs-/Wirkungsseite betroffen. Auf der Leistungs-/Wirkungsseite sind in beiden Szenarien die aufgrund unterschiedlicher Beschäftigungseffekte erzielten Sozialversicherungsbeiträge zu finden. Bei den hier durchgeführten Berechnungen wurden - soweit möglich - die unterschiedlichen Arten der Dienstverhältnisse (Arbeiter, Angestellte, Beamte, Vertragsbedienstete) mit den jeweils unterschiedlichen Sozialversicherungsbeiträgen berücksichtigt. Diesen Beiträgen stehen Kosten für (zukünftige) Leistungen seitens der Pensionsversicherung sowie der Krankenkasse (GKK) gegenüber¹⁵.

Nachfolgende Tabelle 6-7 gibt einen detaillierten Überblick über jene Kosten und Leistungen, die den Sozialversicherungen inkl. MVK in den beiden hier betrachteten Szenarien zugeschrieben wurden.

Im Szenario mit Zivildienst werden Sozialversicherungsbeiträge von jenen Personen, die aufgrund des Zivildienstes eine Beschäftigung haben, einbezahlt. Dies sind die Beschäftigten bei der ZISA/dem BMI und jene Zivildienstler, die von der 2010 existierenden Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung des Zivildienstes um 3 Monate Gebrauch machten (siehe hierzu Kapitel 2.1). Hinzu kommen Kranken- und Unfallversicherungsbeiträge, die seitens der Zivildienststellen für die Zivildienstler bezahlt werden müssen. Es handelt sich hierbei um 86,86 Euro/Monat pro Zivildienstler. Letztlich können die vom AMS angewiesenen Krankenversicherungsbeiträge für jene Arbeitslose (rund 1.840 Personen), die aufgrund der Existenz des Zivildienstes keine Erwerbsarbeit haben, ebenfalls als Effekt dem Zivildienst zugerechnet werden.

Zeiten der Ableistung des Zivildienstes werden als Beitragszeiten zur Pensionsversicherung angesehen, obwohl hierfür keine Beiträge seitens der Zivildienststellen oder des Bundes abgeführt werden. Daher erwachsen der Sozialversicherung im Bereich der Pensionen daraus (zukünftig) Kosten, denen niemals Beiträge gegenüber standen. Entsprechend wurden hier Kosten einer Selbstversicherung auf Basis der Bemessungsgrundlage, die den Zivildienstlern zusteht, angenommen. Weiters werden die durchschnittlichen Kosten der Krankenversicherung berücksichtigt.

¹⁵ Für die hier dargelegten Berechnungen entspricht die Höhe der anfallenden Kosten für die Pensionsversicherungen 22,8% der jeweiligen Bemessungsgrundlage. Für die Berechnung der Kosten für Leistungen der Krankenversicherungen wurden die durchschnittlichen Kosten pro Versichertem, die die Gebietskrankenkassen für ihre Versicherten im Jahr 2010 aufgewendet haben, herangezogen (ca. 180€/Monat). Bei der Unfallversicherung sowie der MVK wurden aufgrund der vergleichsweise geringen Volumina in beiden Szenarien lediglich die Beiträge (Leistungen/Wirkungen) berücksichtigt.

Tabelle 6-7: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen Stakeholder Sozialversicherungen und MVK

Szenario	Beschreibung	Kosten	Leistungen/ Wirkungen
Zivildienst	Pensionsversicherungsbeiträge von Zivildienstleistenden, die nicht vom Bund oder den Zivildiensteinrichtungen getragen werden, aber später zu Leistungen führen.	€ 41.553.739	
	Kosten für (zukünftige) Leistungen der GKK für Zivildienstleistenden	€ 20.253.774	
	Kosten für (zukünftige) Leistungen der GKK für jene Arbeitslosen, die aufgrund des Zivildienstes keiner Erwerbsarbeit nachgehen können	€ 3.979.936	
	Kosten für (zukünftige) Leistungen der GKK für jene, die ihren Zivildienst freiwillig um 3 Monate verlängert haben	€ 386.270	
	Kosten für (zukünftige) Pensionsversicherungsleistungen für jene, die ihren Zivildienst freiwillig um 3 Monate verlängert haben	€ 932.704	
	Kosten für (zukünftige) Pensionsversicherungsleistungen für die MitarbeiterInnen der ZISA (BMI)	€ 210.397	
	Kosten für (zukünftige) Leistungen der GKK für die MitarbeiterInnen der ZISA (BMI)	€ 66.958	
	Kranken- und Unfallversicherungsbeiträge (inkl. MVK) für die Zivildienstleistenden		€ 9.773.835
	Sozialversicherungsbeiträge (inkl. MVK) der MitarbeiterInnen bei der ZISA (BMI).		€ 225.801
	Krankenversicherungsbeiträge jener Arbeitslosen, die aufgrund des Zivildienstes keiner Erwerbsarbeit nachgehen können.		€ 1.281.114
	Sozialversicherungsbeiträge (inkl. MVK) der Zivildienstler, die 3 Monate freiwillig verlängert haben.		€ 1.441.484
	Zwischensumme	€ 67.383.777	€ 12.722.233
	Gesamteffekt Zivildienst (Leistungen/Wirkungen - Kosten)	-€ 54.661.544	
Kein Zivildienst	Kosten für (zukünftige) Pensionsversicherungsleistungen für jene Personen, die da es den Zivildienst nicht gibt, nun als Hauptamtliche in den Einrichtungen beschäftigt sind.	€ 10.011.096	

	Kosten für (zukünftige) Leistungen der GKK für jene Personen, die da es den Zivildienst nicht gibt, nun als Hauptamtliche beschäftigt sind.	€ 3.979.229	
	Kosten für (zukünftige) Pensionsversicherungsleistungen für junge Männer, die statt zum Zivildienst zu gehen, eine Ausbildung absolvierten und dann früher als sonst am Arbeitsmarkt wären.	€ 27.036.538	
	Kosten für (zukünftige) Leistungen der GKK für junge Männer, die statt zum Zivildienst zu gehen, eine Ausbildung absolvierten und dann früher als sonst am Arbeitsmarkt wären.	€ 11.303.213	
	Kosten für (zukünftige) Pensionsversicherungsleistungen für junge Männer, die statt zum Zivildienst zu gehen, nunmehr eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden haben.	€ 11.272.363	
	Kosten für (zukünftige) Leistungen des GKK für junge Männer, die statt zum Zivildienst zu gehen, nunmehr eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden haben.	€ 4.122.315	
	Kosten für (zukünftige) Leistungen der GKK für jene jungen Männer, die statt zum Zivildienst zu gehen, nun arbeitslos sind.	€ 914.422	
	Kosten für (zukünftige) Pensionsversicherungsleistungen für junge Männer, die studieren und über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sind.	€ 252.283	
	Kosten für (zukünftige) Leistungen der GKK für jene jungen Männer, die studieren und über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sind.	€ 348.576	
	Kosten für (zukünftige) Pensionsversicherungsleistungen für jene jungen Männer, die nicht oder nur geringfügig beschäftigt sind	€ 106.888	
	Kosten für (zukünftige) Leistungen der GKK für jene jungen Männer, die nicht oder nur geringfügig beschäftigt sind	€ 463.372	
	Kosten für (zukünftige) Pensionsversicherungsleistungen für jenen Personen, die aufgrund dessen es nunmehr keine Zivildienner mehr gibt, die als Ehrenamtliche bleiben, nunmehr als Hauptamtliche in der Zivildiensteinrichtung eine Arbeit gefunden haben. (Betrachtungszeitraum 10 Jahre)	€ 2.869.203	

	Kosten für (zukünftige) Leistungen der GKK für jenen Personen, die aufgrund dessen es nunmehr keine Zivildiene mehr gibt, die als Ehrenamtliche bleiben, nunmehr als Hauptamtliche in der Zivildienststeinrichtung eine Arbeit gefunden haben.	€ 145.496	
	Sozialversicherungsbeiträge (inkl. MVK) von jenen Personen, die, da es den Zivildienst nicht gibt, nun als Hauptamtliche beschäftigt sind.		€ 15.551.608
	Sozialversicherungsbeiträge (inkl. MVK) von jungen Männern, die statt zum Zivildienst zu gehen eine Ausbildung absolvierten und dann früher als sonst am Arbeitsmarkt wären.		€ 42.013.357
	Sozialversicherungsbeiträge (inkl. MVK) von jungen Männern, die statt zum Zivildienst zu gehen, nunmehr eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden haben.		€ 23.813.322
	Krankenversicherungsbeiträge von jenen jungen Männern, die statt zum Zivildienst zu gehen, studieren und nicht oder nur geringfügig beschäftigt sind		€ 357.610
	Sozialversicherungsbeiträge von jungen Männern, die statt zum Zivildienst zu gehen nunmehr arbeitslos sind.		€ 72.379
	Sozialversicherungsbeiträge (inkl. MVK) von jenen jungen Männern, die statt zum Zivildienst zu gehen, studieren und über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sind.		€ 5.197.715
	Sozialversicherungsbeiträge (inkl. MVK) von jenen Personen, die aufgrund dessen es nunmehr keine Zivildiene mehr gibt, die als Ehrenamtliche bleiben, nunmehr als Hauptamtliche in der Zivildienststeinrichtung eine Arbeit gefunden haben. Betrachtungszeitraum 10 Jahre)		€ 4.434.321
	Zwischensumme	€ 72.824.996	€ 91.440.313
	Gesamteffekt kein Zivildienst (Leistungen/Wirkungen - Kosten)	€ 18.615.318	
	Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	-€ 5.441.218	
	Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 78.718.080

Auch im **Alternativszenario** stehen den an die Sozialversicherung getätigten Beitragszahlungen Kosten für (zukünftige) Leistungen gegenüber. Hier werden wiederum Pensionsversicherungs- und Krankenversicherungskosten für alle in der Studie berücksichtigten Gruppen berechnet.

Es fallen in der vorliegenden Betrachtung Beiträge zur Sozialversicherung inkl. MVK von Personengruppen an, die aufgrund des Wegfalls des Zivildienstes nunmehr einer Erwerbsarbeit

nachgehen. Dies sind erstens jene Personen, die nunmehr Beiträge zur Sozialversicherung leisten, da es den Zivildienst nicht gibt und sie nun als Hauptamtliche bei den Zivildienststeinrichtungen eine Beschäftigung gefunden haben (siehe Kapitel 5) und ein Einkommen gemäß den Angaben der Zivildienststeinrichtungen bekommen. Hierbei sind jene Personen inkludiert, die nach einer vom AMS angebotenen Umschulung, nunmehr für 6 Monate als Hauptamtliche bei den Zivildienststeinrichtungen tätig sind (siehe Kapitel 5.2).

Zweitens handelt es sich um jene jungen Männer, die statt den Zivildienst zu absolvieren, früher eine Ausbildung beginnen können und annahmegemäß auch zum Teil früher abschließen, als wenn es den Zivildienst gäbe. Es handelt sich hierbei um 59%, denen somit eine verlängerte Lebensarbeitszeit zur Verfügung steht. Als Einkommen wurden die jeweiligen Durchschnittseinkommen der nächsthöheren Ausbildungsstufe herangezogen. Die höchste abgeschlossene Schulbildung und der Ausbildungswunsch ist aus der Zivildienerbefragung bekannt (siehe 4.2.10).

Drittens werden Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von jenen jungen Männern geleistet, die statt zum Zivildienst zu gehen, studieren und neben dem Studium über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sind. Dies sind etwa ein Drittel der knapp über 50% Zivildienner, die ein Studium beginnen würden.

Viertens betrifft es jene jungen Männer, die statt zum Zivildienst zu gehen, nunmehr im Alternativszenario eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten. Es handelt sich hierbei um etwa 30% der Zivildienner (siehe Kapitel 4.2.10). Als Einkommen wurde das durchschnittliche Einstiegsgehalt in der jeweiligen in der Befragung angegebenen Wunschbranche angenommen.

Fünftens handelt es sich um jene Personen, die als Ersatz für die ehemals durch den Zivildienst laufend akquirierten Ehrenamtlichen eine Beschäftigung in den Zivildienststeinrichtungen finden. Es handelt sich hierbei um 67 Personen, die wiederum ein Einkommen gemäß den Angaben der Zivildienststeinrichtungen bekommen. Hier wurde, wie in Kapitel 6.1 beschrieben, der Beobachtungszeitraum auf 10 Jahre ausgedehnt und die entsprechenden Beiträge abgezinst.

Hinzu kommen noch die Krankenversicherungsbeiträge jener jungen Männer, die statt zum Zivildienst zu gehen, studieren und nicht oder nur geringfügig nebenher beschäftigt sind und die Versicherungsbeiträge jener, die statt zum Zivildienst zu gehen, nunmehr arbeitslos sind. Hierbei wurde die Arbeitslosenquote von Männern unter 25 Jahren herangezogen.

Insgesamt zeigt sich ein rein auf die Sozialversicherung inkl. MVK als Stakeholder bezogener Gesamteffekt des Zivildienstes von -€ 54.661.544. Es fallen also wesentlich mehr Kosten durch den Zivildienst an, in Form von zukünftigen Leistungen seitens der Pensionsversicherungen sowie der Krankenkassen, als Leistungen, hier in der Form von Beiträgen zur Sozialversicherung, lukriert werden können. Im Alternativszenario dreht sich der Effekt um und es entsteht ein Überschuss von €18.963.894. Die durch Abschaffung des Zivildienstes lukrierten Beiträge zur Sozialversicherung inkl. MVK übersteigen somit die Kosten.

Wie aus den Zeilen Kostendifferenz und Leistungs-/Wirkungsdifferenz abzulesen ist, entstehen aus Sicht des Zivildiensteszenarios im Alternativszenario, bei dem der Zivildienst abgeschafft wird, vergleichsweise höhere Kosten aber auch deutlich höhere Leistungen bzw. Wirkungen.

Der insgesamt positive Effekt einer allfälligen Abschaffung des Zivildienstes für die Sozialversicherungsträger gilt auch unter Berücksichtigung jener indirekten Kosten, die über zusätzliche Finanzierungsnotwendigkeiten bei den Zivildienststeinrichtungen hinzukommen (siehe Kapitel 6.3). Es handelt sich hierbei um etwa 5,6 Mio. Euro, denen ein positiver Gesamteffekt (Leistungseffekt + Kosteneffekt) in der Höhe von 73 Mio. Euro gegenübersteht.

In Summe ist die Sozialversicherung inkl. MVK als Stakeholder des Zivildienstes klarer **Profiteur** einer **Abschaffung des Zivildienstes**. Dies gilt auch unter Berücksichtigung allfälliger zusätzlicher Finanzierungsnotwendigkeiten bei den Zivildienststeinrichtungen (siehe Kapitel 6.3), durch die sich allerdings der Kostenvorteil reduzieren würde.

6.9 GEMEINDEN

Gemeinden sind in Österreich Gebietskörperschaften, die gemäß der Kompetenzverteilung der Bundesverfassung unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen müssen. Für den vorliegenden Fall ist bedeutend, dass sie gemeinsam mit den Ländern relativ weitgehende Kompetenzen im Gesundheits- und Sozialbereich haben und insbesondere für die Bereitstellung von Sachleistungen zuständig sind. Insofern betreffen sie Leistungen bzw. allfällige Leistungsrückgänge der Zivildienstorganisationen, die über ganz Österreich hinweg in ebendiesen Bereichen überwiegend tätig sind, relativ stark. Dieser eher indirekte Bereich, der bei einer allfälligen Abschaffung des Zivildienstes in höheren Ausgaben für Förderungen zur Bereitstellung der Leistung mündet, wurde in den vorliegenden Berechnungen in Tabelle 6-8 nicht beim Stakeholder Gemeinde berücksichtigt. Leistungsrückgänge bzw. erhöhte Kosten finden sich bei den Stakeholdern Zivildienststeinrichtungen bzw. Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung wieder. Ein Exkurs über allfällige Verschiebungen bei der Finanzierung, die dann auch die Gemeinden betreffen, wird in Kapitel 6.3 gegeben und bei der Gesamtbeurteilung berücksichtigt.

In den nachfolgend beschriebenen Berechnungen (siehe auch **Tabelle 6-8**) werden nur die direkt zurechenbaren Effekte über Kommunalsteuern, GIS Gebühren und die Kosten als Kategorie 3 Organisation berücksichtigt. Letzteres bedeutet, dass Gemeinden bzw. Gemeindeverbände, wenn sie Zivildienstler beschäftigen wollen, pro Zivildienstler und Monat 95 Euro an den Bund zahlen müssen. Die gesamte Summe im Jahr 2010 betrug etwa 940.000 Euro.

Die tatsächlichen Arbeitsleistungen der Zivildienstler im Jahr 2010, die bei den Gemeinden beschäftigt waren, werden in den hier vorliegenden Berechnungen bei den Zivildienststeinrichtungen berücksichtigt. Die Gemeinden sind hier als Zivildienststeinrichtungen auch Bezieher von Leistungen. Eine konkrete Zurechnung wurde hier zugunsten einer Gesamtbetrachtung der Zivildienststeinrichtungen unterlassen. Insofern ist das Ergebnis, dass im Zivildiensteszenario nur Kosten entstehen und keine Leistungen/Wirkungen verbucht werden können, mit Vorsicht zu betrachten. In der Gesamtbetrachtung (siehe Kapitel 0), bei der eine Beurteilung über alle Stakeholder hinweg erfolgt, löst sich diese Verzerrung dann auf.

Tabelle 6-8: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen/Wirkungen Stakeholder Gemeinden

Szenario	Beschreibung	Kosten	Leistungen/ Wirkungen
Zivildienst	Anteil an Vergütungen der Organisationen Kategorie 3 (an BMI)	€ 931.722	
	Wert der Leistungen den Zivildienstler in Gemeinden erbringen		bei Zivildienst-einrichtungen inkludiert
	Gesamteffekt Zivildienst (Leistungen/Wirkungen - Kosten)	-€ 931.722	
Kein Zivildienst	Kommunalsteuer von jungen Männern, die statt zum Zivildienst zu gehen, eine Ausbildung absolvierten und dann früher als sonst am Arbeitsmarkt wären		€ 4.992.568
	Kommunalsteuer von jenen jungen Männern, die statt zum Zivildienst zu gehen, studieren und über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt wären		€ 483.701
	Einnahmen über GIS Gebühren und Kunstförderungsbeitrag		€ 201.857
	Gesamteffekt kein Zivildienst (Leistungen/Wirkungen - Kosten)	€ 5.678.126	
	Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	€ 931.722	
	Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 5.678.126

Die im **Alternativszenario** entstehenden positiven Wirkungen sind auf erhöhte Einnahmen über die Kommunalsteuer zurückzuführen. Körperschaften, Personenvereinigungen oder Vermögensmassen sind dem Kommunalsteuergesetz 1993 zufolge befreit, soweit sie „mildtätigen Zwecken und/oder gemeinnützigen Zwecken auf dem Gebiet der Gesundheitspflege, Kinder-, Jugend-, Familien-, Kranken-, Behinderten-, Blinden- und Altenfürsorge dienen“ KommStG 1993 §8Abs2. Somit ist davon auszugehen, dass der überwiegende Teil der Zivildienstleistungen von der Kommunalsteuer befreit ist. Entsprechend profitieren die Gemeinden hier nicht von einer erhöhten Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen bei Abschaffung des Zivildienstes. Der Effekt der erhöhten Kommunalsteuereinnahmen beschränkt sich somit auf jene jungen Männer, die statt zum Zivildienst zu gehen nunmehr eine Ausbildung absolvierten und dann früher am Arbeitsmarkt einer Erwerbsarbeit nachgehen bzw. jenen, die sofort eine Arbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten. Dies sind etwas unter 90% der Zivildienstler 2010 (siehe Kapitel 4.2.10). Unter Berücksichtigung der Wunschbranche (AMS-Gehaltskompass), der bestehenden und des angestrebten Ausbildungsniveaus sowie der dort bezahlten durchschnittlichen Einkommen, wiederum gemäß AMS-Gehaltskompass, wurden die Kommunalsteuerbeträge errechnet.

Hinzu kommen noch jene Beiträge, die von Studierenden geleistet werden, die statt zum Zivildienst zu gehen, ein Studium anfangen und dort nebenher ein über der Geringfügigkeitsgrenze liegendes Erwerbseinkommen erzielen. Dies sind etwa 55% der berufstätigen Studierenden. Es werden in den vorliegenden Berechnungen der Zivildienstdauer gemäß 9 Monate an Kommunalsteuerzuwachs berücksichtigt.

Abgesehen von der Kommunalsteuer sind auch höhere GIS-Einnahmen als Folge des Wegfalls der Befreiung während des Zivildienstes zu berücksichtigen.

Wie aus den Zeilen Kostendifferenz und Leistungs/Wirkungsdifferenz abzulesen ist, haben die Gemeinden im ZivildienstszENARIO höhere Kosten als im AlternativszENARIO zu tragen. Auf der Seite der Leistungen/Wirkungen, hier in der Form von Kommunalsteuerbezug, ist ebenfalls das AlternativszENARIO zu bevorzugen. Hierbei ist allerdings nochmals zu betonen, dass es gerade bei den Gemeinden aufgrund der nicht hier zugerechneten Leistungen der Zivildienstler, die in Gemeinden bzw. von den Gemeinden geführten Einrichtungen (bspw. Seniorenheim) tätig sind, zu einer verzerrten Darstellung kommt. Hinzu kommt auch noch der bei einer allfälligen Abschaffung hinzukommende zusätzliche Effekt der indirekten Kosten durch erhöhte Förderungen der Zivildienstleistungen, damit diese die Leistungen aufrechterhalten können. Dies wurde in Kapitel 6.3 mit etwa 13 Mio. Euro für die Gemeinden berechnet. Wird dies dem für das AlternativszENARIO positiven Gesamteffekt (Leistungseffekt + Kosteneffekt) in der Höhe von 6,6 Mio. Euro gegenübergestellt, sind die Gemeinden Profiteure einer Beibehaltung des Zivildienstes.

In Summe sind die Gemeinden als Stakeholder des Zivildienstes **auf den ersten Blick Profiteure** einer **Abschaffung des Zivildienstes**. Bei **näherer Analyse** ist eine **Abschaffung** vor dem Hintergrund erhöhter Förderungen für Zivildienstleistungen und Leistungseinbußen im eigenen Bereich allerdings **nicht mehr vorteilhaft**.

6.10 AMS

Der Stakeholder Arbeitsmarktservice (AMS) ist ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts. Im Jahr 1994 wurde die Arbeitsmarktverwaltung aus dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ausgegliedert und das AMS mit dem Auftrag des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz für Aktivitäten im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik konstituiert. Das AMS berät, informiert, qualifiziert und fördert Arbeitssuchende und Unternehmen. Wesentliche Aufgaben beziehungsweise Ziele des Arbeitsmarktservice sind: Senkung der Arbeitslosenquote, Schaffung von Arbeitsplätzen, Arbeitslosigkeit von Jugendlichen kurz halten (Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit), Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit, Erhöhung der Arbeitsmarktchancen durch Qualifizierung (vgl. www.ams.at 2006).

Der Stakeholder AMS ist durch den Zivildienst bzw. dessen Abschaffung im AlternativszENARIO 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, Kosten für Arbeitslosengeld und Umschulungen an. Andererseits werden von jenen Personen, die aufgrund des Zivildienstes eine Beschäftigung haben, Beiträge zur Arbeitslosenversicherung bezahlt. Im AlternativszENARIO wiederum werden Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von jenen Personen bezahlt, die nunmehr als Ersatz für die nicht mehr existierenden Zivildienstler bzw. ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienstler tätig sind. Hinzu kommen Beiträge von jenen jungen Männern, die statt zum Zivildienst zu kommen, einer Erwerbsarbeit nachgehen. Kosten im Sinne von Arbeitslosengeld und Umschulungskosten fallen für jene Personen an, die arbeitslos wären, da es keinen Zivildienst gibt.

Nachfolgende Tabelle 6-9 gibt einen Überblick über jene Kosten und Leistungen, die dem AMS in den beiden hier betrachteten Szenarien zugeschrieben wurden.

Tabelle 6-9: Überblick Kosten und monetarisierte Leistungen Stakeholder AMS

Szenario	Beschreibung	Kosten	Leistungen/ Wirkungen
Zivildienst	Arbeitslosengeld für Personen, die aufgrund des Zivildienstes arbeitslos sind	€ 18.027.698	
	Umschulungskosten für Personen, die aufgrund des Zivildienstes arbeitslos wären	€ 854.269	
	Beiträge zur Arbeitslosenversicherung der MitarbeiterInnen bei der ZISA (BMI)		€ 38.155
	Beiträge zur Arbeitslosenversicherung der Zivildienstler, die 3 Monate freiwillig verlängert haben		€ 245.449
	Zwischensumme	€ 18.881.966	€ 283.604
	Gesamteffekt Zivildienst (Leistung/Wirkung - Kosten)	-€ 18.598.363	
Kein Zivildienst	Arbeitslosengeld für Personen, die statt beim Zivildienst zu sein, arbeitslos wären	€ 946.134	
	Umschulungskosten für Personen, die statt beim Zivildienst zu sein, arbeitslos wären	€ 297.251	
	Umschulungskosten für Personen, die aufgrund der erhöhten Nachfrage an Personal durch den Wegfall des Zivildienstes, für entsprechende Jobs bei denen nicht bereits Arbeitslose am Arbeitsmarkt vorhanden sind, geschult werden sollen	€ 160.983	
	Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von jungen Männern, die statt zum Zivildienst zu gehen nunmehr eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden haben		€ 2.983.164
	Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von jungen Männern, die statt zum Zivildienst zu gehen eine Ausbildung absolvierten und dann früher als sonst am Arbeitsmarkt wären		€ 7.114.878
	Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von jenen Personen, die, da es den Zivildienst nicht gibt, nun als Hauptamtliche beschäftigt sind		€ 2.530.036
	Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von jenen Personen, die aufgrund einer Umschulung nunmehr als Hauptamtliche in der Zivildienststeinrichtung tätig sind		€ 104.463
	Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von jenen jungen Männern, die statt zum Zivildienst zu gehen, studieren und über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sind		€ 483.701

	Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von jenen Personen, die aufgrund dessen, dass es keine Zivildienstler mehr gibt, die als Ehrenamtliche bleiben, nunmehr als Hauptamtliche in der Zivildienstleistung eine Arbeit gefunden haben (Betrachtungszeitraum 10 Jahre)		€ 467.169
	Zwischensumme	€ 1.404.368	€ 13.683.411
	Gesamteffekt kein Zivildienst (Leistung/Wirkung - Kosten)	€ 12.279.043	
	Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	€ 17.477.598	
	Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 13.399.808

Wenn der Zivildienst existiert, werden durch die Zivildienstler Arbeitskräfte verdrängt. Wie die Berechnungen in Kapitel 5 zeigen, handelt es sich hierbei über alle zivildienstrelevanten Teilbereiche hinweg um insgesamt etwa 1.840 VZÄ im Jahr 2010. Bewertet mit 24,9 Euro Tagsatz an Arbeitslosengeld und 7,65% Krankenversicherungsbeitrag ergibt dies knapp 19 Mio. Euro Gesamtkosten für das AMS. Hinzu kommen durchschnittliche Schulungskosten von ca. 2.052 Euro/Person im Jahr 2010 für jenen Anteil, der durchschnittlich in Schulungen ist.

Es gibt allerdings auch Personen, die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung aufgrund der Existenz des Zivildienstes bezahlen. Dies sind in erster Linie die Beschäftigten bei der ZISA/dem BMI und jene Zivildienstler, die von der 2010 existierenden Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung des Zivildienstes um 3 Monate Gebrauch machten (siehe hierzu Kapitel 2.1).

Im **Alternativszenario** fallen beim AMS Kosten für jene Männer an, die, anstatt den Zivildienst zu absolvieren, arbeitslos gewesen wären. Dies sind einerseits jene, die sich, statt zum Zivildienst zu gehen, eine Arbeit gesucht hätten bzw. eine Erwerbsarbeit fortgeführt hätten und von Arbeitslosigkeit betroffen gewesen wären. Weiters betrifft es jene, die statt dem Zivildienst eine Ausbildung begonnen hätten und dann nach dieser arbeitslos geworden wären. In beiden Fällen wurde die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit nach einem Hauptschulabschluss, Lehrabschluss, mittlerer Schule, Matura und für AkademikerInnen berücksichtigt und die durchschnittliche Tagsatzhöhe bei Notstandshilfe und Arbeitslosengeld herangezogen.

Zur Berechnung der Umschulungskosten wurde die entsprechende Anzahl Arbeitsloser herangezogen und mit dem Prozentsatz der 2010 in Schulung befindlichen Männer unter 25 Jahren, der bei ca. 35% liegt, multipliziert. Schließlich wurden dann pro Person wieder die durchschnittlichen Schulungskosten von ca. 2.052 Euro/Person im Jahr 2010 herangezogen.

Weiters fielen Umschulungskosten für jene Personen an, die aufgrund der erhöhten Nachfrage nach Arbeitskräften auf den Teilarbeitsmärkten, die durch Verdrängungseffekte seitens der Zivildienstler betroffen waren, für die entsprechenden Qualifikationen (z.B. Rettungssanitäter) nun geschult werden, da nicht bereits ausreichend gemeldete Arbeitslose verfügbar waren (siehe hierzu auch Kapitel 5).

Auf der Leistungs-/Wirkungsseite im Alternativszenario fallen in der vorliegenden Betrachtung ausschließlich Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von Personengruppen an, die aufgrund des Wegfalls des Zivildienstes nunmehr einer Erwerbsarbeit nachgehen. Dies sind erstens jene jungen Männer, die statt zum Zivildienst zu gehen, nunmehr im Alternativszenario eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten. Es handelt sich hierbei um etwa 30% der Zivildienstler (siehe Kapitel 4). Als Einkommen wurde das durchschnittliche Einstiegsgehalt in der jeweiligen in der Befragung angegebenen Wunschbranche angenommen. Zweitens handelt es sich um jene jungen Männer, die statt den Zivildienst zu absolvieren, früher eine Ausbildung beginnen können und

annahmegemäß auch zum Teil früher abschließen als wenn es den Zivildienst gäbe. Es handelt sich hierbei um 59%, denen somit eine verlängerte Lebensarbeitszeit zur Verfügung steht. Als Einkommen wurden die jeweiligen Durchschnittseinkommen der nächsthöheren Ausbildungsstufe herangezogen. Die höchste abgeschlossene Schulbildung und der Ausbildungswunsch sind aus der Zivildienerbefragung bekannt (siehe Kapitel 4.2.10). Drittens leisten jene Personen nunmehr Beiträge zur Arbeitslosenversicherung, die, da es den Zivildienst nicht gibt, nun als Hauptamtliche bei den Zivildiensteinrichtungen eine Beschäftigung gefunden haben (siehe Kapitel 5) und ein Einkommen gemäß den Angaben der Zivildiensteinrichtungen bekommen würden (siehe Kapitel 4.2.10). Viertens kommen auch jene Personen hinzu, die nach einer vom AMS angebotenen Umschulung im Ausmaß von 6 Monaten nunmehr für weitere 6 Monate als Hauptamtliche bei den Zivildiensteinrichtungen tätig sind¹⁶ (siehe Kapitel 5.2). Fünftens werden Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von jenen jungen Männern geleistet, die statt zum Zivildienst zu gehen, studieren und neben dem Studium über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sind. Die letzte Gruppe an Personen, die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung leistet, sind jene Hauptamtlichen, die als Ersatz für die ehemals durch den Zivildienst laufend akquirierten Ehrenamtlichen eine Beschäftigung in den Zivildiensteinrichtungen finden. Es handelt sich hierbei um 67 Personen, die wiederum ein Einkommen gemäß den Angaben der Zivildiensteinrichtungen bekommen. Hier wurde, wie in Kapitel 6.1 beschrieben, der Beobachtungszeitraum auf 10 Jahre ausgedehnt und die entsprechenden Beiträge abgezinst.

Insgesamt zeigt sich ein rein auf das AMS als Stakeholder bezogener Gesamteffekt des Zivildienstes von **- € 18.598.363**. Es fallen also wesentlich mehr Kosten durch den Zivildienst an, als Leistungen, hier in der Form von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung, lukriert werden können. Im Alternativszenario dreht sich der Effekt um und es entsteht ein Überschuss von **€ 12.279.043**. Die durch Abschaffung des Zivildienstes lukrierten Beiträge zur Arbeitslosenversicherung übersteigen die Kosten deutlich. Wie aus den Zeilen Kostendifferenz und Leistungs-/Wirkungsdifferenz abzulesen ist, tragen beide Effekte zur Verbesserung der Situation des AMS im Alternativszenario bei. Es entstehen aus Sicht des Zivildiensteszenarios im Alternativszenario, bei dem der Zivildienst abgeschafft wird, vergleichsweise niedrigere Kosten und höhere Leistungen bzw. Wirkungen.

In Summe ist das AMS als Stakeholder des Zivildienstes klarer **Profiteur** einer **Abschaffung des Zivildienstes**.

¹⁶ Der Beobachtungszeitraum beträgt 12 Monate

6.11 GESAMTBETRACHTUNG

Eine Gesamtbeurteilung über alle Stakeholdergruppen hinweg zeigt, gemäß den hier vorgenommenen Berechnungen, dass der Zivildienst entsprechend seiner Form im Jahr 2010 für die Gesellschaft insgesamt vorteilhaft ist. Es werden Leistungen/Wirkungen erbracht, welche die Kosten um etwa 140 Mio. Euro übersteigen. Der Haupteffekt mit etwa 105 Mio. Euro liegt hierbei bei den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, die durch den Zivildienst von den Zivildiensteinrichtungen akquiriert werden können. Die Eintrittsbarriere ist für die jungen Männer deutlich geringer, da sie die Organisationen bereits kennen und eine allfällige Ausbildung (z.B. Rettungssanitäter) bereits absolviert haben.

Die bisher vorgenommene getrennte Betrachtung nach unterschiedlichen Stakeholdern ist letztlich nur für die jeweilige Stakeholdergruppe aussagekräftig und vermag aufzuzeigen, welche Gruppen vom Zivildienst profitieren und welche nicht. Letztlich ist jedoch eine Gesamtbeurteilung über alle Stakeholdergruppen hinweg relevant, wenn es um die Frage eines ökonomischen und gesellschaftlichen Gesamtnutzens geht.

Insgesamt gesehen, entstehen im Zivildienstszenario, über alle Stakeholder hinweg, mit knapp 273 Mio. Euro um etwa 18 Mio. Euro mehr Kosten als im Alternativszenario, bei dem der Zivildienst abgeschafft wird, mit knapp 255 Mio. Euro. Der negative Kosteneffekt für den Zivildienst wird jedoch durch die Leistungs-/Wirkungsseite überkompensiert. So fielen - gemäß den in der vorliegenden Studie vorgenommenen Berechnungen - im Zivildienstszenario Wirkungen im Gesamtvolumen von etwa 485 Mio. Euro an. Im Alternativszenario wären es hingegen lediglich etwa 327 Mio. Euro. Diese Leistungs-/Wirkungsdifferenz von knapp 160 Mio. Euro überkompensiert den negativen Kosteneffekt. Es verbleibt insgesamt somit eine Gesamtdifferenz von etwa 140 Mio. Euro, die als positiver Effekt dem Zivildienst zugerechnet werden muss.

Tabelle 6-10: Gesamtbetrachtung ökonomische Berechnungen gegliedert nach Stakeholdern

Szenario	Stakeholder	Kosten	Leistungen/ Wirkungen	Gesamt
Zivildienst	Zivildiensteinrichtungen	€ 121.507.525	€ 362.427.364	€ 240.919.840
	Zivildienstler	€ 2.375.683	€ 88.635.796	€ 86.260.113
	Bund	€ 58.632.935	€ 2.946.148	-€ 55.686.787
	Gesellschaft/Allgemeine Bevölkerung	€ 0	€ 17.335.715	€ 17.335.715
	Familie der Zivildienstler	€ 3.134.653	€ 1.095.237	-€ 2.039.416
	Sozialversicherungen und MVK	€ 67.383.777	€ 12.722.233	-€ 54.661.544
	Gemeinden	€ 931.722	€ 0	-€ 931.722
	AMS	€ 18.881.966	€ 283.604	-€ 18.598.363
		Gesamteffekt Zivildienst	€ 272.848.261	€ 485.446.097
Kein Zivildienst	Zivildiensteinrichtungen	€ 143.104.255	€ 163.930.186	€ 20.825.931
	Zivildienstler	€ 27.681.072	€ 131.824.576	€ 104.143.504
	Bund	€ 6.882.310	€ 44.583.027	€ 37.700.717
	Gesellschaft/Allgemeine Bevölkerung	€ 0	-€ 123.843.330	-€ 123.843.330
	Familie der Zivildienstler	€ 2.758.483	€ 0	-€ 2.758.483
	Sozialversicherungen und MVK	€ 72.824.996	€ 91.440.313	€ 18.615.318
	Gemeinden	€ 0	€ 5.678.126	€ 5.678.126
	AMS	€ 1.404.368	€ 13.683.411	€ 12.279.043
		Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 254.655.484	€ 327.296.310
Vergleich	Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	€ 18.192.777		
	Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		€ 158.149.787	
	Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD			€ 139.957.010

Von einer **Beibehaltung des Zivildienstes profitieren zunächst die Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung, die Zivildiensteinrichtungen, und die Familien der Zivildienstler**. Die Zivildiensteinrichtungen hätten, wie oben in Kapitel 6.2 gezeigt, bei einem Wegfall des Zivildienstes höhere Kosten bei einer gleichzeitig geringeren Anzahl an erbrachten Leistungsstunden zu tragen. Die Gesellschaft bzw. allgemeine Bevölkerung bekommt die nicht aufrecht zu erhaltenen Leistungen, als Negativnutzen zu spüren (siehe Kapitel 6.6).

Wie **Tabelle 6-10** zeigt, profitieren von einer Abschaffung des Zivildienstes auf den ersten Blick die Zivildienstler selbst, der Bund, die Sozialversicherungen (inkl. MVK), die Gemeinden und das AMS. Bei diesen Stakeholdern ist der in der Spalte „Gesamt“ dargestellte, stakeholder-spezifische Gesamteffekt im Alternativszenario ohne Zivildienst, höher, als im Zivildienstsszenario.

Es gilt allerdings zu bedenken, dass die **Zivildienstleistungen zum überwiegenden Teil aus öffentlichen Geldern finanziert** werden. Erstens sind bei den Zivildienstleistungen Einrichtungen dabei, die direkt zu den Gebietskörperschaften (Bund, Länder und Gemeinden) gehören und entsprechend zu 100% von diesen finanziert werden müssen (z.B. Polizei; Gemeindeeigenes Pflegeheim). Zweitens sind auch viele Nonprofit Organisationen zu einem wesentlichen Anteil von der öffentlichen Hand (hier: Gebietskörperschaften und Sozialversicherung) finanziert (z.B. privates Pflegeheim, Rettungsorganisation). Die erhöhten Kosten für die Zivildienstleistungen im Alternativszenario sind entsprechend auf die Financiers dieser Einrichtungen zu verteilen. Wie in Kapitel 6.3 gezeigt, würden hier zusätzliche Kosten für Gemeinden in der Höhe von etwa 12,9 Mio. Euro anfallen. Dies würde den oben geschilderten positiven Gesamteffekt einer Abschaffung des Zivildienstes bei den Gemeinden drehen und aus deren Sicht wäre eine Beibehaltung nunmehr attraktiver. Bei den Sozialversicherungen und beim Bund würde der positive Effekt einer Abschaffung weiter bestehen bleiben, sich aber von der Effektgröße verringern. Die in den hier vorgenommenen Berechnungen nicht explizit als Stakeholdergruppe definierten Länder würden mit etwa 25,1 Mio. Euro die Hauptlast der höheren Kosten der Einrichtungen tragen müssen (siehe hierzu Kapitel 6.3). Werden diese Kosten über den Finanzausgleich teilweise an den Bund weitergegeben, reduziert sich der Kostenvorteil des Bundes weiter.

Der **Effekt der nicht aufrecht erhaltenen Leistungen** ist in der vorliegenden Studie allerdings eher **unterschätzt**, wie der Exkurs im nachfolgenden Kapitel 6.12 zeigt. Eine direkte Bewertung der tatsächlichen Wirkungen (Outcome), beispielsweise mittels Opportunitätskosten, statt der Bewertung des Outputs (Leistungsstunden) mittels der Personalkosten von hauptamtlichen MitarbeiterInnen, würde zu wesentlich höheren Bewertungen führen und somit deutlich stärker für die Beibehaltung des Zivildienstes sprechen.

In einer Szenarioberechnung wurde der **Effekt der ehemaligen Zivildienstleistungen, die als Ehrenamtliche bleiben**, ausgeblendet. Hierbei zeigt sich sehr deutlich, wie bedeutend dieser Effekt als Wirkung des aktuell bestehenden Systems des Zivildienstes in Österreich ist. Werden diese von ehemaligen Zivildienstleistern nun ehrenamtlich erbrachten Leistungen mit den entsprechenden Kosten nicht berücksichtigt, bleibt der positive Gesamteffekt bestehen, reduziert sich jedoch um etwa 105 Mio. Euro und liegt bei etwa 35 Mio. Euro (siehe Tabelle 6-11). Eine stakeholderweise Betrachtung zeigt keine Verschiebungen hinsichtlich der Profiteure einer Abschaffung. Es ändern sich lediglich die Effektgrößen. Dies ist vor allem bei den Zivildienstleistungen, den Sozialversicherungen und MVK sowie der Gesellschaft/allgemeinen Bevölkerung gut zu beobachten. Die Leistungen der Ehrenamtlichen, die sich aus dem Zivildienst rekrutierten und diese zu verhältnismäßig geringen Kosten erbringen, tragen somit sehr bedeutend zum insgesamt positiven ökonomischen Effekt des Zivildienstes bei.

Tabelle 6-11: Gesamtbetrachtung Szenario „kein Effekt durch ehrenamtliche ehemalige Zivildienstler“ ökonomische Berechnungen gegliedert nach Stakeholdern

Szenario	Stakeholder	Kosten	Leistungen/ Wirkungen	Gesamt
Zivildienst	Zivildienstleistungen	€ 104.302.594	€ 287.834.057	€ 183.531.463
	Zivildienstler	€ 2.375.683	€ 88.635.796	€ 86.260.113
	Bund	€ 58.632.935	€ 2.946.148	-€ 55.686.787
	Gesellschaft/Allgemeine Bevölkerung	€ 0	€ 17.335.715	€ 17.335.715
	Familie der Zivildienstler	€ 4.925.852	€ 1.095.237	-€ 3.830.615
	Sozialversicherungen und MVK	€ 67.383.777	€ 12.722.233	-€ 54.661.544
	Gemeinden	€ 931.722	€ 0	-€ 931.722
	AMS	€ 18.881.966	€ 283.604	-€ 18.598.363
		Gesamteffekt Zivildienst	€ 257.434.529	€ 410.852.790
Kein Zivildienst	Zivildienstleistungen	€ 85.013.247	€ 82.626.537	-€ 2.386.711
	Zivildienstler	€ 27.681.072	€ 131.824.576	€ 104.143.504
	Bund	€ 6.882.310	€ 43.149.869	€ 36.267.559
	Gesellschaft/Allgemeine Bevölkerung	€ 0	-€ 51.964.526	-€ 51.964.526
	Familie der Zivildienstler	€ 2.758.483	€ 0	-€ 2.758.483
	Sozialversicherungen und MVK	€ 69.810.297	€ 87.005.992	€ 17.195.696
	Gemeinden	€ 0	€ 5.678.126	€ 5.678.126
	AMS	€ 1.404.368	€ 13.216.242	€ 11.811.874
		Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 193.549.777	€ 311.536.817
Vergleich	Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	€ 63.884.752		
	Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		€ 99.315.973	
	Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD			€ 35.431.221

Somit kommen die in der vorliegenden Studie durchgeführten Berechnungen nicht zum gleichen Schluss wie jene in Kapitel 2.2 vorgestellten Studien. Eine Abschaffung des Zivildienstes bringt gesamtgesellschaftlich gesehen keine ökonomischen Vorteile. Der in der vorliegenden Studie erstmalig berücksichtigte Effekt des Zivildienstes als effektive Akquisemöglichkeit von Ehrenamtlichen ist hierbei besonders bedeutend.

6.12 EXKURS – ALTERNATIVE BEWERTUNGSMETHODEN AUF DER LEISTUNGS-/WIRKUNGSSEITE

Wie bereits in Kapitel 0 angedeutet wird der Effekt der nicht aufrecht erhaltenen Leistungen in der vorliegenden Studie aufgrund des Bewertungsansatzes eher unterschätzt. Die Bewertung der nicht mehr erbrachten Leistungen mittels der Personalkostensätze von hauptamtlichen MitarbeiterInnen, entspricht einer monetären Bewertung von geleisteten Outputs. Eine darüber hinaus gehende Bewertung der Wirkungen (Outcome) würde, wie die nachfolgenden zwei alternativen Berechnungen für den Krankentransport und den Rettungsdienst zeigen, zu wesentlich höheren Bewertungen führen.

In Tabelle 6-12 werden die beiden Varianten für den Bereich Krankentransport und der Anzahl an nicht aufrechterhaltenen Stunden verglichen.

Tabelle 6-12: Vergleich zweier Varianten der monetären Bewertung, der nicht aufrecht erhaltenen Leistungsstunden im Krankentransport

	Variante Personalkosten	Variante Opportunitätskosten
Nicht aufrecht erhaltene Stunden, da nicht ausreichend Personen am Arbeitsmarkt sind	3.236.272	3.236.272
davon tatsächliche Einsatzstunden (äquivalent Taxifahrt) - Annahme	nicht relevant	1.078.757
Annahme durchschnittliche Dauer/Einsatz (Hin+Rückfahrt)	nicht relevant	40 Minuten
Einsatzfahrten 2010	nicht relevant	1.618.136
Einsatzfahrten (Rotes Kreuz 2010)	nicht relevant	2.692.031
Gefahrene Kilometer (Rotes Kreuz 2010)	nicht relevant	99.535.912
durchschnittliche gefahrene KM/Einsatz (Basis Rotes Kreuz)	nicht relevant	37,0
Kosten Wartezeit Taxi pro Stunde	nicht relevant	€ 27
Kosten gefahrener Taxikilometer	nicht relevant	€ 1,3
Gesamtkosten Zeitkomponente (Einsatzfahrten * Kosten Wartezeit pro Minute * durchschnittliche Dauer Einsatz)	nicht relevant	€ 29.126.439
Gesamtkosten Kilometerkomponente (Einsatzfahrten 2010*durchschnittliche km * Kosten km)	nicht relevant	€ 77.832.342
durchschnittliche Personalkosten/Stunde 2010	19,6	nicht relevant
Gesamtkosten Krankentransport monetär bewertete reduzierte Leistung	€ 63.333.850	€ 106.958.781
Differenz		€ 43.624.931

Die alternative Berechnungsvariante orientiert sich an den Opportunitätskosten, die im Falle eines teilweisen Entfalls der Leistungen im Krankentransport für die bisher beförderten Personen anfallen

würden. Nachdem ein Teil der Leistungen aufrechterhalten werden könnte, wird davon ausgegangen, dass die eher leichteren Fälle, die alternativ einen Transport mittels eines Taxis noch einigermaßen durchführen könnten, nicht mehr transportiert werden würden. Somit wurden die anfallenden Kosten für das Substitut Taxifahrten als Krankentransport berechnet. Bei Taxifahrten gibt es im Tarif üblicherweise eine Zeit- und eine Kilometerkomponente. Letztere liegt bei einem selbst berechneten Durchschnittstarif von Fahrten über 25 Kilometer in Wien und der Steiermark bei aktuell 1,3 Euro pro gefahrenem Kilometer. Die Kosten für die Wartezeit liegen bei 27 Euro/Stunde. Werden die gesamten gefahrenen Kilometer beim größten Anbieter von Krankentransportleistungen in Österreich, dem Österreichischen Roten Kreuz, 2010 herangezogen (ÖRK 2011) und durch die Anzahl der Einsatzfahrten dividiert, zeigt sich, dass bei einem durchschnittlichen Einsatz etwa 37 Kilometer zurückgelegt werden. Unter der Annahme, dass von den Leistungsstunden der Zivildienster ein Drittel auf tatsächliche Fahrten entfällt, die pro Einsatz durchschnittlich 40 Minuten dauern, ergibt dies etwa 78 Mio. Euro an Gesamtkosten aus der Kilometerkomponente. Hinzu kommen noch etwa 29 Mio. Euro aus der Zeitkomponente, was in Summe etwa 107 Mio. Euro ergibt.

Bei der in der vorliegenden Studie herangezogenen Variante der Bewertung über Personalkosten wurden die gesamten etwa 3,2 Mio. Leistungsstunden, die im Bereich Krankentransport im Jahr 2010 von den Zivildienstern erbracht wurden, mit durchschnittlich 19,6 Euro Personalkosten von hauptamtlichen MitarbeiterInnen pro Stunde bewertet. Hierbei ergibt sich ein Betrag von etwa 63 Mio. Euro, der beim Stakeholder Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung als Wert für die Leistungsreduktion angenommen wurde. Dies sind im Vergleich um etwa 44 Mio. Euro weniger.

Ein ähnlicher Effekt wäre gegeben, wenn im Rettungsdienst statt mit den bewerteten Leistungsstunden mit Folgekosten von verunfallten Personen, die aufgrund der Leistungsreduktion nicht bzw. nicht so rasch gerettet werden würden, kalkuliert worden wäre. So würden pro schwer verletzter Person in Österreich Folgekosten in der Höhe von 316.722 Euro entstehen. Bei einer leicht verletzten Person sind es immerhin noch 22.722 Euro (BMVIT 2008). In diesen Kosten enthalten ist jeweils auch der Wert des menschlichen Leids bezüglich der Sicherheit im Straßenverkehr, da ein unfallbedingter Personenschaden nicht nur aus materiellen Kosten, sondern auch aus immateriellen Kosten wie körperlichen und seelischen Schmerzen, Leid, Angst etc. besteht. Um zu einer Bewertung dieser immateriellen Kosten zu kommen, greift die Studie auf den Wert des EU-FP6-Projekts HEATCO zurück und überträgt diesen, mittels des Zahlungsbereitschaftsansatzes (Willingness-to-pay) ermittelten Wert, auf Österreich. Zusätzlich beinhalten die Folgekosten jeweils die medizinischen Behandlungskosten, den Verlust an Leistungspotential, Sachschäden, allgemeine Gemeinkosten (Polizei-, Feuerwehreinsatz etc.) sowie die den Unfällen mit Personenschäden zuzuordnenden Gemeinkosten.

Die rein fiktive Annahme, dass aus lediglich 1% aller im Straßenverkehr verunfallten leicht verletzten Personen aufgrund der Leistungsreduktion, wie späteres Eintreffen und damit mangelnde Erstversorgung, Schwerverletzte werden, hat einen enormen Effekt. Es würde sich hierbei um 350 Personen¹⁷ handeln, die entsprechende Folgekosten in der Höhe von etwa 111 Mio. Euro verursachen würden. Dies ist im Vergleich zu den in der vorliegenden Studie angenommenen 22,3 Mio. Euro an Wirkungen auf Basis der Personalkosten von hauptamtlichen MitarbeiterInnen wiederum deutlich mehr.

Aus diesen Beispielen ist leicht ersichtlich, dass die hier vorgenommenen Bewertungen des Leistungsentfalls als sehr konservativ eingeschätzt werden können. Es ließen sich sehr leicht höhere monetär bewertete Wirkungen argumentieren, die letztlich die Abschaffung des Zivildienstes in einem weitaus schlechteren Licht erscheinen ließen. Es sei in diesem Zusammenhang den interessierten LeserInnen überlassen, welche Variante sie für plausibler halten und entsprechend den entstehenden direkten Kosten gegenüberstellen möchten.

¹⁷ 35.081 Personen wurden laut Statistik Austria (2011c) im Jahr 2010 bei Verkehrsunfällen leicht verletzt

7 CONCLUSIO

Die vorliegende Studie hatte zum Ziel, den ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes darzustellen. Im vorliegenden Fall wird der Wert des Zivildienstes berechnet, indem der Status Quo vor dem Hintergrund der Alternative „kein Zivildienst“ und „kein Ersatz für den Zivildienst“ betrachtet wird. Es wird allerdings nicht angenommen, dass es einen Zivildienst in der heutigen Form nie gab, sondern der Zivildienst im Jahr 2010 ersatzlos gestrichen wird. Dieses Alternativszenario wurde explizit so gewählt, da solcherart die Kosten und Leistungen des Zivildienstes am validesten beurteilt werden können.

Um die Effekte des Zivildienstes auf die Zivildiensteinrichtungen empirisch abgesichert darstellen zu können, wurde im Juni/Juli 2011 eine quantitative Primärerhebung bei allen Zivildiensteinrichtungen durchgeführt. Eine weitere quantitative Primärerhebung wurde im August/September 2011 bei einer Stichprobe (ehemaliger) Zivildienner durchgeführt. Hierin unterscheidet sich die vorliegende Studie wesentlich von bisher durchgeführten Berechnungen, die zumeist ohne empirisches Datenmaterial aus den betroffenen Organisationen und von den Zivildiennern ihr Auslangen fanden und primär mit plausibilisierten Annahmen arbeiteten.

Gemeinsam mit den direkt von der ZISA zur Verfügung gestellten allgemeinen Daten zum Zivildienst sowie den Sekundärdaten zur Arbeitsmarktsituation und den Erwerbseinkommen in unterschiedlichen Branchen wurden die Erhebungsergebnisse als Basis für die Bewertung der (ökonomischen) Effekte bzw. des Nutzens des Zivildienstes verwendet. Vergleiche zwischen den beiden Primärerhebungen haben zudem kaum relevante Unterschiede in den Angaben bzw. Einschätzungen (z.B. bzgl. den erbrachten Leistungen) ergeben. Die Daten können somit als valide angesehen werden.

Den Zivildiensteinrichtungen zufolge waren die 12.981 zugewiesenen bzw. die 9.377 durchschnittlich gleichzeitig eingesetzten Zivildienner im Jahr 2010 hochgerechnet 15.676.281 Stunden im Dienst. Der Großteil der Leistungsstunden wurde dabei im Krankentransport und Rettungsdienst erbracht. Abzüglich der Ausbildungsstunden von knapp 16% und Pausen entfielen etwa 82,5% (12.934.032 Stunden) der Gesamtstunden auf die faktische Leistungserbringung.

Im Alternativszenario „kein Zivildienst“ würden die Zivildiensteinrichtungen ihren Angaben zu Folge durchschnittlich über alle Branchen hinweg die **Leistungsstunden, die bisher die Zivildienner erbracht haben, auf 72% reduzieren**. Die Einrichtungen würden somit rund 3,7 Mio. Leistungsstunden weniger erbringen können, als im ZivildienstszENARIO. Der überwiegende Teil der Stunden würde dabei über neue hauptberufliche MitarbeiterInnen erbracht werden, ein Teil durch Mehrarbeit des bestehenden Personals sowie durch neu akquirierte ehrenamtliche MitarbeiterInnen. Aufgrund mangelnder Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt 2010 könnte **aber nicht genügend ausgebildetes Personal** auf den Teilarbeitsmärkten gefunden werden. Entsprechend **reduziert sich die Anzahl der allfällig erbringbaren Leistungsstunden nochmals**.

Bei den ökonomischen Berechnungen wurden im Sinne einer Cost-Benefit-Analyse in beiden Szenarien, jenem mit und jenem ohne Zivildienst, die Kosten den monetär bewerteten Leistungen gegenübergestellt. Im Wesentlichen sind hierbei erstens jene Kosten und Leistungen/Wirkungen zu berücksichtigen, die direkt mit den Tätigkeiten der Zivildienner bzw. im Alternativszenario den alternativen Leistungserbringern (Hauptamtliche, Ehrenamtliche und Mehrarbeit vorhandener Hauptamtlicher) in Zusammenhang stehen. Zweitens sind Kosten und Leistungen/Wirkungen zu berücksichtigen, die von ehemaligen Zivildiennern, die als Ehrenamtliche verbleiben, erbracht werden. Dieser Effekt wurde auf 10 Jahre berechnet, da im Jahr 2010 akquirierte Ehrenamtliche aus dem Zivildienst über einen längeren Zeitraum Leistungen erbringen. Immerhin verbleiben jährlich durchschnittlich etwa 26% der Zivildienner nach dem Zivildienst in den Einrichtungen und etwa 27% von ihnen sind noch nach 10 Jahren tätig. Es handelt sich somit um einen nachhaltigen Einstieg in das Ehrenamt und um eine nachhaltige Bindung an die Organisation

Eine Gesamtbeurteilung über alle relevanten Stakeholder, bei denen Kosten anfallen bzw. die von Leistungen/Wirkungen profitieren, zeigt, dass, der Zivildienst entsprechend seiner Form im Jahr 2010 für die Gesellschaft insgesamt vorteilhaft ist. Zwar entstehen im ZivildienstszENARIO

über alle Stakeholder hinweg mit knapp 273 Mio. Euro höhere Kosten als im Alternativszenario mit etwa 255 Mio. Euro, bei dem der Zivildienst abgeschafft wird. Der für den Zivildienst negative Kosteneffekt von etwa 18 Mio. Euro wird jedoch durch die Leistungs-/Wirkungsseite überkompensiert. So fielen – gemäß den in der vorliegenden Studie vorgenommenen Berechnungen – im Zivildienstszenario Leistungen/Wirkungen im Gesamtvolumen von etwa 485 Mio. Euro an. Im Alternativszenario „kein Zivildienst“ wären es hingegen nur etwa 327 Mio. Euro. Diese Leistungs-/Wirkungsdifferenz von knapp 160 Mio. Euro überkompensiert den negativen Kosteneffekt. **Es verbleibt somit eine Gesamtdifferenz von etwa 140 Mio. Euro als positiver Effekt des Zivildienstes.**

Die Kosten sowie Leistungen/Wirkungen fallen hierbei bei den unterschiedlichen Stakeholdern in unterschiedlichem Ausmaß an. Berücksichtigt wurden in der vorliegenden Studie die Zivildiensteinrichtungen, die Zivildienstler, die Gesellschaft bzw. allgemeine Bevölkerung, die Familien bzw. PartnerInnen der Zivildienstler, die Gemeinden, der Bund, das AMS und die Sozialversicherungen inkl. MVK.

Von einer Beibehaltung des Zivildienstes profitieren die Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung, die Zivildiensteinrichtungen und die Familien der Zivildienstler. Im Abschaffungsfall haben die Zivildiensteinrichtungen höhere Kosten bei einer geringeren Anzahl an Leistungsstunden, die erbracht werden können. Die Reduktion der Leistungen würde sich auf die Betreuungsquantität und –qualität auswirken. Zudem bleibt unklar, ob die zusätzlichen Kosten der Einrichtungen überhaupt von alternativen fördergebenden Institutionen getragen werden können bzw. ob die Einrichtungen selbst bzw. deren EigentümerInnen in der Lage sein werden, die Kosten teilweise selbst zu übernehmen oder über den Markt zu finanzieren.

Von einem Wegfall der Wehrpflicht und einer damit verbundenen Abschaffung des Zivildienstes würden unter Berücksichtigung von Faktoren wie einem höheren Einkommen und höheren Steuereinnahmen (beispielsweise durch Lohnsteuer, Dienstgeberbeiträge, Sozial- und Pensionsversicherungsbeiträge, Kommunalsteuer) **die Zivildienstler selbst, der Bund, die Sozialversicherungen, die Gemeinden und das AMS profitieren. Eine nähere Betrachtung macht jedoch deutlich, dass nachdem die Zivildiensteinrichtungen überwiegend direkt oder indirekt über die öffentliche Hand bzw. Sozialversicherungen finanziert werden, zusätzliche Kosten, die bei einer Abschaffung für die Einrichtungen entstehen, zum Gutteil wieder von der öffentlichen Hand zu tragen wären.** Dies führt – vorausgesetzt die Aufrechterhaltung der Leistungen ist wie in den Berechnungen angenommen tatsächlich gegeben – dazu, dass die Gemeinden mit erheblichen Kosten zu rechnen hätten und folglich negativ von einer Abschaffung betroffen wären. Bei den Sozialversicherungen und beim Bund würde bei einer Abschaffung zwar weiterhin eine Entlastung festzustellen sein, sich aber von der Effektgröße her verringern. **Die Hauptlast der höheren Kosten im Zuge einer Abschaffung des Zivildienstes würden nach den durchgeführten Berechnungen mit 23,5 Mio. Euro jedoch die Länder zu tragen haben. Werden diese Kosten über den Finanzausgleich teilweise an den Bund weitergegeben, reduziert sich der Kostenvorteil des Bundes weiter.**

In der vorliegenden Studie wurde **erstmalig die Bedeutung des Effekts der ehemaligen Zivildienstler, die als Ehrenamtliche bleiben, berücksichtigt.** Hierin unterscheidet sich diese Untersuchung von den bisher zum deutschen Zivildienst vorliegenden Studien. Ohne Berücksichtigung dieses „Ehrenamtlichen-Effekts“, würde sich der positive Gesamteffekt des österreichischen Zivildienstes um etwa 105 Mio. Euro auf etwa 35 Mio. Euro reduzieren.

Weiters muss betont werden, dass **in der vorliegenden Studie auf der Leistungs-/Wirkungsseite der Fokus weitgehend auf die Leistungsstunden gelegt wurde, die einheitlich mit den Personalkosten von hauptamtlichen MitarbeiterInnen bewertet wurden.** Dies hat den Vorteil einer guten Vergleichbarkeit zwischen den Szenarien mit bzw. ohne Zivildienst, allerdings werden die tatsächlichen gesellschaftlichen Wirkungen in den Leistungsbereichen zwangsläufig verkürzt wiedergegeben und somit bisweilen in dieser Studie deutlich unterbewertet: **Bei einer alternativen Berechnung auf Basis von Opportunitätskosten anstelle der in der Studie gewählten vorsichtigen Berechnungsmethode wäre nämlich das Szenario „Kein Zivildienst“ alleine im Bereich Krankentransport um rund 44 Mio. Euro teurer.**

In Summe kann die Leistungs-/Wirkungsseite somit als eher unterbewertet bezeichnet werden. Es ließen sich beispielsweise unter Berücksichtigung von erhöhten Folgekosten durch geringere Einsatzfähigkeit im Rettungsdienst oder ähnlicher konsequenter an Wirkungen und nicht Leistungen orientierte Berechnungen, sehr leicht höhere monetär bewertete Wirkungen argumentieren, die letztlich die Beibehaltung des Zivildienstes in einem weit besseren Licht erscheinen ließen, als dies hier der Fall ist.

Ob es den Zivildiensteinrichtungen bei Abschaffung des Zivildienstes überhaupt gelingt, die als Ersatz für die Zivildienstler gewünschten Ehrenamtlichen zu akquirieren und im angegebenen Ausmaß zu halten, bleibt fraglich. In den vorliegenden Berechnungen wurde davon ausgegangen, dass dies zu den von den Einrichtungen selbst angegebenen Kosten möglich ist. **Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Einrichtungen selbst es als sehr schwer einschätzen, ohne den Zivildienst die gewünschte Anzahl an neuen Ehrenamtlichen zu akquirieren.** Aufgrund des Zivildienstes verfügen die ehemaligen Zivildienstler 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.

Abgesehen vom rein ökonomischen Nutzen für unterschiedliche Stakeholder wurde auch ein persönlicher Nutzen für die Zivildienstler selbst erkennbar, der jedoch nicht in seinem vollen Umfang in dieser Studie monetär bewertet werden konnte: Zivildienstler lernen Personengruppen kennen, die im gesellschaftlichen Alltag weniger präsent sind (z.B. pflegebedürftige Menschen, kranke Menschen) und sehen Teile des Sozialbereichs, die ihnen ohne Zivildienst verborgen geblieben wären. Zudem ist der Zivildienst oft ein Einstieg in einen geregelten Arbeitsalltag mit Vorgesetztenverhältnissen, Teamstrukturen und strukturierten Abläufen.

So gaben auch mehr als die Hälfte der Zivildienstler in der Befragung an, dass ihnen die **durch den Zivildienst erworbenen Fähigkeiten in der Ausbildung bzw. im beruflichen Werdegang von Nutzen** bzw. eher von Nutzen sein werden. Für einen Teil der Zivildienstler sind die Erfahrungen während des Zivildienstes ausschlaggebend für die Entscheidung, eine Berufsausbildung im Sozial- und Gesundheitsbereich zu beginnen. Somit werden durch den Zivildienst nicht nur ehrenamtliche, sondern auch zusätzliche hauptamtliche Arbeitskräfte akquiriert.

Der Zivildienst hat sich für die befragten Personen zu einem hohen Anteil positiv auf die Teamfähigkeit, Belastbarkeit und die Selbstmotivation, aber auch auf ein besseres Verständnis für kranke und ältere Menschen bzw. Menschen mit Behinderungen ausgewirkt. Die Mehrheit der jungen Männer kann sich durch die im Zivildienst gemachten Erfahrungen (eher) besser in andere Menschen hineinversetzen. Viele haben neue Fähigkeiten erworben und ein größeres Fachwissen erlangt. Bei einem Teil der befragten Personen wurde durch den Zivildienst die Spendenbereitschaft gesteigert und knapp ein Viertel der befragten Zivildienstler konnte einer hier durchgeführten Berechnung zufolge Genderkompetenz erwerben.

Die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit in der Zivildiensteinrichtung wurde von den Zivildienstlern ebenfalls klar gesehen. Der Großteil hatte das Gefühl, einen (eher) wichtigen Beitrag für die Gesellschaft geleistet zu haben. Rund 70% waren der Meinung, dass die Einrichtung, in der sie Zivildienst geleistet haben, die Leistungen ohne Zivildienstler nicht ebenso gut erbringen könnte. Knapp ein Drittel gab an, sich durch den Zivildienst besser in die Gesellschaft integriert zu fühlen bzw. gebraucht zu werden. Rund 94% der Befragten meinten, dass sie sich wieder für den Zivildienst entscheiden würden.

Diese Wirkungen und das bessere Verständnis für den gesellschaftlich wichtigen Gesundheits- und Sozialbereich konnten im Rahmen dieser Studie aufgrund fehlender Bewertungsmaßstäbe nicht sinnvoll mit monetären Werten versehen werden und wurden daher lediglich deskriptiv beschrieben. Hinsichtlich einer gesellschaftlichen Integration konnten ebenfalls keine Monetarisierungen vorgenommen werden. Ungeachtet der nicht monetären Berücksichtigung sind diese Effekte dennoch von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung. Sie sprechen eindeutig für den Zivildienst und sollten daher nicht unerwähnt bleiben. Die Annahmen und Berechnungen von Lau et al. (2002), dass der Zivildienst keinerlei Lerneffekte und keinerlei Gewinn von verwertbaren Fertigkeiten und Wissen darstellt, konnten

in dieser Studie für den österreichischen Zivildienst nicht bestätigt werden und sind daher stark zu bezweifeln.

Zusammenfassend kommen die Autoren der vorliegenden Studie zum Schluss, dass eine Aufrechterhaltung des Zivildienstes ökonomisch und gesellschaftlich empfehlenswert ist. In Geldeinheiten ausgedrückt bringt der Zivildienst 140 Mio. Euro gegenüber dem Alternativszenario „kein Zivildienst“ an eingesparten Kosten bzw. höheren Leistungen/Wirkungen. Wesentlich sind hierbei die Leistungen der Zivildienstler, die als Ehrenamtliche nach dem Zivildienst in den Zivildiensteinrichtungen verbleiben mit etwa 105 Mio. Euro. Wird noch berücksichtigt, dass die Wirkungen der erbrachten Leistungen in den vorliegenden Bewertungen eher unterschätzt werden und einige der zweifelsfrei vorhandenen positiven Effekte des Zivildienstes in dieser Studie nicht monetarisiert wurden, liegt der wahre monetär bewertete Nutzen noch deutlich höher.

8 LITERATURVERZEICHNIS

- AMS (2008): Soft-Skills: Ihre Bedeutung bei der Personalauswahl, -einstellung und -entwicklung. Arbeitsmarktservice Österreich: Wien.
- AMS (2010a): Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2014. Arbeitsmarktservice Österreich: Wien.
- AMS (2010b): Geschäftsbericht 2010. Arbeitsmarktservice Österreich: Wien.
- AMS (2011a): Arbeitsmarktlage 2010. Arbeitsmarktservice Österreich: Wien.
- AMS (2011b): Qualifizierungsbonus. Eine Evaluation. Arbeitsmarktservice Österreich: Wien.
- AMS (2011c): Arbeitsmarktlage 2010. Arbeitsmarktservice Österreich: Wien.
- AMS (2011d): Gehaltskompass. www.gehaltskompass.at/, abgerufen am 07.07.2011.
- AMS (2011e): Berufssystematik des AMS. Arbeitsmarktservice Österreich: Wien.
- Bad Ischler Dialog (2011): Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Arbeitsmarkt und soziale Systeme – Position der österreichischen Sozialpartner. Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen: Bad Ischl
- Blandow (1993): Wenn es den Zivildienst nicht mehr gäbe. <http://www.zentralstelle-kdv.de/z.php?ID=209>, abgerufen am 11.05.2011.
- BMASK (2010): Materialien zur sozialen Lage der Studierenden 2010, Bericht Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 2010. Download unter http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/III/III_00155/imfname_188065.pdf (zuletzt abgerufen am 25. 11 2011).
- Biffi (2003): Implikationen eines Freiwilligenheeres für den österreichischen Arbeitsmarkt. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Monatsbericht 1/2003.
- BMI (2011): Bericht der Bundesministerin für Inneres: Wien.
- BMI (2010a): Aus dem Inneren – Zivildienst in Österreich, Fachgespräche mit Innenministerin Maria Fekter. Presseunterlagen.
- BMI (2010b): Personalplan Bundesfinanzierungsgesetz 2010. Bundesministerium für Inneres: Wien.
- BMFSFJ (2002): Zivildienst und Arbeitsmarkt. Verlag W. Kohlhammer: Stuttgart.
- BMFSFJ (2010a): Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer – Zusammenfassung zentraler Ergebnisse. Forschungsprojekt.
- BMFSFJ (2010b): Bericht des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsstab-Zivildienst/Pdf-Anlagen/bericht-zivildienst-pruefantrag,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, abgerufen am 29.04.2011.
- BMFSFJ (2011): Perspektiven für Freiwilligendienst und Zivildienst in Deutschland http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/perspektiven-f_C3_BCr-freiwilligendienste,property=pdf.pdf, abgerufen am 30.06.2011.
- BMVIT (2008): „Unfallkostenrechnung Straße 2007 unter Berücksichtigung des menschlichen Leids (Willingness to Pay). Endbericht – Langfassung“ , Mai 2008 Im Auftrag des BMVIT, Verkehrssicherheitsfonds, Herry Consult GmbH

- Boetticher (1993): Die Ersetzung Zivildienstleistender durch tariflich bezahlte Arbeitskräfte – eine Modellrechnung. <http://www.zentralstelle-kdv.de/z.php?ID=209>, abgerufen am 11.05.2011.
- Der Standard (2011): „VP-Haslauer drängt auf Volksbefragung zu Wehrdienst“ <http://derstandard.at/1315005813492/Gegen-Parteilinie-VP-Haslauer-draengt-auf-Volksbefragung-zu-Wehrdienst> (abgefragt am 20.09.2011)
- Die Presse (2011): „Darabos bereitet Wehrpflicht-Abschaffung vor“ <http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/630506/Darabos-bereitet-WehrpflichtAbschaffung-vor> (abgefragt am 20.09.2011)
- Engels, Leucht & Machalowski (2005): Ergebnisse der Evaluation des FSJ und FÖJ. Abschlussarbeit des Institutes für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik e.V. Köln/Berlin.
- Finis-Siegler (1996): Kontroversen des Zivildienstes – eine sozialpolitische Betrachtung. <http://www.zentralstelle-kdv.de/z.php?ID=201>, abgerufen am 30.05.2011.
- Franz (2008): Arbeitsmarktökonomie. Springer: Berlin.
- Handy & Srinivasan (2004): Valuing Volunteers: An Economic Evaluation of the Net Benefits of Hospital Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 22, 1, S. 28-54.
- Heinschink & Buchann (2010): Personalverrechnung Kompakt. <http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d116/Personalverrechnung.pdf>, abgerufen am 19.10.2011.
- Hillmert (2010): Mobilität am Arbeitsmarkt und regionale Disparitäten. http://www.ssoar.info/ssoar/files/dgs/32-2004/3391_Hillmert_Mobilitaet_am_Arbeitsmarkt.pdf, abgerufen am 23.11.2011.
- Hirsch, Thaller, Ernstbrunner (2010): Der öffentliche Dienst GA 10. Skriptum der Verwaltungsakademie des Bundes, Schloss Laudon.
- Janko & Quirgst (2010): Der Zivildienstler als Motor für ein soziales Ehrenamt?: eine empirische Untersuchung am Beispiel des Rettungswesens in Österreich. Diplomarbeit: WU Wien.
- Jax (2006): Von der Pflicht zur Freiwilligkeit. Manuskript. Karl Dietz Verlag: Berlin.
- KDV (2011a): Diakonie ohne Zivis – was tun, wenn die Wehrpflicht fällt?, <http://www.zentralstelle-kdv.de/z.php?ID=206>, abgerufen am 11.05.2011.
- Kraft & Steyrer (2005): Entwicklungsperspektiven des Zivildienstes im Sozialsystem: Verkürzung, Freiwilligendienste, Hauptamtliche. *Kurswechsel* 1/2005, S. 75-82.
- Lau, Poutvaara & Wagener (2002): An Economic Analysis of Civil Service. <http://www.socialpolitik.org/tagungshps/2002/papiere/data/406.pdf>, abgerufen am 11.05.2011.
- ÖRK (2010): Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes 2010. http://www.rotekreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Kollektivvertrag/OERK_KV_2011_Endfassung.pdf, abgerufen am 13.09.2011.
- ÖRK (2011): Kennzahlen zum Rettungsdienst <http://www.rotekreuz.at/organisieren/organisation/jahresbericht/rettungsdienst/> zuletzt abgerufen am 15.11.2011
- Putz & Zajic (2010): Die Arbeitsmarktlage 2010 – Ein Resümee. AMS Info: Wien.
- Rameder & More-Hollerweger (2009): Beteiligung am freiwilligen Engagement in Österreich. In: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK): 1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. BMASK. Wien.

- Salvisberg (2010): Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt: Bedeutung und Wandel. Seismo Verlag: Zürich.
- Schober, C., Schober, D., Littich, E. & Lintschinger, L. (2010): Ausgewählte deskriptive Ergebnisse zur NPO-Finanzierungsbefragung 2010 - Die unterschiedlichen Finanzierungsquellen von NPOs. Forschungsprojekt NPO-Institut der WU Wien.
- Sozialversicherung (2011): Die österreichische Sozialversicherung in Zahlen.
http://www.hauptverband.at/mediaDB/776065_Sozialversicherung_in_Zahlen.pdf, abgerufen am 24.10.2011.
- Statistik Austria (2010): Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009. Verlag Österreich GmbH: Wien.
- Statistik Austria (2011a): Zwei Drittel der jungen Erwachsenen gelingt Berufseinstieg innerhalb von 3 Monaten nach Ausbildungsende. Pressemitteilung: 9.804-246/10.
- Statistik Austria (2011b): Lebensunterhalt der Bevölkerung seit 1995. <http://www.statistik.at>, abgerufen am 20.05.2011.
- Statistik Austria (2011c): „Straßenverkehrsunfälle 2010“, Bericht Download unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/verkehr/strasse/unfaelle_mit_personenschaden/index.html (zuletzt abgerufen 20.11.2011)
- VBRG (1999): Vertragsbedienstetenreformgesetz. <https://www.sbg.ac.at/da2/vbrg-korecky.htm>, abgerufen am 21.10.2011.

9 ANHANG

9.1 BEGLEITMAIL AN ZIVILDIENTSTEINRICHTUNGEN

Betreff: Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes in Österreich

Sehr geehrter Herr XY/Frau XY,

wie in einem E-Mail von Mag. Ferdinand Mayer von der Zivildienstserviceagentur am 6. Juni angekündigt, führt das „NPO-Institut. Das Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen“ der Wirtschaftsuniversität Wien im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres, vertreten durch die Zivildienstserviceagentur, eine **Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes durch**. Hierbei wird der ökonomische, soziale und gesellschaftliche Nutzen des Zivildienstes den Kosten gegenübergestellt.

Die Zivildienststeinrichtungen sind eine wesentliche Anspruchsgruppe im System des Zivildienstes und spielen bei einer Bewertung des Zivildienstes eine zentrale Rolle. Wir haben uns dementsprechend beim Studiendesign entschlossen, eine Erhebung bei allen Zivildienststeinrichtungen österreichweit durchzuführen, um **eine möglichst gute Datenbasis für die weiteren Berechnungen** zu erhalten.

In diesem Sinne bitte ich Sie, als zuständige Ansprechperson für Zivildienstangelegenheiten in Ihrer Einrichtung, den Online-Fragebogen, der unter nachstehendem Link zu erreichen ist, **bis zum 19. Juli 2011** vollständig auszufüllen.

Falls Sie einige Daten nicht erheben können oder es zu großen Aufwand verursachen würde, sie zu berechnen, bitten wir Sie, allenfalls plausible Schätzannahmen zu treffen.

Sie helfen uns dabei wesentlich den Gesamtnutzen des Zivildienstes auf korrekte Art und Weise umfassend darzustellen.

***** Den Online-Fragebogen finden Sie [hier](#) *****

Dieser liegt auf den Servern der WU Wien und ist anonym. Es ist daher auch technisch sichergestellt, dass kein Auslesen einer IP-Adresse oder ein sonstiges Rückverfolgen zur ausfüllenden Organisation möglich ist. Selbstverständlich garantieren wir darüber hinaus lediglich aggregierte Daten in Auswertungen und Berichten an den Auftraggeber BMI bzw. die Zivildienstserviceagentur weiterzugeben.

Tipp: Es besteht auch die Möglichkeit, den Fragebogen unausgefüllt auszudrucken, um die gesuchten Informationen vorab einholen bzw. recherchieren zu können. Die pdf. Version des Fragebogens erhalten Sie [hier](#).

Sollten Sie Fragen zum Projekt oder der Erhebung haben, können Sie gerne mich als Projektleiter oder meine Kollegin Mag. Selma Sprajcer kontaktieren. Die Kontaktdaten sind unten beigefügt.

Sofern Sie nach Veröffentlichung der Studie an detaillierten Ergebnissen interessiert sind, antworten Sie mir bitte auf das Mail mit allfälligen adaptierten Kontaktdaten.

Herzliche Grüße

Christian Schober

Dr. Christian Schober

Direktor / Senior Researcher

Tel.: (01) 313 36/5888

Fax: (01) 313 36/90-5888

E-Mail: christian.schober@wu.ac.at

Mag. Selma Sprajcer

Senior Researcher

Tel.: (01) 313 36/5112


Fax: (01) 313 36/90-5112

E-Mail: selma.spraicer@wu.ac.at

9.2 FRAGEBOGEN ZIVILDIENTSTEINRICHTUNGEN

LimneSurvey - Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes <http://survey.wu.ac.at/npo/admin/admin.php?act=showwprintablesurvey&sid=98769>

Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes



Die Zivildienstserviceagentur (ZISA) im Bundesministerium für Inneres hat das NPO-Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien mit der Erstellung einer Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes in Österreich beauftragt. Im Rahmen dieser Studie werden die Wirkungen des Zivildienstes den Kosten des Zivildienstes im Sinne einer cost-benefit-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 Zivildienern und den mit ihnen im Zusammenhang stehenden Kosten und Nutzen für die Einrichtung auszufüllen.

Bitte beantworten Sie die Fragen soweit irgendwie möglich **bis 19. Juli 2011** für die **gesamte anerkannte Einrichtung** und die ihr unterstellten Einsatzstellen. Falls Sie einige Daten nicht erheben können oder es zu großen Aufwand verursachen würde, sie zu berechnen, bitten wir Sie, plausible Schätzannahmen zu treffen.

Sie können die Umfrage auch unter einem Namen und einem Passwort zwischen speichern. So können auch andere Personen Ihrer Einrichtung Fragen beantworten, wenn Sie den link mit dem Namen und Passwort weiterleiten. **ACHTUNG:** bitte immer nur an eine Person gleichzeitig weiterleiten, da es sonst zu Speicherkonflikten kommen könnte.

Wir versichern Ihnen, dass nur aggregierte (zusammengefasste) Daten veröffentlicht werden und es keinesfalls möglich sein wird Rückschlüsse auf Ihre Person oder Ihre Organisation zu ziehen. Bei Fragen scheuen Sie bitte nicht, uns direkt zu kontaktieren.

Falls eine Frage nicht verständlich ist, steht Ihnen Frau Mag. Sprajcer (E-Mail: selma.sprajcer@wu.ac.at oder Tel. +43 1 313 36 5112) für Auskünfte zur Verfügung.

Diese Umfrage enthält 118 Fragen.

Angaben zu den Zivildienern

1 [0001] Wie viele Zivildienere haben am Stichtag 31.12.2010 den Zivildienst in Ihrer Einrichtung geleistet?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

2 [0001a]

1 von 50 30.11.2011 09:55

LimneSurvey - Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes <http://survey.wu.ac.at/npo/admin/admin.php?act=showwprintablesurvey&sid=98769>

Entsprach diese Anzahl in etwa dem Durchschnitt der Zivildienere, die im Jahr 2010 in Ihrer Einrichtung tätig waren?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Ja

Nein

3 [0001b]

Wieviele Zivildienere waren durchschnittlich 2010 in Ihrer Einrichtung tätig?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
* Die Antwort war 'Nein' bei Frage 2 [0001a] (Entsprach diese Anzahl in etwa dem Durchschnitt der Zivildienere, die im Jahr 2010 in Ihrer Einrichtung tätig waren?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

4 [0002] An wie vielen Einsatzstellen/Dienstorten in Ihrer Einrichtung sind Zivildienere tätig?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

5 [0003] Wie viele Stunden (in etwa) waren die Zivildienere im Jahr 2010 in Ihrer Einrichtung insgesamt tätig (Anwesenheitszeit)?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

6 [0003a] Wie viel Prozent der Anwesenheitszeit entfielen in etwa auf die Ausbildung?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

2 von 50 30.11.2011 09:55

7 [0003b] Wie viel Prozent der Anwesenheitszeit entfielen in etwa auf tatsächliche Leistungserbringung entsprechend Ihrer zugewiesenen Aufgaben?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

8 [0004] Wie viele Stunden (in etwa) entfielen 2010 durchschnittlich pro Zivildienstler auf Aufsicht, Betreuung und Verwaltung durch hauptamtliche MitarbeiterInnen?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

9 [0005]

Wenn Sie an die gesamte Stundenleistung aller Zivildienstler im Jahr 2010 denken (ohne Ausbildungszeit), wie hoch war der Anteil der nachfolgenden Bereiche an den Gesamtstunden (in Prozent)?

Bitte geben Sie in jedem Eingabefeld eine Zahl zwischen 0 und 100 ein:

	Prozent
Hilfsdienste im Rettungsdienst	<input type="text"/>
Hilfsdienste beim Krankentransport	<input type="text"/>
Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfe 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 suchgefährdeten und suchtkranken Menschen	<input type="text"/>
Mithilfe bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit sozialer Benachteiligung	<input type="text"/>

	Prozent
Mithilfe bei der Betreuung von nicht-sesshaften Menschen	<input type="text"/>
Mithilfe bei der Betreuung Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft	<input type="text"/>
Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten	<input type="text"/>
Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung	<input type="text"/>
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	<input type="text"/>
Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes	<input type="text"/>
Hol-/ Bring- /Zustelldienste	<input type="text"/>
Hilfsdienste im Versorgungs- und Küchenbereich	<input type="text"/>
Mithilfe bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	<input type="text"/>
Hilfsarbeiten im Haus/Garten	<input type="text"/>
Administrative Tätigkeit/Bürodienste	<input type="text"/>
Hilfsdienste bei Veranstaltungen/Aktivitäten	<input type="text"/>
reine Anwesenheit ohne aktive Tätigkeit	<input type="text"/>
Sonstige Dienste	<input type="text"/>

Die Summe der Anteile **muss 100% ergeben**. Rechnen Sie bitte nach!

10 [0006] Welche sonstigen Dienste treffen in Ihrer Einrichtung noch zu?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage 9 [0005] (Wenn Sie an die gesamte Stundenleistung aller Zivildienstler im Jahr 2010 denken (ohne Ausbildungszeit), wie hoch war der Anteil der nachfolgenden Bereiche an den Gesamtstunden (in Prozent)?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

11 [0007]

Die Zivildienstleistenden haben grundsätzlich die im Zuweisungsbescheid genannten Hilfsdienste zu erbringen. Dennoch kommt es manchmal vor, dass Zivildienstleistende auch für andere Arbeiten eingesetzt werden. Setzen Sie Zivildienstleistende gelegentlich auch für qualifiziertere Arbeiten ein, die über die vorgegeben Hilfsdiensttätigkeit hinaus gehen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

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 Schober, dem Studienleiter, Kontakt aufzunehmen und gegebenenfalls auf informellere Art diese Information weiterzugeben.

12 [0008]Wie hoch ist der prozentmäßige Anteil der dabei geleisteten Stunden an den Gesamtstunden, die von den Zivildienern 2010 erbracht wurden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Ja' bei Frage '11 [0007]' (Die Zivildienstleistenden haben grundsätzlich die im Zuweisungsbescheid genannten Hilfsdienste zu erbringen. Dennoch kommt es manchmal vor, dass Zivildienstleistende auch für andere Arbeiten eingesetzt werden. Setzen Sie Zivildienstleistende gelegentlich auch für qualifiziertere Arbeiten ein, die über die vorgegeben Hilfsdiensttätigkeit hinaus gehen?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

13 [0009]Bitte geben Sie in Stichworten an um welche Tätigkeit(en) es sich hierbei handelt:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Ja' bei Frage '11 [0007]' (Die Zivildienstleistenden haben grundsätzlich die im Zuweisungsbescheid genannten Hilfsdienste zu erbringen. Dennoch kommt es manchmal vor, dass Zivildienstleistende auch für andere Arbeiten eingesetzt werden. Setzen Sie Zivildienstleistende gelegentlich auch für qualifiziertere Arbeiten ein, die über die vorgegeben Hilfsdiensttätigkeit hinaus gehen?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Kosten durch die Zivildienstler**14 [0010]****Welche der nachfolgenden Kosten fielen in Ihrer Einrichtung im Jahr 2010 für alle Zivildienstler an?**

*

Wie hoch beliefen sich diese Gesamtkosten in etwa im Jahr 2010 (in Euro)?

Ausbildungskosten	<input type="text"/>
Aufsichts-, Betreuungs- und Verwaltungsaufwand für die Zivildienstleistenden durch hauptamtliche MitarbeiterInnen?	<input type="text"/>
Errichtung des Verpflegungsgeldes	<input type="text"/>
Naturalverpflegung	<input type="text"/>
Dienstkleidung	<input type="text"/>
Unterkunft	<input type="text"/>

15 [0011]**Hatten Sie im Jahr 2010 sonstige, hier nicht angeführte Kosten, im Zusammenhang mit Zivildienstern?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

16 [0012]Bitte skizzieren Sie in Stichworten, welche Kosten dies waren:**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

*Die Antwort war 'Ja' bei Frage '15 [0011]' (Hatten Sie im Jahr 2010 sonstige, hier nicht angeführte Kosten, im Zusammenhang mit Zivildienstern?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

7 von 50

30.11.2011 09:55

17 [0013]Wie hoch waren diese Kosten (in Euro)?**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

*Die Antwort war 'Ja' bei Frage '15 [0011]' (Hatten Sie im Jahr 2010 sonstige, hier nicht angeführte Kosten, im Zusammenhang mit Zivildienstern?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

8 von 50

30.11.2011 09:55

Alternativszenario Zivildienst abgeschafft - Wirkungen auf Zivildienst

Stellen Sie sich bitte vor, der Zivildienst in seiner jetzigen Form wird Mitte 2012 abgeschafft und es gibt keinen entsprechenden Ersatzdienst, wie das Freiwillige Soziale Jahr sowie keine zusätzlichen Förderungen. 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:

18 [0060]

In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen 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):**

Bitte geben Sie in jedem Eingabefeld eine Zahl zwischen 0 und 100 ein:

	Prozent
Hilfsdienste im Rettungsdienst	<input type="text"/>
Hilfsdienste beim Krankentransport	<input type="text"/>
Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfe 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 suchgefährdeten und suchtkranken Menschen	<input type="text"/>
Mithilfe bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit sozialer Benachteiligung	<input type="text"/>
Mithilfe bei der Betreuung nicht-sesshaften Menschen	<input type="text"/>
Mithilfe bei der Betreuung Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft	<input type="text"/>

	Prozent
Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten	<input type="text"/>
Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung	<input type="text"/>
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	<input type="text"/>
Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes	<input type="text"/>
Hol-/ Bring- /Zustelldienste	<input type="text"/>
Hilfsdienste im Versorgungs- und Küchenbereich	<input type="text"/>
Mithilfe bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	<input type="text"/>
Hilfsarbeiten im Haus/Garten	<input type="text"/>
Administrative Tätigkeit/Bürodienste	<input type="text"/>
Hilfsdienste bei Veranstaltungen/Aktivitäten	<input type="text"/>
reine Anwesenheit ohne aktive Tätigkeit	<input type="text"/>
Sonstige Dienste	<input type="text"/>

19 [0061]

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

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen 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):)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

20 [0061a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '19 [0061]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Rettungsdienst nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

21 [0061b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '19 [0061]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Rettungsdienst nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

22 [0062]

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

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienstern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird zu 100% beibehalten).)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitig Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

23 [0062a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '22 [0062]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste beim Krankentransport nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

24 [0062b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '22 [0062]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste beim Krankentransport nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

25 [0063]

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

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienstern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird zu 100% beibehalten).)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
	<input type="text"/>	<input type="text"/>

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitig Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

26 [0063a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '25 [0063]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfe und Zivilschutz nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer
-

27 [0063b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '25 [0063]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfe und Zivilschutz nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer
-

28 [0064]

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

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienstern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten

Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird zu 100% beibehalten):

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitig Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

29 [0064a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '28 [0064]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung kranker Menschen, Besuchsdienste nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer
-

30 [0064b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '28 [0064]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung kranker Menschen, Besuchsdienste nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer
-

31 [0065]

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

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienere ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienere wird zu 100% beibehalten).)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

32 [0065a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '31 [0065]' (Durch wen bzw. wie würden die Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

33 [0065b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienere zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '31 [0065]' (Durch wen bzw. wie würden die Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

- sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

34 [0066]

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

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienere ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienere wird zu 100% beibehalten).)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

35 [0066a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '34 [0066]' (Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

36 [0066b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienere zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '34 [0066]' (Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

37 [0067]
Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen nunmehr erbracht werden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 ° Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienem erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienere wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienere wird zu 100% beibehalten).)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

38 [0067a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen, zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen, zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 ° Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '37 [0067]' (Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

39 [0067b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienere zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 ° Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '37 [0067]' (Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

40 [0068]
Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei Betreuung von suchtfgefährdeten und suchtkranken Menschen nunmehr erbracht werden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 ° Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienem erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienere wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienere wird zu 100% beibehalten).)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

41 [0068a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 ° Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '40 [0068]' (Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei Betreuung von suchtfgefährdeten und suchtkranken Menschen nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

42 [0068b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '40 [0068]' (Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei Betreuung von suchtgefährdeten und suchtkranken Menschen nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

43 [0069]

Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit sozialer Benachteiligung nunmehr erbracht werden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienstern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird zu 100% beibehalten);)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitig Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

44 [0069a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '43 [0069]' (Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit sozialer Benachteiligung nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

45 [0069b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '43 [0069]' (Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit sozialer Benachteiligung nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

46 [0070]

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

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienstern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird zu 100% beibehalten);)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitig Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

47 [0070a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '46 [0070]' (Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Betreuung von nicht-sesshaften Menschen nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

48 [0070b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '46 [0070]' (Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Betreuung von nicht-sesshaften Menschen nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

49 [0071]

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

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienstern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird zu 100% beibehalten).)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeit Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

50 [0071a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen, zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen, zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '49 [0071]' (Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Betreuung von Flüchtlingen, AsylwerberInnen, Menschen in Schubhaft nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

51 [0071b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '49 [0071]' (Durch wen bzw. wie würde die Mithilfe bei der Betreuung von Flüchtlingen, AsylwerberInnen, Menschen in Schubhaft nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

52 [0072]

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

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienstern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird zu 100% beibehalten).)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitig Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

53 [0072a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen, zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen, zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '52 [0072]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedankstätten nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

54 [0072b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '52 [0072]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedankstätten nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

55 [0073]

Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste bei der Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung nunmehr erbracht werden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienstern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten

Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird zu 100% beibehalten):

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitig Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

56 [0073a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '55 [0073]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste bei der Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

57 [0073b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '55 [0073]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste bei der Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

58 [0074]

Durch wen bzw. wie würden Hilfsdienste bei der landwirtschaftlichen Sozialhilfe nunmehr erbracht werden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienere wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienere wird zu 100% beibehalten);)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

59 [0074a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '58 [0074]' (Durch wen bzw. wie würden Hilfsdienste bei der landwirtschaftlichen Sozialhilfe nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

60 [0074b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienere zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '58 [0074]' (Durch wen bzw. wie würden Hilfsdienste bei der landwirtschaftlichen Sozialhilfe nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

61 [0075]

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

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienere wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienere wird zu 100% beibehalten);)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

62 [0075a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '61 [0075]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

63 [0075b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienere zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '61 [0075]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

64 [0076]**Durch wen bzw. wie würden die Hol-/Bring-/Zustelldienste nunmehr erbracht werden?**

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienstm erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienstm wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienstm wird zu 100% beibehalten):)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

65 [0076a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '64 [0076]' (Durch wen bzw. wie würden die Hol-/Bring-/Zustelldienste nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

66 [0076b]**Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstm zu bekommen?**

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '64 [0076]' (Durch wen bzw. wie würden die Hol-/Bring-/Zustelldienste nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

27 von 50

30.11.2011 09:55

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

67 [0077]**Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Versorgungs- und Küchenbereich nunmehr erbracht werden?**

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienstm erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienstm wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienstm wird zu 100% beibehalten):)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

68 [0077a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '67 [0077]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Versorgungs- und Küchenbereich nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

69 [0077b]**Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstm zu bekommen?**

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '67 [0077]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste im Versorgungs- und Küchenbereich nunmehr erbracht werden?)

28 von 50

30.11.2011 09:55

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

70 [0078]
Durch wen bzw. wie würden die Mithilfe bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten nunmehr erbracht werden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienere wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienere wird zu 100% beibehalten).)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

71 [0078a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '70 [0078]' (Durch wen bzw. wie würden die Mithilfe bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

72 [0078b]
Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienere zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '70 [0078]' (Durch wen bzw. wie würden die Mithilfe bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

73 [0079]
Durch wen bzw. wie würden die Hilfsarbeiten im Haus und Garten nunmehr erbracht werden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienere wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienere wird zu 100% beibehalten).)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

74 [0079a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '73 [0079]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsarbeiten im Haus und Garten nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

75 [0079b]
Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienere zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '73 [0079]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsarbeiten im Haus und Garten nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

76 [0080]

Durch wen bzw. wie würden die administrativen Tätigkeiten/Bürodienste nunmehr erbracht werden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienem erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienem wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienem wird zu 100% beibehalten).)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

77 [0080a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '76 [0080]' (Durch wen bzw. wie würden die administrativen Tätigkeiten/Bürodienste nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

78 [0080b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger

MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienem zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '76 [0080]' (Durch wen bzw. wie würden die administrativen Tätigkeiten/Bürodienste nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

79 [0081]

Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste bei Veranstaltungen/Aktivitäten nunmehr erbracht werden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienem erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienem wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienem wird zu 100% beibehalten).)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

80 [0081a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '79 [0081]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste bei Veranstaltungen/Aktivitäten nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

81 [0081b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '79 [0081]' (Durch wen bzw. wie würden die Hilfsdienste bei Veranstaltungen/Aktivitäten nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

82 [0082]

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

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienstern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird zu 100% beibehalten).)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitig Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

83 [0082a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '82 [0082]' (Durch wen bzw. wie würden sonstige Dienste nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

33 von 50

30.11.2011 09:55

84 [0082b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '82 [0082]' (Durch wen bzw. wie würden sonstige Dienste nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

85 [0083]

Durch wen bzw. wie würden qualifizierte Leistungen nunmehr erbracht werden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '18 [0060]' (In welchem Umfang würden Sie die von den Zivildienstern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Bereichen aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird ersatzlos gestrichen 100% = bisherige Leistung der Zivildienstler wird zu 100% beibehalten).)

	Aufwand in Stunden pro Jahr	Kosten Pro Jahr (inkl. Akquise-, Management-, Personal- und Ausbildungskosten)
Durch Mehrarbeit derzeitig Beschäftigter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

86 [0083a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie wird es sein, dienotwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '85 [0083]' (Durch wen bzw. wie würden qualifizierte Leistungen nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

34 von 50

30.11.2011 09:55

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

87 [0083b]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '85 [0083]' (Durch wen bzw. wie würden qualifizierte Leistungen nunmehr erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

Ehemalige Zivildienstler als Ehrenamtliche**88 [0016] Wenn Sie an die letzten drei Jahre denken, wie viele Zivildienstler blieben nach dem abgeleisteten Zivildienst in Ihrer Einrichtung ...**

Bitte geben Sie in jedem Eingabefeld eine Zahl zwischen 0 und 100 ein:

	Prozent
als hauptamtliche Mitarbeiter	<input type="text"/>
als ehrenamtliche Mitarbeiter	<input type="text"/>

89 [0017]

Entsprechend Ihren bisherigen Erfahrungen mit Zivildienstlern, die nach dem Zivildienst in Ihrer Einrichtung als Ehrenamtliche/Freiwillige tätig sind, wie viele sind, Ihrer Schätzung nach, auch noch nach ...

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '88 [0016]' (Wenn Sie an die letzten drei Jahre denken, wie viele Zivildienstler blieben nach dem abgeleisteten Zivildienst in Ihrer Einrichtung ...)

Bitte geben Sie in jedem Eingabefeld eine Zahl zwischen 0 und 100 ein:

	Prozent
1 Jahr tätig?	<input type="text"/>
3 Jahren tätig?	<input type="text"/>
5 Jahren tätig?	<input type="text"/>
10 Jahren tätig?	<input type="text"/>

90 [0017a]

Wie viele Leistungsstunden erbrachte ein ehemaliger Zivildienstler als Ehrenamtlicher durchschnittlich im Monat im Jahr 2010 in Ihrer Einrichtung?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '88 [0016]' (Wenn Sie an die letzten drei Jahre denken, wie viele Zivildienstler blieben nach dem abgeleisteten Zivildienst in Ihrer Einrichtung ...)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

91 [0017b] Erbringen die ehemaligen Zivildienstler als Ehrenamtliche inhaltlich weiterhin die gleichen Leistungen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '88 [0016]' (Wenn Sie an die letzten drei Jahre denken, wie viele Zivildienstler blieben nach dem abgeleiteten Zivildienst in Ihrer Einrichtung ...)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

ja teilweise nein

92 [0018] In welchem Umfang erbringen sie Leistungen wie im Zivildienst (in Prozent)?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'teilweise' bei Frage '91 [0017b]' (Erbringen die ehemaligen Zivildienstler als Ehrenamtliche inhaltlich weiterhin die gleichen Leistungen? ())

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

93 [0019] Bitte beschreiben Sie kurz, welche Leistungen die ehemaligen Zivildienstler, die nicht Leistungen wie im Zivildienst erbringen, nun ehrenamtlich erbringen:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'teilweise' bei Frage '91 [0017b]' (Erbringen die ehemaligen Zivildienstler als Ehrenamtliche inhaltlich weiterhin die gleichen Leistungen? ())

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

37 von 50

30.11.2011 09:55

94 [0020] Bitte beschreiben Sie kurz, welche Leistungen die ehemaligen Zivildienstler nun ehrenamtlich erbringen:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'nein' bei Frage '91 [0017b]' (Erbringen die ehemaligen Zivildienstler als Ehrenamtliche inhaltlich weiterhin die gleichen Leistungen? ())

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

38 von 50

30.11.2011 09:55

Alternativszenario Zivildienst abgeschafft - Wirkungen auf ehemalige Zivildienstler als Ehrenamtliche

Stellen Sie sich nun wiederum vor, der Zivildienst in seiner jetzigen Form wird Mitte 2012 abgeschafft und es gibt keinen Ersatzdienst, wie beispielsweise das Freiwillige Soziale Jahr sowie keine zusätzlichen Förderungen und in weiterer Folge auch keine Möglichkeit mehr, Ehrenamtliche aus dem Zivildienst zu akquirieren. Dieser Zeithorizont ist 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 Sie angegeben haben, dass in Ihrer Einrichtung keine ehemaligen Zivildienstler als Ehrenamtliche tätig sind, scheinen hier keine Fragen auf. In diesem Fall bitte auf "Weiter" klicken!

95 [0021] Wie schwer schätzen Sie wird es sein, die entsprechende Anzahl freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die verlorenen ehrenamtlichen, ehemaligen Zivildienstler zu bekommen? Denken Sie daran, dass der Zivildienst abgeschafft ist und dies als Rekrutierungs-/Akquisemöglichkeit daher wegfällt.

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 * Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '88 [0016]' (Wenn Sie an die letzten drei Jahre denken, wie viele Zivildienstler blieben nach dem abgeleiteten Zivildienst in Ihrer Einrichtung ...)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

96 [0022] Wie hoch würden Sie den jährlichen finanziellen Aufwand in Euro (bspw. durch Werbemaßnahmen udgl.) schätzen, der notwendig wäre, die gleiche Anzahl an Ehrenamtlichen auf einem anderen Weg zu gewinnen, als über den Zivildienst?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 * Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '88 [0016]' (Wenn Sie an die letzten drei Jahre denken, wie viele Zivildienstler blieben nach dem abgeleiteten Zivildienst in Ihrer Einrichtung ...)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

97 [0023] Wenn Mitte 2012 der Zivildienst nun abgeschafft werden würde, in welchem Umfang könnten Sie die von den ehrenamtlich tätigen, ehemaligen Zivildienstlern erbrachten Leistungen noch aufrecht erhalten?

Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an

**(0% = bisherige Leistung der ehrenamtlich tätigen ehemaligen Zivildienstler wird ersatzlos gestrichen
 100% = bisherige Leistung der ehrenamtlich tätigen ehemaligen Zivildienstler wird zu 100% beibehalten):**

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 * Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '88 [0016]' (Wenn Sie an die letzten drei Jahre denken, wie viele Zivildienstler blieben nach dem abgeleiteten Zivildienst in Ihrer Einrichtung ...)

Bitte geben Sie in jedem Eingabefeld eine Zahl zwischen 0 und 100 ein:

	Prozent
Im 1. Jahr nach Abschaffung:	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>
Im 3. Jahr nach Abschaffung	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>
Im 5. Jahr nach Abschaffung	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>
Im 10. Jahr nach Abschaffung	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>

98 [0024] Sofern die Leistungen innerhalb der nächsten 10 Jahre nicht komplett durch die bereits vorhandenen ehrenamtlichen, ehemaligen Zivildienstler aufrecht erhalten werden können: Durch wen würden diese Leistungen Ihrer Meinung nach dann erbracht werden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 * Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '88 [0016]' (Wenn Sie an die letzten drei Jahre denken, wie viele Zivildienstler blieben nach dem abgeleiteten Zivildienst in Ihrer Einrichtung ...)

	Stunden pro Jahr	Euro pro Jahr (inkl. Akquise-, Management- und Personalkosten sowie Ausbildungskosten)
durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>
durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>
durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>

99 [0024a] Wenn Sie an den derzeitigen Arbeitsmarkt denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen, zu den derzeit in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu

bekommen?**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '88 [0016]' (Wenn Sie an die letzten drei Jahre denken, wie viele Zivildienstler blieben nach dem abgeleisteten Zivildienst in Ihrer Einrichtung ...) und Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '98 [0024]' (Sofem die Leistungen innerhalb der nächsten 10 Jahre nicht komplett durch die bereits vorhandenen ehrenamtlichen, ehemaligen Zivildienstler aufrecht erhalten werden können: Durch wen würden diese Leistungen Ihrer Meinung nach dann erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

100 [0025]

Wenn Sie an die derzeitige Situation im Bereiche des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wird es sein, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '98 [0024]' (Sofem die Leistungen innerhalb der nächsten 10 Jahre nicht komplett durch die bereits vorhandenen ehrenamtlichen, ehemaligen Zivildienstler aufrecht erhalten werden können: Durch wen würden diese Leistungen Ihrer Meinung nach dann erbracht werden?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht
 leicht
 mittelmäßig
 schwer
 sehr schwer

Zu Ihrer Organisation**101 [2220] Der Rechtsräger meiner Einrichtung ist ein/e:**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Nonprofit Organisation (private nicht auf Gewinnerzielung gerichtete Organisation bspw. gemeinnütziger Verein oder gemeinnützige GmbH)
 Gemeinde/Gemeindeverband
 Bundesland
 Bund (z.B. Ministerien)
 Sonstiges

102 [2221] Welchen Rechtsträger haben Sie?**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

* Die Antwort war 'Sonstiges' bei Frage '101 [2220]' (Der Rechtsräger meiner Einrichtung ist ein/e.)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

103 [2222] Entsprechend § 28 Abs. 4 bzw. Abs. 2 des Zivildienstgesetzes, welcher Kategorie ist ihre Organisation zugeordnet?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- 1 (erhalten monatlich € 600,- je ZDL von der Zivildienstserviceagentur)
 2 (erhalten monatlich € 410,- je ZDL von der Zivildienstserviceagentur)
 3 (haben monatliche Vergütung von € 130,- an Zivildienstserviceagentur zu zahlen)

104 [2223] In welcher der nachfolgenden Sparten ist ihre Einrichtung tätig?

Falls Ihre Einrichtung im mehreren Sparten tätig ist, geben Sie bitte die entsprechenden Anteile an

Bitte geben Sie in jedem Eingabefeld eine Zahl zwischen 0 und 100 ein:

	Prozent
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 Drogenabhängiger	<input type="text"/>
Dienste in Justizanstalten	<input type="text"/>
Betreuung von Vertriebenen, AsylwerberInnen, Menschen in Schubhaft	<input type="text"/>
Katastrophenhilfe und des Zivilschutz	<input type="text"/>
Tätigkeiten im Rahmen der Zivilen Landesverteidigung	<input type="text"/>
Vorsorge der öffentlichen Sicherheit, Sicherheit im Straßenverkehr	<input type="text"/>
Dienst in inländischen Gedänkstätten	<input type="text"/>
Umweltschutz	<input type="text"/>
Jugendarbeit	<input type="text"/>
Betreuung sozial benachteiligter Kinder	<input type="text"/>
Sonstige	<input type="text"/>

Die Summe der Anteile **muss 100% ergeben**. Rechnen Sie bitte nach!

105 [2224] Welche Sparte/n?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage '104 [2223]' (In welcher der nachfolgenden Sparten ist Ihre Einrichtung tätig? Falls Ihre Einrichtung im mehreren Sparten tätig ist, geben Sie bitte die entsprechenden Anteile an)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

106 [2225] Wie viele hauptamtliche Vollzeitäquivalente (VZÄ)-MitarbeiterInnen beschäftigte Ihre Einrichtung zum Stichtag 31.12. 2010?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

107 [2226] Wie viele hauptamtliche VZÄ-Mitarbeiter (Männer) beschäftigte Ihre Einrichtung zum Stichtag 31.12.2010?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

108 [2227] Wieviele davon sind ehemalige Zivildienstler?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

109 [2228] Wie viele ehrenamtliche/freiwillige VZÄ-MitarbeiterInnen waren in Ihrer Einrichtung zum Stichtag 31.12. 2010 tätig?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

110 [2229] Wie viele ehrenamtliche VZÄ-Mitarbeiter (Männer) waren in Ihrer Einrichtung zum Stichtag 31.12.2010 tätig?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

111 [2230] Wie viele der ehrenamtlichen VZÄ-Mitarbeiter sind ehemalige Zivildienstler?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

112 [2231] Um festzustellen, wie sich der Anteil der jeweiligen Fördergeber beim Wegfall des Zivildienstes ohne einen anderen adäquaten Ersatz verändern würde, geben Sie bitte an, aus welchen der nachfolgenden Finanzierungsquellen sich Ihre Einrichtung im Jahr 2010 finanziert hat?

D.h. welchen Anteil an den Gesamteinnahmen hatte in etwa die jeweilige Quelle 2010?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Nonprofit Organisation (private nicht auf Gewinnerzielung gerichtete Organisation bspw. gemeinnütziger Verein oder gemeinnützige GmbH)' oder 'Sonstiges' bei Frage '101 [2220]' (Der Rechtsräger meiner Einrichtung ist ein/e:)

Bitte geben Sie in jedem Eingabefeld eine Zahl zwischen 0 und 100 ein:

	Prozent
Spenden von Privatpersonen	<input type="text"/>
Spenden von Unternehmungen	<input type="text"/>
Spenden von Stiftungen	<input type="text"/>
Mitgliedsbeiträge	<input type="text"/>

	Prozent
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"/>
Bankkredite	<input type="text"/>
Beteiligungsfinanzierung	<input type="text"/>
Auflösung von Rücklagen	<input type="text"/>
Sonstige	<input type="text"/>

Die Summe der Finanzierungsquellen muss 100% ergeben. Rechnen Sie bitte nach!

113 [2232] Wie hoch waren die Gesamteinnahmen (in Euro) Ihrer Einrichtung im Jahr 2010?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

114 [2233] Wie leicht/schwer könnten Sie eine zusätzliche Finanzierungsquelle erschließen, wenn Sie beispielsweise zusätzliche finanzielle Mittel durch den Wegfall des Zivildienstes benötigen würden?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer
-

115 [2234] Welche Finanzierungsquelle würden Sie dann zusätzlich zu erschließen versuchen?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

116 [2237] Sehen Sie neben den hier behandelten ökonomischen/finanziellen Gesichtspunkten auch noch andere für Ihre Einrichtung relevante Aspekte, die mit dem Zivildienst einhergehen?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

47 von 50

30.11.2011 09:55

117 [2235] Was sie uns sonst noch sagen möchten ...

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

118 [2236] Falls Sie für Rückfragen zu Verfügung stehen würden, bitten wir Sie, uns Ihre Kontaktdaten anzugeben:

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

48 von 50

30.11.2011 09:55



Herzlichen Dank für die Teilnahme!

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

Mag. Selma Sprajcer
01 31 336 5112
selma.sprajcer@wu.ac.at
01 01 1970 – 01 00

Übermittlung Ihres ausgefüllten Fragebogens:
Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.

9.3 BEGLEITMAIL ZIVILDIIENERBEFRAGUNG

Betreff: Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes in Österreich

Sehr geehrter Herr XY

die Zivildienstserviceagentur des Bundesministeriums für Inneres hat das NPO-Institut der Wirtschaftsuniversität Wien damit beauftragt, eine Studie zum sozialen und ökonomischen Nutzen des Zivildienstes zu erstellen.

Zivildienstleistungen erbringen einerseits vielfältige für die Gesellschaft wichtige Leistungen. Andererseits ist der Zivildienst auch ein bedeutender Einschnitt im Leben jedes Zivildienstleistenden. Damit die unterschiedlichen Aspekte des Zivildienstes in der Studie möglichst realistisch berücksichtigt werden können, benötigen wir Ihre Sichtweise als Zivildienstleistender. Bitte teilen Sie uns Ihre Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Zivildienst mit, indem Sie den Onlinefragebogen hinter nachfolgendem Link ausfüllen. Sie tragen damit auch zu einer Verbesserung der Situation der zukünftigen Zivildienstleistenden bei. Das Ausfüllen des Fragebogens wird in etwa 15 Minuten in Anspruch nehmen.

Hier geht's zum Fragebogen:

***** Den Online-Fragebogen finden Sie [hier](#) *****

Vielen Dank für die Bereitschaft zur Teilnahme und Ihre Zeit. Falls Sie Fragen zur Studie selbst haben können Sie sich gerne jederzeit an mich wenden. Zusätzlich steht auch der Studienleiter Dr. Christian Schober von der Wirtschaftsuniversität Wien unter christian.schober@wu.ac.at bzw. 01/31336/5888 zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Herzliche Grüße

Christian Schober

Dr. Christian Schober

Direktor / Senior Researcher

Tel.: (01) 313 36/5888

Fax: (01) 313 36/90-5888

E-Mail: christian.schober@wu.ac.at

Mag. Selma Sprajcer

Senior Researcher

Tel.: (01) 313 36/5112


Fax: (01) 313 36/90-5112

E-Mail: selma.sprajcer@wu.ac.at

9.4 FRAGEBOGEN ZIVILDIENTNER

LimeSurvey - Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes <http://survey.wu.ac.at/npo/admin/admin.php?act=showprintablesurvey&sid=59147>

Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes



INSTITUT

Die Zivildienstserviceagentur (ZISA) im Bundesministerium für Inneres hat das NPO-Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien mit der Erstellung einer Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes in Österreich beauftragt. Im Rahmen dieser Studie werden die Wirkungen des Zivildienstes den Kosten des Zivildienstes im Sinne einer cost-benefit-Analyse gegenübergestellt. Für fundierte Berechnungen sind auch Daten und Informationen von den Zivildienstleistenden notwendig. Sie haben vor kurzem Ihren Zivildienst abgeleistet und wir bitten Sie entsprechend 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 irgendwie möglich **bis 10. September 2011!**

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.

Falls eine Frage nicht verständlich ist, steht Ihnen Frau Mag. Sprajcer (E-Mail: selma.sprajcer@wu.ac.at oder Tel. +43 1 313 36 5112) für Auskünfte zur Verfügung.

Diese Umfrage enthält 71 Fragen.

Allgemeine Fragen

1 [04] Aus welchem Grund bzw. Gründen haben Sie sich für den Zivildienst entschieden?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Gewissensgründe (Ablehnung von Waffengewalt)
- Nutzen/Sinnhaftigkeit der Tätigkeit
- Einfluss von Bekannten und Verwandten
- Nähe zum Wohnort

1 von 33 30.11.2011 09:59

LimeSurvey - Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes <http://survey.wu.ac.at/npo/admin/admin.php?act=showprintablesurvey&sid=59147>

- Besseres Image als Wehrdienst
- Ausbildung während des Zivildienstes (bsp. Rettungswesen)
- Sonstige Gründe

2 [05] Bitte nennen Sie Ihre sonstigen Gründe:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
* Die Antwort war bei Frage 1 [04] (Aus welchem Grund bzw. Gründen haben Sie sich für den Zivildienst entschieden?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

3 [05a] Waren sie mit Ihrer Zivildienstereinrichtung (Organisation) zufrieden?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr zufrieden eher zufrieden neutral weniger zufrieden nicht zufrieden

4 [05b] Würden Sie sich wieder für den Zivildienst entscheiden?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Ja

2 von 33 30.11.2011 09:59

Nein

5 [06] In welchen nachfolgend angeführten Bereichen ist die Einrichtung, in der Sie Zivildienst geleistet haben, tätig?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Krankenanstalten
- Rettungswesen
- Sozialhilfe
- Behindertenhilfe
- Sozialhilfe in der Landwirtschaft
- Altenbetreuung
- Krankenbetreuung und Gesundheitsvorsorge (außerhalb von Krankenanstalten und Pflegeheimen)
- Betreuung Drogenabhängiger
- Dienste in Justizanstalten
- Betreuung von Vertriebenen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft
- Katastrophenhilfe und Zivilschutz (bspw. Feuerwehr)
- Tätigkeiten im Rahmen der Zivilen Landesverteidigung
- Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung
- Dienst in inländischen Gedenkstätten
- Umweltschutz
- Jugendarbeit
- Betreuung sozial benachteiligter Kinder (bspw. Kindergarten)
- sonstiger Bereich

6 [07] In welchem Bereich?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war bei Frage '5 [06]' (In welchen nachfolgend angeführten Bereichen ist die Einrichtung, in der Sie Zivildienst geleistet haben, tätig?)

3 von 33

30.11.2011 09:59

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

7 [08] Haben Sie sich um Ihre Zuweisung zum Zivildienst selbst gekümmert (einen Zuweisungswunsch abgegeben)?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

8 [08a] Wie haben Sie Ihren Zuweisungswunsch abgegeben?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Ja' bei Frage '7 [08]' (Haben Sie sich um Ihre Zuweisung zum Zivildienst selbst gekümmert (einen Zuweisungswunsch abgegeben)?)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- | | | |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| per
Internet/schriftlich | persönlich | telefonisch |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9 [08b] Wurden Sie entsprechend Ihres Wunsches zugewiesen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Ja' bei Frage '7 [08]' (Haben Sie sich um Ihre Zuweisung zum Zivildienst selbst gekümmert (einen Zuweisungswunsch abgegeben)?)

4 von 33

30.11.2011 09:59

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

10 [09] Waren Sie letzten Endes mit Ihrer Zuweisung zufrieden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Nein' bei Frage 7 [08] (Haben Sie sich um Ihre Zuweisung zum Zivildienst selbst gekümmert (einen Zuweisungswunsch abgegeben)?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

11 [10] In welchem Bundesland haben Sie Ihren Zivildienst abgeleistet?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Burgenland
 Kärnten
 Niederösterreich
 Oberösterreich
 Salzburg
 Steiermark
 Tirol
 Vorarlberg
 Wien

12 [11] Wie würden Sie die Zusammensetzung der Beschäftigten in Ihrer Einrichtung beschreiben? Waren die ArbeitskollegInnen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld ...

5 von 33

30.11.2011 09:59

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ... überwiegend weiblich.
 ... überwiegend männlich.
 ... gemischt weiblich und männlich.

13 [12] Hatten Sie einen direkten Vorgesetzten oder eine direkte Vorgesetzte?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- direkten Vorgesetzten (Mann)
 direkte Vorgesetzte (Frau)

14 [12a] Wie empfanden Sie die Zusammenarbeit mit:

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	sehr gut	eher gut	neutral	eher schlecht	sehr schlecht
Ihrer/Ihrem direkten Vorgesetzten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihren KollegInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15 [12b] Woran lagen Ihrer Meinung nach die Gründe für diese (eher) schlechte Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'sehr schlecht' oder 'eher schlecht' bei Frage 14 [12a] (Wie empfanden Sie die Zusammenarbeit mit: (Ihrer/Ihrem direkten Vorgesetzten))

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

6 von 33

30.11.2011 09:59

16 [12c] Woran lagen Ihrer Meinung nach die Gründe für diese (eher) schlechte Zusammenarbeit mit den KollegInnen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war "sehr schlecht" oder "eher schlecht" bei Frage "14 [12a]" (Wie empfanden Sie die Zusammenarbeit mit: (Ihren KollegInnen))

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

17 [14] Wie viele Stunden pro Woche waren Sie in einer normalen Arbeitswoche ungefähr tätig (in der Einrichtung anwesend)?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

18 [15] Wie viele Tage waren Sie während des Zivildienstes in etwa im Krankenstand (kein Krankenstand = 0 Tage)?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

7 von 33

30.11.2011 09:59

19 [17] Wenn sie an die gesamte Anwesenheitszeit während des Zivildienstes denken, wie viel Prozent der Anwesenheitszeit entfielen in etwa auf...

Bitte geben Sie in jedem Eingabefeld eine Zahl zwischen 1 und 100 ein:

	Prozent
die Ausbildungszeit?	<input type="text"/>
Ihre zugewiesene Arbeit?	<input type="text"/>
Zeiten, in denen nichts zu tun ist (Leerzeiten, zusätzliche Pausen etc.)?	<input type="text"/>
sonstiges?	<input type="text"/>

Die Summe der Antworten muss 100% ergeben! Bitte rechnen Sie nach!

20 [18] Bitte geben Sie Ihre sonstigen Tätigkeiten an:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Antwort war gleich oder größer als '1' bei Frage "19 [17]" (Wenn sie an die gesamte Anwesenheitszeit während des Zivildienstes denken, wie viel Prozent der Anwesenheitszeit entfielen in etwa auf...)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

21 [19]

8 von 33

30.11.2011 09:59

Welche Aufgabe haben Sie während Ihres Zivildienstes ausgeübt? Wieviel Prozent der Gesamtstunden (in etwa, ohne Ausbildungszeit) waren Sie in den folgenden Dienstleistungsgebieten tätig?

Summe aller Einträge darf nicht größer als 100 sein.

Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

Rettungswesen	<input type="text"/>
Krankentransport	<input type="text"/>
Katastrophenhilfe und Zivilschutz	<input type="text"/>
mobile Betreuung/Besuchsdienste	<input type="text"/>
Betreuung von Menschen mit Behinderung	<input type="text"/>
Betreuung von alten Menschen	<input type="text"/>
Betreuung von kranken Menschen	<input type="text"/>
Betreuung von suchtgefährdeten und suchtkranken Menschen	<input type="text"/>
Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit sozialer Benachteiligung	<input type="text"/>
Betreuung von nicht-sesshaften (obdachlosen) Menschen	<input type="text"/>
Betreuung von Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft	<input type="text"/>
Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten	<input type="text"/>
Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung	<input type="text"/>
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	<input type="text"/>
Umweltschutz	<input type="text"/>
Versorgungs- und Küchenbereich	<input type="text"/>
Hol-/ Bring- /Zustelldienste	<input type="text"/>
Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	<input type="text"/>

Hilfsarbeiten im Haus/Garten	<input type="text"/>
Administrative Tätigkeit/Bürodienste	<input type="text"/>
Hilfsdienste bei Veranstaltungen/Aktivitäten	<input type="text"/>
reine Anwesenheit ohne aktive Tätigkeit	<input type="text"/>
Sonstige Dienste	<input type="text"/>

22 [20] Wurden Sie auch für qualifiziertere Arbeiten, also keine reinen Hilfsdienste wie im Zuweisungsbescheid beschrieben, eingesetzt?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

23 [22] Bitte geben Sie in Stichworten an, um welche Tätigkeit(en) es sich hierbei gehandelt hat:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

*Die Antwort war "Ja" bei Frage "22 [20]" (Wurden Sie auch für qualifiziertere Arbeiten, also keine reinen Hilfsdienste wie im Zuweisungsbescheid beschrieben, eingesetzt?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

24 [21]Wie hoch war in etwa der Anteil (in Prozent) der dabei geleisteten Stunden an den Gesamtstunden, die von Ihnen erbracht wurden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Ja' bei Frage '22 [20]' (Wurden Sie auch für qualifiziertere Arbeiten, also keine reinen Hilfsdienste wie im Zuweisungsbescheid beschrieben, eingesetzt?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

25 [23]Haben Sie den Eindruck, diese Arbeiten würden sonst von Hauptamtlichen oder zusätzlich eingestellten Personal ausgeführt werden müssen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Ja' bei Frage '22 [20]' (Wurden Sie auch für qualifiziertere Arbeiten, also keine reinen Hilfsdienste wie im Zuweisungsbescheid beschrieben, eingesetzt?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

26 [24]Haben Sie den Eindruck, dass durch das Ausmaß und die Art der Tätigkeit der Zivildienstler insgesamt hauptamtliche oder sonstige MitarbeiterInnen in der Einrichtung eingespart wurden?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

27 [26]Glauben Sie, dass Ihre Einrichtung die Leistungen ohne Zivildienstler genauso gut erbringen könnte?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja

- teilweise
 nein

Finanzielles**28 [29]****Welchen Gesamtbetrag (inkl. Gutscheine für Lebensmittelgeschäfte) erhielten Sie monatlich von Ihrer Organisation (in etwa pro Monat)?**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

29 [29a]Erhielten Sie..?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	ja	nein
Naturalverpflegung (kostenlose Mahlzeiten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kostenlose Unterkunft vor Ort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fahrtkostenersatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wohnkostenbeihilfe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familienunterhalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ÖBB Vorteilscard	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Befreiung von GIS-Gebühren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30 [29b]Erhielten Sie ...?**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

* Die Antwort war 'ja' bei Frage '29 [29a]' (Erhielten Sie..? (Naturalverpflegung (kostenlose Mahlzeiten)))

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	ja	nein
Frühstück	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mittagessen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abendessen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31 [29c]An wievielen Tagen pro Woche nahmen Sie die Naturalverpflegung in Anspruch?

13 von 33

30.11.2011 09:59

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'ja' bei Frage '29 [29a]' (Erhielten Sie..? (Naturalverpflegung (kostenlose Mahlzeiten)))

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

32 [29e]An wievielen Tagen pro Woche nahmen Sie die Unterkunft vor Ort in Anspruch?**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

* Die Antwort war 'ja' bei Frage '29 [29a]' (Erhielten Sie..? (kostenlose Unterkunft vor Ort))

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

33 [30]Geben Sie bitte an wieviel Euro der Fahrtkostenersatz im Monat in etwa ausmachte:**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

* Die Antwort war 'ja' bei Frage '29 [29a]' (Erhielten Sie..? (Fahrtkostenersatz))

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

34 [31]Geben Sie bitte an wieviel Euro die Wohnkostenbeihilfe im Monat in etwa ausmachte:**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

* Die Antwort war 'ja' bei Frage '29 [29a]' (Erhielten Sie..? (Wohnkostenbeihilfe))

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

35 [32]Geben Sie bitte an wieviel Euro der Familienunterhalt im Monat in etwa ausmachte:**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

* Die Antwort war 'ja' bei Frage '29 [29a]' (Erhielten Sie..? (Familienunterhalt))

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

14 von 33

30.11.2011 09:59

36 [38] Wurden Ihre Lebenshaltungskosten (Kosten für Nahrungsmittel, Kleidung, Wohnung etc.) durch die Zahlungen Ihrer Einrichtung bzw. der in Anspruch genommenen Beihilfen/Vergünstigungen zur Gänze gedeckt?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

37 [39] Welche der nachfolgenden Kosten wurden nicht zu Gänze gedeckt?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Nein' bei Frage 36 [38] (Wurden Ihre Lebenshaltungskosten (Kosten für Nahrungsmittel, Kleidung, Wohnung etc.) durch die Zahlungen Ihrer Einrichtung bzw. der in Anspruch genommenen Beihilfen/Vergünstigungen zur Gänze gedeckt?)

	Fehlbetrag (in Euro pro Monat)
Kosten für Unterkunft	<input type="text"/>
Kosten für Verpflegung	<input type="text"/>
Sonstige Kosten	<input type="text"/>

38 [41] Zu wieviel wurden diese zusätzlichen Kosten (in Prozent) abgedeckt von:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Nein' bei Frage 36 [38] (Wurden Ihre Lebenshaltungskosten (Kosten für Nahrungsmittel, Kleidung, Wohnung etc.) durch die Zahlungen Ihrer Einrichtung bzw. der in Anspruch genommenen Beihilfen/Vergünstigungen zur Gänze gedeckt?)

Summe aller Einträge darf nicht größer als 100 sein.

Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

Eltern/Verwandten	<input type="text"/>
-------------------	----------------------

FreundIn/LebenspartnerIn/Ehefrau	<input type="text"/>
Erspartem	<input type="text"/>
Kredit	<input type="text"/>
Sonstigem	<input type="text"/>

39 [42] Haben Ihre Eltern bis zum Antritt Ihres Zivildienstes für Sie Familienbeihilfe bezogen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Wirkungen

40 [43]Denken Sie bitte an die Zeit vor Antritt des Zivildienstes im Vergleich zu jetzt: Wie sehr hat sich der Zivildienst auf Ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse ausgewirkt?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft zu	trifft eher zu	trifft tw. zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Ich kann besser im Team arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich besser in andere Menschen hineinversetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann besser eigenverantwortlich Arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mehr Fachwissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe praktische Fähigkeiten im Büroalltag erworben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin belastbarer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann besser mit KundInnen/PatientInnen umgehen/kommunizieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann besser mit KollegInnen/Vorgesetzten umgehen/kommunizieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin toleranter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ergreife öfter Eigeninitiative.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mehr Geduld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nehme alles mit mehr Humor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich besser selbstorganisieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe ein besseres Verständnis für kranke/ältere Menschen mit Behinderungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe ein besseres Verständnis für Personen mit anderem sozialen oder kulturellen Hintergrund.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe sonstige Fähigkeiten erworben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41 [43]Welche sonstigen Fähigkeiten/Kenntnisse haben Sie erworben?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

*Die Antwort war bei Frage 40 [43] (Denken Sie bitte an die Zeit vor Antritt des Zivildienstes im Vergleich zu jetzt: Wie sehr hat sich der Zivildienst auf Ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse ausgewirkt? (Ich habe sonstige Fähigkeiten erworben.))

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

42 [44]Sofern Sie bei einer Frage zuvor angegeben haben, dass Sie durch den Zivildienst zusätzliche Kompetenzen erworben (oder sich diese verbessert) haben: Worauf führen Sie dies hauptsächlich zurück?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft zu	trifft eher zu	trifft tw. zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
durch die praktische/inhaltliche Arbeit in der Einrichtung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
durch das gemeinsame Arbeiten mit KollegInnen in der Einrichtung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
durch das Kennenlernen von strukturierten Arbeitsabläufen in einer großen Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
durch Einweisungen und Anleitungen von KollegInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
durch die Zusammenarbeit mit anderen Zivildienern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
durch die Zusammenarbeit mit Haupt- bzw. Ehrenamtlichen unterschiedlicher kultureller Herkunft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
durch die Arbeit in multikulturellen Zusammenhängen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
durch den Erwerb eines zertifizierten Abschlusses (z.B. Rettungsanwärter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43 [45]Ihrer Einschätzung nach, werden Ihnen die durch den Zivildienst erworbenen Fähigkeiten in Ihrer Ausbildung bzw. Ihrem beruflichen Werdegang von Nutzen sein?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- sehr nützlich
 eher nützlich
 neutral
 weniger nützlich
 nicht nützlich

Umfeld**44 [46] Wie beurteilen sie folgende Aspekte in Ihrer Zivildiensteinrichtung?**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	sehr gut	eher gut	neutral	weniger gut	nicht gut
Arbeitsklima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Art der Einschulung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsplatz, Ausstattung der Zivildienststelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dienstzeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgabenverteilung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinnhaftigkeit der Tätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verpflegungsqualität (falls Naturalverpflegung angeboten wurde)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation war gut auf Zivildienstler vorbereitet/eingestellt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

45 [47] Welche der folgenden Aussagen treffen bei Ihnen zu?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft zu	trifft eher zu	trifft tlw. zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Durch den Zivildienst fühle ich mich besser in der Gesellschaft integriert/gebraucht/akzeptiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch den Zivildienst habe ich das Gefühl, einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft geleistet zu haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meinem Zivildienst konnte ich benachteiligten Menschen helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen (z.B. pflegebedürftiger/behinderter oder kranker Menschen) hat sich verbessert.	<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"/>
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"/>
Ich habe während des Zivildienstes regelmäßig mit Bekannten über Erlebnisse und gesammelte Erfahrungen gesprochen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Zivildienst hat einen Einfluss auf die Wahl meiner Ausbildung bzw. meines Berufes gehabt.	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>

19 von 33

30.11.2011 09:59

	trifft zu	trifft eher zu	trifft tlw. zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Der Zivildienst hat mein Interesse für Berufe im Sozial- und Gesundheitsbereich geweckt/gesteigert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch ohne eine Tätigkeit als Zivildienstler hätte ich eine Ausbildung oder einen Beruf im Sozial- und Gesundheitsbereich bzw. Rettungswesen angestrebt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

46 [48] Sind Sie auch jetzt noch für Ihre Zivildiensteinrichtung tätig?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, als ehrenamtlicher Mitarbeiter
 ja, als hauptamtlicher Mitarbeiter
 nein

47 [49] Warum blieben Sie weiterhin in der Organisation tätig?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

*Die Antwort war 'ja, als ehrenamtlicher Mitarbeiter' oder 'ja, als hauptamtlicher Mitarbeiter' bei Frage '46 [48]' (Sind Sie auch jetzt noch für Ihre Zivildiensteinrichtung tätig?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

20 von 33

30.11.2011 09:59

48 [50] Stellen Sie sich vor, Sie hätten keinen Zivildienst ableisten müssen, welche der nachfolgenden Möglichkeiten hätten sie gewählt?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Eine weitere Ausbildung angestrebt
- Ein Auslandsjahr absolviert
- Ein (bezahltes) soziales Jahr absolviert
- Auf Arbeitsplatzsuche gegangen
- eine bereits begonnene berufliche Tätigkeit fortgeführt
- weiß nicht

49 [51] Welche Ausbildung?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

*Die Antwort war bei Frage '48 [50]' (Stellen Sie sich vor, Sie hätten keinen Zivildienst ableisten müssen, welche der nachfolgenden Möglichkeiten hätten sie gewählt?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Lehre
- Fachschule, Handelsschule, berufsbildende mittlere Schule ohne Matura
- AHS/BHS Matura nachgeholt
- Fachhochschule/Universität
- sonstige Ausbildung

50 [52] Wie hoch müsste der monatliche Nettoverdienst sein, damit Sie ein bezahltes soziales Jahr absolvieren (Euro pro Monat)?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

*Die Antwort war bei Frage '48 [50]' (Stellen Sie sich vor, Sie hätten keinen Zivildienst ableisten müssen, welche der nachfolgenden Möglichkeiten hätten sie gewählt?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

21 von 33

30.11.2011 09:59

51 [53] Für wieviele Monate würden Sie dieses Sozialjahr zum angegebenen Verdienst ausüben wollen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

*Die Antwort war bei Frage '48 [50]' (Stellen Sie sich vor, Sie hätten keinen Zivildienst ableisten müssen, welche der nachfolgenden Möglichkeiten hätten sie gewählt?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

52 [54] In welchem Bereich bzw. welchen Bereichen würden sie das Sozialjahr ausüben?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

*Die Antwort war bei Frage '48 [50]' (Stellen Sie sich vor, Sie hätten keinen Zivildienst ableisten müssen, welche der nachfolgenden Möglichkeiten hätten sie gewählt?)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Krankenanstalten
- Rettungswesen
- Sozialhilfe
- Behindertenhilfe
- Sozialhilfe in der Landwirtschaft, landwirtschaftliche Betriebe
- Altenbetreuung
- Krankenbetreuung und Gesundheitsvorsorge (außerhalb von Krankenanstalten und Pflegeheimen)
- Betreuung Drogenabhängiger
- Dienste in Justizanstalten
- Betreuung von Vertriebenen, Asylwerbern, Menschen in Schubhaft
- Katastrophenhilfe und Zivilschutz (bspw. Feuerwehr)
- Tätigkeiten im Rahmen der Zivilen Landesverteidigung
- Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung
- Dienst in inländischen Gedenkstätten
- Umweltschutz
- Jugendarbeit
- Betreuung sozial benachteiligter Kinder (bspw. Kindergarten)

22 von 33

30.11.2011 09:59

sonstiger Bereich

53 [55] Aus welchen Gründen?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

*Die Antwort war bei Frage '48 [50]' (Stellen Sie sich vor, Sie hätten keinen Zivildienst ableisten müssen, welche der nachfolgenden Möglichkeiten hätten sie gewählt?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

54 [56] Stellen Sie sich vor, Sie erhalten vor Beginn oder während Ihres Sozialjahres ein Sie ansprechendes Jobangebot. Würden Sie ...?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

*Die Antwort war bei Frage '48 [50]' (Stellen Sie sich vor, Sie hätten keinen Zivildienst ableisten müssen, welche der nachfolgenden Möglichkeiten hätten sie gewählt?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ... das Sozialjahr dennoch zu Ende bringen.
- ... das Sozialjahr frühzeitig beenden und das neue Angebot annehmen.

55 [57] In welcher Branche hätten Sie eine Tätigkeit gesucht?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

*Die Antwort war bei Frage '48 [50]' (Stellen Sie sich vor, Sie hätten keinen Zivildienst ableisten müssen, welche der nachfolgenden Möglichkeiten hätten sie gewählt?)

23 von 33

30.11.2011 09:59

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- 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
- Hilfsberufe und Aushilfskräfte
- Hotel- und Gastgewerbe
- Informationstechnologie
- Körper- und Schönheitspflege
- Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft
- Lebensmittel
- Maschinen, Kfz und Metall
- Medien, Kunst und Kultur
- Reinigung und Hausbetreuung
- Reise, Freizeit und Sport
- Sicherheitsdienste
- Soziales, Erziehung und Bildung
- Textil, Mode und Leder
- Umwelt
- Verkehr, Transport und Zustelldienste
- Wissenschaft, Forschung und Entwicklung
- andere Branche

24 von 33

30.11.2011 09:59

56 [58] In welcher Branche hätten Sie Ihre Tätigkeit fortgeführt?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

*Die Antwort war bei Frage '48 [50]' (Stellen Sie sich vor, Sie hätten keinen Zivildienst ableisten müssen, welche der nachfolgenden Möglichkeiten hätten sie gewählt?)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- 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
- Hilfsberufe und Aushilfskräfte
- Hotel- und Gastgewerbe
- Informationstechnologie
- Körper- und Schönheitspflege
- Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft
- Lebensmittel
- Maschinen, Kfz und Metall
- Medien, Kunst und Kultur
- Reinigung und Hausbetreuung
- Reise, Freizeit und Sport
- Sicherheitsdienste
- Soziales, Erziehung und Bildung
- Textil, Mode und Leder
- Umwelt
- Verkehr, Transport und Zustelldienste

25 von 33

30.11.2011 09:59

- Wissenschaft, Forschung und Entwicklung
- andere Branche

26 von 33

30.11.2011 09:59

Zu Ihrer Person**57 [59] Ihr Geburtsjahr:**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

58 [60] Welche höchste Ausbildung haben Sie vor dem Antritt des Zivildienstes abgeschlossen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Hauptschule
 polytechnische Schule
 Lehre
 berufsbildende mittlere Schule
 berufsbildende höhere Schule
 allgemeinbildende höhere Schule
 FH, Universität

59 [61]**Waren Sie unmittelbar vor Antritt des Zivildienstes berufstätig?**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- ja, Teilzeit ja, Vollzeit nein

60 [62] Wie lange (in Monaten) haben Sie diese Tätigkeit ausgeübt?**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

*Die Antwort war NICHT 'nein' bei Frage '59 [61]' (Waren Sie unmittelbar vor Antritt des Zivildienstes berufstätig? ())

27 von 33

30.11.2011 09:59

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

61 [64] Konnten Sie Ihre Tätigkeit nach dem Zivildienst wieder aufnehmen?**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

*Die Antwort war NICHT 'nein' bei Frage '59 [61]' (Waren Sie unmittelbar vor Antritt des Zivildienstes berufstätig? ())

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

62 [65] Konnten Sie Ihre Vollzeit-Tätigkeit nach dem Zivildienst wieder aufnehmen?**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

*Die Antwort war 'ja, Teilzeit' bei Frage '59 [61]' (Waren Sie unmittelbar vor Antritt des Zivildienstes berufstätig? ())

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

63 [66] Wieviele Stunden haben Sie pro Woche gearbeitet?**Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:**

*Die Antwort war 'ja, Teilzeit' bei Frage '59 [61]' (Waren Sie unmittelbar vor Antritt des Zivildienstes berufstätig? ())

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

64 [67] Haben Sie unmittelbar vor Ihrem Antritt AMS-Bezüge erhalten?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

28 von 33

30.11.2011 09:59

- Ja
 Nein

65 [69]

Haben Sie vor Antritt Ihres Zivildienstes bereits erste Erfahrungen im Berufsleben in Form von beispielsweise Ferienjobs, Praktika, Lehre, etc.gesammelt?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Ja, Vollzeit' oder 'Ja, Vollzeit' bei Frage '59 [61]' (Waren Sie unmittelbar vor Antritt des Zivildienstes berufstätig? ())

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
 Nein

66 [70]

Wie lange haben Sie insgesamt dies(e) Tätigkeit(en) (in Monaten) ausgeübt?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* Die Antwort war 'Ja' bei Frage '65 [69]' (Haben Sie vor Antritt Ihres Zivildienstes bereits erste Erfahrungen im Berufsleben in Form von beispielsweise Ferienjobs, Praktika, Lehre, etc.gesammelt?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

67 [71]Mein Wohnort liegt im Bundesland...?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Burgenland
 Kärnten
 Niederösterreich

29 von 33

30.11.2011 09:59

- Oberösterreich
 Salzburg
 Steiermark
 Tirol
 Vorarlberg
 Wien
 derzeit keinen österreichischen Wohnsitz

68 [72]Mein Geburtsland ist ...

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Österreich
 Deutschland
 ehemaliges Jugoslawien bzw. ein Nachfolgestaat Jugoslawiens
 Türkei
 Polen
 anderes mittel-osteuropäisches Land innerhalb der EU
 anderes EU Land
 anderswo

69 [73]Das Geburtsland meines Vaters ist ...

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Österreich
 Deutschland
 ehemaliges Jugoslawien
 Türkei

30 von 33

30.11.2011 09:59

- Polen
- anderes mittel-osteupäisches Land innerhalb der EU
- anderes EU Land
- anderswo

70 [74]Das Geburtsland meiner Mutter ist ...

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Österreich
- Deutschland
- ehemaliges Jugoslawien
- Türkei
- Polen
- anderes mittel-osteupäisches Land innerhalb der EU
- anderes EU Land
- anderswo

71 [75]Möchten Sie uns im Zusammenhang mit dem Zivildienst oder den Fragen etwas mitteilen? Haben wir einen Ihres Erachtens wichtigen Aspekt vergessen?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:



INSTITUT

Herzlichen Dank für die Teilnahme!

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

Mag. Selma Sprajcer
01 31336 5112
selma.sprajcer@wu.ac.at
01.01.1970 – 01.00

Übermittlung ihres ausgefüllten Fragebogens:
Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.

INFOS UND KONTAKT

**NPO-Kompetenzzentrum
Nordbergstraße 15, 1090 Wien**

T +43-1-313 36-5878

F +43-1-313 36-5824

npo-institut@wu.ac.at

**WU (Wirtschaftsuniversität Wien)
Augasse 2-6, 1090 Wien**