

Studie zum gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzen des Zivildienstes 2019 in Österreich

Studienbericht

November 2021

Projektleitung: Christian Grünhaus, Selma Sprajcer

Projektmitarbeit: Constanze Beeck, Flavia-Elvira Bogorin, Manuel Kern, Bettina Weitzhofer

WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS



Impressum:

Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen
und Social Entrepreneurship

Perspektivstraße 4, Gebäude AR, 1. OG
1020 Wien

Tel.: +43 1 31336 5878

www.wu.ac.at/npocompetence

Wien, November 2020

Copyright © NPO & SE Kompetenzzentrum

In Kooperation mit:

 **Bundesministerium**
Landwirtschaft, Regionen
und Tourismus

 **Zivildienstserviceagentur**

Vorwort

Die vorliegende Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes wurde vom Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship im Auftrag des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus erstellt.

Diese Studie beruht auf den Erkenntnissen einer Vorgängerstudie zum gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzen des Zivildienstes in Österreich des Jahres 2010, welche 2012 von Dr. Christian Schober, Dr.ⁱⁿ Doris Schober, Mag.^a Selma Sprajcer und Mag.^a Ina Pervan-Al Soquauer veröffentlicht wurde. Somit konnte im Rahmen dieser Forschungsarbeit auf grundlegende Berechnungen, Impulse sowie zum Teil erhobene Daten der Vorgängerstudie zurückgegriffen werden. Die durchgeführte Aktualisierung ermöglichte jedoch, neben der Berücksichtigung aktueller Daten, insbesondere in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation, methodische Weiterentwicklungen der letzten Jahre in die Studie einfließen zu lassen. Dies schlägt sich vor allem in eine weitreichendere Einbeziehung sozialer Wirkungen des Zivildienstes nieder. Es war uns eine Freude diese wichtigen Effekte des Zivildienstes für Zivildienstleistende, aber auch für deren soziales Umfeld und die allgemeine Gesellschaft, dieses Mal vertiefender zu untersuchen und deren gesellschaftlichen Mehrwert auch monetär abbilden zu können.

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. Eine zweite Erhebung wurde bei heute ehemaligen Zivildienstleistenden durchgeführt, die ebenfalls rege an der Befragung teilnahmen, wofür wir unseren Dank aussprechen.

Darüber hinaus bedanken wir uns für die wiederholt sehr gute Zusammenarbeit mit Mag. Ferdinand Mayer und Mag.^a Tanja Lang-Muhr von der Zivildienstserviceagentur, die uns in der Aussendung von Fragebögen unterstützten und uns stets rasch mit Daten und anderen Informationen versorgten.

Wien, November 2021

Dr. Christian Grünhaus (ehem. Schober)

Flavia-Elvira Bogorin, MSc

Mag.^a Selma Sprajcer

Manuel Kern, BA

Constanze Beeck, MSc

Bettina Weitzhofer, BA

Inhalt

Vorwort.....	3
Abbildungsverzeichnis.....	6
Tabellenverzeichnis	8
Abkürzungsverzeichnis.....	10
Executive Summary.....	11
1. Einleitung	14
1.1. Ausgangssituation	14
1.2. Ziele der Studie.....	14
1.3. Forschungsdesign	15
1.4. Aufbau des Berichts	18
2. Der Zivildienst und dessen Bedeutung in Österreich.....	20
2.1. Der Zivildienst in Österreich im Jahr 2019.....	20
2.2. Bestehende Erkenntnisse zum Thema	26
2.3. Resümee mit Blick auf die Fragestellung.....	30
3. Datenerhebung Zivildienststeinrichtungen	31
3.1. Methodisches Vorgehen.....	31
3.2. Deskriptive Ergebnisse	32
3.2.1. Beschreibung der Zivildienststeinrichtungen	32
3.2.2. Tätigkeiten der Zivildienstleistenden	35
3.2.3. Konsequenzen des Wegfalls des Zivildienstes für die Einrichtungen	36
3.2.4. Tätigkeiten Zivildienstleistender in den Zivildienststeinrichtungen nach dem Zivildienst.....	39
3.3. Resümee mit Blick auf die Fragestellung.....	42
4. Datenerhebung (ehemalige) Zivildienstler	43
4.1. Methodisches Vorgehen.....	43
4.2. Deskriptive Ergebnisse	43
4.2.1. Stichprobe 2019.....	43
4.2.2. Gründe für den Zivildienst	44
4.2.3. Tätigkeiten beim Zivildienst	46
4.2.4. Zivildienststeinrichtung und Umfeld	47
4.2.5. Ehrenamtliche Tätigkeit	48

4.2.6.	Finanzielles	49
4.2.7.	Alternativszenarien bei Nicht-Ableistung des Zivildienstes	51
4.2.8.	Veränderung der Einstellung der Zivildienstler	54
4.2.9.	Erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen	55
4.2.10.	Wirkungen auf das Umfeld der Zivildienstler	57
4.2.11.	Anmerkungen der Zivildienstler	58
4.3.	Resümee mit Blick auf die Fragestellung	58
5.	Arbeitsmarkteffekte	60
5.1.	Einleitung	60
5.2.	Situation auf den für die Zivildienstleistungen relevanten Teilarbeitsmärkte 2019	61
5.3.	Arbeitsmarktrelevante Erkenntnisse aus der Zivildienstlerbefragung	65
5.4.	Resümee mit Blick auf die Fragestellung	66
6.	Ökonomische Betrachtung – der Wert des Zivildienstes	68
6.1.	Einleitung	68
6.2.	Zivildienstleistungen	69
6.3.	Exkurs – Finanzierung der Zivildienstleistungen und damit verbundene Wirkungen der Abschaffung	74
6.4.	Zivildienstleistungen	79
6.5.	Familie und näheres Umfeld der Zivildienstler	86
6.6.	Bund	89
6.7.	Länder und Gemeinden	93
6.8.	Arbeitsmarktservice	96
6.9.	Sozialversicherung und Mitarbeiter-innenvorsorgekasse	98
6.10.	Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung	101
6.11.	Gesamtbetrachtung	106
7.	Conclusio	111
8.	Literaturverzeichnis	115
9.	Anhang	120
9.1.	Fragebogen Zivildienstleistungen	120
9.1.1.	E-Mail an die Zivildienstleistungen (ohne Ansprechperson)	120
9.1.2.	E-Mail an die Zivildienstleistungen (mit Ansprechperson)	121
9.1.3.	Begleittext zum Fragebogen	122
9.1.4.	Fragebogen	123
9.2.	Fragebogen ordentliche Zivildienstler	145
9.2.1.	Begleittext zum Fragebogen	145
9.2.2.	Fragebogen	146

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1-1: Grundlegende Logik der Herangehensweise der Evaluation	16
Abbildung 1-2: Ebenen der Wirkungsbetrachtung	17
Abbildung 3-1: Rechtsträger der Zivildienstleistungen	32
Abbildung 3-2: Dienstleistungssparten in denen Zivildienstleistungen tätig sind.....	34
Abbildung 3-3: Ersetzen der Zivildienstleistenden durch Mehrarbeit, neue Hauptamtliche und neue Ehrenamtliche	37
Abbildung 3-4: Schwierigkeit bei der Akquise von neuen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen	38
Abbildung 3-5: Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit	39
Abbildung 3-6: Anzahl der Ehrenamtsstunden hochgerechnet für die Kohorte des Zivildienstjahres 2019 .	40
Abbildung 3-7: Aufrechterhaltung von Ehrenamtsstunden ehemaliger Zivildienstleistender bei Abschaffung des Zivildienstes	40
Abbildung 3-8: Ersetzen der Ehrenamtsstunden ehemaliger Zivildienstleistender durch Mehrarbeit, neue Hauptamtliche und neue Ehrenamtliche	41
Abbildung 3-9: Schwierigkeit bei der Akquise ehrenamtlicher Mitarbeiter:innen als Ersatz für Ehrenamtliche ehemalige Zivildienstleistende	41
Abbildung 4-1: Höchste abgeschlossene Ausbildung vor Antritt des Zivildienstes	44
Abbildung 4-2: Gründe für den Zivildienst (Mehrfachantworten möglich)	45
Abbildung 4-3: Wohn- und Einsatzbundesland von Zivildienstleistenden	45
Abbildung 4-4: Bereiche, in welchen die Zivildienstleistenden überwiegend tätig sind (Mehrfachantworten möglich).....	46
Abbildung 4-5: Beihilfen und Vergünstigungen	49
Abbildung 4-6: Deckung der fehlenden Beträge zur Deckung der Lebensunterhaltskosten	50
Abbildung 4-7: Alternativen anstelle des Zivildienstes	51
Abbildung 4-8: Branchen für Arbeitsplatzsuche bzw. Fortführung der beruflichen Tätigkeit	52
Abbildung 4-9: Bereiche für ein Freiwilliges soziales Jahr (FSJ)	53

Abbildung 4-10: Erworbene Kompetenzen von Zivildienstleistenden	56
Abbildung 6-1: Verteilung Rechtsträger der Zivildiensteinrichtungen	75
Abbildung 6-2: Anteil der Finanzierungsquellen an der Gesamtfinanzierung der Zivildienstorganisationen.	76
Abbildung 6-3: Verteilung der im Szenario mit Zivildienst und im Alternativszenario ohne Zivildienst entstehenden Kosten der Zivildiensteinrichtungen nach Finanzierungsquelle (inkl. Kostenersätze durch BMLRT nach §28 ZDG)	77
Abbildung 6-4: 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 BMLRT nach §28 ZDG	78

Tabellenverzeichnis

Tabelle 0-1: Vergleich Zivildienstszenario (Zivildienst Ja) mit dem Alternativszenario (Zivildienst Nein).....	13
Tabelle 2-1: Dienstleistungssparten Zivildiensteinrichtungen.....	21
Tabelle 2-2: Zugewiesene Zivildienstler nach Dienstleistungssparte und Bundesland 2019.....	22
Tabelle 2-3: Anerkannte Einrichtungen nach Dienstleistungssparten	23
Tabelle 2-4: Zuweisung zu Einrichtungen nach Kategorien gem. §28	24
Tabelle 2-5: Mögliche Dienstleistungsbereiche beim Zivildienst	25
Tabelle 2-6: Eckdaten Zivildienst 2019.....	26
Tabelle 3-1: Einrichtungen nach Kategorien gemäß § 28 Abs. 2-4 ZDG	33
Tabelle 3-2: Anzahl der Mitarbeiterinnen zum Stichtag 31.12.2019.....	35
Tabelle 3-3: Prozentuelle Verteilung der insgesamt geleisteten Stunden auf die Dienstleistungen/ Aufgabenbereiche von Zivildienstleistenden	35
Tabelle 4-1: Alter der Zivildienstler	44
Tabelle 4-2: Stundenverteilung von Zivildienstleistenden	47
Tabelle 4-3: Gesamtbetrag der Einnahmen pro Monat.....	49
Tabelle 4-4: Beihilfen für Zivildienstleistende	50
Tabelle 4-5: Fehlender Betrag zur Deckung der Lebensunterhaltskosten	50
Tabelle 5-1: Verknüpfung möglicher Dienstleistungen, die Zivildienstler leisten können, mit Berufen der Berufssystematik des AMS.....	62
Tabelle 5-2: Arbeitskraftnachfrage bei Abschaffung des Zivildienstes vs. Arbeitsmarktangebot, gegliedert nach Tätigkeiten	64
Tabelle 5-3: Arbeitslosenquoten 2019 nach Ausbildungsgrad für Männer	65
Tabelle 5-4: Anzahl der Zivildienstleistenden/jungen Männer am Arbeitsmarkt.....	66
Tabelle 6-1: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Zivildiensteinrichtungen – Szenario Zivildienst.....	69

Tabelle 6-2: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Zivildienstleistungen – Szenario kein Zivildienst.....	71
Tabelle 6-3: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Zivildienstleistungen – Szenario Zivildienst	79
Tabelle 6-4: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Zivildienstleistungen – Szenario kein Zivildienst	83
Tabelle 6-5: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Familie und näheres Umfeld der Zivildienstleistenden – Szenario Zivildienst.....	87
Tabelle 6-6: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Familie und näheres Umfeld der Zivildienstleistenden – Szenario kein Zivildienst.....	88
Tabelle 6-7: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Bund – Szenario Zivildienst.....	90
Tabelle 6-8: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Bund – Szenario kein Zivildienst.....	91
Tabelle 6-9: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Länder und Gemeinden – Szenario Zivildienst	93
Tabelle 6-10: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Länder und Gemeinden – Szenario kein Zivildienst	94
Tabelle 6-11: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders AMS – Szenario Zivildienst.....	96
Tabelle 6-12: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders AMS – Szenario kein Zivildienst.....	97
Tabelle 6-13: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Sozialversicherungen (inkl. MVK) – Szenario Zivildienst.....	99
Tabelle 6-14: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Sozialversicherungen (inkl. MVK) – Szenario kein Zivildienst.....	100
Tabelle 6-15: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung – Szenario Zivildienst	102
Tabelle 6-16: Überblick Kosten/negative Wirkungen und Leistungen/positive Wirkungen des Stakeholders Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung – Szenario kein Zivildienst	104
Tabelle 6-17: Gesamtbetrachtung der Kosten und des Nutzens des Zivildienstes gegliedert nach Stakeholdern	107
Tabelle 6-18: Gesamteffekt einer Abschaffung des Zivildienstes nach Stakeholder.....	108
Tabelle 6-19: Gesamtbetrachtung der Kosten und des Nutzens des Zivildienstes gegliedert nach Stakeholdern – Szenario ohne den "Ehrenamtseffekt" des Zivildienstes	109

Abkürzungsverzeichnis

AHS	Allgemeinbildende höhere Schule
AMS	Arbeitsmarktservice
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BARS	Berufsvereinigung von Arbeitgeber·innen
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BHS	Berufsbildende höhere Schule
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMLRT	Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus
BMS	Berufsbildende mittlere Schule
FreiwG	Freiwilligengesetz
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
KommStG	Kommunalsteuergesetz
MVK	Mitarbeitervorsorgekasse
NPO & SE Kompetenzzentrum	Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship
ÖGK	Österreichische Gesundheitskasse
RIS	Rechtsinformationssystem des Bundes
VZÄ	Vollzeitäquivalent
ZD	Zivildienst
ZDG	Zivildienstgesetz
ZDL	Zivildienstleistende
ZISA	Zivildienstserviceagentur

Executive Summary

Die vorliegende **Studie** hat zum **Ziel, den ökonomischen sowie teilweise den sozialen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes darzustellen**. Für diese Analyse wurde ein Vergleich zwischen einem ZivildienstszENARIO (Zivildienst existiert) und einem AlternativszENARIO (Zivildienst wurde Ende 2018 ersatzlos abgeschafft) gezogen. Hierbei wurden mittels einer ökonomischen Evaluation, in Form einer **Kosten-Nutzen-Analyse**, die entstehenden Kosten oder auch monetär bewerteten negativen Wirkungen den Leistungen bzw. monetär bewerteten positiven Wirkungen gegenübergestellt. Als **Referenzjahr** wurde das Jahr **2019** gewählt.

Diese Studie ist eine Neuauflage einer bereits im Jahr 2012 mit Daten von 2010 durchgeführten Studie (Schober et al. 2012) zum Nutzen des Zivildienstes in Österreich und wurde im grundlegenden Herangehen gleich erstellt. Es wurden jedoch neue Rahmenbedingungen, wie beispielsweise das zwischenzeitlich eingeführte Freiwillige Soziale Jahr, berücksichtigt. Darüber hinaus wurden soziale Wirkungen diesmal teilweise monetär bewertet und in die Berechnungen einbezogen. Dies verstärkt die in der alten Studie unterbeleuchtete gesellschaftliche Relevanz des Zivildienstes. Zudem wurden vereinzelt Aktualisierungen bei Berechnungswegen vorgenommen und der in seiner Gesamtheit sehr bedeutende Ehrenamtseffekt neu aufgesetzt.

Die Daten für die Berechnungen stammen aus verschiedenen Quellen. Einerseits stellte das Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (BMLRT) bzw. die dort angesiedelte Zivildienstserviceagentur (ZISA) vorhandene Daten zur Zuweisungsstatistik sowie den anfallenden Kosten für den Bund zur Verfügung. Andererseits wurden im August/September 2020 zwei quantitative Primärerhebungen bei allen Zivildienststeinrichtungen und bei den ehemaligen Zivildienstleistenden des Jahres 2019 durchgeführt. Darüber hinaus wurde auf Daten der Vorgängerstudie, wenn dies sinnvoll und valide erschien, und auf Daten des AMS zum Arbeitsmarkt zurückgegriffen.

Die Berechnungen für die beiden Szenarien wurden für zentrale Anspruchsgruppen (Stakeholder) des Zivildienstes, bei denen Kosten/negative Wirkungen sowie Leistungen/positive Wirkungen in unterschiedlichem Ausmaß zum Tragen kommen, getrennt durchgeführt. Hierzu zählen die Zivildienststeinrichtungen, die Zivildienstleistenden, deren Familien und soziales Umfeld, der Bund, die Bundesländer und Gemeinden, das AMS, die Sozialversicherung und die Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung.

Den Zivildienststeinrichtungen zufolge waren die 14.660 zugewiesenen bzw. die 10.194 durchschnittlich gleichzeitig eingesetzten **Zivildienstler im Jahr 2019 hochgerechnet 15.299.161 Stunden im Dienst**. Der **Großteil der Leistungsstunden** wurde dabei **im Krankentransport und Rettungsdienst** (43%), gefolgt von **Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung** (11%) oder **alten Menschen** (9%) erbracht. Abzüglich der Ausbildungsstunden von knapp 14% und Pausen entfielen etwa 82% (12.588.546 Stunden) der Gesamtstunden auf die Leistungserbringung.

Im AlternativszENARIO „kein Zivildienst“ würden die Zivildienststeinrichtungen, ihren Angaben zu Folge, durchschnittlich über alle Branchen hinweg die Leistungsstunden, die bisher die Zivildienstler erbracht haben, auf 73% reduzieren. Die Einrichtungen würden somit rund 3,4 Mio. Leistungsstunden weniger erbringen können, als im ZivildienstszENARIO. Der überwiegende Teil der Stunden (knapp 60%) würde dabei über neue hauptberufliche Mitarbeiter:innen erbracht werden, ein Teil durch Mehrarbeit des bestehenden Perso-

nals (36%) sowie durch neu akquirierte ehrenamtliche Mitarbeiter:innen. Aufgrund mangelnder Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt 2019 könnte aber nicht genügend ausgebildetes Personal auf den Teilarbeitsmärkten gefunden werden. Entsprechend reduziert sich die Anzahl der allfällig erbringbaren Leistungsstunden nochmals. Darüber hinaus wurde berücksichtigt, dass Zivildienst ehrenamtliches Engagement nach dem Zivildienst induziert. Die **Ergebnisse zeigen, dass 5,6% der Zivildienstler als hauptamtliche und 30,5% als ehrenamtliche Mitarbeiter:innen in den Einrichtungen bleiben**. Dieser Ehrenamts-Effekt führte im Jahr 2019 dazu, dass hochgerechnet 4.471 Zivildienstler als Ehrenamtliche blieben, welche im Laufe von 10 Jahren ca. 4,3 Millionen Stunden leisten. Dieser Effekt wurde auf 10 Jahre berechnet, da über den Zivildienst akquirierte Ehrenamtliche über einen längeren Zeitraum freiwillig und unentgeltlich Leistungen in der ehemaligen Zivildienst-Einrichtung erbringen. Im Durchschnitt sind nach 10 Jahren noch 18% der Ehrenamtlichen in der Einrichtung tätig. Es handelt sich somit um einen nachhaltigen Einstieg in das Ehrenamt und um eine nachhaltige Bindung an die ehemalige Zivildienstorganisation. Der Effekt wurde, im Gegensatz zur Vorgängerstudie aus dem Jahr 2012, nunmehr nicht ausschließlich für die Kohorte der Zivildienstleistenden 2019, sondern für alle betroffenen Kohorten der nächsten 10 Jahre berechnet. Grund hierfür ist ein nachhaltiger Wegfall dieses Effekts bei einmaliger Abschaffung.

Für die Zivildienstler war der Hauptgrund, sich für den Zivildienst zu entscheiden, die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit bzw. der Nutzen des Zivildienstes sowie der soziale Einsatz für die Gesellschaft. Die Erhebungen zeigten, dass die Tätigkeit während des Zivildienstes nicht nur **positive Wirkungen** auf das Umfeld, wie die Einrichtungen selbst bzw. ihre Kund:innen und Klient:innen entfaltet, sondern auch **auf die Leistenden** selbst. Bei mehr als der Hälfte der Befragten kam es zu einer Veränderung in ihrer **Einstellung zu sozialen- und gesellschaftspolitischen Fragen** (51%) sowie einem besseren **Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen** (69%). Darüber hinaus führte die Tätigkeit bei den Zivildienstleistenden nicht nur zur Aneignung vom Fachwissen, sondern vor allem zu einem **Gewinn an Kompetenzen und Fähigkeiten** wie Teamfähigkeit und Belastbarkeit und damit einhergehend zu einer gesteigerten Resilienz, um nur ein Beispiel zu nennen.

Eine Gesamtbeurteilung über alle relevanten Stakeholder, bei denen Kosten/negative Wirkungen anfallen bzw. die von Leistungen/positive Wirkungen profitieren, zeigt, dass, der Zivildienst entsprechend seiner Form im Jahr 2019 für die Gesellschaft insgesamt sehr vorteilhaft ist. So entstehen **im Zivildienst-Szenario** über alle Stakeholder hinweg mit 333 Mio. Euro **um 57 Mio. Euro geringere Kosten bzw. negative Wirkungen als im Alternativszenario** bei dem der Zivildienst abgeschafft wird und 390 Mio. Kosten/negative Wirkungen entstehen. Der für den Zivildienst **positive Kosteneffekt wird durch einen ebenfalls deutlich positiven Leistungseffekt inkl. positiver Wirkungen ergänzt**. So fielen **im Zivildienst-Szenario Leistungen bzw. positive Wirkungen im Gesamtvolumen von etwa 1.344 Mio. Euro** an. Im Alternativszenario „kein Zivildienst“ wären es hingegen nur etwa 721 Mio. Euro. Diese Differenz von etwa 622 Mio. Euro ist zum Gutteil auf den erwähnten Ehrenamts-Effekt zurückzuführen. Dies ergibt somit in Summe eine Gesamtdifferenz von 679 Mio. Euro als positiver Gesamteffekt des Zivildienstes in Bezug auf Kosten, Leistungen und zum Teil sozialen Wirkungen. Im Vergleich zur Vorgängerstudie 2012 drehte sich der Kosteneffekt, der damals negativ war. Zudem ist der Gesamteffekt um ein Vielfaches höher. Dies ist in erster Linie auf die Zunahme von monetarisierten sozialen Wirkungen und die neue Berechnung des gesamten Ehrenamts-Effekts zurückzuführen. Die nunmehr berechneten knapp 680 Mio. Euro an gesellschaftlichen Mehrwert durch den Zivildienst liegen solcherart deutlich näher an der Realität.

TABELLE 0-1: VERGLEICH ZIVILDienstSZENARIO (ZIVILDienst JA) MIT DEM ALTERNATIVSZENARIO (ZIVILDienst NEIN)

Szenario	Kosten/negative Wirkungen in €	Leistungen/positive Wirkungen in €	Differenz in €	Conclusio
Zivildienst Ja	333,4 Mio.	1.343,7 Mio.	876,6 Mio.	Leistungen/positive Wirkungen übersteigen Kosten/negative Wirkungen
Zivildienst Nein	390,4 Mio.	721,5 Mio.	331,1 Mio.	Leistungen/positive Wirkungen übersteigen Kosten/negative Wirkungen
Differenz in €	-57,0 Mio.	622,2 Mio.	679,2 Mio.	Eine Abschaffung erhöht Kosten/negative Wirkungen und verringert Leistungen/positive Wirkungen
Conclusio	<u>geringere</u> Kosten/negative Wirkungen im ZivildienstszENARIO	<u>mehr</u> Leistungen/positive Wirkungen im ZivildienstszENARIO		

Von einer Beibehaltung des Zivildienstes profitieren die Zivildienstleistungen, die Zivildienstleistenden, deren Familien und soziales Umfeld und die Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung. Bei den Zivildienern muss jedoch zwischen ökonomischen und sozialen Wirkungen unterschieden werden. Rein ökonomisch gesehen würden sie von einer Abschaffung profitieren. Berücksichtigt man jedoch soziale Wirkungen, wie das Gefühl einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, eine gesteigerte Resilienz und zeitliche, physische und psychische Belastungen, dreht sich der Effekt. Die Zivildienstleistungen haben im Fall der Abschaffung höhere Kosten bei einer geringeren Anzahl an Leistungstunden, die erbracht werden können. Die Reduktion der Leistungen würde sich auf die Betreuungsquantität und -qualität auswirken, was bei der allgemeinen Bevölkerung negative Effekte hätte. 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 würden, die Kosten teilweise selbst zu übernehmen oder über den Markt zu finanzieren.

Von einem Wegfall des Zivildienstes würden unter Berücksichtigung von Faktoren wie einem höheren Einkommen und höheren Steuereinnahmen (beispielsweise durch Lohnsteuer, Dienstgeberbeiträge, Sozial- und Pensionsversicherungsbeiträge, Kommunalsteuer), der Bund, die Bundesländer und Gemeinden, das AMS und die Sozialversicherungen profitieren. Eine nähere Betrachtung macht jedoch deutlich, dass die Zivildienstleistungen überwiegend direkt oder indirekt über die öffentliche Hand bzw. Sozialversicherungen finanziert werden. So müssten zusätzliche Kosten, die bei einer Abschaffung, für die Einrichtungen zur Aufrechterhaltung der Leistungen, entstehen, zum Gutteil wieder von der öffentlichen Hand getragen werden. Dies führt dazu, dass die Länder und Gemeinden mit erheblichen Kosten zu rechnen hätten und folglich deutlich negativ von einer Abschaffung betroffen wären. Beim Bund würde bei einer Abschaffung zwar weiterhin eine Entlastung festzustellen sein, diese würde sich aber von der Effektgröße her deutlich verringern. Die Hauptlast der höheren Kosten im Zuge einer Abschaffung des Zivildienstes würden mit knapp über 100 Mio. Euro die Bundesländer und Gemeinden zu tragen haben. Werden diese Kosten über den Finanzausgleich teilweise an den Bund weitergegeben, reduziert sich der Kostenvorteil des Bundes weiter.

Zusammenfassend **zeigt sich** gemäß den hier vorgenommenen Berechnungen, **dass der Zivildienst** entsprechend seiner Form **im Jahr 2019 für die Gesellschaft insgesamt vorteilhaft ist. Eine Abschaffung des Zivildienstes verursacht höhere Kosten bzw. negative Wirkungen bei einer gleichzeitigen Reduktion der Leistungen bzw. positiven Wirkungen. Dies ergibt in Summe eine Gesamtdifferenz von 680 Mio. Euro als positiver Gesamteffekt des Zivildienstes.**

1. Einleitung

1.1. AUSGANGSSITUATION

Das Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship (NPO & SE Kompetenzzentrum) der Wirtschaftsuniversität Wien veröffentlichte im Jahr 2012 die Studie „Der gesellschaftliche und ökonomische Nutzen des Zivildienstes in Österreich“. Im Rahmen dieser Studie wurde mit Daten aus dem Jahr 2010 aufgezeigt, dass der Zivildienst in Österreich für die Gesellschaft insgesamt einen positiven Nutzen hervorbringt und im Vergleich zur Alternative „kein Zivildienst“ deutlich mehr ökonomisch positive Wirkungen erzielt. Die ökonomischen Leistungen/Wirkungen des Zivildienstes im Jahr 2010 überstiegen eine Kostenreduktion durch Abschaffung des Zivildienstes um etwa 140 Mio. Euro. Nicht berücksichtigt in dieser Kosten-Nutzen-Kalkulation für das Jahr 2010 wurden die sozialen Wirkungen des Zivildienstes, insbesondere für die Zivildienstleistenden. So werden Zivildienstleistende zum Beispiel für den Sozialbereich sensibilisiert und erfahren eine verstärkte gesellschaftliche Integration.

Nach knapp 10 Jahren wurde das NPO & SE Kompetenzzentrum erneut von der Zivildienstserviceagentur (ZISA) und dem nun zuständigen Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (BMLRT) beauftragt, eine Aktualisierung der Zivildienststudie für das Jahr 2019 durchzuführen. In dieser Aktualisierung wird zum einen auf die Erfahrungen der Vorgängerstudie zurückgegriffen sowie die Auswirkungen des Zivildienstes unter einer aktuellen Arbeitsmarktsituation beleuchtet. Zum anderen bietet eine Aktualisierung der Studie die Möglichkeit, zuvor beschriebene soziale Wirkungen des Zivildienstes monetär zu bewerten und in einer Kosten-Nutzen-Analyse zu berücksichtigen, um den mehrdimensionalen Mehrwert des Zivildienstes abzubilden. Darüber hinaus wurden Rechenwege zum Teil aktualisiert und an den heutigen Stand der Erkenntnis angepasst.

Während der Covid-19-Pandemie erhielt der Zivildienst eine zusätzliche Rolle im Krisenmanagement. Der außerordentliche Zivildienst ermöglichte in sehr kurzer Zeit die Akquise von ca. 3.000 zusätzlichen „freiwilligen“ Zivildienstleistenden sowie die Verlängerung von aktiven Zivildienstleistenden, um zu einer Aufrechterhaltung und Ausweitung von Leistungen beizutragen. Eine Evaluierung des außerordentlichen Zivildienstes nimmt das NPO & SE Kompetenzzentrum in einer weiteren Studie vor. Somit ist dieser nicht Bestandteil der hier vorliegenden Kosten-Nutzen-Analyse des ordentlichen Zivildienstes 2019. Nichtsdestotrotz hat der außerordentliche Zivildienst die gesellschaftliche Bedeutung des Zivildienstes deutlich sichtbar gemacht.

1.2. ZIELE DER STUDIE

Ziel der Studie ist es, den gesellschaftlichen sowie ökonomischen Nutzen des Zivildienstes in Österreich darzustellen. Der Bericht „Der gesellschaftliche und ökonomische Nutzen des Zivildienstes in Österreich“ aus dem Jahr 2012 wurde einerseits mit Daten aus dem Jahr 2019 aktualisiert und um die Ergebnisse einer monetären Bewertung sozialer Wirkungen des Zivildienstes ergänzt. Wo notwendig und sinnvoll wurden Berechnungswege an neue Erkenntnisse angepasst.

Folgende Forschungsfragen sind zentral für das hier beschriebene Projekt:

Forschungsfrage 1: „Welche ökonomischen und sozialen Wirkungen entfaltete der Zivildienst in Österreich im Jahr 2019?“

Forschungsfrage 2: „In welchem Umfang (Quantität) fallen die identifizierten Wirkungen an?“

Forschungsfrage 3: „Wie können die identifizierten und quantifizierten sozialen Wirkungen monetär bewertet werden?“

Als **Alternativszenario** wird angenommen, dass der Zivildienst mit 2019 abgeschafft worden wäre und (ceteris paribus) nicht existierte. In diesem Fall wird angenommen, dass Zivildienstleistungen versuchen würden, Leistungen der Zivildienstler durch neue haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiter:innen sowie durch Mehrarbeit schon Beschäftigter zu ersetzen und Zivildienstleistende zum Beispiel statt des Zivildienstes die Zeit nützen würden früher eine Ausbildung zu beginnen, eine berufliche Tätigkeit fortzuführen oder zu beginnen oder ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) absolvieren würden. Auch diese Alternativen induzieren Kosten bzw. negative Wirkungen und Leistungen bzw. positive Wirkungen bei verschiedensten Stakeholdern.

Ziel der Studie ist es zu eruieren, welche Kosten- aber auch Leistungs- bzw. Wirkungsdifferenz das Alternativszenario „kein Zivildienst“ im Vergleich zum Szenario „es gibt den Zivildienst“ hervorbringt.

1.3. FORSCHUNGSDESIGN

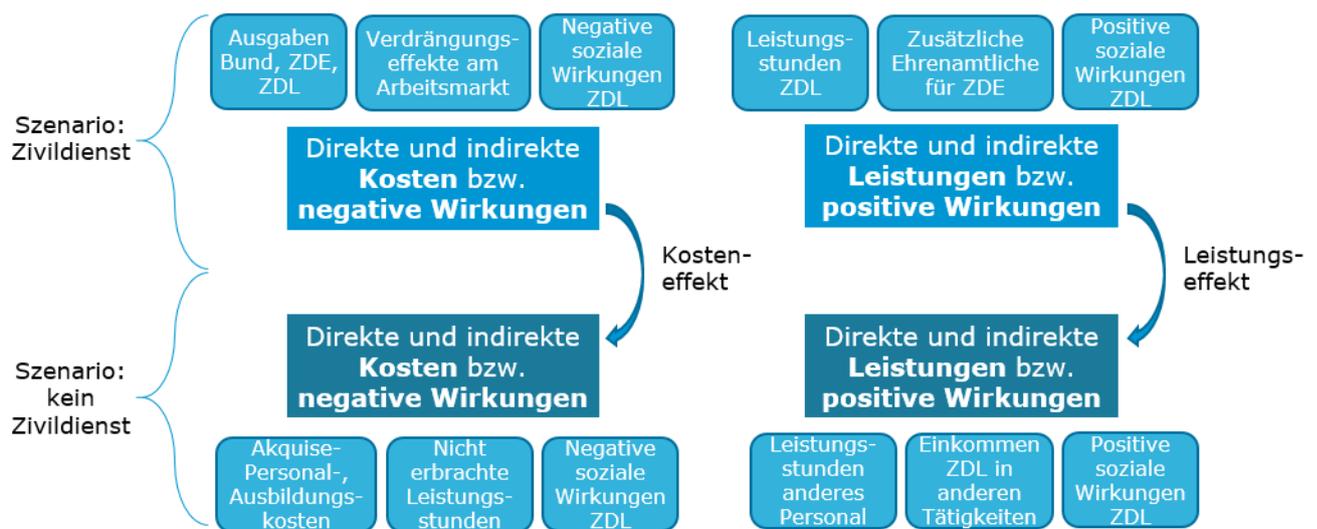
Die Bewertung eines Sachverhalts wie im vorliegenden Fall die des Zivildienstes in Österreich, erfolgt immer vor dem Hintergrund eines Alternativszenarios. Sofern das Alternativszenario nicht explizit angeführt ist, existiert zumindest eine implizite Annahme. Diese Annahme ist meist die Nicht-Existenz 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 2019 ersatzlos gestrichen wurde. Dieses Alternativszenario wurde explizit so gewählt, da auf diese Weise 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 2019 für die Analyse gewählt. Dieser Zeitraum schien aufgrund der Jahreslogik, die sowohl seitens der Berichte der ZISA/des BMLRT als auch seitens der Zivildienstleistungen im Rechnungs- und Berichtswesen verfolgt wird, sinnvoll. Die Bewertung der Kosten und Leistungen bzw. positiven und negativen Wirkungen der Leistungen während des Zivildienstes erfolgt demnach für den Zeitraum eines Jahres. Ein wichtiger Effekt des Zivildienstes, das ehrenamtliche Engagement nach dem Zivildienst, kann nicht sinnvoll bewertet werden, wenn nur das Jahr 2019, in dem der Zivildienst geleistet wird, beobachtet wird. Ehemalige Zivildienstler engagieren sich teilweise noch nach zehn Jahren ehrenamtlich in ihrer früheren Zivildienstleistung. Deshalb werden in dieser Studie sowohl Kosten und Nutzen dieses Ehrenamts effektes für zehn Jahre bewertet als auch die Aufrechterhaltung dieser Ehrenamtsleistungen durch Einrichtungen im Alternativszenario „kein Zivildienst“. Hier unterscheidet sich die vorliegende Studie von der 2012 veröffentlichten Vorgängerstudie, welche diesen Effekt nur für die Kohorte eines Jahres bewertete und die fehlenden Folgekohorten unberücksichtigt ließ. Dies unterschätzte den Ehrenamts effekt, da eine einmalige Abschaffung in diesem Fall dauerhaft den Eintritt in die Freiwilligenarbeit über diesen Weg unterbindet. Entsprechend wurden bei der Aktualisierung nunmehr diese Effekte für insgesamt zehn Jahre berechnet.

Die notwendigen Daten zur Mengenkomponekte, also beispielsweise die Anzahl der Zivildienstler pro Einsatzbereich und die Anzahl der geleisteten Stunden, wurden über eine umfassende Sekundärdatenerhebung erfasst. Hierbei wurden insbesondere die verfügbaren Daten zum Zivildienst 2019 seitens der ZISA/des BMLRT berücksichtigt. Des Weiteren wurden zwei quantitative Primärerhebungen, basierend auf der Erhebung der Vorgängerstudie, eine bei den Zivildienstleistungen (siehe Kapitel 3) und eine bei den (ehemaligen) Zivildienstleistern (siehe Kapitel 4) durchgeführt. Insbesondere Annahmen zum Alternativszenario konnten anhand von Daten aus den Primärerhebungen in der vorliegenden Studie empirisch fundiert und somit deutlich besser abgesichert getroffen werden. Weiters wurden einige wenige Daten, insbesondere zu Kostenaspekten seitens der Zivildienstleistungen und der Zivildienstler, aus dem Jahr 2010 verwendet und mittels Indexierung an das Preisniveau im Jahr 2019 angepasst. Schließlich wurden Informationen zur Arbeitsmarktsituation auf den betroffenen Teilarbeitsmärkten über das Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich erhoben.

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 1-1 gezeigt, ein Kosteneffekt und ein Leistungseffekt. Beide Effekte müssen bei der Bewertung berücksichtigt werden.

ABBILDUNG 1-1: GRUNDLEGENDE LOGIK DER HERANGEHENSWEISE DER EVALUATION



Quelle: Eigene Darstellung

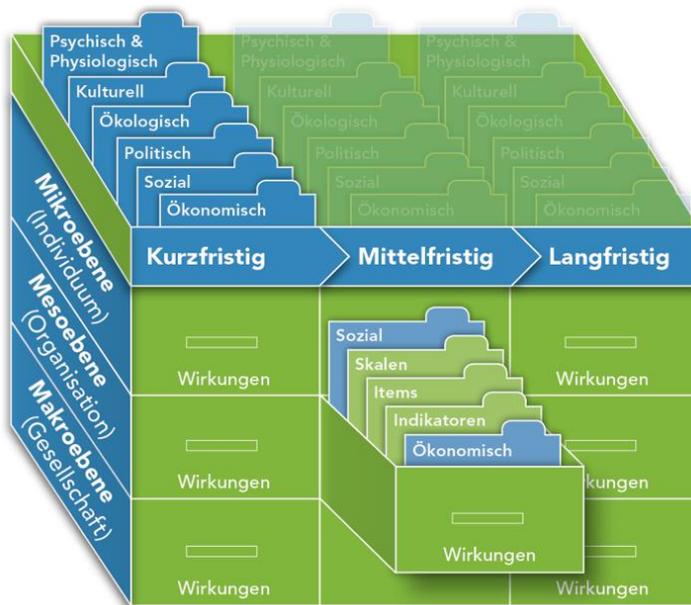
Abkürzungserklärung: ZDE-Zivildienstleistung; ZDL-Zivildienstleistende

Ökonomische Betrachtungen berücksichtigen immer auf der Inputseite die Kosten eines zu bewertenden Sachverhalts und stellen diesem Leistungen bzw. Wirkungen gegenüber. Im vorliegenden Fall wurde die ökonomische Betrachtung mittels einer Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt. Bei dieser Form der ökonomischen Evaluation werden die inputseitig entstehenden Kosten den monetär bewerteten Leistungen bzw. Wirkungen gegenübergestellt (siehe z.B. Drummond et al. 2005).

Wirkungen entfalten sich als Folgen von Handlungen oder Leistungen in vielfältiger Hinsicht. Sie sind in der Regel nicht eindimensional. So hat zum Beispiel die Heilung einer Krankheit einer Person nicht nur Folgen für die körperliche Gesundheit der betroffenen Person, sondern auch ökonomische und soziale Folgen. Es werden mehr oder weniger Folgekosten im Gesundheitssystem anfallen und die sozialen Kontakte der genesenen Person werden zunehmen. Auf aggregierter Ebene (siehe Abbildung 1-2) können dies folgende sechs

Dimensionen sein: 1. kulturell, 2. politisch, 3. sozial, 4. ökonomisch, 5. ökologisch, 6. psychisch und physiologisch. Die identifizierten Wirkungen können aber auch auf einer zeitlichen und einer strukturellen Ebene unterschieden werden. Zeitlich gesehen können Maßnahmen unmittelbar nach der Umsetzung kurzfristige Wirkungen, aber auch mittel- und langfristige Wirkungen hervorrufen. Letztere sind vergleichsweise schwierig zu messen und zu bewerten. Wirkungen können auch strukturell differenziert werden: Die Mikroebene umfasst Wirkungen auf Basis von Individuen. Die Mesoebene bezieht sich auf Organisationen bzw. Gruppen, während sich die Makroebene, also auf die Gesellschaft an sich, fokussiert (Schober/Rauscher 2017).

ABBILDUNG 1-2: EBENEN DER WIRKUNGSBETRACHTUNG



Quelle: Schober/Rauscher 2020

Es müssen bei einer Kosten-Nutzen-Analyse somit die Mengen auf der Input- wie auch auf der Leistungs- bzw. Wirkungsseite der Betrachtung monetär bewertet werden. Liegen auf der Inputseite meist monetäre Werte in Form von Kosten vor, muss auf der Leistungs- bzw. Wirkungsseite zum Teil eine monetäre Bewertung erfolgen.

Beim Vergleich der Kosten des Zivildienstes in der vorliegenden Studie 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 Zivildienstler relevant sind, Bezug genommen (siehe Kapitel 5).

Ähnlich werden auf der Leistungs- bzw. Wirkungsseite direkte Leistungen, also Leistungen, die beispielsweise direkt von Zivildienstern erbracht werden, und indirekte Leistungen unterschieden. Eine wesentliche indirekte Leistungsdimension ist hierbei die Anzahl an Stunden, die ehemalige Zivildienstler als Ehrenamtliche bei den Zivildienststeinrichtungen erbringen. Auf der Leistungsseite stehen auch jene Einnahmen, die Stakeholder aufgrund der Situation in dem jeweiligen Szenario (Zivildienst vs. kein Zivildienst) haben bzw. nicht haben. Im vorliegenden Fall wurde auf der Leistungsseite zum einen weitgehend auf Leistungsstunden fokussiert, die einheitlich mit den Personalkosten von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen bewertet wurden. Dies hat den Vorteil einer problemlosen Vergleichbarkeit zwischen den Szenarien. Darüber hinaus werden

im Rahmen der vorliegenden Kosten-Nutzen-Analyse, wo sinnvoll möglich, auch die sozialen Wirkungen des Zivildienstes in Geldeinheiten dargestellt. Dafür werden die Wirkungen in einem ersten Schritt quantifiziert. Die quantifizierten vorliegenden Wirkungen werden anschließend unter Verwendung verschiedenster Methoden, wie beispielsweise die Bewertung mittels Opportunitätskosten oder Folgekosten, in Geldeinheiten bewertet. Einen Überblick über gängige Verfahren gibt Schober (2015). Zur Messung und monetärer Bewertung der Wirkungen werden diesen aussagekräftige Indikatoren zugeordnet und mit Daten belegt. In diesem Schritt werden verbal beschriebene Wirkungen in verschiedene Indikatoren „übersetzt“. Häufig wird mit sogenannten „Proxy-Indikatoren bzw. Proxys“ gearbeitet, die in einer Annäherung, die Wirkungen zu quantifizieren bzw. monetär zu bewerten versuchen. Bei Proxys handelt es sich um Hilfskonstruktionen, die nicht direkt mess- und/oder monetarisierbare Größen möglichst akkurat abbilden. Die hier angewendete Art der Monetarisierung ist bei den jeweiligen Stakeholdern im entsprechenden Subkapitel beschrieben.

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

Schließlich erfolgt eine Gesamtbeurteilung, 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.

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 Kapitel 2 „Der Zivildienst und dessen Bedeutung in Österreich“ werden das System des Zivildienstes in Österreich beschrieben sowie relevante Kennzahlen für das Jahr 2019 dargestellt. Im Kapitel 2.2 wird ein kurzer Überblick über bestehende Erkenntnisse aus Studien zur Bedeutung bzw. Abschaffung des Zivildienstes gegeben.

Kapitel 3 widmet sich den Zivildienstleistungen. Es werden die Ergebnisse der quantitativen Erhebung bei den Zivildienstleistungen dargestellt und somit Daten über die Einrichtungen selbst, wie auch über die dort tätigen Zivildienstler skizziert. 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 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.

Das zentrale 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 und anschließend wird eine Gesamtbeurteilung des Kosten- und Leistungseffekts des Zivildienstes vorgenommen. Zusätzlich 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.

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

2. Der Zivildienst und dessen Bedeutung in Österreich

2.1. DER ZIVILDIENT IN ÖSTERREICH IM JAHR 2019

Der Zivildienst wurde mit dem Inkrafttreten des Zivildienstgesetzes (ZDG) 1975 als Wehrrersatzdienst 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. Ab dem 17. Lebensjahr werden alle männlichen österreichischen Staatsbürger vom Militärkommando schriftlich zur Stellung geladen und dabei ihre Eignung zum Wehrdienst festgestellt. Der Zivildienst kann nur von männlichen Staatsbürgern absolviert werden, welche bei der Stellung als tauglich befunden werden und eine Zivildiensterklärung abgeben. Mit einer Zivildiensterklärung geben die jungen Männer bekannt, dass sie aus Gewissensgründen keinen Dienst an der Waffe absolvieren können. Anders als der Wehrdienst dauert der Zivildienst neun Monate. Diese Zeit ist in einem Stück abzuleisten und Zivildienstleistende müssen bis zum 35. Geburtstag zugewiesen werden. Aufgeschoben kann der Zivildienst grundsätzlich nur werden, wenn vor dem 1. Jänner des Stellungsjahres eine Ausbildung angefangen wurde, die mehrere Jahre dauert. Wurde die Ausbildung wie beispielsweise ein Studium später begonnen, dann ist ein Aufschub nur möglich, wenn durch eine Unterbrechung ein nachgewiesener, bedeutender Nachteil bzw. ein außerordentlicher Härtefall entstehen würde.

Die Zivildienstleistenden haben die Möglichkeit, sich bei einer Wunscheinrichtung vorzustellen und die Wunscheinrichtung kann den Zivildienstleistenden als Wunschkandidaten angeben. Dies sollte bis vier Monate vor Einsatzbeginn passieren, ansonsten weist die Zivildienstserviceagentur nach freien Plätzen, persönlicher Eignung und Erfordernissen des Zivildienstes zu.

Im Zivildienstgesetz (ZDG) sind die Rahmenbedingungen des Zivildienstes geregelt. Seit seinem Bestehen wurde es mehrmals novelliert. Beispielsweise wurde ein vereinfachter Zugang zum Zivildienst geschaffen und die Verwaltung entbürokratisiert. Zuletzt gab es eine Einführung von E-Learning-Ausbildungsmodulen für Zivildienstleistende und deren Vorgesetzte (BMLRT 2020).

Im Jahr 2013 gab es in Österreich eine große Debatte über die Abschaffung der Wehrpflicht und damit einhergehend die Abschaffung des Zivildienstes. In einer Volksbefragung im Jänner 2013 stimmten 59,7% der Wählerinnen für die Beibehaltung von Wehrpflicht und Zivildienst, 40,3% stimmten für eine Einführung eines Berufsheeres und eines bezahlten freiwilligen Sozialjahres (Bundesministerium für Inneres [BMI] 2013).

Im Jahr 2012 wurde das Freiwilligengesetz (FreiwG) eingeführt, um „formelle freiwillige Tätigkeiten im Interesse der Allgemeinheit mit der Zielsetzung, solche Tätigkeiten zu unterstützen und die Teilnahme zu fördern. Damit sollen der Zusammenhalt zwischen den sozialen Gruppen, den Generationen und Kulturen sowie die gesellschaftliche und soziale Verantwortung gestärkt werden“ (Rechtsinformationssystem des Bundes [RIS] 2020, FreiwG §1). Um diese Ziele zu erreichen, wurde u.a. ein Freiwilliges Sozialjahr, ein Freiwilliges Umweltschutzjahr, ein Gedenkdienst, ein Friedens- und Sozialdienst im Ausland und ein Freiwilliges Integrationsjahr und eine rechtliche Absicherung von teilnehmenden Freiwilligen geschaffen. Diese Dienste können auch von Frauen absolviert werden.

Unter bestimmten Voraussetzungen ist es auch möglich, seine Zivildienstverpflichtung in Rahmen eines anderen Dienstes zu erfüllen. Angerechnet werden können ein Freiwilliges Sozialjahr, ein freiwilliges Umweltschutzjahr, ein Gedenk-, Friedens- oder Sozialdienst im Ausland oder ein Freiwilligendienst im Ausland im Rahmen von Erasmus+, jeweils im Ausmaß von mindestens zehn Monaten. Ein Entwicklungshilfedienst muss zwei Jahre geleistet werden.

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

Dienstleistungssparten, in denen der Zivildienst geleistet werden kann, finden sich in der folgenden Tabelle 2-1:

TABELLE 2-1: DIENSTLEISTUNGSSPARTEN ZIVILDIENTSTEINRICHTUNGEN

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

Die Anzahl der im Jahr 2019 zugewiesenen Zivildienstler nach Dienstleistungssparten und Bundesländern kann der untenstehenden Tabelle 2-2 entnommen werden. Es ist ersichtlich, dass die Mehrheit aller Zivildienstler im Rettungswesen (40,5%), in der Behindertenhilfe (17,2%) und in den Bereichen Sozialhilfe

(11,7%) und Altenbetreuung (10,7%) tätig waren. Aufgeteilt auf die Bundesländer waren die meisten Zivildienstler in den Bundesländern Wien (23,1%), Oberösterreich (18,9%) und Niederösterreich (16,3%) tätig.

TABELLE 2-2: ZUGEWIESENE ZIVILDienstLER NACH DIENSTLEISTUNGSSPARTE UND BUNDESLAND 2019

Zugewiesene Zivildienstler nach Dienstleistungssparte und Bundesland 2019 (Stand 31.12.2019)											
Sparten	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Stmk	Szbg	Tirol	Vlbg	Wien	Alle	in %
1 Krankenanstalten	45	62	42	205	189	100	78	65	127	913	6,2
2 Rettungswesen	215	296	1 409	930	682	462	562	285	1 103	5 944	40,5
3a Sozialhilfe	19	141	382	165	142	89	71	117	584	1 710	11,7
3b Behindertenhilfe	64	32	263	665	416	87	233	198	569	2 527	17,2
3c Sozialhilfe in der Landwirtschaft	0	19	30	30	20	15	24	29	0	167	1,1
3d Altenbetreuung	62	32	80	434	193	119	218	140	285	1 563	10,7
3e Krankenbetreuung, Gesundheitsvorsorge	0	0	36	3	2	44	8	8	51	152	1,0
3f Betreuung Drogenabhängiger	0	0	3	0	1	0	5	6	44	59	0,4
3g Justizanstalten	0	0	5	8	4	2	2	1	10	32	0,2
4 Flüchtlingsbetreuung	12	16	38	59	57	13	27	36	215	473	3,2
5 Katastrophenhilfe, Zivilschutz	16	14	94	45	90	25	15	10	69	378	2,6
6a Zivile Landesverteidigung	2	0	0	0	0	0	0	0	20	22	0,2
6b Öffentliche Sicherheit, Schulwegsicherung	0	7	0	17	9	0	9	4	126	172	1,2
6c Inländische Gedenkstätten	0	0	0	15	0	0	0	1	9	25	0,2
6d Umweltschutz	0	2	0	2	0	2	3	2	14	25	0,2
6e Jugendarbeit	2	2	0	15	5	4	0	11	6	45	0,3
6f Kinderbetreuung	2	8	14	177	28	14	16	40	151	450	3,1
6g Integration oder Beratung Fremder	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0,0
Alle	439	631	2 396	2 770	1 838	976	1 271	953	3 386	14 660	100,0
in %	3,0	4,3	16,3	18,9	12,5	6,7	8,7	6,5	23,1	100,0	

Die folgende Tabelle 2-3 zeigt die Anzahl aller anerkannten Einrichtungen, aufgeschlüsselt nach Dienstleistungssparten und Bundesländer. Mit 31.12.2019 gab es 1.623 anerkannte Einrichtungen in Österreich. Die meisten Einrichtungen sind dem Bereich Altenbetreuung und Kinderbetreuung, gefolgt von Behindertenhilfe und Sozialhilfe zuzuordnen.

TABELLE 2-3: ANERKANNTE EINRICHTUNGEN NACH DIENSTLEISTUNGSSPARTEN

Anerkannte Einrichtungen nach Dienstleistungssparten (Stand 31.12.2019)										
	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Stmk	Szbg	Tirol	Vlbg	Wien	Gesamt
1 Krankenanstalten	7	7	11	25	28	13	9	8	18	126
2 Rettungswesen	2	3	4	10	5	3	6	2	8	43
3a Sozialhilfe	8	16	21	41	30	13	21	26	60	236
3b Behindertenhilfe	24	12	32	54	34	15	23	18	45	257
3c Sozialhilfe in der Landwirtschaft	0	2	2	1	1	1	1	1	0	9
3d Altenbetreuung	17	13	20	55	35	40	73	49	26	328
3e Krankenbetreuung, Gesundheitsvorsorge	0	0	5	3	1	3	5	3	7	27
3f Betreuung Drogenabhängiger	0	0	1	0	1	0	3	2	9	16
3g Justizanstalten	0	0	3	4	1	1	1	1	4	15
4 Flüchtlingsbetreuung	6	8	16	17	14	6	24	6	36	133
5 Katastrophenhilfe, Zivilschutz	2	1	4	4	3	2	3	3	4	26
6a Zivile Landesverteidigung	1	0	0	0	0	0	0	0	3	4
6b Öffentliche Sicherheit, Schulwegsicherung	0	2	1	3	4	1	1	2	9	23
6c Inländische Gedenkstätten	0	0	0	2	0	0	0	1	7	10
6d Umweltschutz	1	1	0	3	0	2	3	1	8	19
6e Jugendarbeit	2	2	0	9	4	3	1	11	8	40
6f Kinderbetreuung	3	10	7	163	15	8	16	28	57	307
6g Integration oder Beratung Fremder	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
Summe	73	77	127	394	176	111	190	162	313	1623

Anhand der Dienstleistungssparten und der Zugehörigkeit zu einer Gebietskörperschaft 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. 3 des Zivildienstgesetzes 1986 (ZDG) begünstigt sind (beispielsweise Rechtsträger von Einrichtungen, die Dienstleistungen im Rettungswesen erbringen), erhalten nach §28 Abs. 4 Z 1 bzw. Z 2 ein monatliches Zivildienstgeld in Höhe von 600 Euro (nachfolgend Kategorie 1, Rettungswesen und Katastrophenhilfe) bzw. 410 Euro (nachfolgend Kategorie 2, beispielsweise Sozial- und Behindertenhilfe, Altenbetreuung) je Zivildienstler von der ZISA/dem BMLRT. Rechtsträger, die nicht gemäß § 28 Abs. 3 und 4 ZDG begünstigt sind, haben eine monatliche Vergütung in Höhe von 130 Euro je Zivildienstler an den Bund zu überweisen (nachfolgend Kategorie 3). Diese Werte sind seit 2011 gültig (Stand 2020).

Die nachfolgende Tabelle 2-4 zeigt die Verteilung der Zuweisungen von Zivildienstleistenden zu den anerkannten Einrichtungen der drei oben genannten Kategorien nach § 28 im Jahr 2019.

TABELLE 2-4: ZUWEISUNG ZU EINRICHTUNGEN NACH KATEGORIEN GEM. §28

Zuweisungen Zivildienstpflichtiger zu anerkannten Einrichtungen nach Kategorien gem. §28 (Stand 31.12.2019)											
Kat. ¹	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Stmk	Szbg	Tirol	Vlbg	Wien	Alle	in %
1	231	310	1 497	971	771	487	571	293	1 130	6 261	42,7%
2	148	203	468	963	722	264	375	431	1 366	4 940	33,7%
3	60	118	431	836	345	225	325	229	890	3 459	23,6%
Alle	439	631	2 396	2 770	1 838	976	1 271	953	3 386	14 660	100,0%
in %	3,0%	4,3%	16,3%	18,9%	12,5%	6,7%	8,7%	6,5%	23,1%	100,0%	

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 Zivildienster zu einer Einsatzstelle weiter zuteilen.

Die Aufgabe des Rechtsträgers ist u.a. die Sicherstellung der Leistungen an die Zivildienster. Dies wäre zum einen die Grundvergütung, die pro Zivildienster im Jahr 2019 339 Euro pro Monat betrug. Hinzu kommt ein Sozialversicherungsbeitrag, da die Zivildienster während ihrer Tätigkeit nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) kranken- und unfallversichert sind. Dieser Beitrag belief sich 2019 auf 96,09 Euro monatlich. Die Zivildienstzeiten werden gemäß dem Allgemeinen Pensionsgesetz auf dem Pensionskonto erfasst.

Darüber hinaus gebührt den Zivildienstern 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 Zivildienster zu zahlen. Dieses kann täglich bis zu 16 Euro betragen². Der Rechtsträger hat allfällige Einschulungs- und Ausbildungskosten zu tragen. Soweit es die Art der Tätigkeit oder des Einsatzes erfordert, ist dem Zivildienster Dienstkleidung und deren Reinigung unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Beträgt die tägliche Fahrzeit zwischen Wohn- und Dienstort (Hin- und Rückfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln) zusammen mehr als zwei Stunden oder besteht zwischen Wohn- und Dienstort keine oder eine ungenügende öffentliche Verkehrsverbindung, muss der Rechtsträger dem Zivildienster eine geeignete Unterbringung kostenlos zur Verfügung stellen.

Zivildienster können ab vier Wochen vor Dienstantritt für die Zeit ihres Zivildienstes eine ÖBB Österreichcard Zivildienst beantragen. Wird für die Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort ein öffentliches Verkehrsmittel benutzt, das nicht der ÖBB zugehörig ist, werden von der Zivildienstserviceagentur die Kosten für eine Monatsnetzkarte des Verkehrsbundes ersetzt.

Die Zivildienster sind während ihrer Tätigkeit von den Servicegebühren für die e-card, von den Rezeptgebühren für Arzneimittel sowie auf Antrag von den GIS-Gebühren befreit. Es besteht für die Zeit des Zivildienstes kein Anspruch auf Familienbeihilfe. Jedoch kann die Familienbeihilfe nach Ableistung eines Zivildienstes

¹ Kategorie 1: Zuordnung gem. § 28 Abs. 4 Z 1 ZDG

Kategorie 2: Zuordnung gem. § 28 Abs. 4 Z 2 ZDG

Kategorie 3: Zuordnung gem. § 28 Abs. 2 ZDG

² Wirksam seit 01.01.2009 (Stand 2020)

bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, nicht nur wie grundsätzlich bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres, bezogen werden, sofern sich die Person zum Ende des 24. Lebensjahres noch in Berufsausbildung befindet. Der Anspruch auf eine allfällige Wohnkostenbeihilfe oder einen etwaigen Familienunterhalt/Partnerunterhalt wird vom Heerespersonalamt entschieden, die Ausbezahlung erfolgt über die Zivildienstserviceagentur.

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. Aufgaben, die Zivildienstleistende nicht erledigen dürfen sind etwa Pflégetätigkeiten wie auch Toilettengänge bzw. Körperpflege mit Klient:innen oder Reinigungsdienste über ein Ausmaß von einem Drittel der Dienstzeit der Zivildienstler. Kurzfristig ist es auch möglich, dass der Zivildienstler Leistungen erbringt, die nicht zu seinen Aufgaben gehören, sofern dies im Interesse des Zivildienstes erforderlich ist. Zivildienstler unterliegen ebenso wie hauptamtliche Mitarbeiter:innen einem etwaigen Materiengesetz, wie beispielsweise dem Sanitäter:innengesetz bzw. Arbeitnehmer:innenschutzgesetz.

Die Hilfstätigkeiten von Zivildienstler lassen sich in jene mögliche Dienstleistungsbereiche beim Zivildienst kategorisieren, die in nachfolgender Tabelle 2-5 angeführt sind.

TABELLE 2-5: MÖGLICHE DIENSTLEISTUNGSBEREICHE BEIM ZIVILDIENTST

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

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

Hat der Zivildienstleistende eine nachweisbare Berufsberechtigung des Dienstleistungsgebiets der Zivildienststeinrichtung, ist auch die Durchführung von qualifizierter Arbeit möglich. Diese Berechtigung kann vor oder während des Zivildienstes erworben worden sein.

Für das Beobachtungsjahr 2019 wurden die in Tabelle 2-6 angeführten Eckdaten für den Zivildienst herangezogen.

TABELLE 2-6: ECKDATEN ZIVILDIENTST 2019

Eckdaten Zivildienst 2019 (Stand 31.12.2019)	
Bescheidmäßig anerkannte Zivildienststeinrichtungen	1.623
Von den Zivildienststeinrichtungen gemeldeter Bedarf an Zivildienern	16.331
Zuweisungen	14.660
Bedarfsdeckung	89,8%
Durchschnittliche Anzahl gleichzeitig eingesetzter Zivildienner	10.194

Im Jahr 2019 wurden 14.660 Zivildienstpflichtige den Zivildienststeinrichtungen zugewiesen, damit war dies der dritthöchste Wert in der Geschichte des Zivildienstes. Zwischen den Jahren 2017 und 2019 ist die Anzahl der anerkannten Zivildienstpflichtigen von 13.827 (Jahr 2017) auf 13.115 (Jahr 2019) zurückgegangen. Grund dafür sind die geburtenschwachen Jahrgänge der zu dieser Zeit tauglichen Wehrpflichtigen und damit einen Rückgang der Anzahl der zur Verfügung stehenden Personen. Zwischen dem Jahr 2010 und dem Jahr 2019 wurde ein erheblicher Rückgang von 25% an tauglichen Wehrpflichtigen verzeichnet (BMLRT 2020).

2.2. BESTEHENDE ERKENNTNISSE ZUM THEMA

Aufbauend auf den Ergebnissen einer Literaturrecherche der Vorgängerstudie aus dem Jahr 2012 wird hier eine kurze Darstellung relevanter Forschungsarbeiten der letzten Jahre vorgenommen. Seit der Diskussion um die Abschaffung der Wehrpflicht und damit einhergehend der Abschaffung des Zivildienstes in Österreich ist es in der Forschung zum Thema Zivildienst ruhig geworden. Wie schon 2012 festgestellt, ist ein Großteil der deutschsprachigen Forschung in Deutschland zu verorten, insbesondere aus den 1990er Jahren, vor allem mit Fokus auf Kostenrechnung des Zivildienstes (Boetticher 1994, Finis-Siegler 1996, Tobiasen 1999) oder auch eine makroökonomische Betrachtung (Lau et al. 2002). Kompetenzgewinn der Zivildienner durch den Zivildienst und die aus dem Zivildienst entstehende Bereitschaft für ehrenamtliches Engagement steht im Mittelpunkt des Großteils der jüngeren Forschungsarbeiten über Zivildienste. Nennenswerte neuere Studien aus Deutschland sind vor allem zwei Studien des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2002 wurde von diesem eine Studie zum Thema Arbeitsmarkt und Zivildienst beauftragt (BMFSFJ 2002). Darauf aufbauend wurden 2011 die Auswirkungen des Zivildienstes auf die Zivildienner erhoben, da „eine besonders gravierende Wissenslücke hinsichtlich der Effekte des Zivildienstes, unter anderem hinsichtlich der Effekte auf die Biografien und Kompetenzen junger Männer, bestand“ (BMFSFJ 2002: 554, zit. n. BMFSFJ 2011: 1). Die Studie kam zum Ergebnis, dass es bei den Zivildienstleistenden durch den Zivildienst zu einer Verbesserung von Schlüsselqualifikationen sowie von Genderkompetenz kommt. Das eigene geschlechtliche Rollenbild bzw. das Bild von Frauen in Führungspositionen wird durch den hohen Frauenanteil im Sozialbereich überdacht. Des Weiteren wurde festgestellt, dass sich ihre Einstellung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Positiven verändert (BMFSFJ 2011).

Der Abschlussbericht des Projektes gibt Hinweise auf vier weitere Studien über den Zivildienst und dessen Wirkungen auf die Zivildienstler (BMFSFJ 2011). Schon 1996 untersuchte Bartjes empirisch die Bedeutung von Zivildienst in der Übergangsphase zwischen Jugend und Erwachsenenleben und die Auswirkungen des Zivildienstes auf Geschlechterbilder der Zivildienstleistenden. Die Studie kam zum Ergebnis, dass der Zivildienst einen Weg zur Selbstständigkeit bietet und dabei hilft, sich von seinem gewohnten Umfeld zu lösen. Durch praktische Erfahrungen nach der Schulzeit werden Kompetenzen wie Konfliktlösungskompetenz und Selbstbehauptungsfähigkeit erworben. Besonders auch der Erwerb von Genderkompetenz spielt eine große Rolle in den Ergebnissen: durch die Tätigkeit in weiblich konnotierten Tätigkeitsbereichen werden traditionelle Geschlechterbilder relativiert. Es wird allerdings betont, dass der Zivildienst in Deutschland im Jahr 1996 noch 20 Monate Dienst für die Zivildienstler bedeutete und dementsprechend mehr Zeit für Erkenntnisgewinne und Kompetenzerwerb blieb (Bartjes 1996).

Die Forschungsgruppe Politische Psychologie untersuchte das Ausmaß der Arbeitsbelastung von Zivildienstleistenden im Vergleich zu hauptamtlichen Mitarbeiter:innen und kam zum Ergebnis, dass sich die Belastungen von Zivildienstlern kaum von jenen der hauptamtlichen Mitarbeiter:innen unterschied. Das Gefühl zu haben, einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen, wirkte abfedernd auf diese Belastungen und war nach Einsatz-tätigkeit unterschiedlich (Kliche 2000).

Schülken und Bierhoff (2003) untersuchten die Motive von Zivildienstlern, einen Zivildienst anzutreten. Motivation für einen Zivildienst waren zum einen ideellen, vor allem aber pragmatischen Hintergrunds, wie Motive gegen die Struktur der Bundeswehr oder Motive für einen Zivildienst wie flexiblere Arbeitszeiten. Blank (2003) untersuchte die subjektiven Wirkungen des Zivildienstes auf die Zivildienstler mittels Prä-Post-Vergleich. Die abgefragten Indikatoren wie soziale Kompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung oder die Auswirkung auf Entscheidungen betreffend Berufswahl wurden in Kontext mit individuellen Voraussetzungen und institutionellen Setting gebracht. Zentral war das Ergebnis, dass die subjektive Kompetenzerweiterung mit der Bewertung der Qualität der Dienststelle einhergeht und auch der Bereich des Einsatzes sich auf die subjektiv wahrgenommene Kompetenzgewinnung auswirkt.

In Österreich führte Czech (2012) eine Studie unter (ehemaligen) Zivildienstleistenden des Österreichischen Roten Kreuzes zum Thema Zivildienst als Sozialisationsinstanz durch. Czech kam zum Ergebnis, dass der Zivildienst eine positive Wirkung auf das persönliche Umfeld der Zivildienstleistenden hat. Über 88% der befragten Zivildienstler fühlen sich durch ihren Zivildienst besser auf Krisen und Katastrophen vorbereitet, über 90% der Zivildienstleistenden gaben an, nachhaltige Freundschaften im Zivildienst geschlossen zu haben. Gleichzeitig gesellschaftspolitische Auswirkungen hatte der Zivildienst indem er die Wichtigkeit von freiwilligem Engagement vermittelt und zu einem wachsenden Interesse an humanitären Themen führt (Czech 2012). Auch ein nicht veröffentlichter Bericht der Zivildienstreformkommission (2005) in Österreich kam neben der Betonung auf den Erwerb von Schlüsselkompetenz zum Schluss, dass der Zivildienst durch Kontakt zu Menschen, die auf Hilfe angewiesen sind, zu einer Sensibilisierung auf gesellschaftliche Probleme führen kann (Zivildienstreformkommission 2005). Des Weiteren gaben 64% der von Czech (2012) Befragten an, dass der Zivildienst sie motiviert hat, sich selbst freiwillig zu engagieren. Auch auf den eigenen Lebensweg hat der Zivildienst Einfluss: unter anderem gaben 28% an, dass der Zivildienst ihre Berufswahl beeinflusst hat. Außerdem wird der Zivildienst allgemein als sinnvoll und wichtig eingestuft: 87% der befragten Zivildienstler waren zum Zeitpunkt der Befragung der Meinung, dass der Zivildienst nicht abgeschafft werden soll.

In der Diplomarbeit „Der Zivildienst als Motor für ein soziales Ehrenamt?“ (Janko & Quirgst 2010) beschäftigen sich die Autoren mit dem Thema Zivildienst und weiterführendes soziales Engagement. Auch diese Arbeit fand schon in der Vorgängerstudie Beachtung und kommt zum Ergebnis, dass Zivildienstleistende durch den Zivildienst von einem Kompetenzgewinn profitieren. Besonders aber heben die Autoren die Bedeutung des Zivildienstes auf die Bereitschaft der Zivildienstler auf ein weiterführendes soziales Engagement in derselben Einrichtung hervor. So kommen junge Männer aufgrund dieser verpflichtenden Erfahrung zum Teil erstmals in Kontakt mit dem dortigen Arbeitsbereich, der Einrichtung und der bisher unbekanntem Möglichkeit, sich

als Ehrenamtlicher zu engagieren (Janko & Quirgst 2010; Czech 2012). Diese Wirkung ist naturgemäß besonders wichtig für die Einrichtungen, in denen der Zivildienst absolviert wird, da der Zivildienst den Organisationen als kontinuierliche Quelle für ehrenamtliches Engagement dient. Zwei bereits in der Studie von 2012 erwähnte Studien von Finis-Siegler (1996) und Boetticher (1994) kommen zum Ergebnis, dass sich im Falle einer Abschaffung des Zivildienstes vor allem die Suche nach geeigneten Substituten, wie neue haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, als schwierig und kostspielig erweisen könnte. Im bereits erwähnten Bericht der Zivildienstreformkommission aus dem Jahr 2005 wurden durch die Expert:innenkommission Empfehlungen entwickelt, die ihren Einfluss auch in der ZDG-Novelle 2005 fanden, beispielsweise die Verkürzung der Zivildienstdauer. In diesem Bericht wurden zu erwartende Konsequenzen durch die Verkürzung des Zivildienstes erarbeitet. Auch hier wurde der Zivildienst als Rekrutierungsinstanz für freiwillige Mitarbeit hervorgehoben. So war die Stärkung von Freiwilligenarbeit wie z.B. durch Öffnung des Zivildienstes auf Basis von Freiwilligkeit für Frauen eine zentrale Empfehlung der Kommission. Befürchtete Konsequenzen der Verkürzung des Zivildienstes waren die Abnahme der Bereitschaft eines freiwilligen Engagements durch eine fehlende Identifikation. Gleichzeitig wurde von Blaulichtorganisationen betont, dass Ausbildungs- und Verwendungszeit des Gelernten in einem ausgewogenen Verhältnis stehen sollten.

Aus dem Jahr 2017 stammt ein Artikel von Weyermann (2017), der sich mit dem Thema staatliche Zivil- und Freiwilligendienste und ihre Auswirkung auf bürgerschaftliches Engagement und soziale sowie politische Teilhabe durch vermehrte soziale Kontakte und Netzwerke durch überbrückendes und koppelndes Sozialkapital von Bürger:innen beschäftigt. Weyermann betont den Wert dieses bürgerschaftlichen Engagements – ob verpflichtend oder freiwillig – sowohl für die Zivildienstleistenden als auch für weitere Beteiligte, vor allem auch in Anbetracht von Resilienz des Gemeinwesens in Zeiten von Katastrophen und Notlagen. Ein im Jahr 2018 verfasstes Working Paper von Weyermann (2018) beschäftigt sich mit dem Verhältnis von Zivildienst und Zivilgesellschaft in der Schweiz. Ein Freiraum, der den Zivildienern in der Schweiz bezüglich der Gestaltung ihres Einsatzes gelassen wird, beeinflusst die Motivation der Zivildienstleistenden positiv, wodurch Weyermann resultiert, dass davon gesprochen werden kann, dass die Zivildiensteinsätze tendenziell von bürgerschaftlichem Engagement getragen werden. Dieses Engagement ist essentiell für gemeinwohlorientierte zivilgesellschaftliche Organisationen, Zivildienstleistende die Zivilgesellschaft in ihren gemeinwohlorientierten Tätigkeiten unterstützen.

Einige Studien beschäftigen sich mit den (positiven) Auswirkungen eines Freiwilligendienstes wie einem Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) oder einem Bundesfreiwilligendienst bezüglich Kompetenzzuwachs und Wissenszuwachs, deren Ergebnisse sich gut auf den Zivildienst in Österreich übertragen lassen und die Ergebnisse bisher genannter Studien bestätigen. Beispielsweise kommt eine Studie von Göring und Mutz (2016) ebenso zum Ergebnis, dass ein Freiwilliges Soziales Jahr „mit vielen positiv bewerteten Veränderungen der eigenen Persönlichkeit und der Erweiterung eigener Kompetenzen verbunden ist“ (ebd.). Zugleich kommen die Autor:innen zum Ergebnis, dass sich je nach Einsatzfeld spezifische Lerngelegenheiten ergeben und Erfahrungshorizonte eröffnen.

Im Jahr 2011 wurde die Wehrpflicht in Deutschland abgeschafft und damit einhergehend auch der Zivildienst. Als Konsequenz daraus wurde der Bundesfreiwilligendienst (BFD) eingeführt, um die erwarteten negativen Auswirkungen der Aussetzung der Wehrpflicht zu minimieren. Der BFD richtet sich nun auch an Frauen, ältere Personen und an Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft. Anheier et al. (2012) führten im ersten Jahr eine begleitende Untersuchung dazu durch. Auffallend war, dass ein Drittel der Freiwilligen in diesem Zeitraum über 27 Jahre alt war – in ostdeutschen Bundesländern waren sogar 50% über 27 Jahre alt. Die Autor:innen führen dies auf eine aktivere Bewerbung des Programms, aber auch auf die regionalen Arbeitsmarktstrukturen zurück. Damit einhergehend bildeten sich besondere Herausforderung heraus, unter anderem, dass sich der BFD zwischen Engagement und Erwerbsarbeit verorten muss. In einer Studie im Auftrag des BMFSFJ von Huth et al. (2015) wurden diese Bundesfreiwilligendienste sowie schon länger bestehende Jugendfreiwilligendienste in Deutschland evaluiert. In dieser Studie gaben sogar 90% der Befragten an, dass

der Freiwilligendienst einen Beitrag zur persönlichen Entwicklung leistete. Auch hier bestätigt sich der Kompetenzgewinn und Wissenszuwachs, die nachhaltige Bildung sozialer Netzwerke und die gesteigerte Bereitschaft, sich nach dem Einsatz freiwillig zu engagieren (Huth et al. 2015).

Eine Studie aus den USA von Gallant et al. (2010) beschäftigt sich mit den Einstellungen von Studierenden zu sozialer Verantwortung und ehrenamtlichem Engagement und untersucht, inwiefern diese mit Erfahrungen eines obligatorischen Zivildienstes („mandatory community service“) in High Schools zusammenhängen. Auch wenn das Modell ein anderes ist als die Idee vom Wehrersatzdienst in Österreich, lässt sich das zentrale Ergebnis auch auf den österreichischen Zivildienst übertragen: eine subjektiv positive Erfahrung im Rahmen eines Pflichtdienstes kann zu einem anhaltenden freiwilligen Engagement führen.

Auch wenn der Großteil der Studien Kompetenzgewinn und weiterführendes soziales Engagement in den Mittelpunkt ihres Forschungsinteresses stellen, lassen andere diese Themen gänzlich unbeachtet. In einer Studie von Lau et al. (2002) nahmen die Autoren eine makroökonomische Betrachtung des Zivildienstes in Deutschland anhand eines dynamischen Gleichgewichtmodells vor. Ergebnis dieser Studie ist, dass der Zivildienst konservativ geschätzt zu einem um 0,33% niedrigeren Bruttoinlandsprodukt führt. Des Weiteren kam 2011 eine Diplomarbeit zum Thema Zivildienst und sein Beitrag zur österreichischen Wohlfahrt zum gleichen Conclusio wie Lau et al. (2002), nämlich dass dem Zivildienst keine wohlfahrtssteigernde Wirkung zuzuschreiben ist (Hoyos 2011). Unberücksichtigt bleiben Kompetenzen wie beispielsweise, dass über den Zivildienst viele Rettungssanitäter ausgebildet werden, deren Wissen der Gesellschaft später in Erste-Hilfe-Kontexten sowohl im Arbeitskontext als auch in der Freizeit von Nutzen ist.

Wie schon in der Forschungsarbeit des NPO & SE Kompetenzzentrums von 2012 festgehalten, wurde 2001 in Österreich eine nicht veröffentlichte Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) zum Thema Zivildienst durchgeführt (Biffi 2001). In Anlehnung daran hat Biffi (2003) sowohl internationale Forschungsergebnisse als auch Recherchen für Österreich mit Bezug auf den Arbeitsmarkt in ihrem Beitrag einbezogen (ebd.). Die hier angeführten Studien wurden von Kraft und Steyrer (2005) aufgegriffen und weiterentwickelt, mit dem Ergebnis, 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. Auch Biffi hat sich 2012, anschließend an ihre Studien aus 2001 und 2003, nochmals mit den Auswirkungen der Aussetzung der Wehrpflicht und des Zivildienstes auf den Arbeitsmarkt und die Organisation des Zivildienstes auseinandergesetzt. Biffi kommt zum Schluss, dass ein Wegfall des Zivildienstes vor allem Effekte auf den Arbeitsmarkt von Sozialarbeit und der Gesundheits- und Pflegedienste hätte, der durch die Alterung der Gesellschaft einen zunehmenden Bedarf an Arbeitskräften haben wird. Biffi konstatiert allerdings, dass diese Knappheit an Arbeitskräften nicht durch die Beibehaltung von Wehrpflicht und damit Zivildienst zu lösen sein wird, sondern es einer umfassenden Organisations- und Finanzierungsreform bedürfe (Biffi 2012).

Zusammenfassend zeigen diese Erkenntnisse, dass der Zivildienst viele soziale Wirkungen bei den Zivildienstleistenden hervorruft. Hierzu zählt eine persönliche Weiterentwicklung, ein Kompetenzgewinn und eine Sensibilisierung für den Sozialbereich. Zivildienstler erlangen eine höhere Bereitschaft, sich später ehrenamtlich zu engagieren. Dieser Effekt ist besonders relevant für Zivildienstleinrichtungen, welche häufig auf die Mitarbeit von Ehrenamtlichen angewiesen sind. Durch den Gewinn von Ehrenamtlichen als auch durch die Leistungsstunden während des Zivildienstes können schließlich bestehende Defizite auf dem Arbeitsmarkt ausgeglichen werden.

2.3. RESÜMEE MIT BLICK AUF DIE FRAGESTELLUNG

Die im vorliegenden Kapitel dargestellten Rahmenbedingungen des Zivildienstes in Österreich und die Annahmen bzw. Erkenntnisse aus den bereits vorliegenden Studien bilden die Basis für die folgenden 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 Zivildienststeinrichtungen als auch den Bund betreffen, auf der Kostenseite der jeweiligen Stakeholder in die Berechnungen mit ein.

Relativ neu ist die **gesetzliche Verankerung des FSJ**, welches es in der Vorgängerstudie des NPO&SE Kompetenzzentrums zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes in Österreich aus dem Jahr 2012 noch nicht gegeben hat. Dies spielt vor allem im Alternativszenario eine wesentliche Rolle. So können sich nun zum einen Zivildienstleistende, basierend auf einer gesetzlichen Grundlage, im Rahmen eines FSJ für eine bestimmte Zeit in Zivildienststeinrichtungen engagieren und dafür eine Grundausbildung genießen. Zum anderen können Zivildienststeinrichtungen auf eben diese Arbeitskräfte zurückgreifen, was es in den Berechnungen zu berücksichtigen galt.

In der Vorgängerstudie waren Art und Umfang des **Kompetenzerwerbs der Zivildienstler** bereits **von großer Bedeutung**, fanden jedoch relativ wenig Einzug in die Bewertung des Nutzens des Zivildienstes. Die Erkenntnisse aus der Sichtung der Literatur haben das Vorhaben in der vorliegenden Studie, einen stärkeren Fokus auf die Quantifizierung und Bewertung eben dieser sozialen Wirkungen zu legen, untermauert.

Dem ebenso **wichtigen Aspekt der Akquise von Ehrenamtlichen bzw. Freiwilligen durch den Zivildienst** wurde in Anlehnung an die Erkenntnisse der Literatur und aufbauend auf den Ergebnissen der letzten Studie auch in dieser Studie ein besonderes Augenmerk geschenkt. Alle Berechnungen, die mit der Dimension der ehrenamtlichen Tätigkeiten von ehemaligen Zivildienstleistenden in den Zivildienststeinrichtungen zu tun haben, werden auf zehn Jahre ausgelegt. Die Begründung hierfür liegt darin, dass die durch den Zivildienst akquirierten Ehrenamtlichen, wie die Zivildienstlererhebung 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 zehn Jahre betrachtet.

Während für die Hochrechnung der durchschnittlichen Kosten, die im Zusammenhang mit Zivildienstleistenden für die Zivildienststeinrichtungen anfallen, die durchschnittliche Anzahl der gleichzeitig eingesetzten Zivildienstler im Jahr 2019, d.h. 10.194 Personen, als Basis dient, werden für die Bewertung der Wirkungen des Zivildienstes im Sinne von Kompetenzerwerb u.ä. grundsätzlich alle zugewiesene Zivildienstler, d.h. **14.660 Personen, die im Jahr 2019 ihren Dienst geleistet haben**, berücksichtigt. Die Quantifizierung erfolgt wirkungsspezifisch, d.h. jede Wirkung wird lediglich jenem Anteil an Zivildienstleistenden zugerechnet, die gemäß der Erhebung bei den Zivildienstleistenden tatsächlich von der entsprechenden Wirkung profitieren bzw. betroffen sind.

Zudem ist bei der Betrachtung des Alternativszenarios die konkrete Arbeitsmarktlage im Beobachtungsjahr 2019 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 Zivildiensteinrichtungen

3.1. METHODISCHES VORGEHEN

Um die Effekte des Zivildienstes auf die Zivildiensteinrichtungen empirisch abgesichert darstellen zu können, wurde im September/Oktober 2020 eine Primärerhebung unter den Zivildiensteinrichtungen des Jahres 2019 durchgeführt. Diese Befragung basierte auf der im Jahr 2011 durchgeführten Erhebung von Schober et al. im Rahmen der Vorgängerstudie zum Nutzen des Zivildienstes für das Jahr 2010 und wurde durch einen weiteren Teil, nämlich einen Fragebogen zum Prozess und Nutzen des außerordentlichen Zivildienstes im Jahr 2020, ergänzt. Letzterer findet keinen Einfluss in der hier skizzierten Analyse und ist Teil einer für sich stehenden Evaluierung.

Gemeinsam mit den direkt von der ZISA zur Verfügung gestellten Daten und den Erhebungsergebnissen der Befragung der (ehemaligen) Zivildienstleistenden stellen die hier gewonnen Erkenntnisse die Basis für die Bewertung der ökonomischen und sozialen Effekte und Nutzen des Zivildienstes bei den Einrichtungen dar.

Folgende Fragen standen im Fokus der Primärerhebung bei den Zivildiensteinrichtungen:

Welche Leistungen und Wirkungen erbringen bzw. erzielen die Zivildienstler 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 Zivildiensteinrichtungen eine Möglichkeit zur Teilnahme zu geben, die sinnvollste.

Das Erhebungsinstrument basiert auf jenem der Vorgängerstudie. Dieses wurde an aktuelle gesetzliche Bestimmungen rund um den Zivildienst angepasst und im Rahmen des möglichen gekürzt, um eine hohe Rücklaufquote zu erreichen. Fragen zu folgenden zentralen Fragenblöcken wurden formuliert:

- Welche Leistungen werden von Zivildienstlern vorwiegend erbracht?
- Welche Kosten, die nicht durch Zahlungen der ZISA/des BMLRT ersetzt werden, fallen in den Zivildienst-einrichtungen für die Zivildienstler 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 Mitarbeiter:innen bzw. durch Mehrarbeit bereits Beschäftigter erbracht werden müssten?
- Wie viele Zivildienstler bleiben später bei der Einrichtung als ehrenamtliche Mitarbeiter tätig?
- Wie leicht oder schwer könnten ohne Zivildienst ehrenamtliche Mitarbeiter gefunden werden?
- Wie finanziert sich die Einrichtung?
- Allgemeine Fragen zur Einrichtung.

Der ausführliche Fragebogen befindet sich im Anhang.

Bei den Zivildienstleistungen wurde eine Vollerhebung durchgeführt. Hierfür wurden die Einrichtungen, die 2019 Zivildienstleistungen zugewiesen bekommen haben, direkt per E-Mail kontaktiert und gebeten, die entsprechende Kontaktperson für den Zivildienst und diese Erhebung bekanntzugeben. 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 2019 Zivildienstleistungen zugewiesen bekommen hatten.

Die Aussendung erfolgte schließlich durch das NPO & SE Kompetenzzentrum per E-Mail an die jeweiligen Kontaktpersonen in den Zivildienstleistungen und bei jenen Zivildienstleistungen, die keine Kontaktperson gemeldet haben an die entsprechende offizielle E-Mail-Adresse des Trägers für den Zivildienst. Der Aussendungstext befindet sich ebenfalls im Anhang. Insgesamt wurden auf diese Weise 1.585 Einrichtungen angeschrieben. Die Einrichtungen hatten von 01. September bis 07. Oktober 2020 Zeit, den Fragebogen auszufüllen.

Nach Ablauf der Befragungsfrist wurden 554 vollständige und 1.174 unvollständige Fragebögen im Onlinefragebogensystem LimeSurvey erfasst. Bei der ersten Datenbereinigung wurden sowohl als vollständig und unvollständig deklarierte Fragebögen einer Sichtung unterzogen. Unvollständige Fragebögen, in denen zwingend benötigte Kennzahlen und weitere große Teile plausibel aufgefüllt wurden, erhielten Einzug in die Analyse. Dies waren 209 Fragebögen. Von den vollständig ausgefüllten Fragebögen wurden nach Plausibilitätsprüfungen 31 Fragebögen aus Mangel an Datenangaben oder nicht nachvollziehbaren Angaben ausgeschlossen. In Summe flossen somit 732 auswertbare Fragebögen in die Analyse, was einer erfreulichen Rücklaufquote von 46% entspricht.

3.2. DESKRIPTIVE ERGEBNISSE

3.2.1. Beschreibung der Zivildienstleistungen

Jene 732 Zivildienstleistungen, welche in die Stichprobe aufgenommen wurden, werden nachfolgend hinsichtlich ihres Rechtsträgers, ihrer Kategorisierung gemäß des ZDG, ihren Tätigkeitsbereichen und ihrer Personalstruktur genauer beschrieben. Hierbei wird, wo möglich, ein Vergleich zur Grundgesamtheit der Zivildienstleistungen gezogen.

Die Mehrheit der untersuchten Einrichtungen sind mit 59,1% Nonprofit Organisationen, wie Abbildung 3-1 entnommen werden kann. Danach folgen Gemeinden mit 19,6%, der Bund mit 8,9% und die Bundesländer mit 5,4%.

ABBILDUNG 3-1: RECHTSTRÄGER DER ZIVILDIENTSTEINRICHTUNGEN



Die Verteilung der Einrichtungen nach Vergütungskategorien ist der Tabelle 3-1 zu entnehmen. Wie in Kapitel 2.1 schon näher erklärt, ergibt sich aus der Zuteilung zu einer der drei Kategorien die Vergütungsverpflichtung seitens des Bundes an die Rechtsträger bzw. umgekehrt. Der Großteil der Einrichtungen, die an der Erhebung teilgenommen haben, ist mit 47,1% der Kategorie 3 und mit 41,6% der Kategorie 2 zuzuordnen. Während Zivildiensteinrichtungen dieser beiden Kategorien in der Stichprobe leicht unterrepräsentiert sind, sind Einrichtungen der Kategorie 1 in der Stichprobe etwas überrepräsentiert. Während 11,2% der Einrichtungen in der Erhebung zu dieser Kategorie zählen, sind in den Statistiken der Grundgesamtheit, die das BMLRT laufend führt, im Jahr 2019 nur 3,6% der Einrichtung dieser Kategorie zuzuordnen.

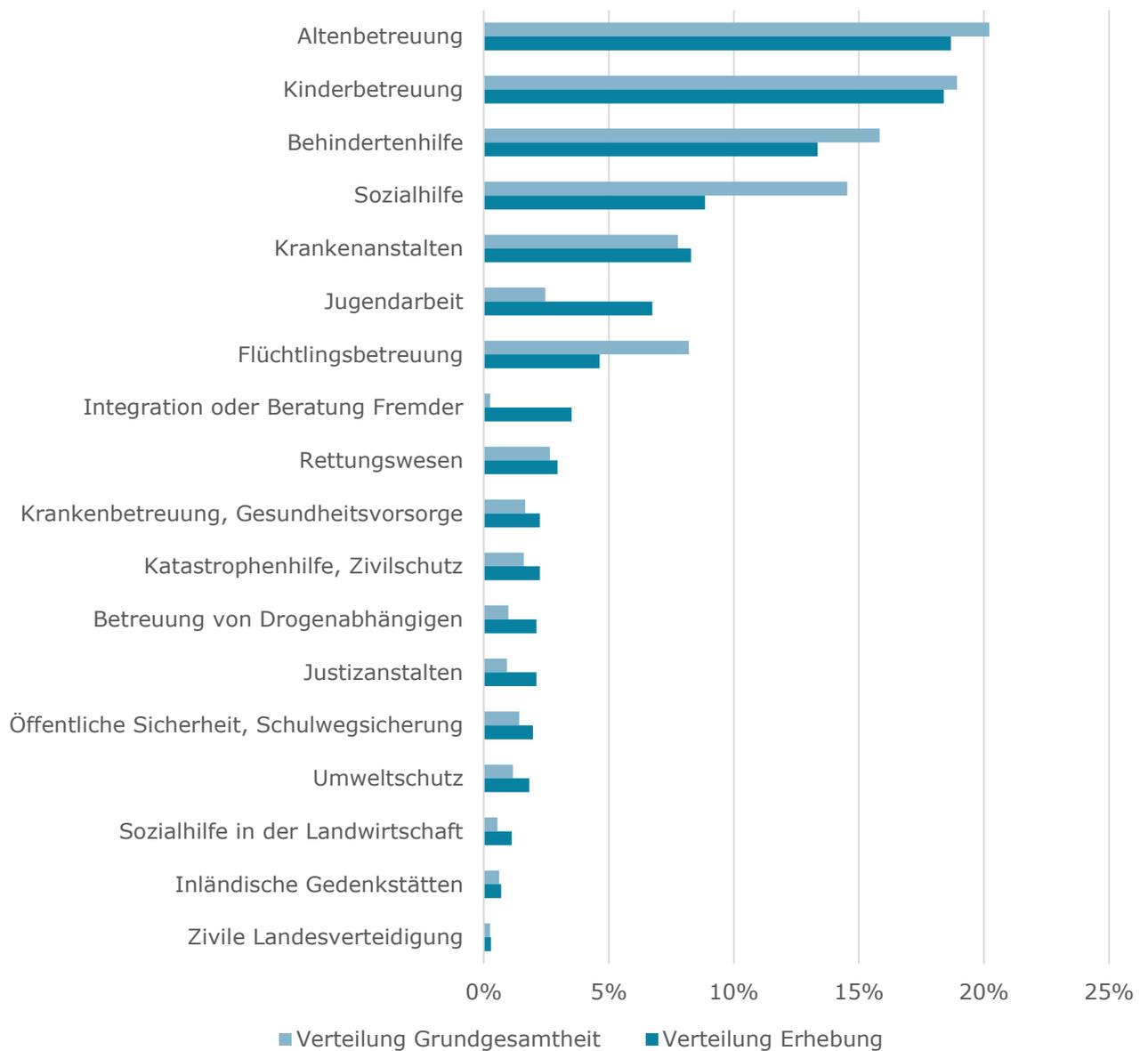
TABELLE 3-1: EINRICHTUNGEN NACH KATEGORIEN GEMÄß § 28 ABS. 2-4 ZDG

Kategorien	Prozent Erhebung	Prozent Grundgesamtheit 2019
1 (Rettungswesen, Katastrophenhilfe, Zivilschutz)	11,2%	3,6%
2 (Sozialhilfe, Behindertenhilfe, Altenbetreuung, Krankenbetreuung (außerhalb von Krankenanstalten), Betreuung von Drogenabhängigen, Betreuung von Vertriebenen, Asylwerber·innen, Flüchtlingen und Menschen in Schubhaft)	41,6%	43,7%
3 (Krankenanstalten, Gesundheitsvorsorge, Justizanstalten, inländische Gedenkstätten insbesondere für die Opfer des Nationalsozialismus, Vorsorge für die öffentliche Sicherheit und Sicherheit im Straßenverkehr, Tätigkeiten im Rahmen der zivilen Landesverteidigung, Umweltschutz, Jugendarbeit, Kinderbetreuung, Integration oder Beratung Fremder sowie Einrichtungen einer Gebietskörperschaft (Bund, Land, Gemeinde))	47,1%	52,7%

n=490

Wie sich die Zivildiensteinrichtungen genau auf die Dienstleistungsparten der Zivildiensteinrichtungen verteilen ist der nachfolgenden Abbildung 3-2 entnehmen. Demnach sind die meisten Einrichtungen, die an der Erhebung teilgenommen haben, in den Bereichen Altenbetreuung, Kinderbetreuung und Behindertenhilfe tätig. Während die Sozialhilfe in der Erhebung etwas unterrepräsentiert ist, sind in der Stichprobe deutlich mehr Einrichtungen aus den Sparten Jugendarbeit und Integration oder Beratung Fremder vertreten.

ABBILDUNG 3-2: DIENSTLEISTUNGSSPARTEN IN DENEN ZIVILDIENTSTEINRICHTUNGEN TÄTIG SIND



Der Tabelle 3-2 ist die Anzahl der Mitarbeiter:innen in den Zivildienstleistungen zum 31.12.2019 zu entnehmen. Zu vermerken ist, dass bei der Befragung auch Organisationen teilgenommen haben, die zum Stichtag entweder keine hauptamtlichen oder keine ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen beschäftigten.

Durchschnittlich waren pro Organisation Ende des Jahres 2019 214 hauptamtliche Vollzeitäquivalent-Mitarbeiter:innen (in weitere Folge als VZÄ-Mitarbeiter:innen abgekürzt) beschäftigt. Durchschnittlich sechs dieser hauptamtlichen VZÄ-Mitarbeiter:innen sind ehemalige Zivildienstler.

Bei der Anzahl der ehrenamtlichen VZÄ-Mitarbeiter:innen weisen die Organisationen große Unterschiede auf. Hier liegt das Minimum an ehrenamtlichen Beschäftigten zum Stichtag bei 0 und das Maximum bei 8.7000 ehrenamtlichen VZÄ-Mitarbeiter:innen. Der Mittelwert bei ehrenamtliche VZÄ-Mitarbeiter:innen liegt bei 68 Personen.

TABELLE 3-2: ANZAHL DER MITARBEITERINNEN ZUM STICHTAG 31.12.2019

Stichtag 31.12.2019	n	Median	Mittelwert	Min.	Max.	S.D.
hauptamtliche VZÄ-Mitarbeiter-innen	496	35	213,82	0	16000	896,81
davon ehemalige VZÄ -Zivildienstler	446	0	5,48	0	750	39,80
ehrenamtliche VZÄ-Mitarbeiter-innen	459	0	68,10	0	8.700	526,75
ehrenamtliche VZÄ-Mitarbeiter-innen, die ehemalige Zivildienstler sind	167	0	14,00	0	1500	118,70

3.2.2. Tätigkeiten der Zivildienstleistenden

Nachfolgend wird erläutert, wie die Einrichtungen Zivildienstleistende eingesetzt haben bzw. welchen Tätigkeiten Zivildienstleistende im Jahr 2019 nachgegangen sind. Die Tabelle 3-3 gibt an, wie sich die Leistungsstunden auf die Dienstleistungen bzw. Aufgabenbereiche von Zivildienstleistenden verteilen.

Mit 43,1% waren Hilfsdienste im Rettungsdienst und Krankentransport die Tätigkeiten, denen sich Zivildienstleistende der untersuchten Einrichtungen am meisten widmeten.

TABELLE 3-3: PROZENTUELLE VERTEILUNG DER INSGESAMT GELEISTETEN STUNDEN AUF DIE DIENSTLEISTUNGEN/AUFGABENBEREICHE VON ZIVILDienstLEISTENDEN

Dienstleistungen/Aufgabenbereiche von Zivildienstleistenden	Prozentueller Anteil
Hilfsdienste im Rettungsdienst und Krankentransport	43,1%
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	10,7%
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	8,8%
Hol-/Bring/Zustelldienste	7,0%
Mithilfe bei der Betreuung von Kindern	4,1%
Administrative Tätigkeit/Bürodienste	3,6%
Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfe und Zivilschutz	3,0%
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	3,0%
Hilfsarbeiten bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	2,8%
Hilfsarbeiten im Versorgungs- und Küchenbereich	2,7%
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	2,4%
Hilfsarbeiten im Haus/Garten	1,9%
Hilfsarbeiten bei Veranstaltungen/Aktivitäten	1,4%
Mithilfe bei der Betreuung von Flüchtlingen, Asylwerber, Menschen in Schubhaft	1,1%
Mithilfe bei Betreuung von Jugendlichen	0,7%
Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung	0,7%
sonstige Dienste	0,7%
Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung/Besuchsdienste	0,4%
Mithilfe bei der Betreuung von nicht-sesshaften Menschen	0,4%
reine Anwesenheitszeit ohne aktive Tätigkeit	0,4%

Mithilfe bei der Betreuung von suchtgefährdeten und suchtkranken Menschen	0,3%
Mithilfe bei der Integration und Beratung Fremder	0,2%
Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten	0,2%
Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes	0,1%

(n=534)

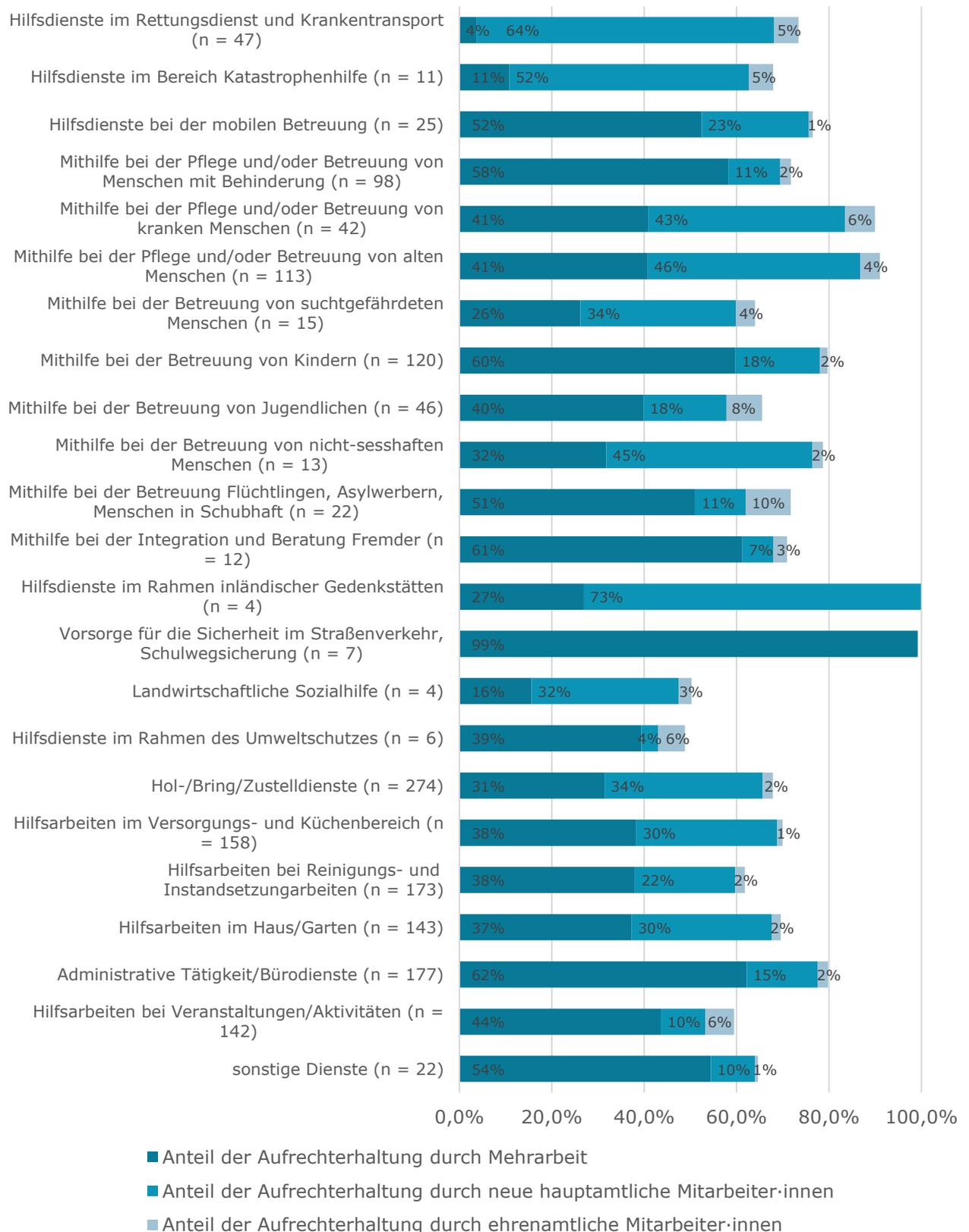
Darüber hinaus gaben befragte Einrichtungen an, wie viele ihrer Zivildienstleistenden qualifizierte Tätigkeiten leisteten. Während 39,2% der befragten Einrichtungen angaben, mit Zivildienern eine Vereinbarung über einen qualifizierten Einsatz getroffen zu haben (n=656), setzten 9,2% der Einrichtungen Zivildienstleistende auch inoffiziell für qualifizierte Arbeiten ein (n=696). Zu diesen qualifizierten Tätigkeiten gehört beispielsweise die eigenständige Betreuung von Klient:innen, Reparaturarbeiten oder technische bzw. IT-Tätigkeiten. Auch 39,0% der befragten Zivildienner gaben an, eine Vereinbarung über einen qualifizierten Einsatz getroffen zu haben (n=2.169). Mit 27,2% gaben hingegen mehr Zivildienner als Einrichtungen an, inoffiziell für qualifizierte Arbeiten eingesetzt worden zu sein (n=1.300).

3.2.3. Konsequenzen des Wegfalls des Zivildienstes für die Einrichtungen

Würde es keinen Zivildienst mehr geben, so würden 73% der gesamten Leistungsstunden der Zivildienner nach Angaben der befragten Einrichtungen aufrecht erhalten werden. Dieser Anteil hat sich im Vergleich zum Jahr 2010 kaum geändert. Damals gaben die Einrichtungen an, 72% der Leistungsstunden aufrecht erhalten zu wollen.

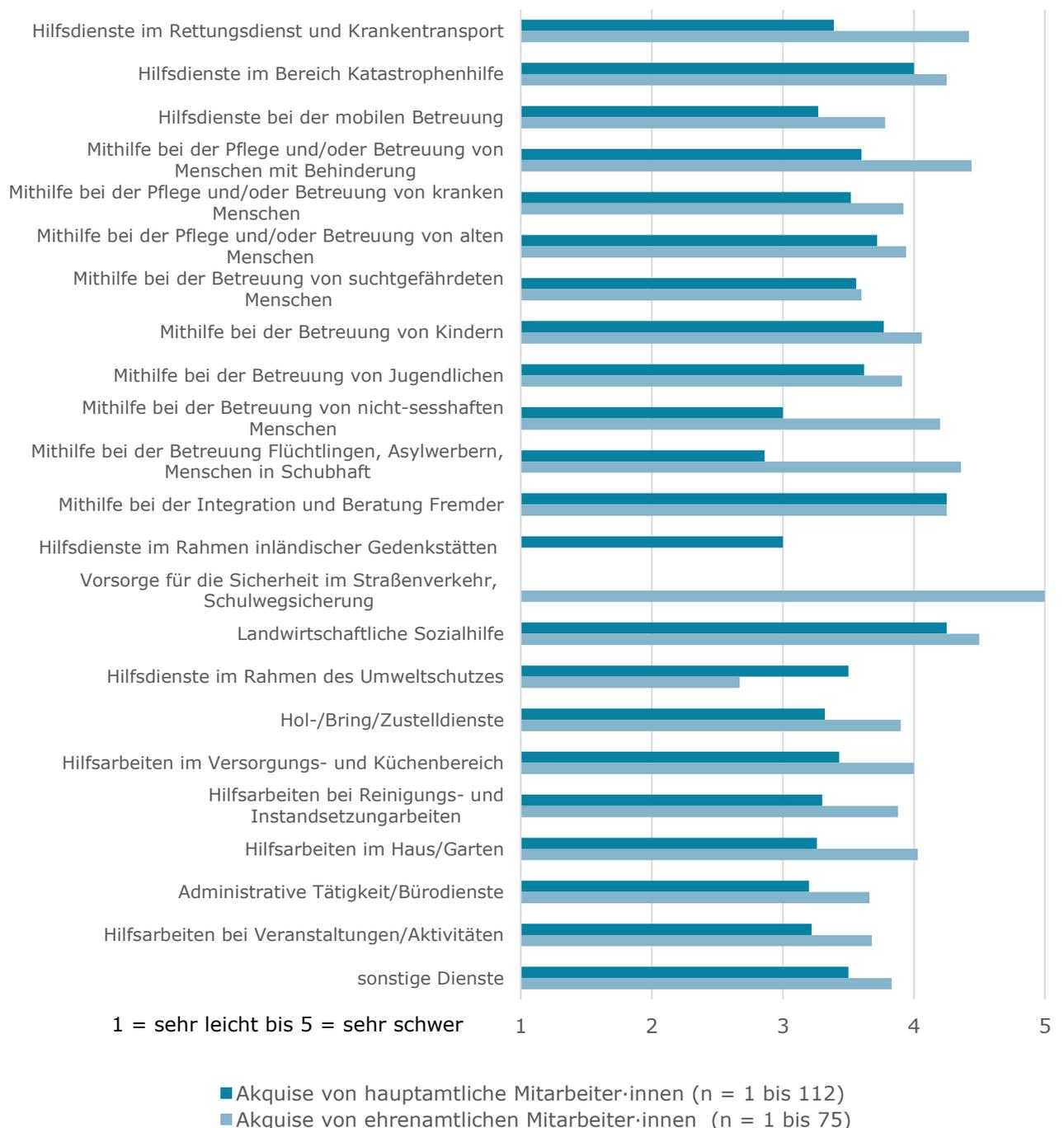
Die Leistungen der Zivildienner könnten durch zusätzliche ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, neue hauptamtliche Mitarbeiter:innen oder durch Mehrarbeit von bereits angestellten Mitarbeiter:innen ersetzt werden. Der Abbildung 3-3 kann entnommen werden, wie Einrichtungen Leistungen der Zivildienner in verschiedenen Aufgabenbereichen ersetzen würden. Es ist ersichtlich, dass in den meisten Fällen ein Wegfall des Zivildienstes zu einer deutlichen Mehrarbeit der hauptamtlichen Mitarbeiter:innen bzw. zur Akquise neuer hauptamtliche Mitarbeiter:innen führen würde.

ABBILDUNG 3-3: ERSETZEN DER ZIVILDienstLEISTENDEN DURCH MEHRARBEIT, NEUE HAUPTAMTLICHE UND NEUE ERHENAMTLICHE



In einigen Aufgabenbereichen der Zivildienstleistenden würden die Zivildienstleistungen mehr als die Hälfte der zu ersetzenden Leistungen durch neue Hauptamtliche und einen kleineren Teil durch neue Ehrenamtliche ersetzen. Abbildung 3-4 kann entnommen werden, wie schwer sich die Akquise neuer hauptamtlicher bzw. ehrenamtlicher Mitarbeiter:innen in den einzelnen Dienstleistungsbereichen nach Einschätzung der befragten Einrichtungen durchschnittlich gestalten würde (1=sehr leicht bis 5=sehr schwer). Der durchschnittliche Schwierigkeitsgrad liegt für neue hauptamtliche Mitarbeiter:innen bei 3,48 und für neue ehrenamtliche Mitarbeiter:innen bei 4,01. Den Einrichtungen würde es demnach schwer bis sehr schwer fallen, neue haupt- bzw. ehrenamtliche Mitarbeiter:innen als Ersatz für die Leistungen der Zivildienstler zu finden.

ABBILDUNG 3-4: SCHWIERIGKEIT BEI DER AKQUISE VON NEUEN HAUPT- UND EHRENAMTLICHEN MITARBEITER:INNEN

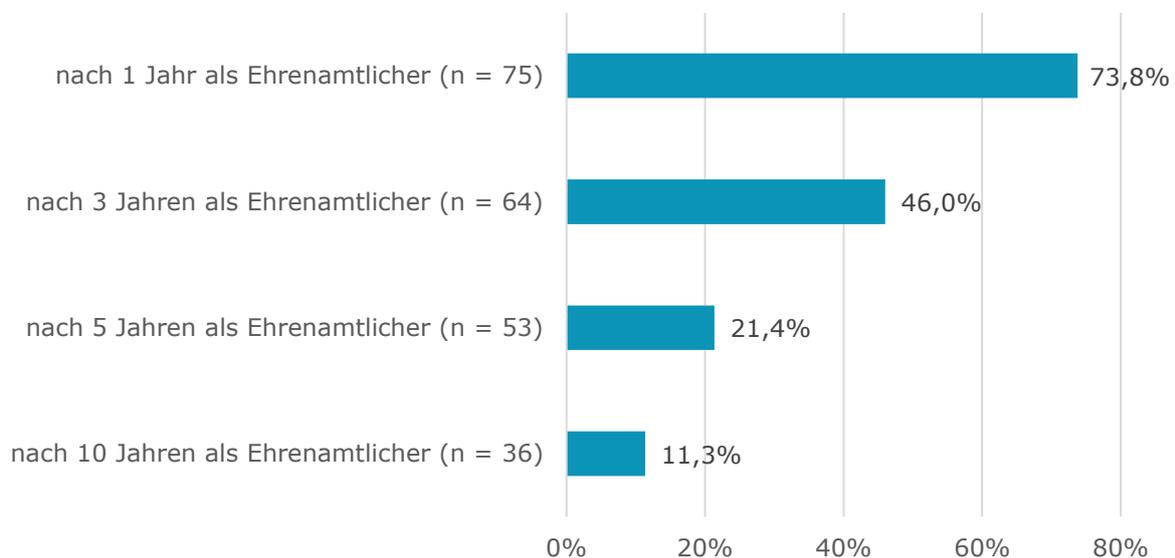


3.2.4. Tätigkeiten Zivildienstleistender in den Zivildiensteinrichtungen nach dem Zivildienst

Nach Angaben der befragten Einrichtungen blieben im Jahr 2019 5,6% (n = 543) der Zivildienstler nach Abschluss ihres Zivildienstes als hauptamtliche Mitarbeiter und 30,5% (n = 468) als ehrenamtliche Mitarbeiter weiterhin in den Einrichtungen tätig. Hochgerechnet sind dies für das Jahr 2019 821 hauptamtliche und 4.471 ehrenamtliche Mitarbeiter. Im Durchschnitt sind ehrenamtliche Mitarbeiter·innen jährlich 241 Stunden in den Einrichtungen tätig.

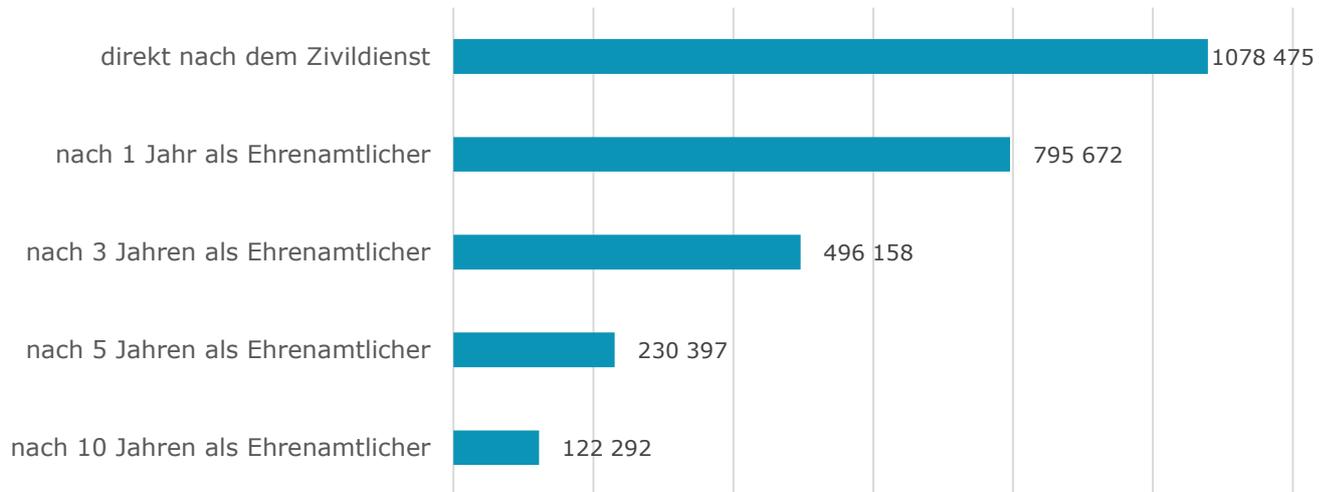
Die Zivildienstleistungen schätzen entsprechend ihren Erfahrungen, dass auch nach einem Jahr rund 74% der ehemaligen Zivildienstler, die als Ehrenamtliche in der Einrichtung geblieben sind, weiterhin bei ihnen tätig sind. Die Anzahl nimmt danach sukzessive ab, wie der Abbildung 3-5 zu entnehmen ist. Nach 10 Jahren sind nach Angaben der Einrichtungen noch rund 11%, der durch den Zivildienst akquirierten Ehrenamtlichen, weiterhin in der Einrichtung ehrenamtlich tätig.

ABBILDUNG 3-5: DAUER DER EHRENAMTLICHEN TÄTIGKEIT



Wie in Abbildung 3-6 zu erkennen ist, nehmen somit auch die geleisteten Stunden einer ehemaligen Zivildienstlerkohorte im Laufe der Jahre deutlich ab. Direkt nach dem Zivildienst leistet eine Kohorte hochgerechnet noch 1.078.475 Stunden ehrenamtliche Tätigkeit. Nach 10 Jahren leistet dieselbe Kohorte nur noch 122.292 Stunden jährlich. Summiert man die hochgerechneten Stunden, die Zivildienstler des Jahres 2019 über 10 Jahre nach dem Zivildienst leisten, so ergibt sich eine Summe von 4,3 Millionen Ehrenamtsstunden dieser einen Zivildienstlerkohorte.

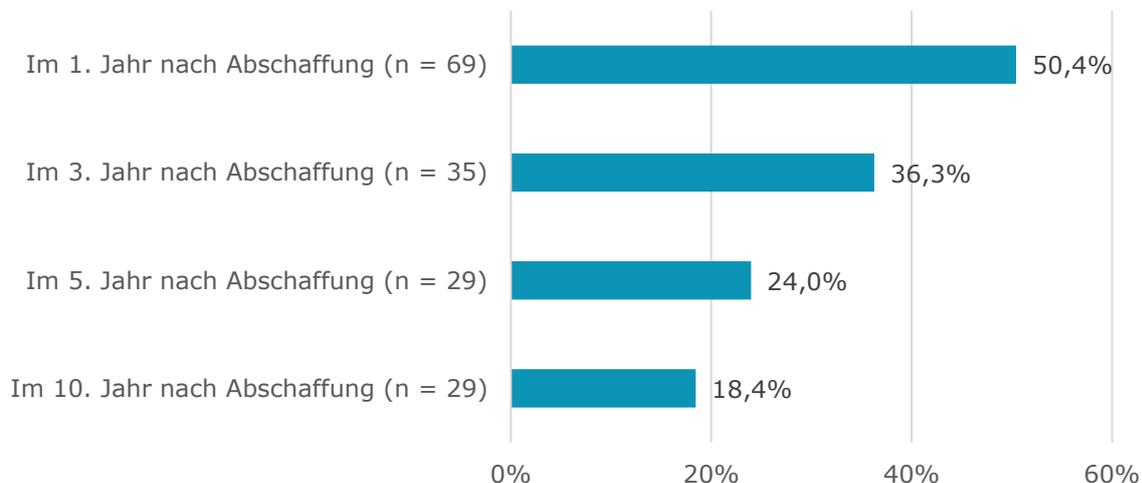
ABBILDUNG 3-6: ANZAHL DER EHRENAMTSSTUNDEN HOCHGERECHNET FÜR DIE KOHORTE DES ZIVILDIENTSJAHRES 2019



In dem Szenario „es gibt keinen Zivildienst“ verdeutlicht sich der Wegfall von Zivildienern als Ehrenamtliche besonders über einen Beobachtungszeitraum von 10 Jahren. Stellt man sich vor, der Zivildienst würde abgeschafft werden, so fehlen im ersten Jahr nach Abschaffung jene Ehrenamtlichen ehemaligen Zivildieners des ersten nicht vorhandenen Zivildienstjahrgangs. In diesem Jahr sind jedoch noch viele ehrenamtliche ehemalige Zivildieners der vorherigen Jahre in den Zivildienststeinrichtungen tätig. Im Laufe von 10 Jahren reduziert sich die Anzahl ehrenamtlicher ehemaliger Zivildieners in den Einrichtungen dann deutlich, da wie oben beschreiben ist, mit zunehmender Dauer des ehrenamtlichen Engagements immer mehr Personen ausscheiden. Über einen Beobachtungszeitraum von 10 Jahren, in dem immer weniger ehrenamtliche ehemalige Zivildieners vorhanden wären, ergeben sich somit ca. 31,7 Millionen Leistungsstunden von ehrenamtlichen ehemaligen Zivildieners, die bei Wegfall dies Zivildienstes fehlen würden.

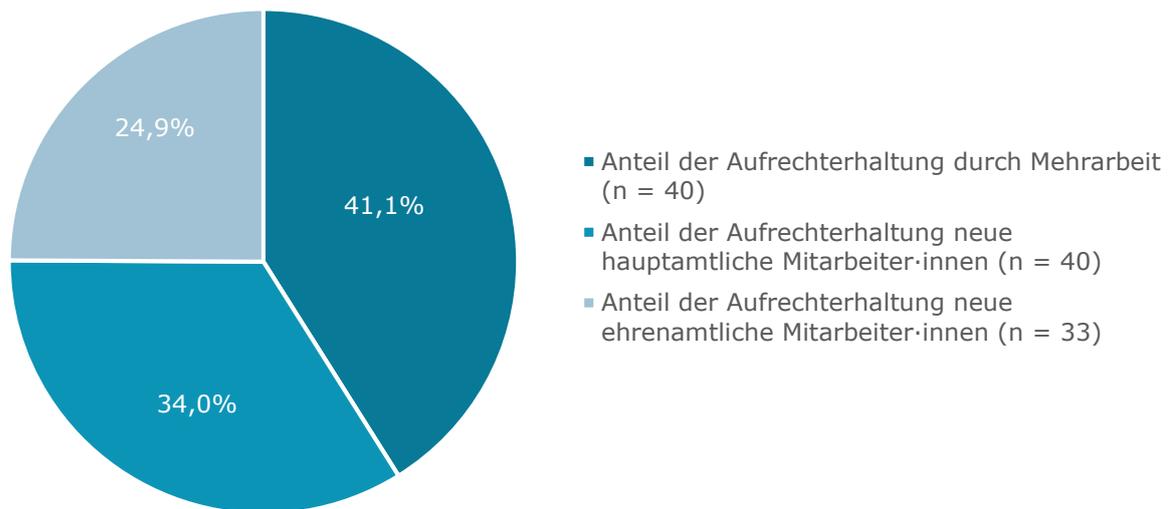
Wie der Abbildung 3-7 zu entnehmen ist, geben Zivildienststeinrichtungen an, im ersten Jahr nach hypothetischer Abschaffung des Zivildienstes noch knapp die Hälfte der Leistungen von ehrenamtlichen ehemaligen Zivildieners aufrechtzuerhalten. Wie oben beschrieben, fallen jedoch immer mehr Ehrenamtsstunden ehemaliger Zivildieners weg und nach zehn Jahren würden, laut Befragung, Einrichtungen nur noch knapp 20% der Leistungsstunden aufrechterhalten.

ABBILDUNG 3-7: AUFRECHTERHALTUNG VON EHRENAMTSSTUNDEN EHEMALIGER ZIVILDIENTSLEISTENDER BEI ABSCHAFFUNG DES ZIVILDIENTSES



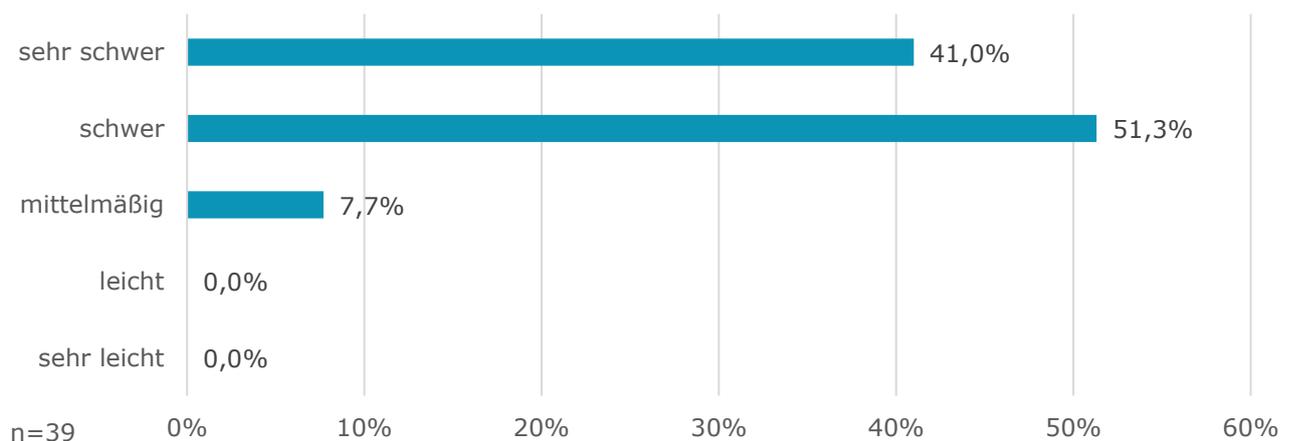
Zur Frage nach den möglichen Alternativen, die Leistung der ehemaligen Zivildienstler, die als Ehrenamtliche bleiben, zu ersetzen, gaben die Einrichtungen an, durchschnittlich 41,1% der Leistungsstunden durch Mehrarbeit, 34,0% durch neue Hauptamtliche und 24,9% durch neue Ehrenamtliche zu ersetzen (siehe Abbildung 3-8).

ABBILDUNG 3-8: ERSETZEN DER EHRENAMTSSTUNDEN EHEMALIGER ZIVILDienstLEISTENDER DURCH MEHRARBEIT, NEUE HAUPTAMTLICHE UND NEUE EHRENAMTLICHE



Die Tatsache, dass Zivildiensteinrichtungen den Verlust von Ehrenamtlichen bei Wegfall des Zivildienstes größtenteils durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter und durch die Akquise neuer Hauptamtlicher bewältigen würden, könnte daran liegen, dass Einrichtungen es als schwer (41%) bis sehr schwer (51,3%) einschätzen, die entsprechende Anzahl ehrenamtlicher Mitarbeiter·innen als Ersatz für die verlorenen ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienstler zu akquirieren (siehe Abbildung 3-9)

ABBILDUNG 3-9: SCHWIERIGKEIT BEI DER AKQUISE EHRENAMTLICHER MITARBEITER·INNEN ALS ERSATZ FÜR EHRENAMTLICHE EHEMALIGE ZIVILDienstLEISTENDE



Zusammenfassend zeigt sich, dass die Konsequenzen des Wegfalls des Zivildienstes als Bringer von neuen Ehrenamtlichen für die Zivildiensteinrichtungen ein großes Ausmaß haben und dieser Effekt ebenso wichtig ist wie der Verlust der Zivildienstler an sich. Viele der Leistungsstunden von Ehrenamtlichen würden nicht ersetzt werden und die Leistungsstunden, welche ersetzt werden, würden nach Angabe der Einrichtungen deutlich teurer werden.

3.3. RESÜMEE MIT BLICK AUF DIE FRAGESTELLUNG

Im Jahr 2019 hat es **1.623 bescheidmäßig anerkannte Zivildiensteinrichtungen** gegeben, die **14.660 Zivildienstleistende** zugewiesen bekamen.

In der **Stichprobe der Zivildiensteinrichtungen** sind **732 Einrichtungen** erfasst, in denen **im Jahr 2019 durchschnittlich 7.576 Zivildienstleistende** gleichzeitig tätig waren. Bezogen auf die offiziellen Zahlen von 10.194 durchschnittlich gleichzeitig tätigen Zivildienern 2019 bedeutet dies eine **Abdeckung von 75% aller Zivildienner durch die Erhebung der Zivildiensteinrichtungen**.

Im Durchschnitt verbrachten diese Zivildienner, nach Angaben der Einrichtungen, während neun Monaten Zivildienst 1.501 Stunden in den Einrichtungen. **Hochgerechnet erbrachten die Zivildienner somit im Jahr 2019 15.299.161 Stunden**. Von diesen entfielen ca. 82% (12.588.546 Stunden) auf tatsächliche Leistungsstunden und 18% auf Ausbildungsmaßnahmen und Leerzeiten. Den Großteil an Leistungsstunden machen mit **43,1% Hilfsdienste im Rettungsdienst und Krankentransport** aus.

Die Ergebnisse zeigen, dass Zivildienstleistende nicht nur während ihres Zivildienstes viele Stunden leisten, sondern **5,6% der Zivildienner als hauptamtliche und 30,5% als ehrenamtliche Mitarbeiterinnen in den Einrichtungen bleiben**. Dieser Ehrenamtseffekt führte **im Jahr 2019** dazu, dass **hochgerechnet 4.471 Zivildienner als Ehrenamtliche blieben, welche im Laufe von 10 Jahren ca. 4,3 Millionen Stunden leisten**. Eine Abschaffung des Zivildienstes führt somit in einem Beobachtungszeitraum von 10 Jahren zu einem Verlust von Ehrenamtlichen, die ca. 31,7 Millionen Stunden in den Einrichtungen tätig wären.

Eine Bewertung des Nutzens bzw. der Wirkungen und der Kosten bzw. der negativen Wirkungen des Zivildienstes sollte folglich nicht nur ein Augenmerk auf die Leistungen der Zivildienner während ihres Zivildienstes legen, sondern auch die vielen Ehrenamtsstunden, die dem Zivildienst folgen, berücksichtigen.

Unter der Annahme es gäbe keinen Zivildienst, würden Zivildiensteinrichtungen versuchen, 73% der Leistungsstunden der Zivildienner 2019 aufrechtzuerhalten und auch viele Arbeitsstunden, welche im Anschluss des Zivildienstes als Ehrenamtliche geleistet werden, sollen laut Befragung bei Wegfall des Zivildienstes aufrechterhalten werden.

Mögliche Alternativen beim Wegfall des Zivildienstes waren in der Befragung in Form von Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter, der Anstellung von neuen Hauptamtlichen oder dem Einsatz von neuen Ehrenamtlichen (inkl. FSJ) vorgegeben. Im Bereich Rettungsdienst und Krankentransport, in welchem die meisten Leistungsstunden erbracht werden, würden ca. 64% der Stunden durch die Akquise neuer Hauptamtlicher ersetzt werden. Im Durchschnitt geben Zivildiensteinrichtungen an die gewünschten **aufrechterhaltenen Leistungsstunden der Zivildienner 2019 zu 59% durch neue hauptamtliche Mitarbeiterinnen, zu 36% durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter und zu 5% durch neue Ehrenamtliche (inkl. FSJ)** ersetzen zu wollen. Im Vergleich zu 2010 würden Einrichtungen nun verstärkt auf derzeitige Beschäftigte zurückgreifen. Für das Jahr 2010 gaben die Einrichtungen an, 85% der Leistungsstunden durch neue Hauptamtliche und nur 9% durch Mehrarbeit ersetzen zu wollen. Die Ehrenamtsstunden sollen für das Jahr 2019 zu 41% durch Mehrarbeit, 34% durch neue Hauptamtliche und 25% neue Ehrenamtliche ersetzt werden. Dies zeigt, dass ein Wegfall des Zivildienstes zum einen zu einer großen Mehrbelastung der Mitarbeiterinnen von Zivildiensteinrichtungen führt und zum anderen eine Vielzahl verfügbarer Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt bedarf.

4. Datenerhebung (ehemalige) Zivildienener

4.1. METHODISCHES VORGEHEN

Neben den Zivildiensteinrichtungen wurden auch ehemalige Zivildienstleistende zu ihren Erfahrungen, Eindrücken, Einschätzungen und Anmerkungen des absolvierten ordentlichen Zivildienstes befragt. Die Gruppe umfasst somit all jene, die im Zeitraum von Juni 2018 bis Ende Juni 2019 ihren Zivildienst begonnen und diesen spätestens im März 2020 beendet haben. Demnach handelt es sich hierbei um Zivildienener, die nicht von einer Verlängerung im Rahmen des außerordentlichen Zivildienstes im Zuge der Covid-19 Pandemie betroffen waren.

Die Erhebung unter den ehemaligen Zivildienstleistenden erfolgte über einen Onlinefragebogen. Hierfür wurde am 19. August 2020 von Seiten der ZISA an ca. 12.000 ehemalige Zivildienener (etwa 82% der Gesamtgruppe), deren E-Mail-Adressen hinterlegen waren, eine entsprechende Einladung zur Befragung ausgeschildt. Die ehemaligen Zivildienstleistenden hatten ca. fünf Wochen Zeit, an der Erhebung teilzunehmen.

Der Fragebogen gliederte sich in sechs zentrale Fragenblöcke und umfasste neben allgemeinen Fragen zum Tätigkeitsfeld, dem Umfang sowie den finanziellen Aspekten des ordentlichen Zivildienstes auch dessen Wirkungen auf die Befragten im persönlichen sowie beruflichen Kontext. Im abschließenden Fragenblock zum Alternativszenario sollten die Befragten Angaben dazu machen, was sie gemacht hätten, wenn es keine Notwendigkeit zum Ableisten des Zivildienstes bzw. Grundwehrdienstes gegeben hätte. Der ausführliche Fragebogen befindet sich im Anhang.

Nach Ablauf der Erhebungsfrist betrug der Rücklauf rund 23%. Von den knapp 3.000 rückgemeldeten Fragebögen waren 69,8% vollständig ausgefüllt (1.923 Personen), 30,2% nur teilweise (831 Personen). 331 Fragebögen mussten aufgrund mangelnder Daten bzw. nicht plausibler Antworten aus der Erhebung ausgeschlossen werden.

4.2. DESKRIPTIVE ERGEBNISSE

4.2.1. Stichprobe 2019

Für die Berechnungen des gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzens des Zivildienstes wurden demnach insgesamt 2.754 Rückmeldungen von ehemaligen Zivildienenern berücksichtigt.

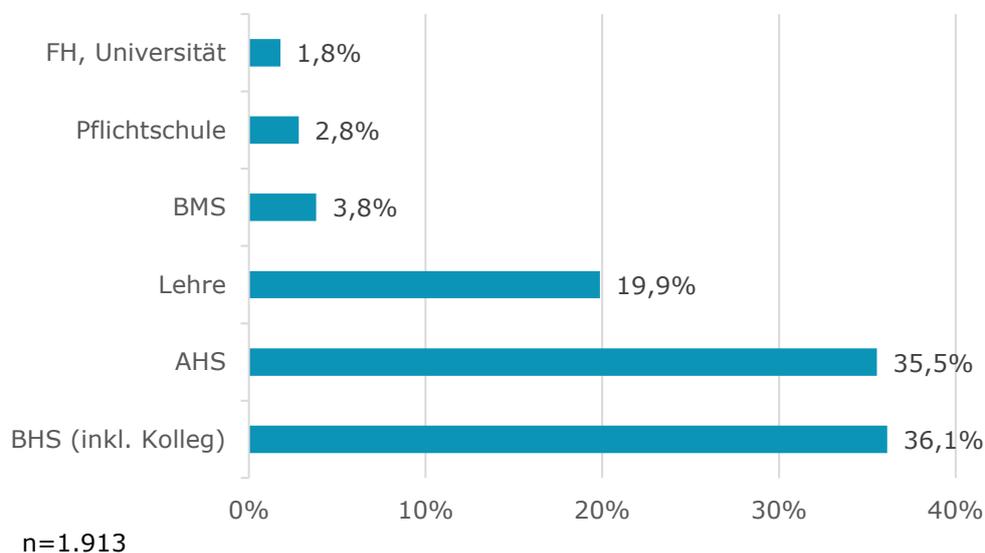
Das Alter der Teilnehmer rangiert von 18 bis 35 Jahren. Der Großteil von ihnen (85,7% bzw. 1.624 Personen) war zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 18 und 21 Jahre alt. 13,3% (252 Personen) waren zwischen 22 und 25 Jahre alt und knapp ein Prozent waren 26 Jahre alt und älter.

TABELLE 4-1: ALTER DER ZIVILDIENER

Alter der Zivildienner	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
	1894	20,47	18	35	1,433

Knapp drei Viertel der Befragten, die Angaben zu ihrer höchst abgeschlossenen Ausbildung gemacht haben, hat vor Antritt ihres Zivildienstes eine Ausbildung auf Maturaniveau absolviert. Knapp 20% haben eine Lehre absolviert und rund drei Prozent die Pflichtschule. Knapp zwei Prozent konnten vor Antritt ihres Zivildienstes bereits einen Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss vorweisen. Eine genaue Verteilung findet sich in der nachfolgenden Abbildung 4-1: Höchste abgeschlossene Ausbildung vor Antritt des Zivildienstes Abbildung 4-1.

ABBILDUNG 4-1: HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNG VOR ANTRITT DES ZIVILDienstES

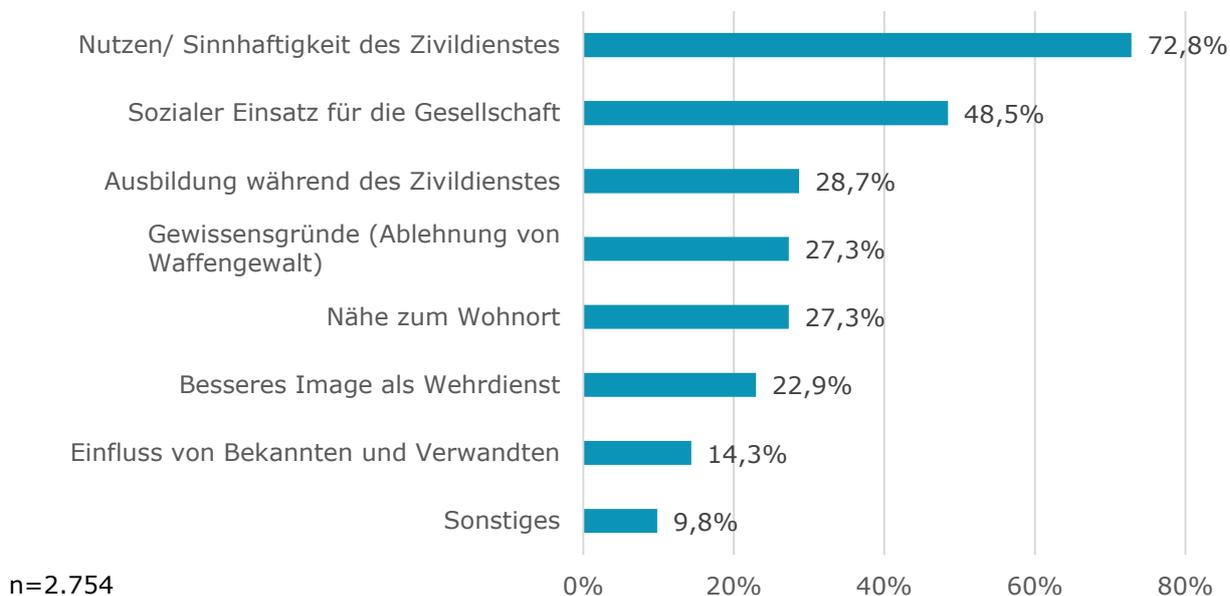


4.2.2. Gründe für den Zivildienst

Es gibt vielfältige Gründe, sich für den Zivildienst als Wehersatzdienst zu entscheiden. Im Zuge der Erhebung wurden die wesentlichen Gründe den Befragten zur Auswahl gegeben (siehe Fragebogen im Anhang). Allen voran war für das Gros der Befragten die Sinnhaftigkeit bzw. der Nutzen ihrer Tätigkeit als Zivildienner (72,8% bzw. 2.007 Personen) ausschlaggebend. Knapp die Hälfte (48,5%) nannte den sozialen Einsatz für die Gesellschaft als einen weiteren Grund. Aber auch die erhaltene Ausbildung während des Zivildienstes (28,7%), die Ablehnung von Waffengewalt (27,3%) sowie die Nähe zum Wohnort (27,3%) waren für einige der Befragten ein wesentliches Auswahlkriterium für den Zivildienst. 22,9% (651 Personen) gaben an, dass das bessere Image des Zivildienstes im Vergleich zum Wehrdienst eine Rolle in der Entscheidungsfindung gespielt hat. 14,3% (396 Personen) wurden ihren Angaben nach von Bekannten und Verwandten in der Wahl in Richtung Zivildienst beeinflusst. Letztlich gaben rund 10% (233 Personen) andere Gründe für die Entscheidung an. Zu diesen sonstigen Gründen zählten vor allem ein höheres Gehalt im Gegensatz zum Wehrdienst, private Gründe sowie bessere Rahmenbedingungen beim Zivildienst wie beispielsweise die Arbeitszeiten. Neun von zehn Befragten gaben an, dass sie sich wieder für den Zivildienst entscheiden würden.

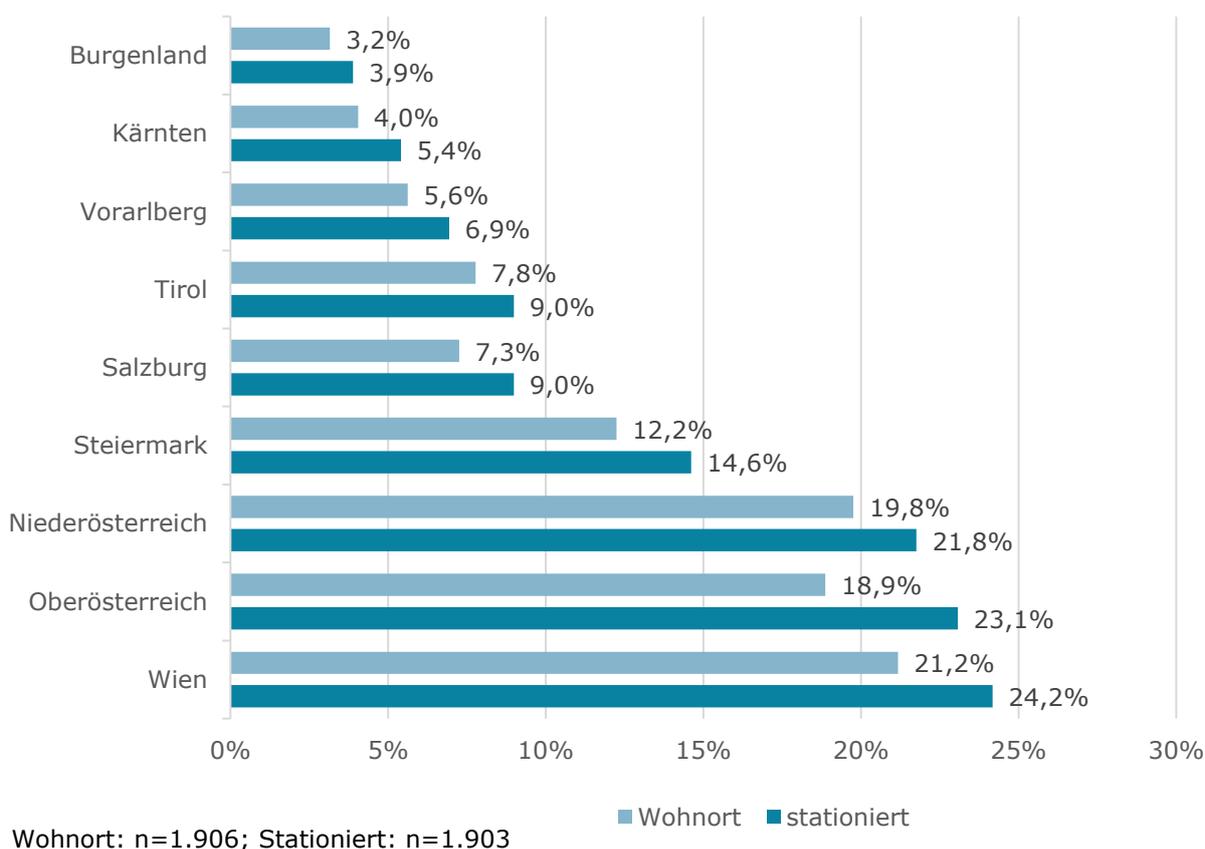
In der nachfolgenden Abbildung 4-2 sind die Gründe, warum sich (ehemalige) Zivildienner für einen Zivildienst entschieden haben, entsprechend ihrer Wichtigkeit aufgelistet.

ABBILDUNG 4-2: GRÜNDE FÜR DEN ZIVILDIENTST (MEHRFACHANTWORTEN MÖGLICH)



Gemäß der Abbildung 4-3 konnten mehr als 90% der Zivildienstleistenden ihren Zivildienst in jenem Bundesland ableisten, in welchem sie auch wohnhaft sind. Allen voran Wien mit 21,2%, Oberösterreich mit 18,9% sowie Niederösterreich mit 19,8%. Die Verteilung auf die anderen Bundesländer ist der nachfolgenden Abbildung 4-3 zu entnehmen.

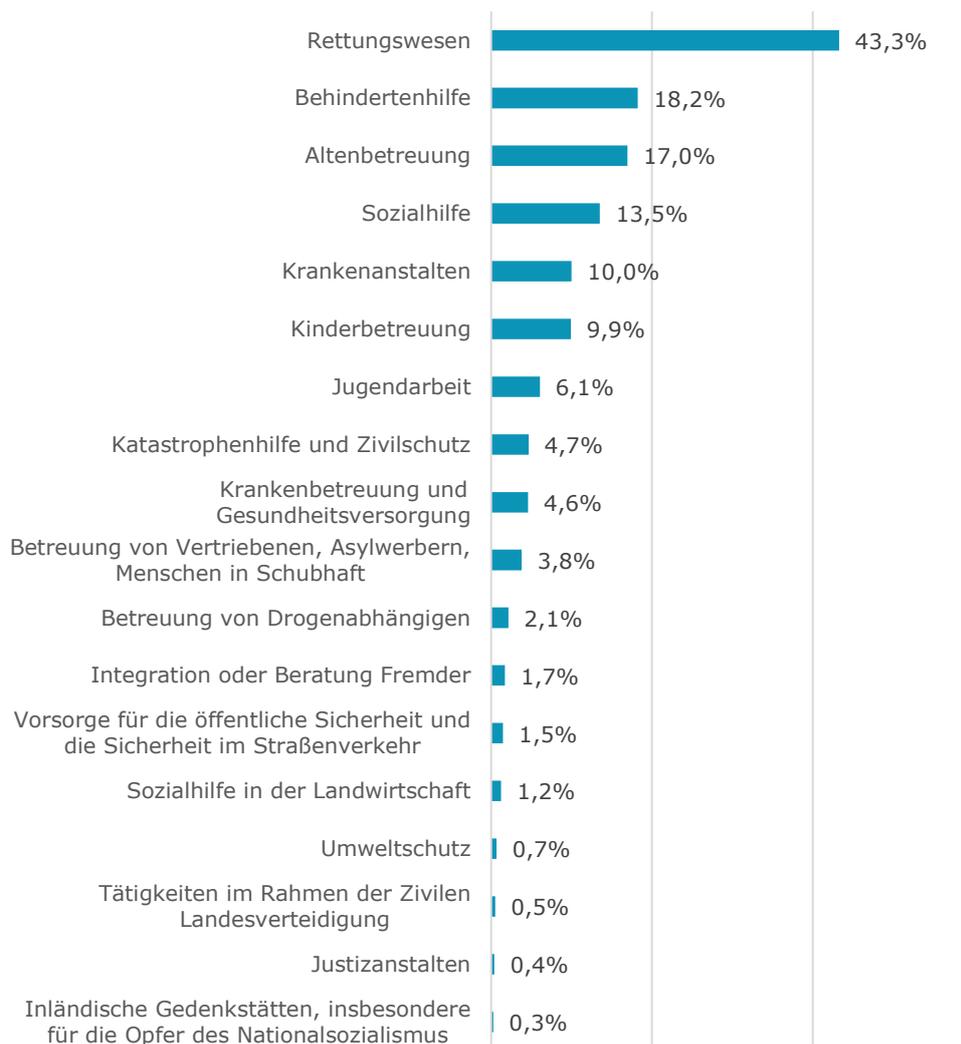
ABBILDUNG 4-3: WOHN- UND EINSATZBUNDESLAND VON ZIVILDIENTSTLEISTENDEN



4.2.3. Tätigkeiten beim Zivildienst

Wie in Abbildung 4-4 abgebildet, waren unter den befragten ehemaligen Zivildienern mit 43,3% die Mehrheit im Rettungswesens tätig. Gefolgt von 18,2%, die in der Behindertenhilfe und 17,0%, die in der Altenbetreuung tätig waren. Die weitere Verteilung der Tätigkeitssparten ist der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen.

ABBILDUNG 4-4: BEREICHE, IN WELCHEN DIE ZIVILDIENTSTLEISTENDEN ÜBERWIEGEND TÄTIG SIND (MEHRFACHANTWORTEN MÖGLICH)



n=2.247

Hinsichtlich des Stundenausmaßes waren im Jahr 2019 die Zivildienner ihren Angaben zufolge durchschnittlich 43 Stunden pro Woche in ihrer Einrichtung anwesend. Davon entfielen 30,9 Stunden auf die tatsächliche Leistungserbringung. Die weitere Verteilung der Zeit ist Tabelle 4-2 zu entnehmen.

TABELLE 4-2: STUNDENVERTEILUNG VON ZIVILDienstLEISTENDEN

	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
Anwesenheit	2.217	43,13 h	30	60	5,274
Krankenstand	2.225	5,99 Tage	0	23	6,764
Ausbildung Einschulung	2.072	12,39%	1	100	10,029
Zugewiesene Arbeit	2.185	71,65%	1	100	17,461
Leerlauf/Pausen	1.916	15,43%	1	99	13,956
Sonstiges	674	11,00%	1	94	10,390

Seit Oktober 2013 haben die Zivildiensteinrichtungen die Möglichkeit, mit den Zivildienstleistenden, wenn deren berufliche Qualifikationen dies zulassen, eine offizielle einvernehmliche Vereinbarung zu unterzeichnen, welche es den Zivildienner ermöglicht, qualifizierte Arbeit während des Zivildienstes zu leisten. Knapp 1.200 der Befragten gaben an, eine solche Tätigkeit im Rahmen des Zivildienstes geleistet zu haben. Rund 30% von ihnen haben jedoch hierfür keine offizielle Vereinbarung mit der Zivildiensteinrichtung getroffen.

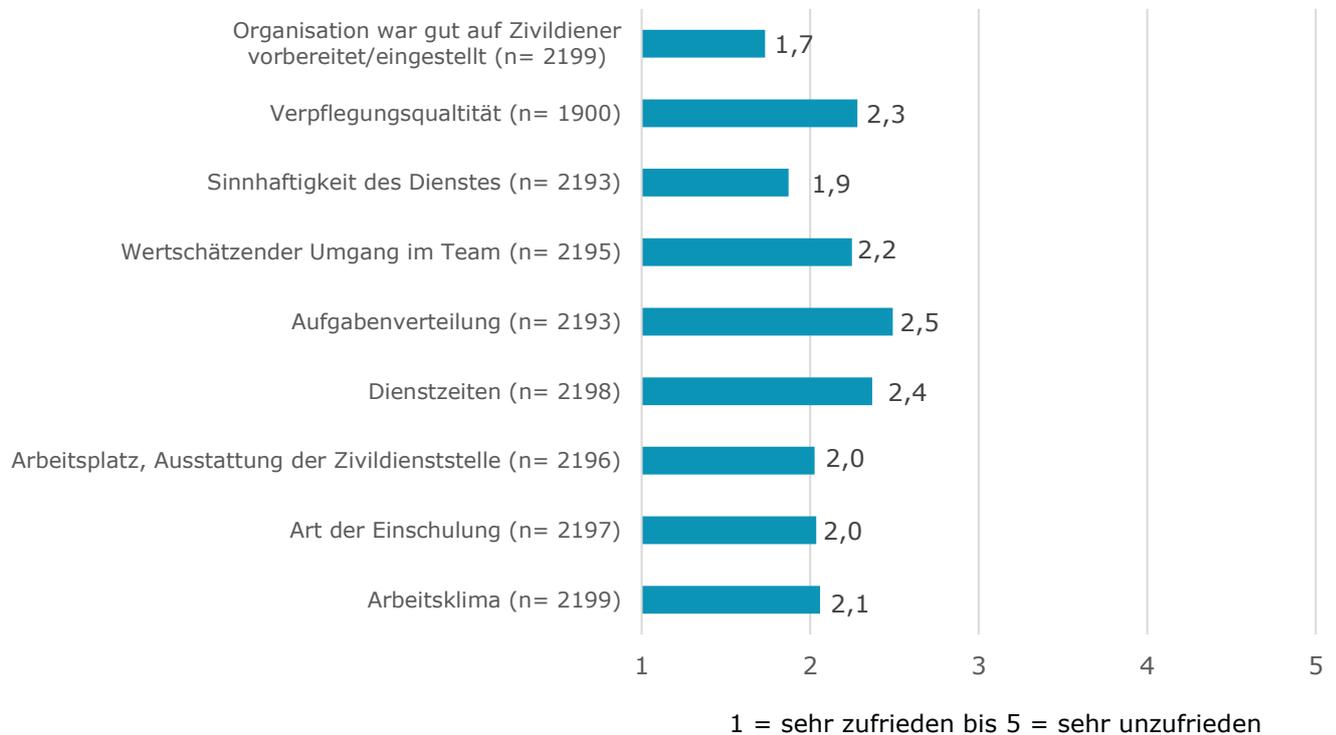
Im Vergleich dazu gaben, wie im Kapitel 3.2.2 beschrieben, 39,2% der befragten Einrichtungen an, mit Zivildiennern eine Vereinbarung über einen qualifizierten Einsatz getroffen zu haben und knapp 10% setzten Zivildienstleistende auch inoffiziell für qualifizierte Arbeiten ein.

Rückblickend schätzt ein Großteil der Befragten, dass ein starker Bedarf an Zivildienstleistenden in den Einrichtungen besteht. 68,1% sind der Meinung, dass die Einrichtungen ihre Leistungen schlecht bis sehr schlecht ohne Zivildienner erbringen können. Die Einrichtungen selbst sehen es noch pessimistischer. Sie schätzen es, wie in Kapitel 3.2.3 näher beschrieben, fast ausschließlich als schwierig ein, einen Wegfall von Zivildiennern zu kompensieren.

4.2.4. ZivildienstEinrichtung und Umfeld

Mittels einer 5-teiligen Skala nach dem Schulnotensystem (1 = sehr gut bis 5 = sehr schlecht) sollten die Befragten die zentralen Aspekte ihrer Zivildiensttätigkeit wie Arbeitsklima, Einschulung, Dienstzeiten etc. innerhalb der Einrichtung bewerten. Insgesamt wurden diese durchschnittlich mit gut (2,1) bewertet, genau wie die einzelnen Aspekte Arbeitsklima (2,1), die Art der Einschulung (2,0) sowie die Ausstattung der Zivildienststelle (2,0). Etwas besser wurde die Sinnhaftigkeit des Dienstes (1,9) aber auch die Einbettung des Zivildienstes innerhalb der Organisation (1,7) bewertet. Die Beurteilung der Dienstzeiten, aber auch die Aufgabenverteilung, fiel mit 2,4 bzw. 2,5 etwas unterdurchschnittlich aus.

ABBILDUNG 4-5: ZUFRIEDENHEIT DER ZIVILDienstLEISTENDEN MIT DEN ZIVILDienstEINRICHTUNGEN UND DEM



4.2.5. Ehrenamtliche Tätigkeit

Viele Zivildienstler gewinnen durch ihre Tätigkeit während des Zivildienstes einen ersten Einblick in den Sozialbereich und den vielfältigen Arbeitsbereich von Nonprofit Organisationen. 37% der Befragten gaben an, dass durch ihre Erfahrungen beim Zivildienst ihre Bereitschaft, in einer Hilfsorganisation wie der Zivildienst-Einrichtung ehrenamtlich/freiwillig tätig zu sein, gestiegen sei.

Etwa ein Viertel blieb auch nach dem Zivildienst weiterhin in der Zivildienst-Einrichtung tätig, rund 22% als ehrenamtliche Mitarbeiter und drei Prozent als hauptamtliche Mitarbeiter. Dies deckt sich in etwa mit den Angaben der Zivildienst-Einrichtungen, die den Anteil der Zivildienstler, die als hauptamtliche Mitarbeiter in der Einrichtung geblieben sind mit knapp sechs Prozent einschätzen und jenen, die als Ehrenamtliche bleiben mit knapp 31%.

Nachfolgend findet sich Gründe von 391 Befragten, warum sie weiterhin in ihrer Zivildienstorganisation tätig bleiben:

- 44%: Spaß, Freude, Interesse (172 Personen)
- 33%: Team, soziale Kontakte, gutes Arbeitsklima (130 Personen)
- 19%: soziales Engagement, für andere Menschen da sein (75 Personen)
- 10%: sinnvolle bzw. wertvolle Tätigkeit (41 Personen)
- 10%: persönliche Weiterentwicklung, Erfahrungen sammeln, Erlerntes ausüben (38 Personen)
- 6%: bereits zuvor ehrenamtlich tätig (24 Personen)
- 6%: Aushilfe, Ferienjob oder Praktikum im Zuge der Ausbildung (22 Personen)

4.2.6. Finanzielles

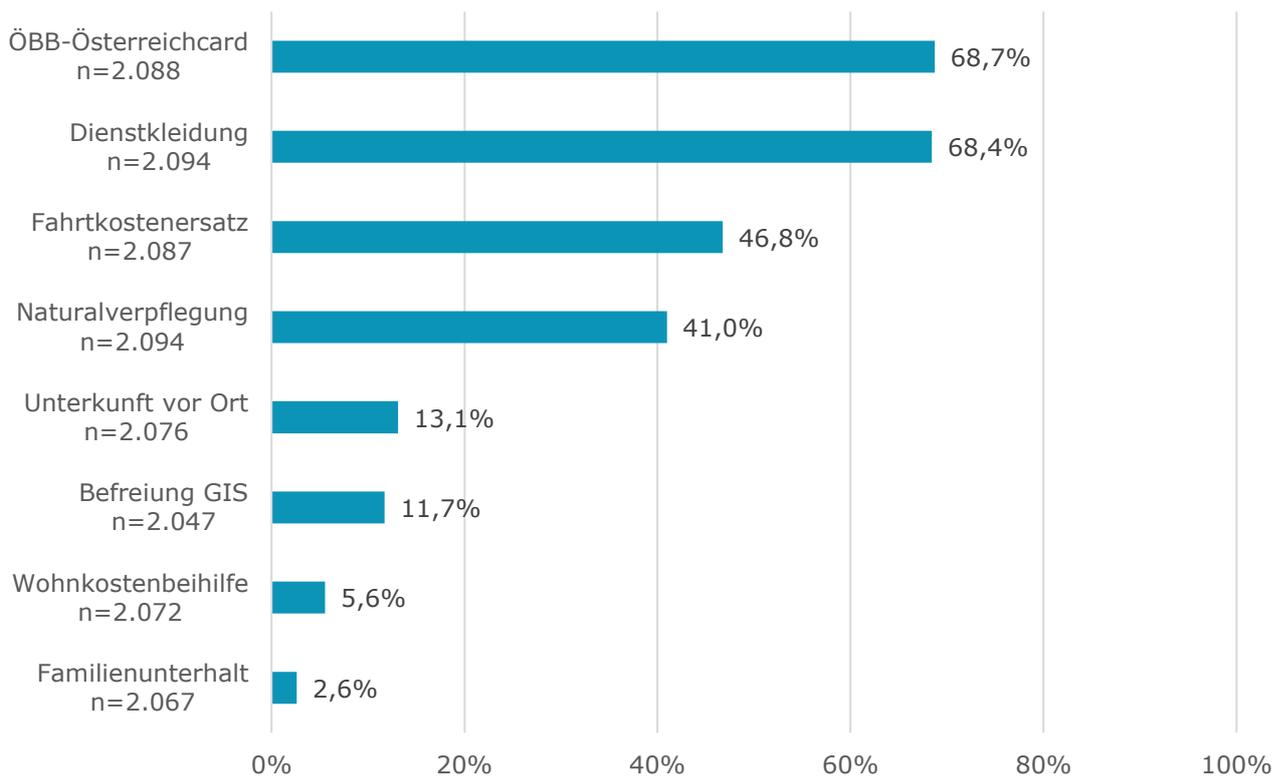
Während des Zivildienstes erhalten alle Zivildienstler eine Grundvergütung sowie abhängig von der jeweiligen Dienststelle bzw. Tätigkeiten Verpflegungsgeld oder Naturalverpflegung, Unterkunft, Dienstkleidung sowie andere Kostenersätze. Wie der Tabelle 4-3 zu entnehmen ist, erhielten die Zivildienstler im Jahr 2019 durchschnittlich 639 Euro monatlich an Grundversorgung und Kostenersatz.

TABELLE 4-3: GESAMTBETRAG DER EINNAHMEN PRO MONAT

	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
Gesamtbetrag/Monat	1828	638,60	350,00	1200,00	126,686

Darüber hinaus haben 69% der Zivildienstler eine ÖBB-Österreichcard bezogen und 68% wurde Dienstkleidung zur Verfügung gestellt. 47% der Befragten bekamen Ersatz für die entstandenen Fahrtkosten und 41% wurden mittels Naturalverpflegung versorgt. Deutlich weniger Zivildienstler bekamen eine Unterkunft vor Ort zur Verfügung gestellt und nahmen eine GIS-Befreiung, Wohnkostenbeihilfe oder Familienunterhalt in Anspruch (siehe Abbildung 4-5).

ABBILDUNG 4-5: BEIHILFEN UND VERGÜNSTIGUNGEN



In der folgenden Tabelle 4-4 sind die Spannweite sowie die durchschnittliche Höhe der bezogenen Beihilfen der Zivildienstler (in Euro) enthalten. Im Durchschnitt erhielten sie im Monat 51,23 Euro an Fahrtkostenersatz, 341,52 Euro Wohnkostenbeihilfe und 334,44 Euro Familienunterhalt.

TABELLE 4-4: BEIHILFEN FÜR ZIVILDienstLEISTENDE

	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
Fahrtkosten/Monat	897	51,23	3	365	30,881
Wohnkosten/Monat	92	341,52	16	750	130,087
Familienunterhalt/Monat	27	334,44	100	1215	256,456

Die Grundvergütung sowie der allfällige Kostenersatz konnte bei 68,8% der Zivildienstler die Lebenshaltungskosten decken. Dem verbleibenden knapp einem Drittel fehlten durchschnittlich 212,70 Euro pro Monat.

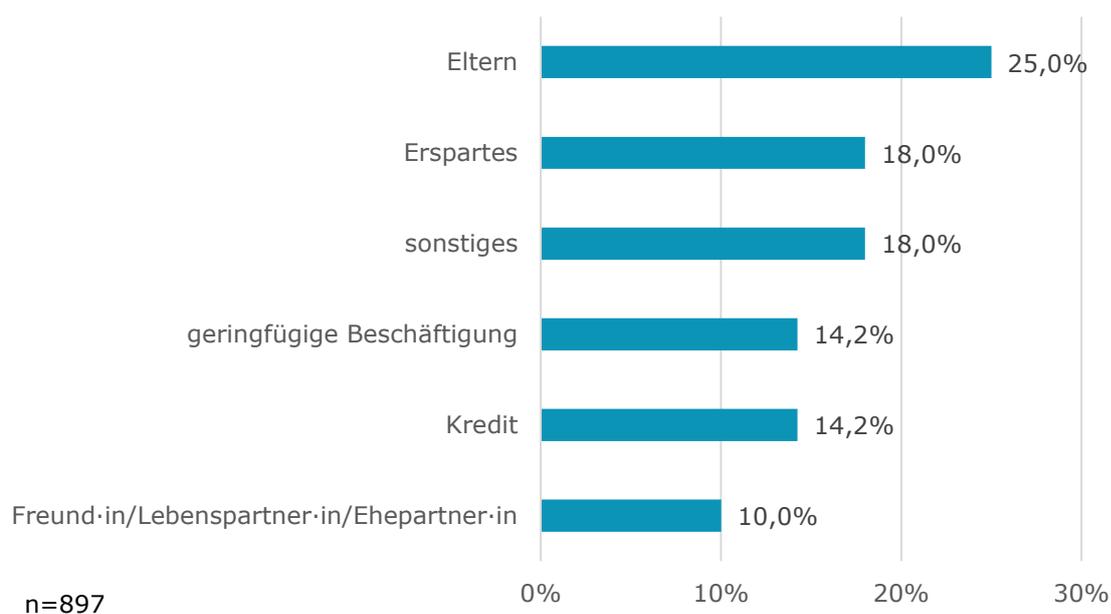
Die durchschnittliche Höhe der Fehlbeträge bei den wesentlichen Lebenshaltungskosten (in Euro) können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

TABELLE 4-5: FEHLENDER BETRAG ZUR DECKUNG DER LEBENSUNTERHALTSKOSTEN

	n	Mittelwert	Minimum	Maximum	sd
Unterkunft/Monat	197	246,12	14	1000	168,704
Verpflegung/Monat	306	165,69	10	1500	148,002
Sonstiges/Monat	289	226,29	20	2000	229,124

Die Fehlbeträge zu den Lebenshaltungskosten wurden auf unterschiedliche Arten gedeckt. Gemäß den Angaben der befragten ehemaligen Zivildienstler wurden diese zu 25% von den Eltern gedeckt. 18% der Fehlbeträge wurden durch das eigene Ersparnis und andere Finanzierungsquellen sowie 14% durch eine geringfügige Beschäftigung bzw. einen Kredit finanziert. Weitere 10% der Kosten wurden von Freund·innen/Lebenspartner·innen/Ehepartner·innen übernommen (siehe Abbildung 4-6).

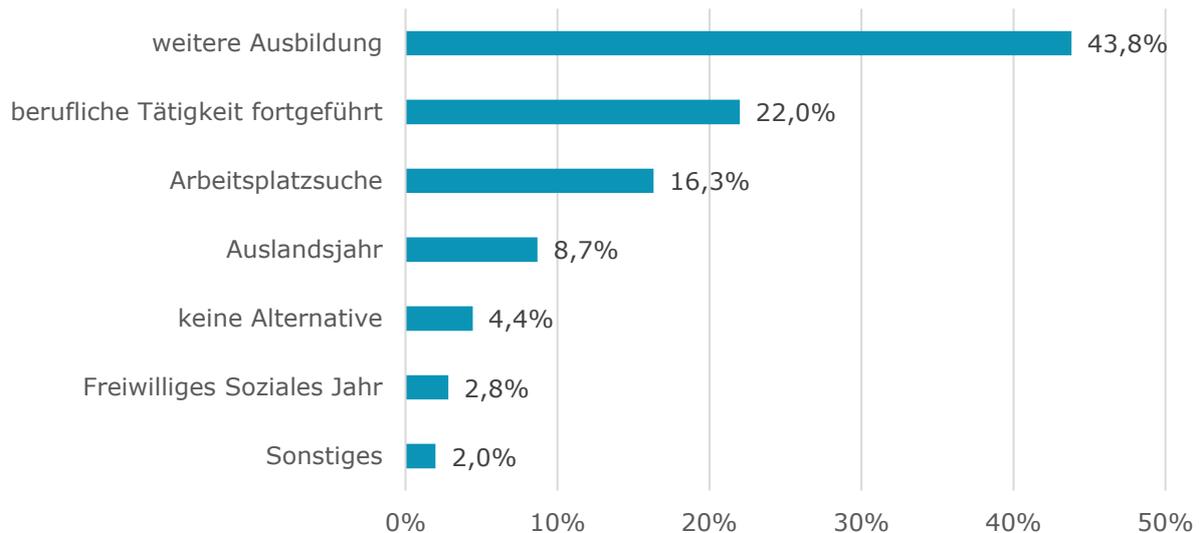
ABBILDUNG 4-6: DECKUNG DER FEHLENDEN BETRÄGE ZUR DECKUNG DER LEBENSUNTERHALTSKOSTEN



4.2.7. Alternativszenarien bei Nicht-Ableistung des Zivildienstes

Der Großteil (rd. 44%) der Befragten gab auf die Frage, was sie gemacht hätten, wenn sie keinen Zivildienst hätten leisten müssen, an, eine weitere Ausbildung absolviert zu wollen. Etwas mehr als ein Drittel hätte sich gleich ins Berufsleben begeben und eine berufliche Tätigkeit fortgeführt (22%) bzw. einen Arbeitsplatz gesucht (16%). Der Abbildung 4-7 ist die Verteilung der verschiedenen Alternativen zum Zivildienst sowie ihr Anteile zu entnehmen.

ABBILDUNG 4-7: ALTERNATIVEN ANSTELLE DES ZIVILDienstES



n=1924

Nachfolgend werden die unterschiedlichen Alternativen näher ausgeführt, die für die weiterführenden ökonomischen Berechnungen im Kapitel 6 zum Tragen kommen.

Alternativszenario A: weiterführende Ausbildung

Der Großteil (87,7%) jener, die sich für eine weitere Ausbildung entschieden hätten, hätten diese an einer Fachhochschule bzw. Universität absolviert.

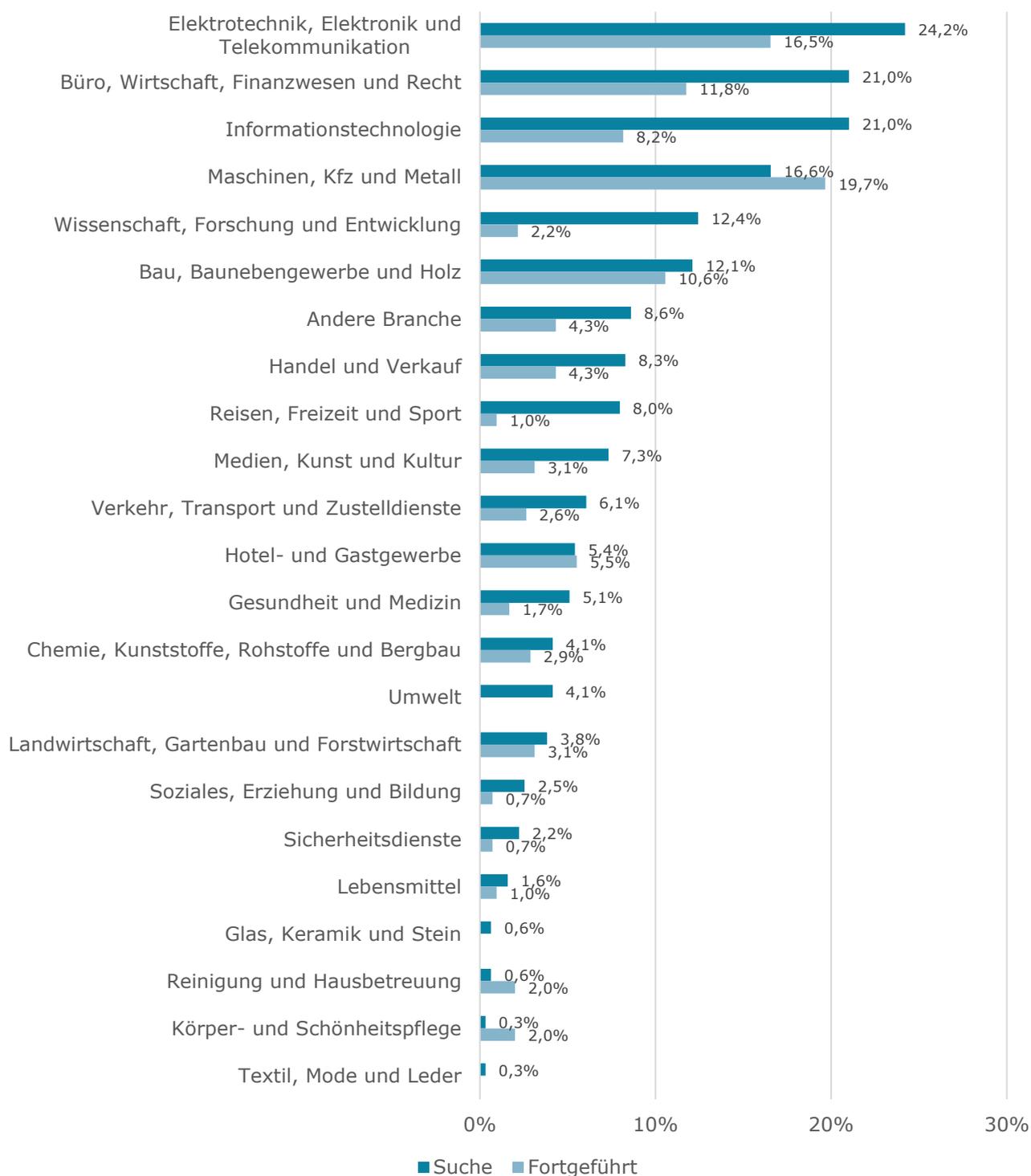
Alternativszenario B: bereits begonnene berufliche Tätigkeit fortführen

Diejenigen, die ihre berufliche Tätigkeit fortgeführt hätten, sofern sie keinen Zivildienst ableisten hätten müssen, wären vor allem in den Branchen *‘Maschinen, KFZ und Metall’*, *‘Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation’* und *‘Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht’* tätig bzw. hätten dementsprechend in diesen Branchen ihren Beruf weitergeführt. Die weiteren Branchen und ihre Anteile sind der Abbildung 4-8 zu entnehmen.

Alternativszenario C: Arbeitsplatzsuche

Jene Zivildienstler, die im Alternativszenario auf Arbeitsplatzsuche gegangen wären, hätten den Angaben nach vor allem in den Branchen *‘Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation’* (24%) und *‘Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht’* (12%) bzw. *‘Informationstechnologie’* (12%) eine Beschäftigung gesucht. Die weiteren Branchen und ihre Anteile sind der Abbildung 4-8 zu entnehmen.

ABBILDUNG 4-8: BRANCHEN FÜR ARBEITSPLATZSUCHE BZW. FORTFÜHRUNG DER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT



Alternativszenario D: Auslandsjahr

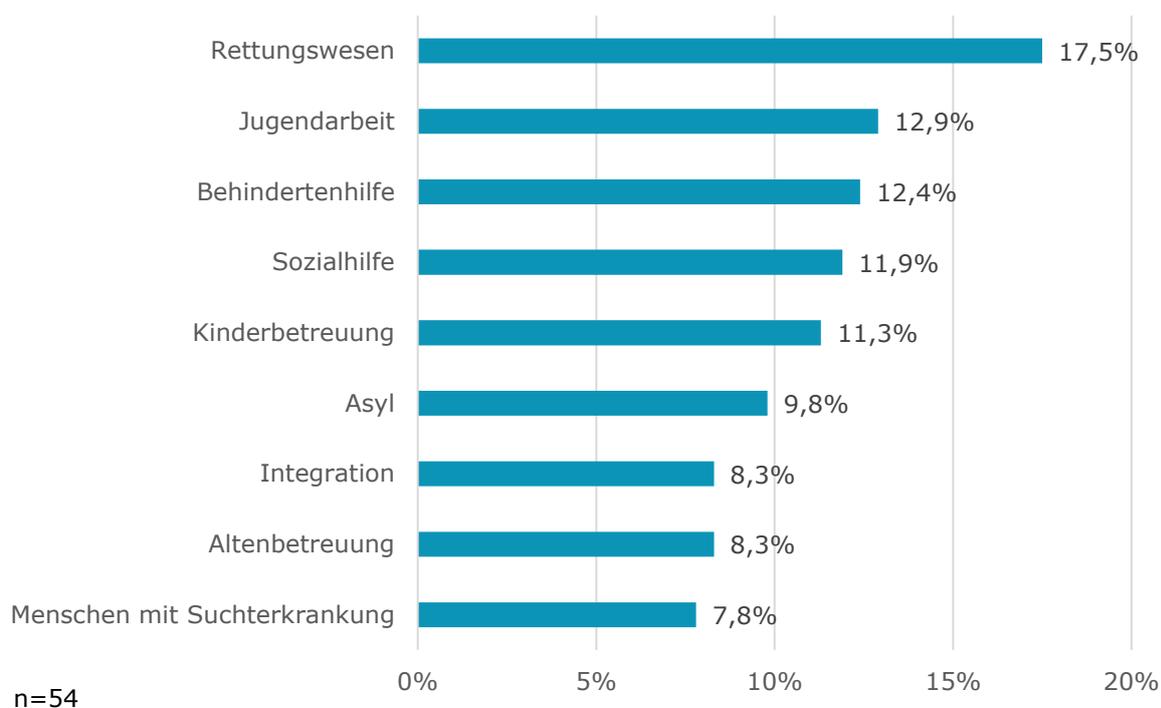
Für lediglich 8,7% der Befragten (167 Personen) wäre ein Auslandsjahr eine mögliche Alternative zum Zivildienst.

Alternativszenario E: Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)

Ein Freiwilliges Soziales Jahr zu absolvieren, gäbe es den Zivildienst nicht, könnten sich nur rund drei Prozent (54 Personen) der Zivildienstler vorstellen.

Dabei wäre für den Großteil von ihnen eine Tätigkeit im Rettungswesen am attraktivsten, gefolgt von den Bereichen Jugendarbeit bzw. Behindertenhilfe. Abbildung 4-9 zeigt alle Bereiche, in welchen die befragten Personen das FSJ absolvieren würden.

ABBILDUNG 4-9: BEREICHE FÜR EIN FREIWILLIGES SOZIALES JAHR (FSJ)



Szenario F: keine Alternative

Zum Zeitpunkt der Befragung wussten 4,4% (85 Personen) der befragten Zivildienstler nicht, was sie alternativ zum Zivildienst machen würden, gäbe es diesen nicht. Andere haben „sonstige“ Tätigkeiten angegeben. Nach Durchsicht der qualitativen „sonstigen“ Antworten, konnten 34 Antworten zu „eine weitere Ausbildung absolviert“, 5 Antworten der Kategorie „Berufliche Tätigkeit fortgeführt“ und eine Antwort dem „Auslandsjahr“ zugeordnet werden.

Für die ökonomischen Berechnungen in Kapitel 6 wurden alle anderen insgesamt 123 Angaben (38 Sonstige bzw. 85 weiß nicht), die sich nicht zuordnen ließen, auf die anderen Kategorien proportional aufgeteilt.

4.2.8. Veränderung der Einstellung der Zivildienstler

Durch den Zivildienst haben sich die unterschiedlichsten Einstellungen der Zivildienstler verändert. Diese wurden dazu befragt, ob sich ihr Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen sowie für Personen mit anderem sozialen oder kulturellen Hintergrund verändert hat, ob der Zivildienst ein Einfluss auf ihr Interesse an sozial- und gesellschaftspolitischen Fragen hatte, ob sie sich während des Zivildienstes besser in die Gesellschaft integriert fühlten, ob der Zivildienst zur Klarheit über und Öffnung neuer beruflicher Perspektiven beigetragen hat und ob sie durch den Zivildienst eine höhere Bereitschaft für zivilgesellschaftliches Engagement erhielten.

Das **Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen** (z.B. pflegebedürftiger/behinderter oder kranker Menschen) hat sich bei 69% der Befragten (1.336 Personen) (eher) verbessert. 9,9% (191 Personen) konnten (eher) keine Verbesserung feststellen (n=1.938). **69%**

Weiters hat der Zivildienst für 48% (936 Personen) der Befragten zur **Verbesserung deren Verständnisses für Personen mit anderem sozialen oder kulturellen Hintergrund** (eher) beigetragen. 14% (268 Personen) konnten hingegen (eher) keine Verbesserung beobachten (n=1.948). **48%**

Für etwas mehr als die Hälfte der befragten Zivildienstler (51%; 997 Personen) hat der Zivildienst das **Interesse an sozial- und gesellschaftspolitischen Fragen und Problemen (eher) gestärkt**. 23,2% (451 Personen) bemerkten durch diesen (eher) keine Stärkung des Interesses (n=1.941). **51%**

Die Aussage „Während des Zivildienstes fühlte ich mich **besser in die Gesellschaft integriert**“ haben 37% (715 Personen) mit trifft zu bzw. trifft eher zu beantwortet. Etwa ein Viertel der Befragten (26,5%; 514 Personen) empfand die Aussage als eher nicht bzw. nichtzutreffend. Ein Drittel der Befragten (30,1%; 583 Personen) steht dieser Aussage neutral gegenüber (n=1.939). **37%**

Für manche Befragten hat der Zivildienst zu Klarheit über und Öffnung neuer Perspektiven beigetragen. Genauer hatte der Zivildienst einen **Einfluss auf die Wahl der Ausbildung bzw. des Berufes** (zumindest eher) für 20,5% (398 Personen). Für den größten Teil der Befragten (56,9%; 932 Personen) spielte dieser jedoch dafür keine bzw. eher keine Rolle (n=1.941). **21%**

34% (670 Personen, n=1.948) der Befragten gaben zudem an, (eher) **mehr Klarheit über berufliche Ziele** zu haben und 23% (437 Personen, n=1.941) gaben an, während des Zivildienstes **Kontakte geknüpft** zu haben, die beruflich helfen. **34%**
23%

15,7% der Befragten (305 Personen) gaben an, zum Zeitpunkt der Befragung **eine Ausbildung oder einen Beruf im Sozial- und Gesundheitsbereich anzustreben**. 79,2% (1.540 Personen) allerdings gaben an, sich für eine Ausbildung oder einen Beruf außerhalb des Sozial- und Gesundheitsbereichs entschieden zu haben. 5,1% (100 Personen) zeigten sich zum Zeitpunkt der Befragung noch unentschieden (n=1.945). **16%**

Wie schon in Kapitel 4.2.3 erwähnt, geben 62% der Zivildienstler an, (eher) das Gefühl zu haben, mit dem Zivildienst einen **wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten**. Ebenso würden sich neun von zehn Befragten wieder für den Zivildienst entscheiden. **62%**

Betrachten die Zivildienstler die Arbeit der Einrichtungen, in denen sie ihren Zivildienst absolvieren, als sinnvoll und wichtig, so steigt auch ihre Bereitschaft für zivilgesellschaftliches Engagement. Wie in Kapitel 4.2.5 schon näher beschrieben, gaben 37% der Befragten eine **erhöhte Bereitschaft des ehrenamtlichen Engagements nach dem Zivildienst** an. **37%**

19% (362 Personen) bemerkten durch den Zivildienst eine **gesteigerte Spendenbereitschaft**. Sie geben an, durch die gesammelten Erfahrungen beim Zivildienst eine gesteigerte Bereitschaft zu haben, Geld an Organisationen wie z.B. die eigene Zivildiensteinrichtung zu spenden. Bei 36,3% (1.001 Personen) änderte sich durch die Erfahrungen beim Zivildienst (eher) nichts an der Spendenbereitschaft (n=1.941). **19%**

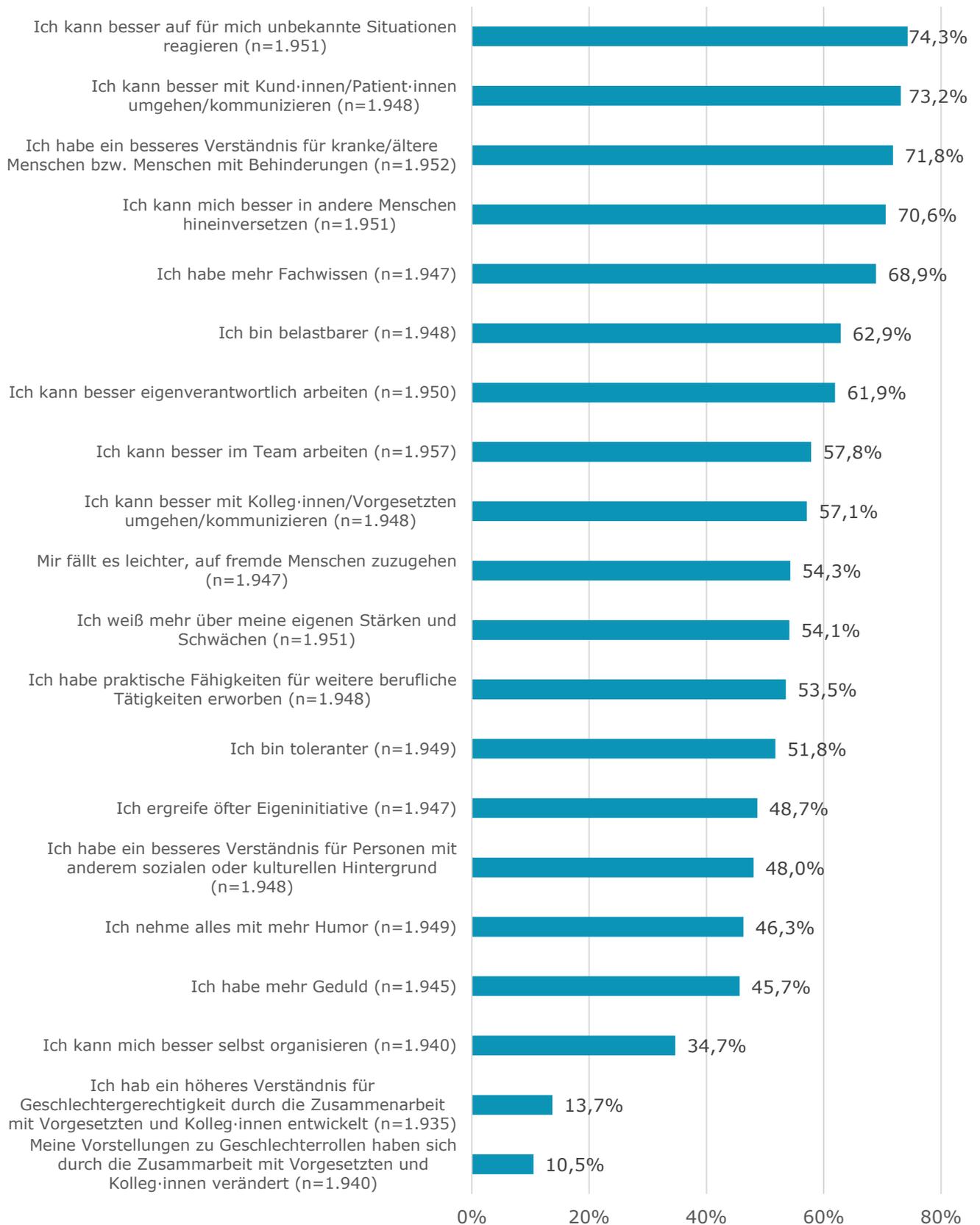
Während des Zivildienstes stehen allerdings weniger Kapazitäten für Engagement zur Verfügung: 48% (924 Personen; n=1.937) der Befragten gab an, dass sie während des Zivildienstes keine (zeitlichen oder psychischen) Kapazitäten hatten, sich ehrenamtlich/freiwillig zu engagieren. **48%**

4.2.9. Erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen

Die Befragung zeigte eine Steigerung der sozialen Kompetenzen der Zivildienstler. Der Zivildienst führte beim Großteil der Befragten dazu, dass sie (eher) besser auf für sie unbekannte Situationen reagieren können (74,3%; 1.450 Personen). Ebenfalls auf persönlicher Ebene schätzten sich 62,9% (1.225 Personen, n=1.948) der Befragten als (eher) belastbarer und 51,8% (1.009 Personen) als (eher) toleranter ein. Außerdem gab ein Großteil der befragten Zivildienstler an, dass sie durch den Zivildienst einen (eher) besseren Umgang mit Kund·innen/Patient·innen gelernt haben (73,2%; 1.425 Personen), während 57,1% (1.113 Personen) auch einen (eher) besseren Umgang mit Kolleg·innen und Vorgesetzten feststellen konnten.

Die weiteren Auswirkungen des Zivildienstes auf die Fähigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse des Zivildienstlers sind der Abbildung 4-10 zu entnehmen.

ABBILDUNG 4-10: ERWORBENE KOMPETENZEN VON ZIVILDienstLEISTENDEN



Insgesamt trug der Zivildienst bei einem Großteil der Befragten zu einer gesteigerten Resilienz bei. Eine gesteigerte Fähigkeit, auf unbekannte Situationen besser reagieren zu können (74,3%), eine höhere Belastbarkeit (62,9%), mehr Geduld (45,7%; n=1.945) und die Fähigkeit, Situationen mit Humor zu begegnen (46,3%) sind diejenigen Indikatoren, die auf eine höhere Resilienz schließen lassen. Dementgegen wirken auf 30% der Befragten (587 Personen) die Tätigkeiten und Erfahrungen im Zivildienst (eher) psychisch belastend. 58% (1.116 Personen) geben zudem an, durch den Zivildienst auch körperlich belastet (gewesen) zu sein.

Neben mehr Fachwissen (68,9%) kommt es durch den Zivildienst allgemein zu einer verbesserten Sozialkompetenz, die neben dem Zivildienstler auch zukünftigen Arbeitgeber:innen zugutekommt. Durch den Zivildienst hatten Zivildienstler schon ihre ersten beruflichen Erfahrungen, die zu weniger Einschulungszeit und dadurch zu geringen Kosten führen. Einen Beitrag dazu leisten in etwa eine bessere Teamfähigkeit (57,8%), eine höhere Empathiefähigkeit (sich in andere Menschen hineinversetzen können, 70,6%), ein besserer Umgang/Kommunikation mit Kolleg:innen und Vorgesetzten (57,1%), mehr Toleranz (51,8%), ein besseres Verständnis für Personen mit anderem sozialen und kulturellen Hintergrund (48%), eine eigenverantwortliche (61,9%) und selbstorganisierte (34,7%) Arbeitsweise, Eigeninitiative (48,7%) und mehr Offenheit gegenüber fremden Menschen (54,3%).

Bei vergleichsweise wenigen Zivildienstlern zeigte sich eine Verbesserung der Genderkompetenz, die auf den Zivildienst zurückgeführt werden kann. 10,5% der Befragten (204 Personen) gaben an, dass sich durch die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kolleg:innen während des Zivildienstes die Vorstellungen zu Geschlechterrollen (eher) verändert hätten. Ein Viertel der Befragten (25,8%, 501 Personen) zeigten sich neutral, 43,7% (848 Personen) stimmten dem (eher) nicht zu (n=1.940). Des Weiteren stimmten 13,7% der befragten Zivildienstler (266 Personen) der Aussage, dass sich durch die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kolleg:innen ein höheres Verständnis für Geschlechtergerechtigkeit entwickelt habe, (eher) zu. Hingegen stimmten 37,6% (728 Personen) (eher) dagegen, ein Fünftel (19,2%; 528 Personen) zeigte sich neutral (n=1.925).

Auf die offene Frage, welche sonstigen Kompetenzen die Zivildienstler in ihrem Dienst erworben hatten, unterstrichen die einzelnen Zivildienstler u.a., dass sie eine Krisenkompetenz aufgebaut haben („Verhalten in Notfällen“, „In Stresssituationen einen kühlen Kopf bewahren“), dass sie Fachwissen, beispielsweise im Fachbereich der Einrichtung, Sozialsystemwissen oder EDV-Kenntnisse aufgebaut haben, dass sie den Umgang mit ihrer Zielgruppe gelernt haben oder die Fähigkeit erlangten, geduldig zu sein. Einige stellten fest, dass sie zu besseren Autofahrern geworden sind oder sie Hausarbeits- und Haushaltstätigkeiten erlernt haben. Andere haben sprachliche Kompetenzen erworben, wie beispielsweise die Gebärdensprache oder die Brailleschrift. Jedoch auch umfassendere Kompetenzen wurden beschrieben: „Mein Horizont hat sich unbeschreiblich erweitert.“

4.2.10. Wirkungen auf das Umfeld der Zivildienstler

Der Zivildienst hat nicht nur auf die Zivildienstler selbst Wirkungen, indirekt wirkt sich dieser auch auf sein Umfeld aus. Macht ein Zivildienstler positive oder negative Erfahrungen während seines Zivildienstes, so werden dessen Eindrücke auch an das Umfeld weitergegeben. 67% der Befragten (1.301 Personen, n=1.936) gaben an, auch mit Bekannten (eher) regelmäßig über Erlebnisse und gesammelte Erfahrungen während des Zivildienstes zu sprechen.

Auch negative Effekte bringt der Zivildienst für das Umfeld der Zivildienstler mit sich. Bei einer relativen hohen Arbeitszeit von durchschnittlich 43 Wochenstunden bleibt dem Zivildienstler weniger Zeit, andere Freundschaften außerhalb des Zivildienstes zu pflegen. Das gaben 45,3% der Befragten (881 Personen, n=1.944)

an. Allerdings haben 55,2% der Zivildienstler (1.071 Personen, n=1.941) im Rahmen des Zivildienstes auch Freundschaften geknüpft, die bis dato bestehen.

4.2.11. Anmerkungen der Zivildienstler

Die befragten ehemaligen Zivildienstler hatten auch die Möglichkeit, ihre persönlichen Erfahrungen, ihre Meinung sowie allgemeine Anmerkungen zu ihrem absolvierten Zivildienst zu machen. Insgesamt haben sich 475 Befragte hierfür Zeit genommen. Aus den offenen Antworten konnten 722 Kommentare auf 11 Unterkategorien abgeleitet werden.

Rund 12,9% derjenigen, die einen offenen Kommentar abgegeben haben, verbinden Positives mit ihrer Zivildienstzeit bzw. haben eine sehr positive Einstellung gegenüber dem Zivildienst. Von einigen wird berichtet, dass viel für das eigene Leben mitgenommen werden konnte und es sehr positiv empfunden wird, einen Beitrag für die Gesellschaft geleistet zu haben. Positive Erfahrungen, Dankbarkeit und neu erlerntes Wissen, welche auch die Berufswahl beeinflusst bzw. ehrenamtliches Engagement in den jeweiligen Einrichtungen zur Folge hat, werden ebenfalls angemerkt. Außerdem empfanden die Befragten durchaus eine persönliche Weiterentwicklung. *„Ich hab meine Zeit genossen, viel gelernt und es hat mich tatsächlich als Mensch verändert. Eine soziale Leistung sollte jeder junge Mensch erbringen müssen, das ist gut so.“*

Kritische Rückmeldungen betrafen vor allem die Rahmenbedingungen des Zivildienstes (19,7%), allem voran die Regelung der Urlaubs- und Krankheitstage, die zum Teil aufgrund der Tätigkeit nicht eingehalten werden konnten. Darüber hinaus wurden auch die finanziellen Aspekte (16,9%) rund um den Zivildienst kritisch gesehen. Vor allem die Höhe des Gehalts im Vergleich zu den geleisteten Stunden wurde von einigen als Beispiel genannt. Dies führte, gemäß den Anmerkungen der befragten ehemaligen Zivildienstler, unter anderem zu einem Gefühl der geringen Wertschätzung. Die fehlende Wertschätzung bzw. der fehlende Respekt beruhten nicht nur auf der zu geringen Entlohnung, sondern für 11,9% der Befragten auch auf der Zusammenarbeit mit dem hauptamtlichen Mitarbeiter:innen. Dies äußerte sich für sie in der Übernahme von unbeliebten Tätigkeiten bis hin zu verbalen Angriffen gegenüber den Zivildienstleistenden selbst. Bei einigen bedingte dies unter anderem eine negative Einstellung zum Zivildienst (8,7%) aber auch eine erhöhte psychische Belastung (5,3%). Vor allem bei der psychischen Belastung besteht seitens der befragten ehemaligen Zivildienstler der Wunsch nach einer psychologischen Beratung bzw. Gesprächen von Seiten der ZISA. Rund drei Prozent sahen auch die Notwendigkeit vermehrter Kontrollen in den Zivildiensteinrichtungen.

Des Weiteren wurden auch auf den Zivil- bzw. Wehrdienst im Allgemeinen eingegangen. Lediglich 2,9% sprachen sich komplett dagegen aus und sind auch für eine Abschaffung bzw. eine Alternative für diese - beispielsweise auf freiwilliger Basis. 7,3% sprachen sich hingegen dafür aus, dass auch Frauen einen Zivil- bzw. Wehrdienst ableisten sollten. Im Zuge dessen wurden junge Männer, welche als untauglich eingestuft wurden, thematisiert und darauf verwiesen, dass diese auch, wenn schon keinen Wehrdienst, dennoch den Zivildienst ableisten sollten.

4.3. RESÜMEE MIT BLICK AUF DIE FRAGESTELLUNG

Das Gros der ehemaligen befragten Zivildienstler war zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 18 und 21 Jahre alt (85,7%). 73,4% hatten vor ihrem Zivildienstantritt einen Abschluss auf Maturaniveau, gefolgt von 20% mit einem Lehrabschluss. Rund zwei Prozent konnten bereits einen universitären Abschluss vorweisen.

Der **Hauptgrund**, sich **für den Zivildienst** zu entscheiden, lag für knapp drei Viertel der Befragten (73%) in der **Sinnhaftigkeit der Tätigkeit sowie dem Nutzen des Zivildienstes**. Für 48% war der **soziale Einsatz für die Gesellschaft** ein wesentlicherer Motivator, sich für den Wehrersatzdienst zu entscheiden.

Der Großteil der ehemaligen Zivildienstler war seinen Angaben nach in Einrichtungen aus dem Bereich **Ret-tungswesen** (43,3%) tätig. Mit großem Abstand dahinter haben jeweils rund 20% der Befragten in Ein-richtungen aus dem Bereich **Behindertenhilfe** (18,2%) bzw. **Altenbetreuung** (17,0%) ihren Zivildienst absolviert.

Die **durchschnittliche Wochenarbeitszeit** der ehemaligen Zivildienstler betrug **43 Stunden**, wovon im Durchschnitt 79%, also **34 Stunden, für reine Leistungserbringung** gemäß dem Einsatzbereich der Einrichtung aufgebracht wurden. Die restlichen Stunden umfassten Ausbildungen und Einschulungen sowie Pausen aber auch Leerlaufzeiten.

Die **Zivildienstler erhielten im Durchschnitt 638,60 Euro** im Monat. Knapp ein Drittel konnten mit dem Betrag die Lebenshaltungskosten nicht decken. Der durchschnittliche Fehlbetrag in der Höhe von 212,70 Euro im Monat konnte zum Großteil (56%) von den Zivildienstleistenden selbst, in Form von Erspartem, Krediten oder einer geringfügigen Beschäftigung gedeckt werden. Eltern, Partner:innen bzw. sonstige „Sponsoren“ mussten zu 44% finanziell aushelfen.

Alles in allem waren die befragten Zivildienstler mit ihrer Zivildienst-Einrichtung zufrieden. Vor allem die Vorbereitung der Einrichtung auf die Zivildienstler sowie die Sinnhaftigkeit des Dienstes, für den sie eingesetzt wurden, wurde überdurchschnittlich gut bewertet. Bei knapp zwei Drittel der Befragten hinterließ der Zivildienst das Gefühl, einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft geleistet zu haben.

Die Tätigkeit während des Zivildienstes entfaltet nicht nur **positive Wirkungen** auf das Umfeld, wie die Einrichtungen selbst bzw. ihre Kund:innen und Klient:innen, sondern auch **auf die Leistenden** selbst. Bei mehr als der Hälfte der Befragten kam es zu einer Veränderung in ihrer **Einstellung zu sozialen- und gesellschaftspolitischen Fragen** (51%) sowie einem besseren **Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen** (69%). Darüber hinaus führte die Tätigkeit bei den Zivildienstleistenden nicht nur zur Aneignung vom Fachwissen, sondern vor allem zu einem **Gewinn an Kompetenzen und Fähigkeiten** wie Teamfähigkeit und Belastbarkeit und damit einhergehend zu einer gesteigerten Resilienz, um nur ein Beispiel zu nennen.

Bei einigen wurde auch die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement nach dem Zivildienst erhöht. Gemäß den Erhebungsdaten bleiben **25% der Befragten auch nach dem Ableisten des Zivildienstes weiterhin in der Einrichtung als ehrenamtliche bzw. hauptamtliche Mitarbeiter tätig.**

Würde es Zivildienst nicht geben, würde im sogenannten Alternativszenario der Großteil der befragten Zivildienstler eine **weitere Ausbildung** absolvieren (43,8%). Die **Fortführung einer vor dem Zivildienst begonnene berufliche Tätigkeit bzw. die Suche nach einer neuen Tätigkeit** wäre für knapp 40% (22,0% bzw. 16,3%) eine denkbare Alternative. Ein Auslandsjahr oder die Absolvierung eines Freiwilligen Sozialen Jahres wäre für nur wenige der Befragten eine Option, sollte es den Zivildienst nicht mehr geben.

Im Vergleich zur Erhebung 2010 zeigt sich ein wesentlicher Unterschied in Bezug auf das Ausbildungs-niveau der Befragten. So ist der hohe Anteil der Maturanten im Jahr 2010 (84%) im Vergleich zur jetzigen Erhebung auf 73% (-11 Prozentpunkte) gesunken. Im Gegensatz hierzu ist der Anteil jener mit einem Lehrabschluss von 12% auf knapp 20% gestiegen. Dies spiegelt sich in den Berechnungen im Alternativszenario wieder. Demnach wird bei einem wesentlich höheren Anteil junger Männer, die angaben, eine berufliche Tätigkeit fortzuführen oder eine neue suchen zu wollen, ein viel geringeres Durchschnittsgehalt zu-gerechnet. Darüber hinaus fließt im Alternativszenario das Freiwillige Soziale Jahr mit allen damit einhergehenden Kosten und Wirkungen entsprechend der Ergebnissen der Erhebung in die Berechnungen mit ein, während es im Jahr 2010 lediglich hypothetisch abgefragt wurde.

5. Arbeitsmarkteffekte

5.1. EINLEITUNG

Die Betrachtung des ökonomischen Nutzens des Zivildienstes kann nicht ohne die Einbeziehung des Arbeitsmarktes erfolgen, denn gäbe es den Zivildienst nicht, so würden Zivildienstleistungen einen erheblichen Teil der Leistungsstunden durch neue hauptamtliche Mitarbeiterinnen erbringen, während viele junge Männer statt des Zivildienstes eine Erwerbsarbeit fortführen oder früher in den Arbeitsmarkt eintreten würden.

Einen Literaturüberblick über Arbeitsmarkteffekte des Zivildienstes gaben Schober et al. (2012) in der Vorgängerstudie zum ökonomischen Nutzen des Zivildienstes 2010. Sie ziehen den Schluss, dass erstens der Zivildienst einen Einfluss auf die Arbeitsmarktsituation im Nonprofit-Sektor hat und somit auch Auswirkungen auf die Qualität und Quantität von sozialen Dienstleistungen und Serviceangeboten haben kann. Zweitens stellt sich die Frage, ob es ausreichend verfügbare qualifizierte Arbeitskräfte auf den relevanten Teilarbeitsmärkten gibt, um genügend Leistungen des Zivildienstes zu ersetzen. Drittens muss der Effekt des Entzugs der jungen Männer vom Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Die 14.660 Zivildienstleistenden, welche im Jahr 2019 zugewiesen wurden, konnten neun Monate lang weder einer Erwerbstätigkeit nachgehen noch eine Ausbildung beginnen und diese entsprechend auch früher abschließen. Durch diesen Effekt entgeht den jungen Männern ein Teil ihres Lebenserwerbseinkommens.

Diesen Fragestellungen wird in folgenden Berechnungen nachgegangen. Wie auch in der ersten Erhebung wird in der vorliegenden Studie der Einfluss der ehrenamtlich beschäftigten ehemaligen Zivildienstleister berücksichtigt. Wie die Erhebung unter den Zivildienstleistungen gezeigt hat, bleibt in etwa ein Drittel (2010 waren es noch ein Viertel) aller Zivildienstleistungen nach dem abgeleisteten Zivildienst in der Einrichtung ehrenamtlich tätig. Dies hat wiederum einen Effekt auf den Arbeitsmarkt, da, zumindest teilweise, von einem verringerten Bedarf an bezahlten hauptamtlichen Beschäftigten ausgegangen werden kann.

Der Arbeitsmarkt wird grundsätzlich als ein Ort des Aufeinandertreffens des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage definiert. Das Angebot setzt sich aus Teilen der Bevölkerung zusammen, welche ihre Arbeitskraft anbieten und die Höhe der Nachfrage und des Angebots wird primär durch den Reallohn und die aktuelle wirtschaftliche Situation bzw. konjunkturelle Lage bestimmt.

Wenn ein Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt herrscht (auf Angebots- oder Nachfrageseite), führt das am Arbeitsmarkt zu einer Über- bzw. zu einer Unterbeschäftigung. Letztere kann sich in Arbeitslosigkeit bzw. einer stillen Reserve, also einer Gruppe von Personen, welche nicht in der Arbeitslosenstatistik enthalten ist, weil sie entweder keinen Anspruch auf Unterstützungsleistungen des AMS hat und/oder aus anderen Gründen keine Meldung der Erwerbslosigkeit vornimmt, niederschlagen.

Realistisch betrachtet kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass ein homogener Arbeitsmarkt existiert. Der Arbeitsmarkt setzt sich aus einer Vielzahl an segmentierten Teilarbeitsmärkten zusammen, welche durch Berufe, Branchen und Regionen geteilt sind. Für diese Studie sind in erster Linie jene Dienstleistungen relevant, welche in Tabelle 5-1 abgebildet sind.

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

- 1.) Können Zivildienstleistungen bei Abschaffung des Zivildienstes die benötigte Anzahl an entsprechend qualifizierten neuen Arbeitskräften an den Teilarbeitsmärkten akquirieren?
- 2.) In welchem Umfang kommen jungen Männer, die aufgrund der Abschaffung des Zivildienstes nunmehr neun Monate mehr frei verfügbare Lebenszeit nutzen können, auf den Arbeitsmarkt und welche Teilarbeitsmärkte bzw. Qualifikationsniveaus spielen hierbei eine Rolle?

Im nachfolgenden Unterkapitel 5.2 wird auf die Situation auf die für die Zivildienstleistungen relevanten Teilarbeitsmärkten eingegangen. Dies soll der Beantwortung der Frage nach den verfügbaren, qualifizierten Hauptamtlichen beantworten. Im Kapitel 5.3 werden arbeitsmarktrelevante Erkenntnisse aus der Befragung der Zivildienstleistenden herangezogen, um die Frage nach den Alternativen anstelle des Zivildienstes beantworten zu können.

5.2. SITUATION AUF DEN FÜR DIE ZIVILDienstLEISTUNGEN RELEVANTEN TEILARBEITSMÄRKTE 2019

In Bezug auf die Arbeitsmarkt Betrachtung sind für die Studie all jene Bereiche relevant, in denen die Zivildienstleistenden ihren Zivildienst ableisten können. Wie der Beschreibung der Zivildienstleistungen (siehe Unterkapitel 3.2.2) abzuleiten ist, kann ein großer Teil der Einrichtungen dem Gesundheits- und Sozialbereich zugeordnet werden.

Würde es keinen Zivildienst mehr geben, so würden die Zivildienstleistungen versuchen, 73% der Leistungen, welche derzeit durch Zivildienstleistende erbracht werden, aufrecht zu erhalten. Wie im Unterkapitel 3.2.3 „Konsequenzen des Wegfallens für die Einrichtungen“ beschrieben, würden diese versuchen, die Leistungen zu 41,1% durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter abzudecken. Darüber hinaus würden Einrichtungen versuchen, 34,0% der gewünschten aufrechterhaltenden Leistungen durch neue hauptamtliche Mitarbeiterinnen und 24,9% durch neue Ehrenamtliche zu ersetzen. Im Vergleich zur Studie aus dem Jahr 2010 hat es hier eine deutlich erkennbare Veränderung gegeben. Gaben damals Einrichtungen an, nur 19,4% der Leistungen durch Mehrarbeit aufrecht erhalten zu wollen, ist der Wert 2019 doppelt so hoch.

Um das Arbeitskräfteangebot in den jeweiligen Teilmärkten zu eruieren, wurden den grob definierten Bereichen lt. §3 (2) ZDG, in welchen die Zivildienstleistenden tätig sind, Berufe und Berufsgruppen aus der wesentlich detaillierteren Arbeitsmarktstatistik zugeordnet. Es wird davon ausgegangen, dass das Potential an verfügbaren äquivalenten Arbeitskräften am Arbeitsmarkt verfügbar und zu finden ist.

Wie in Tabelle 5-1 ersichtlich, wurden die Hilfstätigkeiten der Zivildienstleistenden mit möglichst äquivalenten Berufen, gemäß der Gliederung der Berufssystematik des AMS verknüpft (AMS 2020a).

TABELLE 5-1: VERKNÜPFUNG MÖGLICHER DIENSTLEISTUNGEN, DIE ZIVILDIENTER LEISTEN KÖNNEN, MIT BERUFEN DER BERUFSSYSTEMATIK DES AMS

Hilfstätigkeiten im Bereich...	Zugeordnete Berufe anhand der Berufssystematik des AMS
Rettungsdienst und Krankentransporte	808114 - Sanitäter/in
	808115 - Sanitätsgehilf(e)in
	808127 - Rettungssanitäter/in
	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
Betreuung von Kindern	837107 - Kindergartenhelfer/in
Betreuung von Jugendlichen	837111 - Jugendzentrum-Betreuer/in
Nicht-sesshafte Menschen	810110 - Sozialhelfer/in
	810112 - Obdachlosenbetreuer/in
Flüchtlinge	810132 - Ausländerbetreuer/in
	810110 - Sozialhelfer/in
	810117 - Flüchtlingsbetreuer/in
	810133 - Migrantenberater/in
Integration und Beratung Fremder	810110 - Sozialhelfer/in
	810133 - Migrantenberater/in
Gedenkstätten	844803 - Wissenschaftliche Hilfskraft (m./w.)
	845105 - Archiv-/Bibliotheks-/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 - Ware Zusteller/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 - Bürokräft (m./w.)
	240512 - EDV-Techniker/in
	784102 - Bürogehilf(e)in
Veranstaltungen/Aktivitäten	500121 - Veranstaltungsassistent/in
	782103 - Bürosekretär/in

In weiterer Folge wurden die verfügbaren Arbeitskräfte für das Jahr 2019 mittels der Sonderauswertung des AMS (AMS 2020b) erhoben. Wie in Tabelle 5-2 dargestellt, wurden die auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte dem Bedarf an Arbeitskräften der Zivildienststeinrichtungen in VZÄ gegenübergestellt. Der Bedarf an Arbeitskräften entspricht, entsprechend der Angaben der Zivildienststeinrichtungen, dem Anteil an geleisteten Stunden der Zivildienstler, der durch neue Hauptamtliche ersetzt werden würde. Demzufolge würden mehr als die Hälfte der Leistungen durch hauptamtliche Mitarbeiter:innen ersetzt werden. Ebenfalls sind in der Tabelle 5-2 die VZÄ-Hauptamtlichen inkludiert, die als Ersatz der Leistungen jener ehemaligen Zivildienstler gebraucht werden würden, die eigentlich im Jahr 2019 durch den Zivildienst als Ehrenamtliche akquiriert worden wären.

TABELLE 5-2: ARBEITSKRAFTNACHFRAGE BEI ABSCHAFFUNG DES ZIVILDienstES VS. ARBEITSMARKANGEBOT, GELIEDERT NACH TÄTIGKEITEN

Tätigkeitsbereiche	Bedarf an Arbeitskräften (VZÄ) 2019 ³	Arbeitsuchende am Arbeits- markt 2019	Summe unbesetzter Stellen	Tatsächlich besetzte Stellen
Rettungsdienst und Krankentransporte	2.099	600	1 499	600
Katastrophenhilfe und Zivilschutz	120	468		120
Mobile Betreuung/Besuchsdienst	8	293		8
Menschen mit Behinderung	105	641		105
Altenbetreuung	311	648		311
Kranke Menschen	99	251		99
Suchtgefährdete und suchtkranke Menschen	8	14		8
Betreuung von Kindern	62	475		62
Betreuung von Jugendlichen	11	17		11
Nicht-sesshafte Menschen	14	100		14
Flüchtlinge	11	300		11
Integration und Beratung Fremder	0,29	21		0,29
Gedenkstätten	14	44		14
Schulwegsicherung	1	39		1
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	28	479		28
Umweltschutz	0,36	28		0,36
Hol- und Bringdienste	186	1.588		186
Versorgungs- und Küchenbereich	64	6.720		64
Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	49	17.917		49
Haus/ Garten	46	1.307		46
Administrative Tätigkeit/ Bürodienst	47	3.464		47
Veranstaltungen/Aktivitäten	12	327		12
Sonstige Dienste	6	k.A.		6
Summe	3.300	35.741	1.499	1.801

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“ zeigt deutlich, dass für den Bereiche Rettungsdienst und Krankentransport die gesuchten Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt 2019 bei weitem nicht vorhanden wären. Deshalb 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 allen anderen Bereichen sind ausreichend Arbeitskräfte vorhanden, sodass der Arbeitsmarkt gänzlich den Bedarf der Zivildienstleistungen decken kann. Regionale Effekte wurden hierbei nicht berücksichtigt, da in den meisten Bereichen deutlich mehr Arbeitskräfte vorhanden sind als benötigt werden. Es ist demnach davon auszugehen, dass in den benötigten Regionen auch ausreichend Arbeitskräfte vorhanden sind. Im Vergleich zur Kosten-Nutzen-Analyse für das Jahr 2010 gibt es 2019 sichtlich mehr Arbeitskräfte, die Leistungen von Zivildienstleistenden und Ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienstern ersetzen könnten.

Zusammenfassend stehen, unter der Betrachtung der Tabelle 5-2, dem von den Einrichtungen geäußerten Bedarf von 3.300 Personen, die die Leistungen der Zivildienstler sowie ihre Leistungen als Ehrenamtliche er-

³ Bei Abschaffung des Zivildienstes

setzten sollen, nach Betrachtung des Arbeitskräfteangebotes lediglich ein Angebot von knapp 1.801 Personen gegenüber. Einen Mangel an Arbeitskräften gibt es insbesondere im Bereich Rettungswesen und Krankentransport. Diese Anzahl wird in den weiteren ökonomischen Berechnungen herangezogen.

5.3. ARBEITSMARKTRELEVANTE ERKENNTNISSE AU DER ZIVILDIENTERBEFRAGUNG

Die Zivildienstler wurden, wie auch die Einrichtungen, gefragt, was sie machen würden, gäbe es den Zivildienst nicht. Die Erhebung (siehe Kapitel 4) hat gezeigt, dass 22% statt zum Zivildienst zu gehen, eine Tätigkeit fortgesetzt bzw. und 16% eine neue Arbeitsstelle gesucht hätten. Eine zusätzliche Auswahl nach Branche, welche von den Berufsbereichen des AMS-Gehaltskompasses übernommen wurde (siehe www.gehaltskompass.at), war ebenfalls möglich (siehe Abbildung 4-8).

Zusammen mit jenen Zivildienstlern, welche alternativ zum Zivildienst eine weitere Ausbildung absolvieren würden, kommen diese, unserer Annahme zufolge, früher auf den Arbeitsmarkt und haben daher einen um neun bzw. drei Monate höheren Lebensverdienst. Ein um drei Monate höherer Lebensverdienst wurde bei jenen Zivildienstlern angenommen, welche angaben, einen Universitäts- bzw. FH-Abschluss anzustreben. Grund dafür ist die Annahme, dass durch die Abschaffung des Wehr- bzw. Zivildienstes deutlich mehr junge Männer auf Universitäten bzw. Fachhochschulen kommen würden – dort aber nicht die nötige Anzahl an Plätzen vorhanden ist. Somit würde es zu einem Warteeffekt kommen, beispielsweise durch zu wenig Plätze für Seminare, höhere Durchfallquoten bei Einstiegstests oder durch eine gleichbleibende Anzahl an Studienplätzen an Fachhochschulen bei gleichzeitig höheren Bewerber-innenzahlen. Dieser Warteeffekt wird mit sechs Monaten (ein Semester) angenommen. Zusätzlich kommt noch der Effekt der Studienabbrüche hinzu. Im Durchschnitt brechen ca. 33% der Männer ein Studium an einer öffentlichen Universität oder Fachhochschule ab (BMBWF 2020). Jene Studierenden, welche das Studium abbrechen verbleiben anschließend auf Maturaniveau (AHS/BHS). In der Berechnung wird dann für diese Gruppe die Arbeitslosenquote bzw. das Grundgehalt von AHS/BHS-Absolventen herangezogen.

Schließlich gibt es Zivildienstler die angaben, ein FSJ zu absolvieren, gäbe es keinen Zivildienst. In der Regel gibt es jedoch mehr Bewerbungen als Plätze im FSJ und nicht jeder Bewerber bzw. jede Bewerberin erhält eine Zusage. Darüber hinaus gibt es Personen, die sich für ein FSJ entscheiden und auch einen Platz erhalten, jedoch wieder absagen, da sie einen zwischenzeitlich erhaltenden Ausbildungsplatz vorziehen (More-Hollerweger et al. 2015). Deshalb wird auch in dieser Berechnung angenommen, dass ein Teil jener Zivildienstler, die angaben, statt des Zivildienstes ein FSJ zu absolvieren, keinen Platz bekämen bzw. einen Platz absagen würden und stattdessen eine Ausbildung absolvieren und schneller in den Arbeitsmarkt eintreten würden.

Bei all jenen Zivildienstlern, die eine Tätigkeit fortgeführt oder gesucht bzw. eine weitere Ausbildung absolviert hätten, wurde, je nach höchster Ausbildung bzw. angestrebter nächsthöherer Ausbildung, die entsprechende Arbeitslosenquote abgezogen (AMS 2020c). Die Arbeitslosenquote nach höchster Ausbildung für Männer und das Jahr 2019 kann der Tabelle 5-3 entnommen werden.

TABELLE 5-3: ARBEITSLIQUOTEN 2019 NACH AUSBILDUNGSGRAD FÜR MÄNNER

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenquote 2019
Universitätsabsolventen (Uni/FH)	2,8%
Maturanten (AHS/BHS)	4,3%
Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	3,6%
Lehre	3,4%
Pflichtschule	12,9%

Dementsprechend ergibt sich, wie in der nachfolgenden Tabelle 5-4 ersichtlich ist, eine Verteilung der Zivildienstler, die im Alternativszenario auf den Arbeitsmarkt kommen würden.

TABELLE 5-4: ANZAHL DER ZIVILDIENTSTLEISTENDEN/JUNGEN MÄNNER AM ARBEITSMARKT

	Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anzahl Personen, die auf den Arbeitsmarkt kommen
Tätigkeit fortgeführt bzw. gesucht	Pflichtschule	155
	Lehre	2.174
	BMS	343
	AHS/BHS	2.580
	Universität / FH	127
Weitere Ausbildung absolviert	Lehre	422
	BMS	39
	AHS/BHS	189
	Universität / FH	4.291
	Drop-Out	1.979
Summe		12.299

Bei der Berechnung der Einkommen wurden, entsprechend ihrer jeweiligen Angaben, die Bruttoeinstiegsgehälter nach dem AMS Gehaltskompass (AMS 2018) berücksichtigt.

Diejenigen, die entsprechend der Arbeitslosenquote nach Ausbildungsgrad keine Anstellung finden, sind laut einer Sonderauswertung des AMS über die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit von unter 25-Jährigen im Durchschnitt 60 Tage arbeitslos (AMS 2020d). Arbeitslosengeld kann nur bezogen werden, wenn man mind. 52 Wochen in den vergangenen 2 Jahren gearbeitet hat. Der Erhebung zufolge erfüllen 9% der befragten Zivildienstleistenden dieses Kriterium. Des Weiteren nahmen rund 46% der arbeitslosen Männer 2019 auch eine Schulung in Anspruch (AMS 2020e). Alle anderen jungen Männer, die anstelle des Zivildienstes arbeitssuchend wären, hätten maximal einen Anspruch auf bedarfsorientierte Mindestsicherung. Diese beziehen Personen im Durchschnitt 122 Tage. Entsprechend wurde angenommen, dass jene jungen Männer, welche von Arbeitslosigkeit betroffen wären, eine Zeit Mindestsicherung bzw. Arbeitslosengeld beziehen würden und anschließend einer Erwerbsarbeit nachgehen und auch hier ein Einkommen erhalten, welches ihren Lebensverdienst steigert.

Zusammenfassend zeigt sich, dass von den 14.660 Zivildienstern im Jahr 2019 12.299 junge Männer aufgrund ihres direkten Eintritts in den Arbeitsmarkt anstelle des Zivildienstes oder aufgrund eines früheren Eintritts in den Arbeitsmarkt im Anschluss an eine Ausbildung früher in die Erwerbsarbeit eintreten würden und damit einen höheren Lebensverdienst erzielen würden. Hier sind all jene Personen, die nach einer gewissen Zeit der Arbeitslosigkeit in das Erwerbsleben eintreten würden, noch nicht berücksichtigt.

5.4. RESÜMEE MIT BLICK AUF DIE FRAGESTELLUNG

Wie die Erhebungen bei den Zivildienstleistungen und den (ehemaligen) Zivildienstern gezeigt haben, ist nicht davon auszugehen, dass der Einsatz von Zivildienstern arbeitsmarktneutral ist. Zivildienstler verdrängen Arbeitskräfte, die in den Zivildienstleistungen eingesetzt werden würden. Insgesamt handelt es sich um unseren Hochrechnungen zufolge um gut 1.800 Personen inklusive jener VZÄ-Hauptamtlichen, die durch ehrenamtliche ehemalige Zivildienstler verdrängt werden.

Allerdings hat eine Auswertung der Statistiken zu den relevanten Teilarbeitsmärkten gezeigt, dass im Bereich Hilfstätigkeiten im „Rettungsdienst und Krankentransport“ bezogen auf das Jahr 2019 nicht genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen würden. Daraus wird der Schluss gezogen, dass die seitens der Zivildiensteinrichtungen angegebenen Leistungsstunden, welche sie aufrechterhalten möchten, nicht gänzlich aufrechterhalten werden könnten. Dies wird in den folgenden ökonomischen Berechnungen entsprechend berücksichtigt. Insgesamt handelt es sich um etwa 1.500 VZÄ-Arbeitskräfte, die nicht zur Verfügung stehen würden.

Im Alternativszenario wird bei den Zivildienern, die anstelle des Zivildienstes auf den Arbeitsmarkt kommen, nicht automatisch davon ausgegangen, dass diese alle problemlos einen bezahlten Arbeitsplatz finden werden. Daher wurde, wie bereits zuvor beschrieben, die ausbildungsspezifischen Arbeitslosenquote 2019 in den jeweiligen Alternativszenarien berücksichtigt. Somit würden 12.299 Zivildienstleistende entweder gleich oder nach der Ausbildung in den Arbeitsmarkt einsteigen. Bei jenen, die anstelle des Zivildienstes ein Auslandsjahr absolvieren würden, wurde angenommen, dass diese zu 20% im Ausland einer Berufstätigkeit nachgehen, was aber zu keinem Arbeitsmarkteffekt in Österreich führen würde.

6. Ökonomische Betrachtung – der Wert des Zivildienstes

6.1. EINLEITUNG

Im vorliegenden Kapitel werden die ökonomischen Berechnungen vorgestellt. Diese basieren auf den bisherigen Erkenntnissen aus den Primärerhebungen zum Zivildienst 2010 (Schober et al. 2012) sowie den beiden aktuellen Primärerhebungen zu den Zivildienststeinrichtungen (siehe Kapitel 3) und (ehemaligen) Zivildienstleistenden (siehe Kapitel 4) sowie den bereits vorliegenden Daten zum Zivildienst im Beobachtungsjahr 2019 (siehe Kapitel 2.1) und den Ergebnissen zur Arbeitsmarktsituation (siehe Kapitel 5).

Die Berechnungen wurden pro Stakeholder 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 6.11 dargestellt.

Wie bereits eingangs in Kapitel 1.3 beschrieben, werden im Sinne einer Kosten-Nutzen-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 Mitarbeiter:innen vorgenommen (Gesamtdurchschnitt über alle Branchen liegt bei 22 Euro/Stunde). Diese Bewertung wurde aus Gründen der Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit sowohl im Zivildiensteszenario, 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. 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 Zivildiennern in den Zivildienststeinrichtungen zu tun haben, werden auf 10 Jahre kalkuliert. Die Begründung hierfür liegt darin, dass die durch den Zivildienst akquirierten Ehrenamtlichen, wie die Zivildiennererhebung (siehe Kapitel 3.2.4) 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. ZIVILDienstSTEINRICHTUNGEN

Die 1.623 bescheidmäßig anerkannten Zivildienststeinrichtungen sind zum überwiegenden Teil Nonprofit Organisationen und wurden bereits in Kapitel 3.2.1 beschrieben. Sie beschäftigten gleichzeitig durchschnittlich 10.194 Zivildienstler im Jahr 2019 und erbrachten mit diesen eine Vielzahl an unterschiedlichen Leistungen für die Gesellschaft. Die meisten Einrichtungen sind im Bereich Altenbetreuung, Kinderbetreuung, Behindertenhilfe 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. Beim Vorliegen des Zivildienstes 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 BMLRT. Auf der Wirkungs-/Leistungsseite erbringen die Zivildienstler auch Leistungen für die Organisation und, was nicht zu unterschätzen ist, viele bleiben als ehrenamtliche Mitarbeiter 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 Klient:innen und Kund:innen 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 kosten- und zeitintensiven Einschulungs- oder Orientierungsphase.

Eine Übersicht über anfallende Kosten bzw. negative Wirkungen sowie Leistungen bzw. positive Wirkungen des Zivildienstes sind nachfolgender Tabelle 6-1 zu entnehmen, welche anschließend erläutert wird.

TABELLE 6-1: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS ZIVILDienstSTEINRICHTUNGEN – SZENARIO ZIVILDienst

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Kosten der Zivildienststeinrichtungen für den Zivildienst im Jahr 2019:		
Durch Grundvergütung für die Zivildienstleistenden	€ 41 469 192	
Durch Verpflegungsgeld für die Zivildienstleistenden	€ 38 598 995	
Durch Naturalverpflegung für die Zivildienstleistenden	€ 5 531 148	
Durch Versicherungen für die Zivildienstleistenden	€ 11 754 498	
Durch Ausbildung für die Zivildienstleistenden	€ 6 260 984	
Durch Dienstkleidung der Zivildienstleistenden	€ 2 553 704	
Durch Unterkunft vor Ort für die Zivildienstleistenden, die (zeitweise) nicht nach Hause fahren können	€ 1 494 600	
Durch Vergütungen der Organisationen Kategorie 3 (ans BMLRT)	€ 1 645 609	
Durch Betreuung und Einschulung durch hauptamtliche Mitarbeiter:innen	€ 15 653 821	
Durch zusätzliche Kosten	€ 1 355 918	

Verwaltungs- und Betreuungskosten von Ehrenamtlichen, die beginnend mit 2019 bis 2028 Zivildienst leisten und als Ehrenamtliche bleiben (berechnet für 10 Jahre)	€ 3 849 428	
Wert von Leistungsstunden:		
Von Zivildienern im Jahr 2019		€ 273 875 910
Von Ehrenamtlichen, die beginnend mit 2019 bis 2028 Zivildienst leisten und als Ehrenamtliche bleiben (berechnet für 10 Jahre)		€ 694 024 363
Kostensätze durch das BMLRT (§28 ZDG)		€ 47 202 636
Zwischensumme	€ 130 167 897	€ 1 015 102 910
Gesamteffekt Zivildienst	€ 884 935 012	

Wenn der Zivildienst existiert, fallen für die Zivildiensteinrichtungen in erster Linie Kosten für die Grundvergütung, das Verpflegungsgeld sowie die Naturalverpflegung, die Sozialversicherung, die Ausbildung und Unterkunft der Zivildienner an. Die Kosten für die Grundvergütung im Jahr 2019 berechnen sich direkt aus den 339,00 EUR pro Monat multipliziert mit der Anzahl an durchschnittlich aktiven Zivildiennern im Jahr 2019, welche sich laut der Zivildienstserviceagentur im Jahr 2019 auf 10.194 Zivildienner belief (§25a ZDG). Gleiches gilt für den Sozialversicherungsbeitrag in der Höhe von 96,09 EUR pro Monat und Zivildienner (ZISA 2020b). Für die Berechnung der Kosten für Verpflegungsgeld und Naturalverpflegung sowie für Dienstkleidung und Unterkunft vor Ort, die für die Zivildiensteinrichtungen im Jahr 2019 im Zusammenhang mit dem Zivildienst entstehen, wurde auf Daten aus der Vorgängerstudie zurückgegriffen (Schober et al. 2012). Hierfür wurde eine Indexanpassung mittels dem Verbraucherpreisindex 2005 der Statistik Austria vorgenommen. Der Verbraucherpreisindex hat sich von Dezember 2010 bis Dezember 2019 um 18,3% erhöht. Konkret bedeutet dies, dass, ausgehend von einem Betrag in der Höhe von 1 EUR von Dezember 2010, dieser im Dezember 2019 1,18 EUR beträgt (Statistik Austria o.J.). Im Anschluss wurden die Kosten für das gesamte Jahr 2019 auf die Anzahl der durchschnittlich gleichzeitig aktiven Zivildienstleistenden hochgerechnet. Auch bei der Berechnung der Ausbildungskosten und der Kosten für Betreuung und Einschulung der Zivildienstleistende durch hauptamtliche Mitarbeiter:innen der Zivildiensteinrichtungen wurde analog vorgegangen. Jene Zivildiensteinrichtungen, die gem. §28 ZDG in die Kategorie 3 fallen (siehe Kapitel 2.1) und nicht den Ländern oder Gemeinden zuzurechnen sind, führten in Summe ca. 1,6 Mio. Euro ans BMLRT ab (ZISA 2019).

Abgesehen von den direkten Kosten für die Zivildienner fielen auch indirekte Kosten durch die Betreuung von ehrenamtlichen ehemaligen Zivildiennern an. Beim Ehrenamteffekt des Zivildienstes liegt der Beobachtungszeitraum bei zehn Jahren. In diesem Zeitraum erbringen die Zivildiennerkohorte des Jahres 2019 sowie die Kohorten der Jahre 2020 bis 2028 ca. 31,7 Millionen Leistungsstunden. Nachdem diese erbrachten Leistungsstunden unmittelbar daraus resultieren, dass hier ehemalige Zivildienner tätig sind, müssen sie unseres Erachtens als Wirkungen des Zivildienstes gesehen und bewertet werden. Analog zu den Wirkungen sind auch die Betreuungs- und Verwaltungskosten von Ehrenamtlichen für den gleichen Zeitraum in die Berechnung mitaufzunehmen. Für die Berechnung dieser Kosten wurde die Annahme getroffen, dass sich der Betreuungsaufwand pro Stunde jenem Aufwand für Zivildienner ähnelt. Aufgrund der aktuellen Zinssituation mit teilweise Negativzinsen wurde auf ein Abzinsen der Kosten verzichtet. Über zehn Jahre betrachtet ergeben sich hierdurch ca. 3,8 Mio. Euro an Verwaltungs- und Betreuungskosten für ehrenamtliche ehemalige Zivildienner.

Die Einrichtungen bzw. genauer deren Klient:innen profitieren in erheblichem Ausmaß von den Leistungen bzw. Wirkungen, die der Zivildienst entfaltet. So erbrachten Zivildienner im Jahr 2019 insgesamt 12.588.546 Leistungsstunden (ohne Ausbildungszeit und reiner Anwesenheitszeit). Bewertet mit durchschnittlichen 22 Euro Personalkosten pro Leistungsstunde eines Hauptamtlichen im Jahr 2019 ergibt dies

einen Leistungseffekt in der Höhe von knapp 274 Mio. Euro. Es sei hier nochmals betont, dass damit eine Leistungsbewertung vorgenommen wurde und nicht die Wirkungen der Leistungen bewertet wurde. Die Wirkungen der Leistungen würden monetär bewertet deutlich höher liegen. Äquivalent wurden die Leistungsstunden der Ehrenamtlichen, die ehemalige Zivildienstler sind, bewertet. Hier lag der Beobachtungszeitraum wie skizziert bei zehn Jahren, was Ehrenamtsstunden von nachfolgenden Zivildienstkohorten inkludiert. In Summe liegt der Wert der Leistungsstunden aller ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienstler, die im Alternativszenario bei Wegfall des Zivildienstes mit 2019 ausblieben, bei ca. 694 Mio. Euro.

Ein wesentlicher positiver Aspekt des Zivildienstes aus Sicht der Zivildienststeinrichtungen sind die Kostensätze für die Zivildienstler seitens der ZISA/des BMLRT an Einrichtungen der Kategorien 1 und 2 gem. §28 ZDG, die im Jahr 2019 ca. 47,2 Mio. EUR ausmachten (ZISA 2019).

Somit übersteigen im Zivildiensteszenario bei den Einrichtungen die monetarisierten Leistungen bzw. erhaltenen Förderungen die anfallenden Kosten um etwa 885 Mio. Euro.

Gibt es den Zivildienst nicht bzw. wird dieser abgeschafft, würden die Zivildienststeinrichtungen versuchen einen Teil der Arbeits- bzw. Leistungsstunden zu ersetzen. Hierbei besteht die Annahme, dass all jene Leistungsstunden, welche die Einrichtungen ersetzen möchten ausreichen, um die Dienstleistungen an Kund:innen sowie die Qualität der Leistungen aufrechtzuerhalten. In Summe geben Einrichtungen an, 73% der Leistungsstunden der Zivildienstler im Jahr 2019 durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter, neue haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen aufrechterhalten zu wollen. Die fehlenden 27% der Leistungsstunden könnten annahmegemäß durch eine höhere Effizienz des hauptamtlichen Personals ersetzt werden.

Im Kapitel 5 wurden die verfügbaren Arbeitskräfte auf den relevanten Teilarbeitsmärkten für das Jahr 2019 betrachtet. Hierbei zeigte sich ein Mangel an Personal für den Rettungs- und Krankentransport. Durch diesen Mangel können Zivildienststeinrichtungen nicht alle gewünschten Leistungsstunden mit neuen Hauptamtlichen aufrechterhalten. Tatsächlich könnten, unter Einbezug des Arbeitsmarktes, nur 53% der Leistungsstunden der Zivildienstler aufrechterhalten werden. Die Differenz von 20% der Leistungsstunden würden sich als negativer Effekt bei der Gesellschaft in Form ausbleibender Dienstleistungen oder schlechterer Qualität niederschlagen und werden diesem Stakeholder als negative Wirkung zugerechnet.

Die aufrechterhaltenden 53% der Leistungsstunden (6,6 Mio. Stunden) für das Jahr 2019 werden durch Mehrarbeit, neue haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen geleistet. Die Kosten hierfür, aber auch der Wert der Leistungsstunden sind nachfolgender Tabelle 6-2 zu entnehmen.

TABELLE 6-2: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS ZIVILDienstSTEINRICHTUNGEN – Szenario KEIN ZIVILDienst

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Kosten für die Aufrechterhaltung der Leistungen der Zivildienstler im Jahr 2019:		
Durch Mehrarbeit derzeitiger beschäftigter Mitarbeiter:innen	€ 61 763 159	
Durch neue Hauptamtliche (Personalkosten)	€ 56 432 355	
Durch neue Hauptamtliche (Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten)	€ 6 226 765	
Durch junge Männer, die ein FSJ leisten würden (Personalkosten inkl. Natural-Verpflegung und Fahrtkostensätze)	€ 795 711	

Durch junge Männer, die ein FSJ leisten würden (Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten)	€ 547 591	
Durch neue ehrenamtliche Mitarbeiter-innen (exkl. FSJ) (Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten)	€ 2 290 591	
Kosten für die Aufrechterhaltung der Leistungen von Ehrenamtlichen, die beginnend mit 2019 bis 2028 Zivildienst leisten und als Ehrenamtliche bleiben (berechnet für 10 Jahre):		
Durch Mehrarbeit derzeitig beschäftigter Mitarbeiter-innen	€ 61 801 315	
Durch neue Hauptamtliche (Personalkosten)	€ 37 222 285	
Durch neue Hauptamtliche (Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten)	€ 4 074 307	
Durch junge Männer, die ein FSJ leisten würden (Personalkosten inkl. Naturalverpflegung und Fahrtkostenersätze)	€ 1 486 561	
Durch junge Männer, die ein FSJ leisten würden (Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten)	€ 1 023 019	
Durch neue ehrenamtliche Mitarbeiter-innen (exkl. FSJ) (Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten)	€ 10 952 718	
Akquise- und Ausbildungskosten für jene Hauptamtlichen, die neu eingestellt werden und nicht aus dem Zivildienst akquiriert werden würden	€ 2 217 409	
Wert von aufrechterhaltenden Leistungsstunden:		
Von Zivildienern im Jahr 2019		€ 145 373 273
Von Ehrenamtlichen, die beginnend mit 2019 bis 2028 Zivildienst leisten und als Ehrenamtliche bleiben (berechnet für 10 Jahre)		€ 158 025 078
Zwischensumme	€ 246 833 787	€ 303 398 351
Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 56 564 564	
Kostendifferenz ZD vs. kein ZD	-€ 116 665 890	
Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		€ 711 704 559
Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD	€ 828 370 449	

Die Kosten für die Aufrechterhaltung von Leistungsstunden der Zivildienner 2019 belaufen sich in Summe bei ca. 128 Mio. Euro. Dies enthält die Kosten für Mehrarbeit von rund 61,7 Mio. Euro, welche mit den 2010 erhobenen und indexierten Kosten pro Stunde für Mehrarbeit von bereits Beschäftigten berechnet wurden (Schober et al. 2012). Analog hierzu wurde für die Berechnung der Kosten für neue Hauptamtliche auf die 2010 erhobenen Personal- sowie Akquise-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten pro Stunde und Dienstleistungs- bzw. Aufgabenbereich zurückgegriffen. In Summe ergeben sich hier 56,4 Mio. Euro an Personalkosten und 6,2 Mio. Euro an Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten für neue Hauptamtliche.

Die Leistungsstunden, welche von Ehrenamtlichen ersetzt werden, teilen sich in Stunden, die von Ehrenamtlichen exklusive FSJ erbracht werden, und in Stunden, welche von jungen Männern erbracht werden,

die statt des Zivildienstes ein FSJ leisten würden. Gemäß diesen Stunden würden von den hochgerechneten 303 ehemaligen Zivildienern, die ein FSJ leisten würden, 129 Männer Leistungsstunden von Zivildienern für das Jahr 2019 ersetzen. Die Verteilung der restlichen potentiellen Freiwilligen für das FSJ ist im Kapitel 5 beschrieben. Gegenüber den erbrachten Leistungsstunden stehen Kosten für das FSJ bei den Einrichtungen. Zum einen Personalkosten für Männer im FSJ, die in Summe 795 Tsd. Euro ergeben und Bruttotaschengeld, Naturalverpflegung und Fahrtkostensätze inkludieren. Pro Person belaufen sich diese Kosten auf ca. 6.000 Euro. Aufsichts- und Verwaltungskosten wurden mit 1.970 Euro pro Person und Ausbildungskosten mit ca. 1.600 Euro pro Person angegeben⁴. Die Akquirierungskosten wurden analog zu klassischen Ehrenamtlichen übernommen und belaufen sich bei ca. 700 Euro pro Person. In Summe ergeben Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten bei jungen Männern, die ein FSJ machen und Leistungsstunden der Zivildienner 2019 ersetzen würden, 548 Tsd. Euro. Andere ehrenamtliche, die kein FSJ leisten, müssen ebenfalls akquiriert, geschult und betreut werden. In Summe handelt es sich hierbei um 1.500 neue Ehrenamtliche für das Jahr 2019. Die Akquirierungskosten pro Ehrenamtlicher wurden in der Primärerhebung zur Kosten-Nutzen-Analyse des Zivildienstes 2010 (Schober et al. 2012) erhoben und indiziert. Weiters wurde für die Ausbildungs- und Verwaltungskosten auf Daten der Vorgängerstudie zurückgegriffen. In Summe kostet die Aufrechterhaltung durch Ehrenamtliche (exkl. FSJ) 2,3 Mio. Euro.

Im Alternativszenario „Zivildienst existiert nicht bzw. wird abgeschafft“ fallen jene Ehrenamtlichen weg, die ursprünglich aus dem Zivildienst rekrutiert wurden. Es handelt sich hierbei auf das Jahr 2019 bezogen immerhin um 4.471 junge Männer, die durchschnittlich 241 Stunden pro Jahr ehrenamtlich erbringen (siehe Kapitel 3.2.4). Auch in den Folgejahren fehlen Zivildienner, die als Ehrenamtliche in den Einrichtungen verbleiben. Ein Teil deren Leistungen sollen, den Zivildiensteinrichtungen zufolge, zu etwa 41% durch Mehrarbeit, zu etwa 34% durch neue Hauptamtliche und zu etwa 25% durch neue anders akquirierte Ehrenamtliche ersetzt werden. In der Realität sind jedoch nicht genügend hauptamtliche Mitarbeiter:innen auf den Teilarbeitsmärkten vorhanden, um die volle gewünschte Aufrechterhaltung zu gewährleisten (siehe Kapitel 5). Auch hier kommt es deshalb zu einem negativen Effekt bei der Gesellschaft.

Die Kosten für die Aufrechterhaltung der Ehrenamtsstunden wurde analog zur Aufrechterhaltung der Leistungen der Zivildienner (siehe oben) berechnet. Die Kosten für die Mehrarbeit derzeitig beschäftigter machen demnach ca. 61,8 Mio. Euro aus. 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 Mitarbeiter:innen belaufen sich auf 4,1 Mio. Euro. Hinzu kommen noch die Personalkosten, auf 10 Jahre bezogen, in der Höhe von etwa 37,2 Mio. Euro. Für die Aufrechterhaltung der Leistungen der ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienner können Einrichtungen ebenfalls auf junge Männer, die statt des Zivildienstes ein FSJ ableisten, zurückgreifen. Die Kosten hierfür wurden analog zu oben berechnet und belaufen sich bei 1,5 Mio. Euro Personalkosten und 1,0 Mio. Euro Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten. Es wird davon ausgegangen, dass durch entsprechende Akquirierungsmaßnahmen genügend weitere andere Ehrenamtliche gefunden werden, welche die verbleibenden Leistungsstunden erbringen können. Akquirierungs-, Ausbildungs- und Verwaltungskosten machen über einen Beobachtungszeitraum von 10 Jahren in Summe ca. 10,9 Mio. Euro aus.

Damit ergibt sich aus dem Zivildienst den positiven Effekt für die Zivildiensteinrichtungen, dass Zivildienner nicht nur als Ehrenamtliche in den Organisationen verbleiben, sondern teilweise auch als Hauptamtliche

⁴ Die hierbei angenommenen Kosten pro Person sind für 10 Monate berechnet, was der durchschnittlichen Dauer eines FSJ entspricht (vgl. More-Hollerweger 2015). Da Kosten rund um das FSJ von Träger zu Träger variieren, wurden für die hier vorliegenden Berechnungen, die sehr detaillierten Informationen zu anfallenden Kosten des Vereins zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste übernommen. Der Verein ist seit Jahrzehnten im Bereich des FSJ tätig und mit über 1000 Freiwilligen im Jahr 2019 hat er mehr als die Hälfte der im Einsatz befindenden Jugendlichen betreut.

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 5,6% der Zivildienstler als Hauptamtliche in den Einrichtungen (siehe Kapitel 3.2.4), was umgerechnet auf das Beobachtungsjahr 2019 konkret 821 Männer ergibt. Müssten diese Personen nun auf dem Arbeitsmarkt akquiriert und ausgebildet werden, entstehen im Alternativszenario 2,2 Mio. Euro an Kosten für die Zivildiensteinrichtungen.

Im Alternativszenario können mittels der beschriebenen Vorgehensweise seitens der Zivildiensteinrichtungen 6.681.997 direkte Leistungsstunden, die sonst Zivildienstler erbracht haben, aufrechterhalten werden. Im Bereich der Ehrenamtsstunden, die durch ehemalige Zivildienstler erbracht wurden, können aufgrund der eingesetzten neuen Haupt- und Ehrenamtlichen und durch Mehrstunden in einem Beobachtungszeitraum von 10 Jahren 7.232.269 Leistungsstunden aufrechterhalten werden. Insgesamt ergibt dies - wiederum bewertet mit durchschnittlichen 22 Euro Personalkosten pro Leistungsstunde eines Hauptamtlichen - 145,4 Mio. bzw. 158,0 Mio. Euro an Leistungswert.

Somit übersteigen im Alternativszenario bei den Einrichtungen die monetarisierten Leistungen die anfallenden Kosten um ca. 56 Mio. Euro.

Insgesamt zeigt sich, dass der Zivildienst für Zivildienstorganisationen kostengünstiger ist und mehr Leistungen bzw. positive Wirkungen hervorbringt, als wenn es keinen Zivildienst gibt. Im Szenario „kein Zivildienst“ übersteigen die Kosten der Aufrechterhaltung der Leistungen die Kosten des Zivildienstes um 116.665.890 Euro. Hinzu kommt, dass im Alternativszenario bei Abschaffung des Zivildienstes weniger Leistungen entstehen als beim Zivildienst. Die Leistungen (in Stunden) des Zivildienstes übersteigen die Leistungen bei Abschaffung um 711.704.559 Euro. Das heißt, dass mit höheren Kosten nunmehr deutlich geringere Leistungen erbracht werden. Hier trägt insbesondere die Leistungsverringerung zu diesem negativen Effekt bei Abschaffung des Zivildienstes 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 Eigentümer:innen in der Lage sein würden, die Kosten teilweise selbst zu übernehmen bzw. über den Markt zu finanzieren.

In Summe sind die **Zivildiensteinrichtungen** als Stakeholder des Zivildienstes **klarer Profiteur einer Beibehaltung des Zivildienstes**. Der Zivildienst ist um 117 Mio. Euro günstiger und erbringt um 712 Mio. Euro mehr Leistungen als die Alternative seiner Abschaffung. Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Zivildiensteinrichtungen zu etwa 79% von Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen finanziert werden, die somit als indirekte Profiteure gesehen werden müssen.

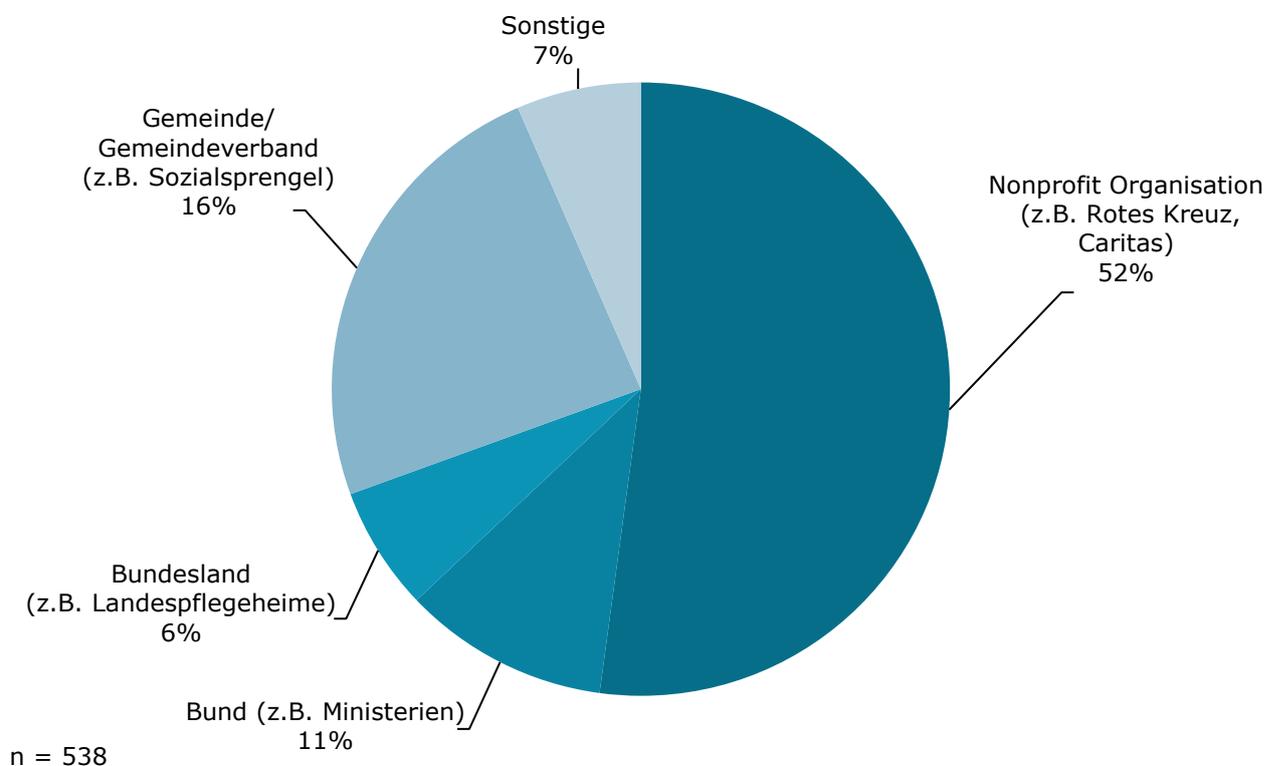
6.3. EXKURS – FINANZIERUNG DER ZIVILDIENTSTEINRICHTUNGEN UND DAMIT VERBUNDENE WIRKUNGEN DER ABSCHAFFUNG

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 247 Mio. Euro und im Zivildienstszenario auf etwa 130 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 manche Fonds oder ausgegliederte Gesellschaften, auch NPOs sein dürften) ist der Finanzierungsmix heterogener. In der Zivildienstleistungsbefragung wurde abgefragt, wie sich die Organisationen generell finanzieren. An Kategorien standen die unten in Abbildung 6-1 aufgelisteten Finanzierungsquellen zur Verfügung. Diese orientieren sich wiederum an den von (Schober/Littich 2013) definierten Finanzierungsquellen für NPOs.

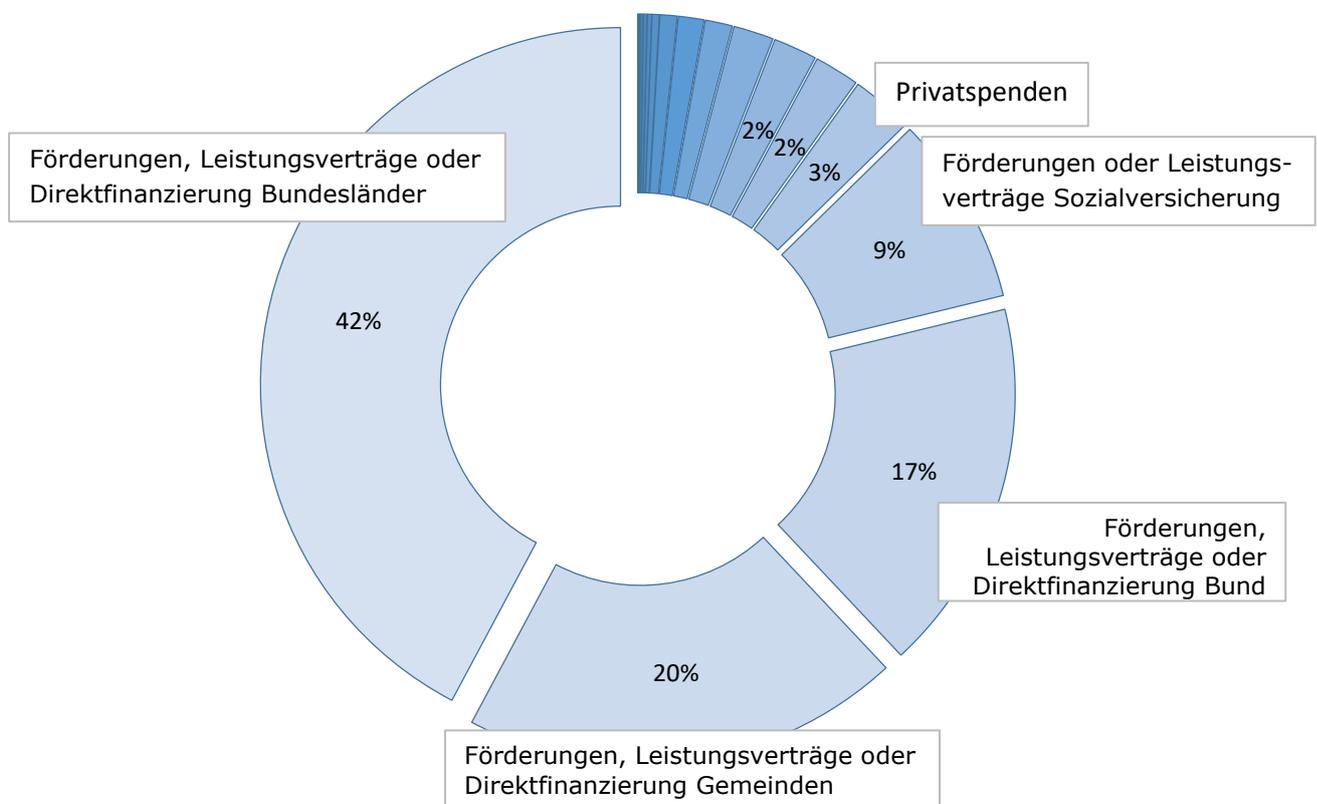
Wie nachfolgende Abbildung 6-1 zeigt, können etwa ein Drittel der Einrichtungen Gebietskörperschaften zugeordnet werden. In diesen Fällen hat die jeweilige Gebietskörperschaft für die zusätzlichen Kosten aufzukommen. Die restlichen zwei Drittel finanzierten sich ebenfalls zum überwiegenden Teil über Förder- und/oder Leistungsverträge mit der öffentlichen Hand (knapp 80%). Dies ist ein deutlich höherer Anteil an öffentlichen Einnahmequellen als in der Zivildienststudie 2010 (Schober et al. 2012). Ein sehr hoher Staatsanteil bei der Finanzierung von NPOs im Sozialbereich in Österreich entspricht auch den bisherigen Ergebnissen in der Literatur (Pennerstorfer et al 2013; Schober et al. 2010). Dennoch sei zumindest für den stationären Pflegebereich eingeschränkt, dass hier meist indirekt auch ein erheblicher Anteil an Geldern von den betroffenen Personen kommt, allerdings oft nicht von den Einrichtungen eingehoben wird, sondern über Legalzession an die Bundesländer oder Gemeinden fließt. Entsprechend werden viele Einrichtungen diese indirekt aus den Geldern der Kund:innen stammenden Beträge als Finanzierung durch die öffentliche Hand gesehen haben.

ABBILDUNG 6-1: VERTEILUNG RECHTSTRÄGER DER ZIVILDIENTEINRICHTUNGEN



Wird dem Anteil der Gebietskörperschaften an der Finanzierung am hier betrachteten Sample der Zivildiensteinrichtungen, noch die 9% von Sozialversicherungen hinzugerechnet, sind etwa 87% des Gesamtaufwands abgedeckt. Wie Abbildung 6-2 zeigt, spielen abgesehen von diesen Einnahmequellen lediglich noch Privat- und Unternehmensspenden sowie Mitgliedsbeiträge und Umsatzerlöse jenseits der Leistungsverträge, mit in Summe etwa 9%, eine etwas bedeutendere Rolle. Die restlichen Finanzierungsquellen leisten nur mehr unter 1,2% und zum Gutteil deutlich unter 1% Beitrag zur Gesamtfinanzierung. Die vorgenommene Verteilung der Finanzierungsquellen erfolgte gewichtet über die Anzahl der von Zivildienstleistenden erbrachten Leistungsstunden. Eine Einrichtung mit wenigen Zivildienstleistenden war entsprechend untergewichtet und eine Einrichtung mit vielen Zivildienstleistenden und damit Stunden, übergewichtet.

ABBILDUNG 6-2: ANTEIL DER FINANZIERUNGSQUELLEN AN DER GESAMTFINANZIERUNG DER ZIVILDienstORGANISATIONEN

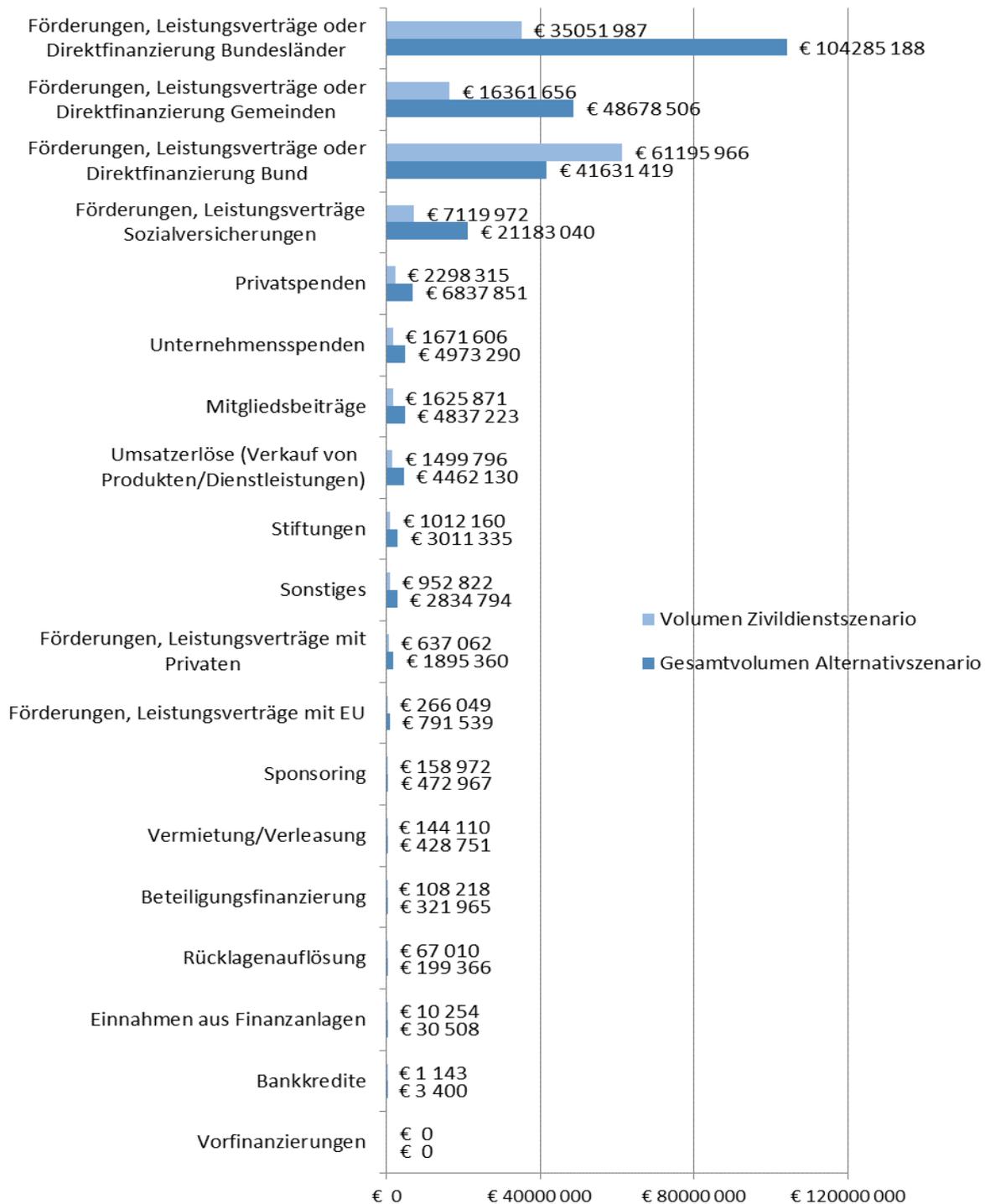


n = 445

Werden nun die anfallenden Kosten der Zivildienstleistungen in den beiden in der vorliegenden Studie berechneten Szenarien entsprechend der in Abbildung 6-2 dargestellten Mittelwerte verteilt, ergeben sich die in Abbildung 6-3 dargestellten Werte pro Finanzierungsquelle. Hierbei wird unterstellt, dass der Finanzierungsmix im Alternativszenario gleichbliebe. Weiters wurde berücksichtigt, dass der Bund im Falle des Zivildiensteszenarios etwa 47 Mio. Euro an Kostenersätzen an die Zivildienstleistungen 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 Zivildienstleistungen, ist nochmals in Abbildung 6-4 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 zukünftigen Kosten bei den Zivildienstleistungen werden tragen müssen.

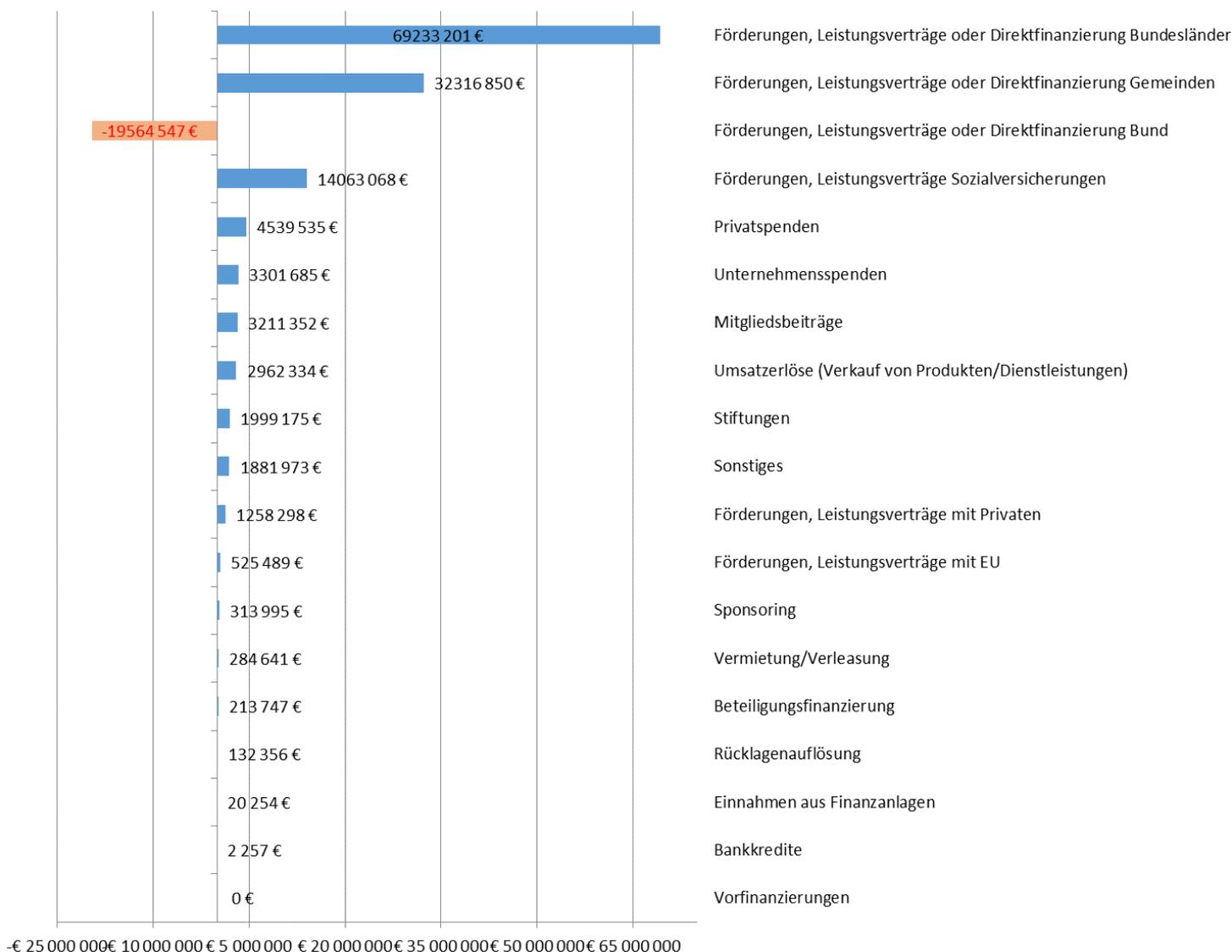
Sofern die Hauptfinanciers dazu nicht bereit oder in der Lage sein sollten, wird es weitere Leistungskürzungen geben müssen, die über die hier im Alternativszenario skizzierten hinausgehen. Diese würden sich dann wiederum negativ auf den Stakeholder Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung (siehe Kapitel 6.10) auswirken.

ABBILDUNG 6-3: VERTEILUNG DER IM SZENARIO MIT ZIVILDIENTST UND IM ALTERNATIVSZENARIO OHNE ZIVILDIENTST ENTSTEHENDEN KOSTEN DER ZIVILDIENTSTEINRICHTUNGEN NACH FINANZIERUNGSQUELLE (INKL. KOSTENERSÄTZE DURCH BMLRT NACH §28 ZDG)



Quelle: eigene Berechnungen auf Basis Zivildienststeinrichtungsbefragung; 47,2 Mio. Euro Kostenersätze des BMLRT gem. §28 ZDG an Zivildienststeinrichtungen nur bei Bund berücksichtigt und nicht generell auf die Finanzierungsquellen verteilt.

ABBILDUNG 6-4: 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 BMLRT NACH §28 ZDG



Quelle: eigene Berechnungen auf Basis Zivildienstleistungsbefragung; Berechnung entspricht der Differenz der Kosten Zivildienstleistungszenario und Alternativszenario, wie in Abbildung 6-3 dargestellt.

Nachdem sich die Zivildienstleistungsrichtungen also zu etwa 87% 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 und Gemeinden überproportional betroffen. Der Bund hat hingegen aufgrund der nicht mehr notwendigen Leistung von Kostenersätzen an die Zivildienstleistungsrichtungen, 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 Zivildienstleistungsrichtungen handelt, wird dieser indirekte Effekt thematisiert.

6.4. ZIVILDIENTSTLEISTENDE

Die Zivildienstleistenden sind naturgemäß einer der wesentlichen Stakeholder des Zivildiensts. Einerseits erbringen sie einen verpflichtenden Dienst für die Gesellschaft für eine geringe Entlohnung und investieren neun Monate Lebenszeit, über welche sie nur sehr eingeschränkt bestimmen können. Andererseits kann der Zivildienst aber auch zu einer persönlichen Weiterentwicklung beitragen. Dadurch können unter anderem mehr Verständnis für die Wünsche und Probleme vulnerabler Gruppen, wie beispielsweise Menschen mit Behinderung, erlangt und andererseits auch Kompetenzen in Bezug auf Kommunikation erweitert werden. Zusätzlich wird ein Einblick in die Arbeitswelt, zum größten Teil des Gesundheits- und Sozialwesens, gewährt, welcher ohne den Zivildienst in dieser Form eher nicht möglich gewesen wäre. Des Weiteren wird der Zivildienst als Einstieg in das Berufsleben empfunden. Ein geregelter Arbeitsalltag sowie Teamstrukturen, Vorgesetztenverhältnisse und strukturierte Abläufe werden dadurch kennengelernt. Die Fähigkeiten, Kompetenzen und das Verständnis findet auch in zukünftigen Berufsalltagen nachhaltig positiven Einfluss, wie in Kapitel 4 beschrieben.

Die nachfolgende Tabelle 6-3 gibt einen Überblick über die Kosten bzw. monetarisierten negativen Wirkungen und die Leistungen bzw. monetarisierten positiven Wirkungen der Zivildienner.

TABELLE 6-3: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS ZIVILDIENTSTLEISTENDE – SZENARIO ZIVILDIENTST

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Leistungen während der Ableistung ihres Zivildienstes in Form von:		
Grundvergütung für die Zivildienstleistenden		€ 41 469 192
Verpflegungsgeld und Naturalverpflegung		€ 44 130 143
Wohnkostenbeihilfe und Familienunterhalt		€ 4 360 929
ÖBB Österreichcard		€ 2 265 789
Fahrt- und Reisekostenersätze		€ 3 767 575
Zuwendungen von Eltern aufgrund der zu geringen Vergütung für Wohnung, Verpflegung und sonstiges		€ 3 791 576
Zusätzliche Ausgaben für Wohnen, Verpflegung und sonstiges, die Zivildienner selbst tragen	€ 4 759 317	
Zwischensumme ökonomische Wirkungen	€ 4 759 317	€ 99 785 205
Ökonomischer Gesamteffekt Zivildienst	€ 95 025 888	
<i>Monetarisierte soziale Wirkungen⁵</i>		
<i>Gesteigerte Resilienz</i>		€ 14 168 814
<i>Gefühl von gesellschaftlicher Teilhabe</i>		€ 13 688 887
<i>Interesse und Sensibilisierung auf gesellschafts- und sozialpolitischen Themen</i>		€ 2 183 743
<i>Sensibilisierung für und besserer Umgang mit benachteiligten Gruppen</i>		€ 5 627 828
<i>Leistung eines wichtigen gesellschaftlichen Beitrags</i>		€ 96 995 582

⁵ dabei handelt es sich um durch den Zivildienst hervorgerufene soziale Wirkungen, welche mittels Proxy-Indikatoren monetarisiert wurden und somit nicht direkt monetär vorliegen.

<i>Klarheit über und Öffnung neuer beruflicher Perspektiven</i>		€ 749 020
<i>Verfügbarkeit weniger Zeitressourcen für Sozialkontakte</i>	€ 19 839 920	
<i>Psychische Belastung</i>	€ 7 482 191	
<i>Physische Belastung</i>	€ 17 019 122	
<i>Erweiterung von Fachwissen</i>		€ 673 271
Zwischensumme soziale Wirkungen	€ 44 341 233	€ 134 087 146
Sozialer Gesamteffekt Zivildienst	€ 89 745 912	
Zwischensumme gesamte Wirkungen	€ 49 100 550	€ 233 872 350
Gesamteffekt Zivildienst	€ 184 771 800	

Den Zivildienstleistenden kommen durch den Zivildienst verschiedene Leistungen zugute, wie etwa eine Grundvergütung, Beihilfen und Kostenersätze. Als Entschädigung für die Leistungen beim Zivildienst erhalten die Zivildienstler gem. § 25a ZDG 339,00 Euro im Monat, was in Summe etwa 41,5 Mio. Euro im Jahr 2019 ausmachte. Hinzu kommen Verpflegungsgeld und Naturalverpflegung in der Höhe von etwa 44,1 Mio. Euro im Jahr 2019. An Wohnkostenbeihilfe und Familienunterhalt erhielten die Zivildienstler bzw. deren Familienangehörige vom BMLRT/von der ZISA etwa 4,4 Mio. Euro im Jahr 2019.

Zivildienstler sind berechtigt, mit der ÖBB Österreichcard Zivildienst während des Zivildienstes in ganz Österreich kostenlos das ÖBB-Bahnnetz zu nutzen (ZISA 2020c). Dieses Angebot nahmen etwa 69% aller Zivildienstler in Anspruch und ersparten sich dadurch Kosten in Höhe von etwa 2,3 Mio. Euro (ÖBB o.J.). Hinzu kommen weitere Fahrt- und Reisekostenersätze von knapp 3,8 Mio. Euro, die für die Abgeltung der Kosten der Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln von und zu der Dienststelle dienten (ZISA 2019).

Obwohl die Grundvergütung und unterschiedliche Beihilfen für Fahrtkosten oder Wohnung während des Zivildienstes ausgezahlt werden, können nicht bei allen Zivildienstleistenden ihre Lebenshaltungskosten vollständig gedeckt werden. Wie die Befragung der Zivildienstler zeigt, waren die Lebenshaltungskosten für Wohnen, Verpflegung und/oder sonstige Kosten bei 31,2% der Befragten mit durchschnittlich 212,70 Euro pro Monat nicht gedeckt. Insgesamt führt dies zu einem Fehlbetrag für Lebenshaltungskosten in Höhe von 4,8 Mio. Euro. Diese werden zu 56% von den Zivildienstleistenden selbst, durch Kredit oder Ersparnis getragen und belaufen sich auf hochgerechnete Kosten für alle Zivildienstler 2019 in der Höhe von 4,8 Mio. Euro. Der restliche Betrag in der Höhe von 3,8 Mio. Euro wird von Eltern, Partner-innen oder anderen „Sponsoren“ gedeckt und sind demnach Einnahmen der Zivildienstler, die beim Stakeholder Familie und näherem Umfeld zu Kosten führen.

Die sozialen Wirkungen des Zivildienstes wurden im Rahmen der Zivildienstbefragung identifiziert und anschließend anhand der erhobenen Daten quantifiziert. Da für die sozialen Wirkungen kein monetärer Gegenwert vorliegt, wurden diese wie im Kapitel 1.3 beschrieben mittels möglichst aussagekräftiger (Proxy-) Indikatoren monetär bewertet. Hierbei wurde besonderes Augenmerk auf jene Wirkungen gelegt, welche durch die Art der Aktivitäten im Zivildienst besonders ausgeprägt sind und somit im Alternativszenario, bei dem der Zivildienst abgeschafft wird, vermutlich nicht oder nur in abgeschwächter Form eintreten würden. Des Weiteren werden nur jene Wirkungen, wo keine nachweislichen Überschneidungen mit anderen bereits berücksichtigten Effekten vorliegen, monetär bewertet, um somit Doppelzählungen zu vermeiden. Diese Vorgehensweise soll eine möglichst konservative Bewertung der sozialen Wirkungen sicherstellen.

Die sozialen Aspekte des Zivildienstes lösen bei über einem Drittel der Zivildienstler das Gefühl von gesellschaftlicher Teilhabe aus. Für die monetäre Bewertung dieser Wirkung wurden als Proxy-Indikator die jährlichen Kosten für den Effekt „Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe/verminderte Isolation“ herangezogen, die nach Anpassung an dem Preisniveau des Jahres 2019 bei 2.532 Euro pro Person liegen (Fujiwara et al.

2014). Dieser Wert wurde jenen Zivildienern, die von dieser Wirkung profitiert haben, zugerechnet. Daraus resultiert ein monetarisierter Mehrwert in Höhe von 13,7 Mio. Euro.

Zur Bewertung des durch den Zivildienst gesteigerten Interesses an und Sensibilisierung für gesellschafts- und sozialpolitischen Themen wurde der Proxy-Indikator „Kosten für eine Jugendworkshopreihe zur politischen Bildung“ in Höhe von 290 Euro pro Person herangezogen (Sapere Aude o.J.). Entsprechend der Angaben der Zivildienner in der Erhebung wurde dieser Indikator bei jenen 51% zur Quantifizierung verwendet, die ein gestärktes Interesse an sozialen Fragen und Problem durch den Zivildienst bei sich wahrgenommen haben. Bei einer Hochrechnung auf die Gesamtanzahl der im Jahr 2019 aktiven Zivildienner ergibt sich eine monetarisierte Wirkung in Höhe von ca. 2,2 Mio. Euro.

Darüber hinaus gaben 72% der befragten Zivildienner an, ein besseres Verständnis für kranke oder ältere Menschen bzw. für Menschen mit Behinderung entwickelt zu haben, was auf eine Sensibilisierung für und einen besseren Umgang mit benachteiligten Gruppen durch den Zivildienst hindeutet. Die monetäre Bewertung dieser Wirkung erfolgt über den Proxy-Indikator „Zeit für formelles ehrenamtliches Engagement im Gesundheits- und Sozialbereich“ unter der Annahme, dass diese Tätigkeit ebenfalls einen sensiblen Umgang mit benachteiligten Gruppen fördern würde. Bei durchschnittlichen 3,9 Stunden ehrenamtlichem Engagement pro Woche und einem durchschnittlichen Stundenverdienst von 16,15 Euro im Gesundheits- und Sozialbereich beläuft sich diese Wirkung im Jahr 2019 insgesamt auf 5,6 Mio. Euro (IFES 2016; Statistik Austria 2018).

Fast zwei Drittel der befragten Zivildienner nehmen den Zivildienst als eine sinnvolle Tätigkeit wahr und haben das Gefühl, dadurch einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. Dies wird auch durch die befragten Zivildiensteinrichtungen bestätigt, die wichtige Wirkungen bei den Leistungsbezieher:innen sowie den eigenen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen erkennen. Die Zivildiensteinrichtungen geben an, dass der Zivildienst zu 55% dazu beigetragen habe, dass die Lebensqualität der Leistungsbezieher:innen beibehalten oder verbessert werden konnte. Weiters sind 61% der Einrichtungen der Meinung, dass die Zivildienner einen hohen Beitrag zur Beibehaltung oder Ausbau der Versorgungsqualität der Leistungsbezieher:innen haben. Auch die Entlastung der eigenen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen ist gemäß 68% auf die Unterstützung der Zivildienner zurückzuführen. Um Doppelzählungen zu vermeiden wird dieser Effekt nur den Zivildiennern zugerechnet und somit bei den Zivildiensteinrichtungen und bei der Gesellschaft nicht extra berücksichtigt. Für die Monetarisierung dieses Effekts wird der durchschnittliche Gehaltsunterschied zwischen dem Nonprofit- und dem Profitbereich in Höhe von 1.186 Euro im Monat (Statistik Austria 2018) als Proxy-Indikator eingesetzt und für den Anteil der Zivildienner im Jahr 2019, die überzeugt sind, einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, hochgerechnet. Daraus ergibt sich ein monetarisierter Mehrwert von etwa 97,0 Mio. Euro.

Trotz aller positiven Wirkungen des Zivildienstes lassen sich auch einzelne negative Wirkungen, die die Zivildienner selber betreffen, beobachten. Da der Zivildienst eine sehr intensive und anspruchsvolle Tätigkeit ist, wirkt sich diese auf den geistigen und körperlichen Zustand mancher Zivildienner negativ aus. Die psychische Belastung des Zivildienstes wurde mittels des Proxy-Indikators „durchschnittliche Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage bei mehr als 80% Arbeitszeit unter schweren Bedingungen“, die gemäß dem Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich für das Jahr 2019 187,42 Euro pro Monat und Person beträgt, monetär bewertet. Für die Berechnung des monetären Gegenwertes der physischen Belastungen wurden zwei Proxy-Indikatoren herangezogen. Zum einen die durchschnittliche Nachtdienstzulage, die gemäß Kollektivvertrag der Berufsvereinigung von Arbeitgeber:innen im Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen für das Jahr 2019 194,79 Euro pro Monat und Person beträgt (BARS) und zum anderen die durchschnittlichen Behandlungskosten für nicht spezifische Rückenschmerzen in der Höhe von 265 Euro pro Patient (Freytag et al. 2012). Damit sollten die seitens der Befragten angegebene Problematik des Schichtdienstes sowie die etwaigen körperlichen Beschwerden durch die anstrengende Arbeit abgedeckt werden.

Bei der Hochrechnung auf den betroffenen Anteil der Zivildienstler im Jahr 2019 ergeben sich negative Effekte von 7,5 Mio. bzw. 17,0 Mio. Euro für die psychische bzw. physische Belastung.

Die reduzierten zeitlichen Kapazitäten für soziale Kontakte wurden über den Proxy-Indikator „durchschnittliche Zeitverwendung für soziale Kontakte“, die sich beispielsweise für Gespräche im Familienkreis sowie außerhalb der Familie, telefonieren, chatten, E-Mails schreiben und lesen, Besuche bei/von Freunden/Verwandten sowie für Ausgehen in Lokalen und für private Partys täglich bei 80 Minuten beläuft (Statistik Austria 2009). In Summe ergeben sich hieraus monetär bewertete negative Wirkungen in der Höhe von 19,8 Mio. Euro für die Zivildienstler im Jahr 2019.

Gleichzeitig lassen sich die oben beschriebenen negativen Effekte durch zusammenhängende positive Effekte einigermaßen abfedern. Beispielsweise gaben 55% der Befragten an, im Rahmen des Zivildienstes Freundschaften geknüpft zu haben, die noch heute bestehen. Diese Wirkung wurde allerdings nicht zusätzlich monetarisiert, da sie bereits in der oben bewerteten Wirkung „Gefühl von gesellschaftlicher Teilhabe“ inbegriffen ist. Des Weiteren hat die intensive und anspruchsvolle Natur des Zivildienstes dazu geführt, dass sie besser auf unbekanntere Situationen reagieren können (74%) sowie belastbarer (63%) und geduldiger (46%) geworden sind, was sich mit einer gesteigerten Resilienz assoziieren lässt. Auch diese Wirkung wurde wie im Fall der psychischen Belastung mittels des Proxy-Indikators „durchschnittliche Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG-Zulage) bei mehr als 80% Arbeitszeit unter schweren Bedingungen“ gemäß SWÖ-KV 2019, allerdings als positiver Effekt, bewertet. Es wird angenommen, dass durch die gesteigerte Resilienz die Zivildienstler in der Lage sein sollten, fordernde Situationen schnell zu bewältigen und sich dadurch Zeit sparen. Daraus ergibt sich ein monetarisierte Nutzen in Höhe von 14,2 Mio. Euro.

Die Zivildienstler profitieren auch von der Erweiterung ihres Fachwissens durch den Zivildienst, was bei 69% der befragten Zivildienstler zutrifft. Weiters geben 54% an, praktische Fähigkeiten für ihre weitere berufliche Tätigkeit erworben zu haben. Dieser Effekt kommt auch den zukünftigen Arbeitgeber:innen der Zivildienstler zugute, die sich aufgrund bereits vorhandener erster Berufserfahrung zukünftig Betreuungs- und Einschulungskosten zum Teil einsparen (siehe Kapitel 0). Die Wirkung der Zivildienstler wurde über den Proxy-Indikator „Kosten für einen Erste Hilfe Kurs“ in Höhe von 75 Euro pro Person monetarisiert. In Summe ergeben sich hieraus positive Wirkungen in Höhe von 673 Tsd. Euro.

Darüber hinaus schafft der Zivildienst auch Klarheit über und Öffnung neuer beruflicher Perspektiven. Der Zivildienst hat bei einigen einen Einfluss auf die Wahl der Ausbildung bzw. des Berufes und hilft einigen Zivildienstlern Kontakte zu knüpfen, die ihnen beruflich weiterhelfen. Eine Möglichkeit, diese Wirkung zu bewerten, ist der Proxy-Indikator „Kosten für eine Potenzialanalyse für Schüler:innen und Studierende“ in Höhe von 198 Euro pro Person (WIFI Wien o.J.). Hier wird angenommen, dass eine solche Analyse ebenfalls nützliche Hinweise über berufliche Möglichkeiten gibt. Der monetär bewertete Nutzen beträgt in Summe ca. 0,7 Mio. Euro.

Zusammengefasst resultieren in Summe positive soziale Wirkungen mit einem monetären Gegenwert von ca. 89,7 Mio. Euro für die Zivildienstler.

Werden die ökonomischen und sozialen Wirkungen des Zivildienstes auf die Zivildienstleistenden betrachtet, übersteigen die positiven Wirkungen bzw. die Leistungen des Zivildienstes um 184,7 Mio. Euro dessen negative Wirkungen bzw. Kosten.

Bei hypothetischer Abschaffung des Zivildienstes würden den jungen Männer, die nun keinen Zivildienst ableisten werden, andere Aktivitäten als Ersatz zur Verfügung stehen. Wie die Zivildienstlerbefragung zeigt, würde sich fast die Hälfte von ihnen für eine Ausbildung, mehrheitlich für ein Studium an einer Universität oder Fachhochschule entscheiden. Andere würden einen bereits begonnenen Beruf fortführen oder auf Jobsuche gehen. Hiervon würden einige einen Job finden, während andere vorübergehend von Arbeitslosigkeit

betroffen wären (siehe Kapitel 5). Alternativen, die vergleichsweise seltener in Anspruch genommen wären, sind eine Auszeit im Rahmen eines Auslandsjahres bei dem auch eine berufliche Tätigkeit ausgeübt wird sowie die Ableistung eines Freiwilligen Sozialen Jahres. All diese Tätigkeiten würden für die neun Monate, welche die jungen Männer nicht im Zivildienst verbringen müssten, ebenfalls ökonomische oder soziale Wirkungen hervorrufen. Diese sind in Tabelle 6-4 dargestellt und im Anschluss näher beschrieben.

TABELLE 6-4: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS ZIVILDienstLEISTENDE – SZENARIO KEIN ZIVILDienst

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Zivildienstler, die anstelle des Zivildienstes ein Freiwilliges Soziales Jahr absolvieren würden:		
Nettotaschengeld im FSJ		€ 333 700
Zuwendungen von Eltern aufgrund der zu geringen Vergütung im FSJ für Wohnung, Verpflegung und sonstiges		€ 45 606
Zusätzliche Ausgaben für Wohnen, Verpflegung und sonstiges, die FSJler selbst tragen	€ 48 087	
Nettoeinkommen im Ausland von Zivildienstlern, die anstelle des Zivildienstes ein Auslandsjahr absolvieren würden		€ 5 687 931
Zivildienstler, die anstelle des Zivildienstes 6 Monate länger studieren würden:		
Einnahmen über Beihilfen und finanzielle Zuschüsse von Eltern bzw. Partner:innen		€ 18 087 383
Einnahmen durch eine (tw. geringfügige) Erwerbstätigkeit		€ 17 715 730
Kürzere Einkommenszeit und negative Auswirkungen auf die PV aufgrund der 6 Monate längerem Studium	€ 38 440 289	
Arbeitslosengeld bzw. Mindestsicherung von Zivildienstlern, die arbeitslos wären		€ 674 135
Erhöhte Lebensverdienstsumme von Zivildienstlern, die eine Erwerbstätigkeit fortsetzen bzw. suchen und finden würden und von denjenigen, die nach einer Ausbildung oder Arbeitslosigkeit früher ins Erwerbsleben eintreten würden		€ 135 862 213
Ausgaben für 9 Monate GIS-Gebühren von Zivildienstlern, die nicht mehr von den Gebühren befreit wären	€ 305 153	
Zwischensumme ökonomische Wirkungen	€ 38 793 529	€ 178 406 698
Ökonomischer Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 139 613 169	
<i>Monetarisierete soziale Wirkungen⁶</i>		
<i>Gesteigerte Resilienz</i>		€ 3 569 206
<i>Gefühl von gesellschaftlicher Teilhabe</i>		€ 12 760 636
<i>Interesse und Sensibilisierung auf gesellschafts- und sozialpolitischen Themen</i>		€ 142 589

⁶ Dabei handelt es sich um durch den Zivildienst hervorgerufene soziale Wirkungen, welche mittels Proxy-Indikatoren monetarisiert wurden und somit nicht direkt monetär vorliegen.

<i>Sensibilisierung für und besserer Umgang mit benachteiligten Gruppen</i>		€ 367 473
<i>Leistung eines wichtigen gesellschaftlichen Beitrags</i>		€ 4 113 452
<i>Klarheit über und Öffnung neuer beruflicher Perspektiven</i>		€ 334 774
<i>Verfügbarkeit weniger Zeitressourcen für Sozialkontakte</i>	€ 13 264 415	
<i>Psychische Belastung</i>	€ 1 884 807	
<i>Physische Belastung</i>	€ 1 070 888	
<i>Erweiterung von Fachwissen</i>		€ 21 414
Zwischensumme soziale Wirkungen	€ 16 220 110	€ 21 309 545
Sozialer Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 5 089 435	
Zwischensumme gesamt Wirkungen	€ 55 013 639	€ 199 716 243
Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 144 702 604	
Ökonomischer Gesamteffekt ZD vs. kein ZD	-€ 44 587 281	
Sozialer Gesamteffekt ZD vs. kein ZD	€ 84 656 477	
Kostendifferenz (sozial und ökonomisch) ZD vs. kein ZD	-€ 5 913 089	
Leistungs-/Wirkungsdifferenz (sozial und ökonomisch) ZD vs. kein ZD		€ 34 156 108
Gesamtdifferenz (sozial und ökonomisch) ZD vs. kein ZD	€ 40 069 196	

Hochgerechnet würden 129 junge Männer anstelle des Zivildienstes das Freiwillige Soziale Jahr absolvieren. Diese erhalten während der durchschnittlich zehn Monate dauernden Dienstzeit ein monatliches Nettotaschengeld in der Höhe von 245 Euro⁷ pro Freiwilligem sowie weitere Zulagen. Insgesamt ergeben sich dadurch Leistungen in der Höhe von rund 334 Tsd. Euro. Wie auch beim Zivildienst können bei einem Teil der Absolventen des FSJ trotz Einnahmen von Taschengeld sowie weiterer finanzieller Zusatzleistungen nicht alle Lebenserhaltungskosten gedeckt werden. 66% der Freiwilligen erhalten im Laufe ihrer Dienstzeit von den Eltern eine finanzielle Unterstützung in der Höhe von rund 45.000 Euro finanziell (vgl. More-Holterweger 2012). Mehr als 48.000 Euro müssen sie selbst aufbringen. Aufgrund von fehlenden Beträgen wurden bei den Berechnungen die jeweiligen durchschnittlichen monatlichen Beträge, die seitens der Eltern bzw. der Zivildienstler selbst zur Deckung der Lebenserhaltungskosten dazugezahlt werden, aus der Zivildienstlererhebung herangezogen.

Weiters würden, gäbe es den Zivildienst nicht, rund 1.400 junge Männer statt des Zivildienstes ein Auslandsjahr machen. Unter der Annahme, dass 20% von ihnen einer beruflichen Tätigkeit nachgehen und die restlichen 80% mit Hilfe finanzieller Unterstützung der Eltern während dieser Auszeit reisen oder ähnliches, entstehen Leistungen in der Höhe von rund 5,7 Mio. Euro. Bei den Berechnungen wurde das Einstiegsgehalt von AHS/BHS-Absolvent:innen angenommen. Da die Einnahmen im Ausland entstehen, entfallen keine steuerlichen Vorzüge für den Bund.

Entsprechend den Ergebnissen der Erhebung würde der Großteil der Befragten eine Ausbildung, vor allem ein Studium beginnen. Hierbei kommt, wie in Kapitel 5 erwähnt, ein Wartezeiteffekt für die Studierenden zum Tragen, welcher die Studiendauer um sechs Monate verlängert. Durch diesen Effekt entstehen nicht

⁷ Der Betrag entspricht der Kostenaufstellung des Vereins zur Förderung freiwilliger sozialer Dienste für das Jahr 2019 (Näheres siehe Kapitel 6.2).

nur Mehrkosten für Wohnung, Verpflegung oder Mobilität während des Studiums, sondern auch Kosten für das Studium selbst sowie Krankenversicherungen. Die Ausgaben belaufen sich auf insgesamt rund 28 Mio. Euro. Davon werden 18 Mio. Euro über finanzielle Unterstützung der Eltern sowie Beihilfen getragen, wobei rund 40% der Gesamtausgaben die Beiträge der Eltern ausmachen. Darüber hinaus würde ein Großteil der Studierenden um die Lebenserhaltungskosten zu decken und das Studium zu finanzieren, einer beruflichen Tätigkeit nachgehen und sich hierdurch die Lebenserhaltungskosten und das Studium finanzieren. Etwas weniger als zwei Drittel der Studierenden sind erwerbstätig – davon 71% geringfügig mit einem durchschnittlichen Monatseinkommen von 450 EUR und 29% mit einem monatlichen durchschnittlichen Einkommen von 985 Euro (BMBWF 2020). Demzufolge hätten diese Studierenden einen Nettoverdienst in der Höhe von 17 Mio. Euro.

Für jene jungen Männer, die im Alternativszenario „kein Zivildienst“ statt des Zivildienstes eine Erwerbstätigkeit fortsetzen bzw. suchen würden oder eine Ausbildung absolvieren würden, kommt der positive Effekt eines längeren und in weiterer Folge höheren Lebensverdienstes zum Tragen. Sie treten ohne neunmonatigen „Zeitverlust“ direkt bzw. nach der Ausbildung ins Berufsleben ein und haben für diesen Zeitraum mehr Einnahmen im Vergleich zum Szenario „kein Zivildienst“. Zur Berechnung des Nettoverdienstes wurden die durchschnittlichen branchenspezifischen Einstiegsgehälter herangezogen, in jenen Bereichen, in denen die ehemaligen Zivildienstler bei der Befragung angaben, zukünftig arbeiten zu wollen bzw. eine Tätigkeit zu suchen. Darüber hinaus wurde der erhöhte Lebensverdienst im entsprechenden Ausmaß auch jenen zugesprochen, die aufgrund der Arbeitsmarktsituation für einen gewissen Zeitraum erwerbslos sind und danach in die Berufswelt einsteigen. Damit ergibt sich im Bereich der höheren Lebensverdienstsumme der größte Effekt in der Höhe von 136 Mio. Euro

Da aufgrund der Arbeitsmarktsituation, wie vorab beschrieben, nicht davon ausgegangen werden kann, dass alle jungen Männer, die im Alternativszenario gleich oder nach der Ausbildung auf den Arbeitsmarkt strömen, eine Stelle finden, wurde eine Arbeitslosenquote gemäß dem Ausbildungsniveau der Befragten abgezogen. Innerhalb der Gruppe der Arbeitslosen wurde wiederum auf Basis der rechtlichen Voraussetzungen zwischen jenen, die Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. die Mindestsicherung haben, differenziert. Entsprechend der Zivildienstbefragung wurde bei 9% der Befragten das Arbeitslosengeld in der Durchschnittshöhe von 35,30 Euro pro Tag und bei 91% die durchschnittliche Mindestsicherung in der Höhe von etwa 495 Euro pro Monat zugerechnet. Hinsichtlich der durchschnittlichen Bezugsdauer wurden auf Grundlage von Informationen des AMS bei den Beziehern des Arbeitslosengeldes 60 Tage und bei den Beziehern der Mindestsicherung 122 Tage angenommen. Damit ergeben sich Leistungen für die Arbeitslosen in der Höhe von rd. 674 Tsd. Euro.

Des Weiteren sind Zivildienstleistende von den GIS-Gebühren befreit (sofern ein Anspruch besteht). Diese Befreiung würde ohne den Zivildienst ebenfalls entfallen und zusätzliche Kosten in Höhe von 0,3 Mio. Euro bedeuten.

Wiewohl die im Rahmen der Zivildienstbefragung identifizierten Wirkungen auf den Zivildienst zurückzuführen sind, kann im Alternativszenario ohne Zivildienst nicht ausgeschlossen werden, dass diese jungen Männer auch unter anderen Gegebenheiten teilweise ähnliche Wirkungen hätten.

Alle die im Zuge der ökonomischen Berechnungen vorab beschrieben Alternativen entfalten zum Teil ähnliche positive sowie negative soziale Wirkungen wie der Zivildienst und finden dementsprechend Berücksichtigung in den Berechnungen, wie in oben dargestellt. Ferner lösen die verschiedenen vorher genannten Settings bzw. Aktivitäten, die den Zivildienst ersetzen würden, auch andere soziale Wirkungen für die jungen Männer aus. Jedoch konnten diese aufgrund mangelnder Datenbasis nicht identifiziert, gemessen oder bewertet werden und werden somit nicht weiter berücksichtigt.

Bei Abschaffung des Zivildienstes würden jene junge Männer, die weiterhin Kontakt zum Gesundheits- und Sozialbereich hätten, etwa durch die Ableistung eines FSJ oder durch eine Ausbildung oder berufliche Tätigkeit, teilweise auch von ähnlichen Wirkungen profitieren. Dies gilt beispielsweise für jene, die von Sensibilisierung für und einen besseren Umgang mit benachteiligten Gruppen profitieren sowie deren Interesse auf gesellschafts- und sozialpolitischen Themen gestärkt wurde. Diese Wirkungen generieren im Alternativszenario bei Anwendung der gleichen Berechnungswege einen kumulierten monetarisierten Mehrwert in Höhe von ca. 0,5 Mio. Euro. Auch das Gefühl, einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, würden jene junge Männer, die alternativ im Gesundheits- und Sozialbereich tätig bleiben oder nun tätig werden, verstärkt haben. Daraus ergibt sich ein monetarisierter Nutzen in Höhe von 4,1 Mio. Euro.

Das Gefühl von gesellschaftlicher Teilhabe wäre im Szenario „kein Zivildienst“ bei all jeden jungen Männern, die durch ihre Tätigkeit in einem sozialen Kontext integriert sind bzw. sich einer Gruppe zugehörig fühlen, erkennbar. Dies könnte alternativ im Rahmen des FSJ, eines Auslandsjahres, einer Ausbildung oder beruflichen Tätigkeit oder einer sonstigen Tätigkeit, wie beispielsweise des Wehrdienstes, eintreten. Auch für diese Berechnung wurden die gleichen Indikatoren wie im Szenario „Zivildienst“ herangezogen. Daraus resultieren monetär bewertete Wirkungen in Höhe von insgesamt 12,8 Mio. Euro.

Weiters würde im Szenario „kein Zivildienst“ ein Teil der jungen Männer durch die Durchführung von herausfordernden und anspruchsvollen Tätigkeiten eben eine gesteigerte Resilienz entwickeln. Dies betrifft hauptsächlich jene, die statt dem Zivildienst den FSJ ableisten würden sowie jene Auszubildenden oder Erwerbstätigen, welchen durch ihre Berufswahl ähnliche Wirkungen zugutekommen würden. Dadurch entsteht ein monetarisierter Mehrwert in Höhe von 3,6 Mio. Euro.

Die negativen Wirkungen fallen im Alternativszenario nicht komplett weg, da manche junge Männer beispielsweise durch den FSJ oder durch ihre Berufswahl unter ähnlichen Belastungen leiden würden. Dies generiert im Alternativszenario negative Wirkungen in Höhe von ca. 1,9 bzw. 1,1 Mio. Euro für psychische bzw. physische Belastung sowie von 13,3 Mio. Euro für reduzierte zeitliche Kapazitäten. Letztere lässt sich dadurch erklären, dass auch manche der Ersatzbeschäftigungen ebenfalls zeitlich intensiv wären und im ähnlichen Ausmaß wie der Zivildienst Zeitressourcen in Anspruch nehmen würden. Dies gilt beispielsweise für jene junge Männer, die sich statt dem Zivildienst für das FSJ, den Wehrdienst oder ein Auslandsjahr entscheiden würden, genauso wie für jene, die erwerbstätig wären oder eine zeitlich stark beanspruchende Ausbildung machen würden.

Bei hypothetischer Abschaffung des Zivildienstes im Alternativszenario würden sich die positiven sozialen Wirkungen auf ca. 5,1 Mio. Euro reduzieren.

Würde man rein die Kosten und Leistungen vom Szenario Zivildienst und dem Alternativszenario „kein Zivildienst“ heranziehen, wären die Zivildienstleistenden Profiteure einer Abschaffung des Zivildienstes, v.a. aufgrund des Fehlbetrages beim Lebensverdienst. Nicht zu vergessen sind allerdings die Wirkungen, welcher der Zivildienst auf die Zivildiener hat. Diese Wirkungen würden sich auch im Alternativszenario finden, hätten allerdings einen weitaus geringeren Einfluss. Durch die Wirkungen zeigt sich, dass junge Männer in Österreich durch den Zivildienst essentielle Soft Skills entwickeln und davon in der Arbeitswelt profitieren können. **Berücksichtigt man die sozialen Wirkungen, ist aus Sicht der Zivildienstleistenden der Zivildienst vorzuziehen.**

6.5. FAMILIE UND NÄHERES UMFELD DER ZIVILDIENER

Die Familie sowie das nähere Umfeld spielen sowohl für die Zivildienstleistenden als auch für manche Gruppe im Alternativszenario bei der finanziellen Unterstützung eine wesentliche Rolle. Während des neun-

monatigen Zivildienstes fallen bei den Zivildienstleistenden Kosten an, die sie teilweise nicht alleine bewältigen können. Aber auch im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres sowie des Studiums, die im Alternativszenario zum Tragen kommen, würden für die jungen Männer Kosten entstehen, die sie nicht zur Gänze selbstständig decken können. Vor allem in der speziellen Personengruppe von jungen Männern um die 20 Jahre, die ökonomisch zum größten Teil noch nicht auf eigenen Beinen stehen, gilt dies umso mehr.

Hinzu kommt bei diesem Stakeholder der Familienbeihilfeeffekt, der sich darin äußert, dass für die Dauer des Zivildienstes kein Anspruch auf Bezüge besteht. Wird jedoch im Anschluss an den Zivildienst eine weitere Ausbildung absolviert, so kann die Familienbeihilfe über die grundsätzliche Bezugsdauer bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres auch bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres gewährt werden. Gehen die jungen Männer neben der Ausbildung einer Tätigkeit nach, welche eine gewisse Höhe an Einkommen überschreitet bzw. wenn zu viele Toleranzsemester überschritten werden, erlischt dieser Anspruch ebenfalls (BMAFJ 2020).

TABELLE 6-5: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS FAMILIE UND NÄHERES UMFELD DER ZIVILDIENTSTLEISTENDEN – SZENARIO ZIVILDIENTST

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Ausgaben für Zivildienstleistende aufgrund der zu geringen Vergütung für Wohnung, Verpflegung und sonstiges	€ 3 791 576	
Zwischensumme ökonomische Wirkungen	€ 3 791 576	€ 0
Ökonomischer Gesamteffekt Zivildienst	-€ 3 791 576	
<i>Monetarisierete soziale Wirkungen^{8*}</i>		
<i>Sensibilisierung der Personen im eigenen Umfeld auf gesellschafts- und sozialpolitische Themen*</i>		€ 913 028
Zwischensumme soziale Wirkungen	€ 0	€ 913 028
Sozialer Gesamteffekt Zivildienst	€ 0	€ 913 028
Zwischensumme gesamte Wirkungen	€ 3 791 576	€ 913 028
Gesamteffekt Zivildienst	-€ 2 878 548	

Im Szenario „es gibt den Zivildienst“ fallen, wie bei den Zivildienern bereits erwähnt, diverse Aufwendungen für die Lebenserhaltungskosten (Wohnen, Verpflegung, Sonstiges) an. Diese werden von den Familien (zu 25%), Partner-innen (zu 10%) und anderen „Sponsoren“ (zu 9%) in der Höhe von etwa 3,8 Mio. Euro übernommen.

Das erhöhte Interesse der Zivildienner selbst an gesellschafts- und sozialpolitischen Themen wirkt sich auch positiv auf deren engeres Umfeld, sprich auf die Familienangehörigen, Freunde und Bekannte aus. Der Austausch mit den Zivildienern über den Dienst selbst sowie ihre Erfahrungen und Erlebnisse führt ebenfalls zu einer Sensibilisierung dieser Personengruppen für manche Themen. So geben 55% derjenigen Zivildienner, die von der Sinnhaftigkeit des Zivildienstes überzeugt sind, an, regelmäßig mit Bekannten über Erlebnisse und gesammelte Erfahrungen während ihres Zivildienstes zu sprechen. Diese Wirkung wurde über den Proxy-Indikator „durchschnittliche jährliche Spende pro Privatperson“, welche im Jahr 2019 113 Euro betrug (Fundraising Verband Austria 2019), monetarisiert. Dabei wird angenommen, dass Personen, welche ein besseres Verständnis über gesellschafts- und sozialpolitische Themen haben, auch eine erhöhte Spendenbereitschaft aufweisen. Daraus ergibt sich ein monetarisierte Gesamtnutzen für die Familie sowie

⁸ Dabei handelt es sich um durch den Zivildienst hervorgerufene soziale Wirkungen, welche mittels Proxy-Indikatoren monetarisiert wurden und somit nicht direkt monetär vorliegen.

das nähere Umfeld von ca. 0,9 Mio. Euro. Somit überwiegen im Szenario Zivildienst für die Familien bzw. das nähere Umfeld der Zivildienstleister die Kosten gegenüber den Leistungen bzw. positiven Wirkungen.

Bei einer hypothetischen Abschaffung des Zivildienstes profitieren die Familien vor allem über den Bezug der Familienbeihilfe.

TABELLE 6-6: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS FAMILIE UND NÄHERES UMFELD DER ZIVILDienstLEISTENDEN – SZENARIO KEIN ZIVILDienst

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Familienbeihilfe		
Familienbeihilfe von jenen jungen Männern, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ leisten würden und anstelle der Zivildienstleister nun deren Leistungen erbringen		€ 220 092
Ausgaben für zur Unterstützung der Deckung der Lebenserhaltungskosten:		
Für jungen Männer, die anstelle des Zivildienstes 6 Monate länger studieren würden	€ 11 178 696,60	
Zwischensumme ökonomische Wirkungen	€ 11 178 697	€ 220 092
Ökonomischer Gesamteffekt Zivildienst	-€ 10 958 605	
<i>Monetarisierte soziale Wirkungen⁹</i>		
<i>Sensibilisierung der Personen im eigenen Umfeld auf gesellschafts- und sozialpolitische Themen</i>		€ 29 040
Zwischensumme soziale Wirkungen	€ 0	€ 29 040
Sozialer Gesamteffekt Zivildienst		€ 29 040
Zwischensumme gesamte Wirkungen	€ 11 178 697	€ 249 132
Gesamteffekt kein Zivildienst		-€ 10 929 564
Ökonomischer Gesamteffekt ZD vs. kein ZD	€ 7 167 029	
Sozialer Gesamteffekt ZD vs. kein ZD	€ 883 988	
Kostendifferenz (sozial und ökonomisch) ZD vs. kein ZD	-€ 7 387 121	
Leistungs-/Wirkungsdifferenz (sozial und ökonomisch) ZD vs. kein ZD		€ 663 896
Gesamtdifferenz (sozial und ökonomisch) ZD vs. kein ZD	€ 8 051 017	

Im Alternativszenario wird die Familienbeihilfe für jene Zivildienstleistenden, welche sich alternativ für ein Studium bzw. ein FSJ entschieden hätten, bezogen. Innerhalb der Gruppe der Studierenden haben 81% Anspruch auf Familienbeihilfe, da sie Vollzeit studieren bzw. einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Für die Absolventen des FSJ wurde der Anspruch für alle 129 jungen Männer angenommen. Hinsichtlich der Bezugsdauer wurde für die letzteren die durchschnittliche Dauer des FSJ von zehn Monate herangezogen,

⁹ Dabei handelt es sich um durch den Zivildienst hervorgerufene soziale Wirkungen, welche mittels Proxy-Indikatoren monetarisiert wurden und somit nicht direkt monetär vorliegen.

während den Studierenden lediglich die sechs Monate, die sie länger für das Studium benötigen, zugesprochen wurde. In Anbetracht einer monatlichen Familienbeihilfe in der Höhe von 165 Euro für Jugendliche ab 19 Jahren, ergeben sich Einnahmen für die Familie in der Gesamthöhe von 5,3 Mio. Euro.

Auch im Alternativszenario können die Familien über den Austausch hinsichtlich des Erlebten und den Erfahrungen vor allem mit jenen jungen Männern, die statt dem Zivildienst im Sozial- und Gesundheitsbereich tätig sind bzw. das Freiwillige Soziale Jahr absolvieren, Sensibilisierung für gesellschafts- und sozialpolitische Themen als Wirkung erfahren. Unter Anwendung der gleichen Berechnungswege wird eine monetarisierter Mehrwert in Höhe von ca. 29 Tsd. Euro generiert.

Zusammengefasst zeigt sich bei den Familien sowohl im Szenario Zivildienst als auch im Alternativszenario, dass diese in beiden Fällen nicht als Profiteure zu sehen sind. Allerdings haben diese aktuell, also für die Zivildienstleistenden, Fehlbeträge in einem geringeren Ausmaß zu decken als im Alternativszenario. Die Unterstützung durch die Familienbeihilfe fällt zwar während des Zivildienstes aus, doch im Vergleich kann diese im Alternativszenario die Finanzierungskosten der Familien nicht ausgleichen.

6.6. BUND

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

Wenn der Zivildienst existiert, fallen auf der Kostenseite insbesondere die Kostenersätze für die Zivildienst-einrichtungen 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 BMLRT betreffen.

An Leistungen/Wirkungen, die der Zivildienst für den Bund erbringt, sind die Einnahmen von den Zivildienst-einrichtungen der Kategorie 3 (siehe Kapitel 2.1) zu berücksichtigen. Weiters entstehen Einnahmen in 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 Zivildienst-einrichtungen berücksichtigt. Der Bund – bzw. konkret Ministerien und deren nachgelagerte Einrichtungen – sind hier als Zivildienst-einrichtung auch Profiteur von Leistungen. Eine konkrete Zurechnung wurde hier zugunsten einer Gesamtbetrachtung der Zivildienst-einrichtungen unterlassen.

Nachfolgende Tabelle 6-7 gibt einen Überblick über jene Kosten und Leistungen, die dem Bund im Szenario Zivildienst zugeschrieben wurden.

TABELLE 6-7: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS BUND – SZENARIO ZIVILDienst

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Kostensätze für die Zivildienstleistungen Kat. 1+2 durch BMLRT (§28 ZDG)	€ 47 202 954	
Familienunterhalt und Wohnkostenbeihilfe an die Zivildienstler durch das BMLRT	€ 4 343 016	
Reisekostenvergütung für die Zivildienstleistenden (Fahrten von und zur Zivildienstleistung)	€ 3 764 161	
Personalkosten inkl. Reisekosten und Essenszuschläge der für den Zivildienst zuständigen Mitarbeiter:innen des BMLRT/ZISA	€ 1 844 981	
Diverser Sachaufwand sowie Kostenvergütungen im Rahmen der Verwaltung des Zivildienstes durch das BMLRT/ZISA	€ 398 171	
Vergütungen der Organisationen Kategorie 3 (ans BMLRT)		€ 3 790 641
Lohnsteuer und Dienstgeberbeiträge der Beamten:innen und Vertragsbediensteten im BMLRT und in der ZISA		€ 760 383
Einnahmen gem. FLAF 1967		€ 200 000
Zwischensumme	€ 57 553 282	€ 4 751 023
Gesamteffekt Zivildienst	-€ 52 802 259	

Der Bund zahlt den Zivildienstleistungen der Kategorie 1 und 2 gemäß §28 Abs. 4 Z 1 bzw. Z 2 ein monatliches Zivildienstgeld in Höhe von 600 Euro bzw. 410 Euro je Zivildienstler. In Summe ergibt dies Kosten in Höhe von 47,2 Mio. Euro für den Bund im Jahr 2019. Die Zivildienstler bzw. deren Familienangehörige erhalten zudem etwa 4,4 Mio. Euro im Jahr 2019 an Wohnkostenbeihilfe und Familienunterhalt durch den Bund. Hinzu kommen Fahrt- und Reisekostensätze von knapp 3,8 Mio. Euro, die der Bund an die Zivildienstler ausschüttete.

Weitere Ausgaben des Bundes waren 2019 ca. 1,8 Mio. Euro Personalkosten inkl. Reisekosten und Essenszuschläge der für den Zivildienst zuständigen Mitarbeiter:innen des BMLRT bzw. der ZISA und diverser Sachaufwand und Kostenvergütungen im Rahmen des Zivildienstes in Höhe von ca. 400 Tsd. Euro.

Von den Zivildienstleistungen der Kategorie 3 erhielt der Bund gemäß § 28 Abs. 3 und 4 im Jahr 2019 in 3,8 Mio. Euro. Weitere Einnahmen entstehen durch die Lohnsteuer, Dienstgeberbeiträge und den Beiträgen zum Familienlastenausgleichsfonds der für den Zivildienst zuständigen Mitarbeiter:innen des BMLRT bzw. der ZISA in Höhe von 760 Tsd. und 200 Tsd. Euro.

Im Alternativszenario „es gibt den Zivildienst nicht“ entfallen zunächst die Kostensätze für die Einrichtungen, obwohl – eine Aufrechterhaltung der Leistungen unterstellt – wiederum 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 sechs Monate länger studieren. Dafür entstehen eine Reihe weiterer Einnahmen im Bereich der Lohnsteuer sowie Dienstgeberbeiträge von Personen, die aufgrund der Abschaffung des Zivildienstes nunmehr ein Erwerbseinkommen haben.

TABELLE 6-8: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS BUND – SZENARIO KEIN ZIVILDIENTST

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Lohnsteuer:		
Von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, die anstelle der Zivildienstler nun deren Leistungen erbringen würden		€ 1 796 066
Von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, die anstelle jener Zivildienstler die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen würden (berechnet für 10 Jahre)		€ 1 184 669
Von jungen Männern, die eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten		€ 6 957 429
Von jungen Männern, die eine Ausbildung absolvierten und früher am Arbeitsmarkt wären		€ 5 138 306
Von jungen Männern, die nach der Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen würden		€ 391 643
Dienstgeberbeiträge:		
Von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, die anstelle der Zivildienstler nun deren Leistungen erbringen würden		€ 1 736 494
Von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, die anstelle jener Zivildienstler die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen würden (berechnet für 10 Jahre)		€ 1 145 376
Von jungen Männern, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ leisten würden (Ersatz Zivildienst 2019)		€ 16 024
Von jungen Männern, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ leisten würden (Ersatz und Ehrenamtseffekt 2019-2028)		€ 29 936
Von jungen Männern, die eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten		€ 3 870 327
Von jungen Männern, die während des Studiums einer Erwerbstätigkeit nachgehen würden		€ 690 956
Von jungen Männern, die eine Ausbildung absolvierten und früher am Arbeitsmarkt wären		€ 1 992 705
Von jungen Männern, die nach der Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen würden		€ 308 893
Familienbeihilfe:		
Für junge Männer, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ leisten würden (Ersatz Zivildienst 2019)	€ 220 092	
Für junge Männer, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ leisten würden (Ersatz Ehrenamtseffekt 2019-2028)	€ 411 179	

Sozialaufwendungen (inkl. Versicherungskostenbeitrag) für ein 6 Monate längeres Studium von jungen Männern, die anstelle des Zivildienstes studieren würden	€ 1 537 005,90	
Einnahmen über GIS-Gebühren und Kunstförderungsbeitrag von jungen Männern, die nicht von der GIS befreit wären		€ 46 172
Zwischensumme	€ 2 168 277	€ 25 304 996
Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 23 136 719	
Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	€ 55 385 005	
Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 20 553 973
Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD	-€ 75 938 978	

Im Alternativszenario „kein Zivildienst“ erhält der Bund Lohnsteuereinnahmen und Dienstgeberbeiträge von jenen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, die von den Zivildiensteinrichtungen zur Aufrechterhaltung der Leistungen von Zivildienern 2019 und den ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienern eingestellt werden. Dies ergibt in Summe 1,8 Mio. und 1,7 Mio. Euro sowie 1,2 Mio. und 1,5 Mio. Euro.

Hinzukommen kommt die Lohnsteuer und Dienstgeberbeiträge von jenen jungen Männern, die statt des Zivildienstes eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten (ca. 7,0 Mio. und 3,9 Mio. Euro), die eine Ausbildung absolvierten und früher einer Arbeit nachgingen (ca. 5,1 Mio. und 2,0 Mio. Euro) und die nach einer Zeit Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgingen (ca. 390 Tsd. und 309 Tsd. Euro). Zur Berechnung wurden, wie in Kapitel 6.4 erläutert, die durchschnittlichen Einstiegsgehälter im Jahr 2019 für die jeweiligen Branchen, in denen die Zivildienner arbeiten würden herangezogen (AMS 2018). Bei der angeführten Lohnsteuer wurde der Finanzausgleich berücksichtigt und ein Teil der Steuer den Ländern und Gemeinden zugerechnet.

Von den Männern, die statt des Zivildienstes studieren und nebenbei über der Geringfügigkeitsgrenze arbeiten (1213 Personen) bzw. ein FSJ absolvieren (219 Personen) würden, erhält der Bund Dienstgeberbeiträge, in Summe 691 Tsd. bzw. 16 Tsd. Euro für das Jahr 2019. Lohnsteuereinnahmen erzielt der Bund durch diese beiden Gruppen nicht, da sie im Durchschnitt ein Einkommen unter der Lohnsteuergrenze erzielen.

Im Alternativszenario entstehen jedoch auch konkrete Kosten für den Bund. Diese beinhaltenen Ausgaben für den längeren Bezug von Familienbeihilfe jener Männer, die statt des Zivildienstes sechs Monate länger studieren (6.434 Personen) und die ein FSJ absolvieren würden. Die Familienbeihilfe beläuft sich bei durchschnittlich 165,10 Euro pro Monat (oesterreich.gv.at 2020). Konkret bedeutet dies Kosten in der Höhe von 220 Tsd. und 5,2 Mio. Euro für den Bund.

Ein Teil derjenigen Männer, die sechs Monate länger studieren, würden Studienförderungen beziehen. Konkret sind dies 12,4% laut der Studierenden-Sozialerhebung (BMBWF 2020), was für das Jahr 2019 hochgerechnet 647 junge Männer betreffen würde. Im Durchschnitt erhalten Studierende 376,67 Euro Studienförderungen sowie 19 Euro Versicherungskostenbeiträge im Monat (ebd.). Zusammen führt dies zu einem Gesamtbetrag von 1,5 Mio. Euro, die der Bund an Studierende zahlen müsste.

Des Weiteren entstehen dem Bund im Alternativszenario Kosten und Einnahmen durch diejenigen Männer, die in Zukunft ein FSJ machen würden und Leistungen der ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienner ersetzen. Dies sind Dienstgeberbeiträge in Höhe von 29,9 Tsd. Euro und Ausgaben für Familienhilfe in Höhe von 411,1 Tsd. Euro.

Zivildienstler sind auf Antrag von den GIS-Gebühren befreit, was im Jahr 2019 von 11,7% der Zivildienstler in Anspruch genommen wurde. Dieser Vorteil entfällt im Alternativszenario durch die Abschaffung des Zivildienstes, was einerseits zu zusätzlichen Kosten für 1.379 junge Männer führt und andererseits zusätzliche Einnahmen für den Bund, die Länder und die Gesellschaft generiert. Pro Person sind dies monatlich 24,60 Euro von denen der Bund 15% erhält (gis.at 2020). Für den Bund entstehen hier Einnahmen aus Radio- und Fernsehgebühren, Kunstförderung und 10% Umsatzsteuer in Höhe von 46 Tsd. Euro für das Jahr 2019.

Wie aus den Zeilen Kostendifferenz und Leistungs-/Wirkungsdifferenz abzulesen ist, hat der Bund im Zivildiensteszenario deutlich höhere Kosten (55,4 Mio. Euro) 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. Aus der Gesamtdifferenz zwischen Kosten und Leistungen ergibt sich, dass eine Abschaffung des Zivildienstes dem Bund 75,9 Mio. Euro spart. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Zivildienstleistungen 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). Der Anteil des Bundes an dieser Finanzierung liegt bei 17%, was im Alternativszenario 41,6 Mio. Euro zusätzliche Gelder für die Zivildienstleistungen entsprechen würde (siehe Kapitel 6.3). Auf der Kostenseite ergibt dies nur noch eine Differenz von 13,8 Mio. Euro und eine Gesamtdifferenz von 34,3 Mio. Euro und verringert somit den Nutzen einer Abschaffung des Zivildienstes für den Bund. Des Weiteren sei zu berücksichtigen, dass über den Finanzausgleich nunmehr bei Gemeinden oder Ländern anfallende Kosten vermutlich letztlich zum Teil wieder vom Bund getragen werden müssen.

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

6.7. LÄNDER UND GEMEINDEN

Länder und Gemeinden haben relativ weitgehende Kompetenzen im Gesundheits- und Sozialbereich und sind insbesondere für die Bereitstellung von Sachleistungen zuständig. Insofern betreffen sie Leistungen bzw. allfällige Leistungsrückgänge der Zivildienstorganisationen, die über ganz Österreich hinweg in eben diesen Bereichen überwiegend tätig sind, relativ stark. Dieser eher indirekte Effekt, der bei einer allfälligen Abschaffung des Zivildienstes in höhere Ausgaben für Förderungen zur Bereitstellung der Leistung mündet, wurde in den vorliegenden Berechnungen nicht beim Stakeholder Gemeinde berücksichtigt. Leistungsrückgänge bzw. erhöhte Kosten finden sich bei den Stakeholdern Zivildienstleistungen 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.

Einen Überblick über die hier berücksichtigten Kosten und Leistungen des Zivildienstes für die Länder und Gemeinden gibt Tabelle 6-9.

TABELLE 6-9: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS LÄNDER UND GEMEINDEN – SZENARIO ZIVILDIENTST

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Anteil an Vergütungen der Organisationen Kategorie 3 (an BMLRT)	€ 2 141 911	
Wert der Leistungen, die Zivildienstler in den Gemeinden erbringen		bei Zivildienstleistungen erbringen berücksichtigt
Zwischensumme	€ 2 141 911	€ 0
Gesamteffekt Zivildienst	-€ 2 141 911	

Länder, Gemeinden bzw. Gemeindeverbände werden bei Beschäftigung von Zivildienern der Kategorie 3 gem. §28 ZDG zugeordnet (siehe Kapitel 2.1) und müssen somit pro Zivildienstler und Monat 130 Euro an den Bund zahlen. Die gesamte Summe im Jahr 2019 betrug etwa 2,1 Mio. Euro.

Die tatsächlichen Arbeitsleistungen der Zivildienstler im Jahr 2019, die bei den Ländern oder Gemeinden beschäftigt waren, werden in den hier vorliegenden Berechnungen bei den Zivildienstleistungen berücksichtigt. Die Länder und Gemeinden sind hier als Zivildienstleistungen auch Bezieher von Leistungen. Eine konkrete Zurechnung wurde hier zugunsten einer Gesamtbetrachtung der Zivildienstleistungen unterlassen. Insofern ist das Ergebnis, dass im Zivildienstleistungszenario nur Kosten entstehen und keine Leistungen/Wirkungen verbucht werden können, mit Vorsicht zu betrachten. In der Gesamtbetrachtung (siehe Kapitel 6.11), bei der eine Beurteilung über alle Stakeholder hinweg erfolgt, löst sich diese Verzerrung dann auf.

Gibt es den Zivildienst nicht, wie im Alternativszenario angenommen, so fallen bei den Ländern und Gemeinden Kosten als auch Einnahmen/Leistungen durch die Tätigkeiten der jungen Männer, die statt des Zivildienstes anderen Beschäftigungen nachgehen sowie durch die Hauptamtlichen, die in den Zivildienstleistungen anstelle der Zivildienstleistenden arbeiten, an. Diese sind der Tabelle 6-10 zu entnehmen.

TABELLE 6-10: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS LÄNDER UND GEMEINDEN – SZENARIO KEIN ZIVILDIENT

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Mindestsicherung (inkl. Krankenversicherungsbeiträge) für jene, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hätten	€ 618 528	
Lohnsteuer:		
Von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, die anstelle der Zivildienstler nun deren Leistungen erbringen würden		€ 849 097
Von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, die anstelle jener Zivildienstler die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen würden (berechnet für 10 Jahre)		€ 560 057
Von jungen Männern, die eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten		€ 404 930
Von jungen Männern, die eine Ausbildung absolvierten und früher am Arbeitsmarkt wären		€ 299 055
Von jungen Männern, die nach der Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen würden		€ 22 794
Kommunalsteuer:		
Von jungen Männern, die eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten		€ 3 288 815
Von jungen Männern, die während des Studiums einer Erwerbstätigkeit nachgehen würden		€ 533 898
Von jungen Männern, die eine Ausbildung absolvierten und früher am Arbeitsmarkt wären		€ 1 946 943
Von jungen Männern, die nach der Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen würden		€ 175 619
Einnahmen von GIS-Gebühren und Kunstförderungsbeitrag		€ 45 372

Zwischensumme	€ 618 528	€ 8 126 580
Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 7 508 052	
Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	€ 1 523 383	
Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 8 126 580
Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD	-€ 9 649 964	

Im Alternativszenario „kein Zivildienst“ erhalten Länder und Gemeinden über den Finanzausgleich ebenso wie der Bund Lohnsteuereinnahmen von jenen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, die von den Zivildienst-einrichtungen zur Aufrechterhaltung der Leistungen von Zivildienern 2019 und den ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienern eingestellt werden. Dies ergibt in Summe 849 Tsd. und 560 Tsd. Euro. Hinzu kommt, wie schon beim Bund beschrieben (Kapitel 6.6), Lohnsteuer von jenen jungen Männern, die statt des Zivildienstes eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten (ca. 405 Tsd. Euro), die eine Ausbildung absolvierten und früher einer Arbeit nachgingen (ca. 299 Tsd. Euro) und die nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgingen (ca. 23 Tsd. Euro).

Des Weiteren entstehen im Alternativszenario positive Wirkungen durch erhöhte Einnahmen über die Kommunalsteuer. 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 §8 Abs.2). 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 Mitarbeiter:innen bei Abschaffung des Zivildienstes.

Der Effekt der erhöhten Kommunalsteuereinnahmen beschränkt sich auf jene jungen Männer, die statt zum Zivildienst zu gehen nunmehr eine Ausbildung absolvierten und dann früher am Arbeitsmarkt einer Erwerbsarbeit nachgehen (1,9 Mio. Euro), denjenigen, die sofort eine Arbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten (3,3 Mio. Euro) sowie solchen, die nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung gefunden hätten (176 Tsd. Euro). 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 die Kommunalsteuereinnahmen in der Höhe von 534 Tsd. Euro von all jenen jungen Männern, die während des Studiums arbeiten würden.

Im Zuge der Befragung wurden die Zivildienstleistenden unter anderem danach befragt, ob und wie viel Berufserfahrung sie bereits aufweisen können. Es zeigte sich, dass 91% der Befragten weniger als 52 Wochen einer beruflichen Tätigkeit nachgegangen sind. Jene jungen Männer, welche eine Arbeit gesucht hätten, aber auf Basis der Arbeitslosenquote eine Zeit lang arbeitssuchend wären, würden somit Mindestsicherung beziehen. Die Verweildauer in der Mindestsicherung wird mit 122 Tage (4 Monate) für junge Männer unter 25 angenommen (durchschnitt in etwa ein halbes Jahr) und wurde mit durchschnittlich 339 Euro/Monat berechnet (Statistik Austria 2019). Inklusiv Krankenversicherungsbeiträgen müssen die Länder für diese Männer in Summe 619 Tsd. Euro ausgeben.

Wie auch der Bund profitieren die Länder und Gemeinden durch GIS-Einnahmen, als Folge des Wegfalls der Gebührenbefreiung für Männer während des Zivildienstes. Dies wären im Jahr 2019 45 Tsd. Euro.

Wie aus der Zeile Kostendifferenz abzulesen ist, haben die Gemeinden im Zivildiensteszenario höhere Kosten als im Alternativszenario zu tragen. Auf der Seite der Leistungen/Wirkungen ist ebenfalls das Alternativszenario zu bevorzugen. Hierbei ist allerdings nochmals zu betonen, dass es gerade bei den Ländern und

Gemeinden aufgrund der hier nicht zugerechneten Leistungen der Zivildienstler, die in Ländern und Gemeinden bzw. von diesen 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 zusätzlichen Ausgaben im Alternativszenario von 69,2 Mio. Euro für die Länder und 32,3 Mio. Euro für die Gemeinden berechnet. Wird dies dem für das Alternativszenario positiven Gesamteffekt (Leistungseffekt + Kosteneffekt) in der Höhe von 9,4 Mio. Euro gegenübergestellt, sind die Gemeinden Profiteure einer Beibehaltung des Zivildienstes.

In Summe sind die **Länder und 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**.

6.8. ARBEITSMARKTSERVICE

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

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 (siehe Kapitel 5), Kosten für Arbeitslosengeld und Umschulungen an. Andererseits werden von jenen Personen, die aufgrund des Zivildienstes eine Beschäftigung haben, Beiträge zur Arbeitslosenversicherung bezahlt. Dies kann Tabelle 6-11 entnommen werden.

TABELLE 6-11: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS AMS – SZENARIO ZIVILDIENTST

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Arbeitslosengeld und Versicherungsbeiträge für Personen, die aufgrund der Zivildienstleistungen 2019 arbeitssuchend sind	€ 19 858 294	
Arbeitslosengeld und Versicherungsbeiträge für Personen, die aufgrund des Ehrenamtseffekt des Zivildienstes arbeitssuchend sind (berechnet für 10 Jahre)	€ 12 993 711	
Beiträge zur Arbeitslosenversicherung der Mitarbeiter:innen bei der ZISA (BMLRT)		€ 50 953
Zwischensumme	€ 32 852 005	€ 50 953
Gesamteffekt Zivildienst	-€ 32 801 052	

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 1.800 VZÄ im Jahr 2019. Bewertet mit durchschnittlichen 32,80 Euro Tagsatz an Arbeitslosen-

geld sowie 27,00 Euro an Notstandshilfe im Jahr 2019 (Statistik Austria 2020) und 7,65% Krankenversicherungsbeitrag ergibt dies knapp 19,9 Mio. Euro Gesamtkosten für das AMS. Hinzu kommen jene Personen, die aufgrund der Leistungen von ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienern vom Arbeitsmarkt verdrängt werden. Dies sind jährlich ca. 111 Personen. Über einen Beobachtungszeitraum ergibt dies in Summe 12,9 Mio. Euro.

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 BMLRT. Hier fallen ca. 50,9 Mio. Euro Beiträge an, die das AMS erhält.

Im Alternativszenario wiederum werden Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von jenen Personen bezahlt, die nunmehr als Ersatz für die nicht mehr existierenden Zivildienner bzw. ehrenamtlichen ehemaligen Zivildienner 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. Die genauen Beträge sind Tabelle 6-12 zu entnehmen.

TABELLE 6-12: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS AMS – SZENARIO KEIN ZIVILDIENTST

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Arbeitslosengeld und Versicherungsbeiträge für junge Männer, die arbeitslos wären und einen Anspruch auf Arbeitslosengeld hätten	€ 93 321	
Umschulungskosten für junge Männer, die arbeitslos wären	€ 98 327	
Beiträge zur Arbeitslosenversicherung:		
Von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeiter-innen, die anstelle der Zivildienner nun deren Leistungen erbringen würden		€ 3 385 941
Von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeiter-innen, die anstelle jener Zivildienner, die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen würden (berechnet für 10 Jahre)		€ 2 233 337
Von jungen Männern, die eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten		€ 3 275 768
Von jungen Männern, die während des Studiums einer Erwerbstätigkeit nachgehen würden		€ 531 472
Von jungen Männern, die eine Ausbildung absolvierten und früher am Arbeitsmarkt wären		€ 1 946 973
Von jungen Männern, die nach der Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen würden		€ 175 618
Zwischensumme	€ 191 647	€ 11 549 110
Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 11 357 462	
Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	€ 32 660 357	
Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 11 498 157
Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD	-€ 44 158 514	

Im Alternativszenario wäre, wie in Kapitel 5.3 erläutert, ein bestimmter Anteil der jungen Männern (468 Personen), welche einer Erwerbsarbeit nachgehen wollen würden, arbeitslos. Die Befragung unter Zivildienstleistenden hat ergeben, dass 9% der Zivildienstleistenden vor Beginn des Zivildienstes Anspruch auf Arbeitslosengeld gehabt haben. Somit würden 41 Personen die Voraussetzungen erfüllen, um Arbeitslosengeld beziehen zu können. Für diese Gruppe wurde das Arbeitslosengeld anhand des Tagsatzes 2019 für Männer von 35,30 Euro (Statistik Austria 2020) für durchschnittlich 60 Tage (variiert je nach höchster Ausbildung zwischen 55 und 63 Tagen) (AMS 2020d) berechnet. Somit würden für das AMS 86,7 Mio. Euro an Kosten inkl. Krankenversicherungsbeiträge für Arbeitssuchende anfallen. In etwa 46% der jungen Männer, welche arbeitssuchend gemeldet sind, würden nach einer Sonderauswertung des AMS an einer Schulung teilnehmen (AMS 2020e). Die Kosten für eine Schulung für junge Menschen unter 25 betragen dabei 5.274 Euro pro Schulung lt. Information vom Arbeitsmarktservice. Insgesamt müsste das AMS somit 98,3 Mio. Euro in Schulungen der jungen Männer investieren.

Gäbe es den Zivildienst nicht, erhielte das AMS jedoch auch Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von denjenigen, die in Beschäftigung wären. Dies sind zum einen neue Hauptamtliche in den Zivildiensteinrichtungen, die dazu beitragen, Leistungsstunden der Zivildienstler 2019 sowie der Zivildienstler, die als Ehrenamtliche bleiben, aufrechtzuerhalten. Zum anderen sind dies junge Männer, die statt des Zivildienstes einer Erwerbstätigkeit nachgingen bzw. nach Arbeitslosigkeit oder einer Ausbildung früher in das Erwerbsleben eintreten. Die einzelnen Beträge sind Tabelle 6-12 zu entnehmen. In Summe wären diese Einnahmen zur Arbeitslosenversicherung ca. 11,5 Mio. Euro.

Insgesamt zeigt sich ein rein auf das AMS als Stakeholder bezogener Gesamteffekt des Zivildienstes von **-32.801.052 Euro**. Es fallen also wesentlich mehr Kosten durch den Zivildienst an als Leistungen, hier in der Form von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung, die lukriert werden können. Im Alternativszenario dreht sich der Effekt um und es entsteht ein Überschuss von **11.357.462 Euro**. 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. Betrachtet man den Gesamteffekt auf Kosten- und Leistungsseite, entstehen aus Sicht des Zivildiensteszenarios im Alternativszenario, bei dem der Zivildienst abgeschafft wird, vergleichsweise niedrigere Kosten und höhere Leistungen bzw. Wirkungen, was einen Gesamteffekt von 44.158.514 Euro ausmacht.

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

6.9. SOZIALVERSICHERUNG UND MITARBEITER-INNENVORSORGEKASSE

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. Arbeitgeber·innen behalten für alle Mitarbeiter·innen, die seit 1. Jänner 2003 in ein neues Beschäftigungsverhältnis eingetreten sind, 1,53% des Bruttogehalts für die Vorsorgekasse ein. Insofern sind die Effekte gleich 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. Nachfolgende Tabelle 6-13 gibt einen detaillierten Überblick über jene Kosten und Leistungen, die den Sozialversicherungen inkl. MVK im Szenario Zivildienst zugeschrieben wurden.

TABELLE 6-13: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS SOZIALVERSICHERUNGEN (INKL. MVK) – SZENARIO ZIVILDIENTST

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Krankenversicherungsbeiträge jener Arbeitssuchenden, die aufgrund der Zivildienstleistenden 2019 arbeitssuchend sind		€ 1 411 202
Krankenversicherungsbeiträge jener Arbeitssuchenden, die aufgrund des Ehrenamtseffektes des Zivildienstes arbeitssuchend sind (berechnet für 10 Jahre)		€ 923 380
Sozialversicherungsbeiträge (inkl. MVK) der Mitarbeiter:innen bei der ZISA (BMLRT).		€ 388 636
Kranken- und Unfallversicherungsbeiträge/ Sozialversicherungsbeiträge (inkl. MVK) für die Zivildienstleistenden		€ 11 754 498
Pensionsversicherungsbeiträge von Zivildienstleistenden, die nicht vom Bund oder den Zivildiensteinrichtungen getragen werden, aber später zu Leistungen führen	€ 57 835 968	
Zwischensumme	€ 57 835 968	€ 14 477 717
Gesamteffekt Zivildienst	-€ 43 358 251	

Im Szenario mit Zivildienst werden Sozialversicherungsbeiträge von jenen Personen einbezahlt, die aufgrund des Zivildienstes eine Beschäftigung haben. Dies sind die Beschäftigten bei der ZISA/dem BMLRT, für welche in Summe 389 Tsd. Euro gezahlt werden. Hinzu kommen Kranken- und Unfallversicherungsbeiträge, die seitens der Zivildiensteinrichtungen für die Zivildienner bezahlt werden müssen. Es handelt sich hierbei um 96,09 Euro/Monat pro Zivildienner und in Summe um 11,8 Mio. Euro. Letztlich können die vom AMS angewiesenen Krankenversicherungsbeiträge für jene Arbeitslose, die aufgrund der Existenz des Zivildienstes keine Erwerbsarbeit haben, ebenfalls dem Zivildienst als Effekt zugerechnet werden. Dies sind in Summe 1,4 Mio. und 923 Tsd. Euro.

Zeiten der Ableistung des Zivildienstes werden als Beitragszeiten zur Pensionsversicherung angerechnet, obwohl hierfür keine Beiträge seitens der Zivildiensteinrichtungen oder des Bundes abgeführt werden. Daher erwachsen der Sozialversicherung im Bereich der Pensionen daraus (zukünftig) Kosten, denen niemals Beiträge gegenüberstanden. Entsprechend wurden hier Kosten einer Selbstversicherung auf Basis der Bemessungsgrundlage, die den Zivildiennern zusteht und 1.922,59 Euro im Jahr 2019 betrug, angenommen (BMDW 2020a). Für die hier dargelegten Berechnungen entspricht die Höhe der anfallenden Kosten für die Pensionsversicherungen 22,8% der genannten Bemessungsgrundlage (BMDW 2020b). In Summe ergibt sich hier ein negativer Effekt in Höhe von 57,8 Mio. Euro für die Sozialversicherungen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass den Sozialversicherungen im Szenario Zivildienst höhere Kosten als Leistungen entstehen, was insbesondere darin begründet liegt, dass die Pensionskassa die Monate während des Ableistens des Zivildienstes als Beitragszeiten anerkennen muss, ohne hierfür Beiträge zu erhalten.

Für das Alternativszenario ist entscheidend, dass die jungen Männer statt des Zivildienstes Großteils einer anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, aus der sich höhere Beitragszahlungen ergeben. Eine Übersicht hierzu gibt Tabelle 6-14.

TABELLE 6-14: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS SOZIALVERSICHERUNGEN (INKL. MVK) – SZENARIO KEIN ZIVILDIENTST

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Sozialversicherungsbeiträge (inkl. MVK):		
Von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, die anstelle der Zivildienner nun deren Leistungen erbringen würden		€ 14 342 661
Von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, die anstelle jener Zivildienner die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen würden (berechnet für 10 Jahre)		€ 9 460 293
Von jungen Männer, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ leisten würden (Ersatz Zivildienst 2019)		€ 193 111
Von jungen Männer, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ leisten würden (Ersatz Ehrenamtseffekt 2019-2028)		€ 360 773
Von jungen Männern, die eine Erwerbsarbeit fortgeführt bzw. gesucht und gefunden hätten		€ 43 866 031
Von jungen Männern die studieren und sich selbst versichern würden		€ 569 151
Von jungen Männern die studieren würden und geringfügig beschäftigt wären		€ 255 450
Von jungen Männern, die während des Studiums einer nicht geringfügigen Erwerbstätigkeit nachgehen würden		€ 3 149 764
Von jungen Männern, die eine Ausbildung absolvierten und früher am Arbeitsmarkt wären		€ 26 042 902
Von jungen Männern, die arbeitslos wären oder Mindestsicherung beziehen würden		€ 37 714
Von jungen Männern, die nach der Arbeitslosigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen würden		€ 2 327 012
Zwischensumme	€ 0	€ 100 604 861
Gesamteffekt kein Zivildienst	€ 100 604 861	
Kostendifferenz ZD vs. Kein ZD	€ 57 835 968	
Leistungs-/Wirkungsdifferenz ZD vs. kein ZD		-€ 86 127 144
Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD	-€ 143 963 112	

Im Alternativszenario fallen in der vorliegenden Betrachtung Beiträge zur Sozialversicherung inkl. MVK von Personengruppen an, die aufgrund des Wegfalls des Zivildienstes nunmehr einer Erwerbsarbeit nachgehen könnten. Dies sind erstens jene Personen, die nunmehr Beiträge zur Sozialversicherung leisten, da es den Zivildienst nicht gibt und als Hauptamtliche bei den Zivildiensteinrichtungen eine Beschäftigung finden (siehe Kapitel 5) und ein Einkommen gemäß den Angaben der Zivildiensteinrichtungen bekommen würden. Dies ergibt für Hauptamtliche, die Leistungen der Zivildienner 2019 und von Ehrenamtlichen ersetzen, 14,3 Mio. und 9,4 Mio. Euro.

Zweitens leisten junge Männer, die statt den Zivildienst zu absolvieren einer Erwerbstätigkeit nachgingen oder einer solchen früher nachgehen würden, ein FSJ absolvierten oder studierten Sozialversicherungsbei-

träge. Die Beiträge zu den Sozialversicherungen wurden hierbei entsprechend der durchschnittlichen Einstiegsgehälter nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Branche berechnet (AMS 2018). 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. Die genauen Beiträge sind der Tabelle 6-14 zu entnehmen.

Insgesamt zeigt sich ein rein auf die Sozialversicherung inkl. MVK als Stakeholder bezogener Gesamteffekt des Zivildienstes von -43.358.251 Euro. Es fallen also wesentlich mehr Kosten durch den Zivildienst an 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 100.619.164 Euro. 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 geringere Kosten und 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 14,1 Mio. zusätzlichen Euro, denen ein positiver Gesamteffekt (Leistungseffekt + Kosteneffekt) in der Höhe von 143.977.415 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.

6.10. GESELLSCHAFT/ALLGEMEINE BEVÖLKERUNG

Wie im Kapitel 6.2 bereits dargestellt, können Leistungen/Wirkungen des Zivildienstes nicht nur auf die ihn betreffenden wesentlichen Stakeholder wie Zivildienststeinrichtungen oder die Zivildienner selbst bzw. deren Familien und nahes Umfeld bezogen werden, sondern auch auf die Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung. Vorrangig davon betroffen sind zum einen jener Teil der Bevölkerung, der Dienstleistungen der Zivildienststeinrichtungen im entsprechendem Umfang und Qualität in Anspruch nimmt, zum anderen der Arbeitsmarkt. Die arbeitsmarktbezogenen Effekte des Zivildienstes, die für die Gesellschaft von Relevanz sind, wurden bereits im Kapitel 5 ausführlich dargelegt. Diesem ist zu entnehmen, dass der Zivildienst nicht arbeitsmarktneutral ist. Zivildienner verdrängen in einem größeren Ausmaß Arbeitskräfte, die in den Zivildienststeinrichtungen eingesetzt werden würden, als Arbeitsplätze für die Verwaltung und Durchführung des Zivildienstes entstehen.

Die nachfolgende Tabelle 6-15 gibt einen Überblick über die Kosten bzw. monetarisierten negativen Wirkungen und die Leistungen bzw. monetarisierten positiven Wirkungen der Gesellschaft bzw. der allgemeinen Bevölkerung.

TABELLE 6-15: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS GESELLSCHAFT/ALLGEMEINE BEVÖLKERUNG – SZENARIO ZIVILDIENTST

Effekte im Szenario Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Wert von Leistungsstunden (bewertet mit dem Personalkostensatz von hauptamtlichen Mitarbeiter-innen):		bei den ZDE berücksichtigt
Von Zivildienern im Jahr 2019		
Von Zivildienern, die beginnend mit 2019 bis 2028 Zivildienst begonnen haben bzw. beginnen würden und als Ehrenamtliche verbleiben (berechnet für 10 Jahre)		
Einkommen inkl. Nebenkosten der für den Zivildienst zuständigen Mitarbeiter-innen bei der ZISA (BMLRT)		€ 985 533
Einnahmen von Dritten für Leistungen für die ZISA (BMLRT) im Rahmen des Zivildienstes		€ 21 024
Arbeitslosengeld für Personen, die aufgrund des Zivildienstes 2019 arbeitssuchend sind		€ 18 447 091
Arbeitslosengeld für Personen, die aufgrund des Ehrenamtseffekts arbeitssuchend sind (berechnet für 10 Jahre)		€ 12 070 331
Zwischensumme ökonomische Wirkungen	€ 0	€ 31 523 979
Ökonomischer Gesamteffekt Zivildienst	€ 31 523 979	
<i>Monetarisierete soziale Wirkungen¹⁰</i>		
<i>Gesteigerte Bereitschaft für zivilgesellschaftliches Engagement</i>		€ 16 543 777
<i>Öffnung des Gesundheits- und Sozialbereichs für Männer</i>		€ 13 877 413
<i>Kostenersparnis zukünftiger Arbeitgeber durch erste Erfahrungen in einem berufsähnlichen Kontext</i>		€ 12 564 904
Zwischensumme soziale Wirkungen	€ 0	€ 42 986 094
Sozialer Gesamteffekt Zivildienst	€ 42 986 094	
Zwischensumme gesamte Wirkungen	€ 0	€ 74 510 072
Gesamteffekt Zivildienst	€ 74 510 072	

Die rund 30 Mitarbeiter-innen in der Zivildienstserviceagentur bzw. dem BMLRT, die für den Zivildienst verantwortlich sind, erhielten 2019 gemäß den Dokumenten der ZISA bzw. des BMLRT (BMLRT, 2020) ein Nettoeinkommen inkl. etwaiger Zuschüsse und Zuwendung von rund 1 Mio. Euro. Im Rahmen von Werkverträgen wurden auch Dienstleistungen (z.B. Sachverständigengutachten) an Dritte vergeben. Im Jahr 2019 betragen die Einnahmen von Dritten etwas mehr als 20 Tsd. Euro.

Aufgrund des Zivildienstes werden entsprechend den Berechnungen auf Grundlage der Zivildiensteinrichtungserhebung gut 2.800 VZÄ-Hauptamtliche inkl. jener, die aufgrund dessen, dass ehemalige Zivildienner als Ehrenamtliche weiterhin Leistungen erbringen, vom Arbeitsmarkt verdrängt. Diese erhielten insgesamt ein Arbeitslosengeld in der Höhe von 30,5 Mio. Euro, berechnet mit dem durchschnittlichen Tagsatz des Arbeitslosengeldes von rund 33,00 Euro sowie 27,00 Euro Notstandshilfe (vgl. Kapitel 6.4).

¹⁰ Dabei handelt es sich um durch den Zivildienst hervorgerufene soziale Wirkungen, welche mittels Proxy-Indikatoren monetarisiert wurden und somit nicht direkt monetär vorliegen.

Die positiven Wirkungen des Zivildienstes auf die Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung insbesondere in Form von Leistungsbezieher·innen wurden bereits bei der Berechnung des Mehrwerts der Zivildienstler berücksichtigt und werden somit hier nicht nochmal monetär bewertet. Bei diesem Stakeholder soll vor allem der gesamtgesellschaftliche Mehrwert, den der Zivildienst auf die Zivildienstler hatte, ökonomisch hervorgehoben werden. Eine Wirkung, die daraus der Gesellschaft wesentlich zugutekommt, ist die gesteigerte Bereitschaft für zivilgesellschaftliches Engagement der Zivildienstler. Dies kann vermutlich auf das gesteigerte Interesse und Sensibilisierung der Zivildienstler für gesellschafts- und sozialpolitische Themen sowie für die Bedürfnisse von benachteiligten Gruppen zurückgeführt werden. Der genaue Berechnungsweg kann Kapitel 6.2 entnommen werden. Der dementsprechend monetär bewertete Mehrwert der Gesellschaft durch den Zivildienst beträgt somit ca. 16,5 Mio. Euro.

Darüber hinaus führen die durch den Zivildienst gesammelten Erfahrungen der Zivildienstler zur Öffnung der Gesundheits- und Sozialbereiches für Männer. Der Gesundheits- und Sozialbereich ist bekannterweise ein von Frauen dominiertes Tätigkeitsfeld (AMS 2015) und der Zivildienst könnte zu einem Aufbruch der festgefahrenen Strukturen führen. Insbesondere unter Anbetracht der Tatsache, dass entsprechend der Erhebung rund 25% der ehemaligen Zivildienstler den Organisationen als Ehrenamtliche erhalten bleiben. Für die monetäre Bewertung dieser Wirkung wurde der Proxy-Indikator „durchschnittlicher Einkommensunterschied zwischen im Sozialbereich beschäftigten Männern und Frauen“ herangezogen, der im 317 Euro pro Person und Monat beträgt (Statistik Austria 2008). Insgesamt entsteht somit ein monetarisierter Nutzen in Höhe von 13,9 Mio. Euro für die Gesellschaft durch den Zivildienst.

Darüber hinaus profitieren zukünftig auch Arbeitgeber·innen der (ehemaligen) Zivildienstler, die hier unter den Stakeholder Gesellschaft / allgemeine Bevölkerung zusammengefasst werden, insofern vom Zivildienst, als sie sich teilweise **Kosten für Betreuung und Einschulung einsparen** können. Durch den Zivildienst haben die jungen Männer bereits erste Erfahrungen in einem berufsähnlichen Kontext gemacht und bedürfen dementsprechend weniger zeitlicher bzw. personeller Ressourcen. Indikatoren dafür sind der Erwerb von Soft Skills sowie von Selbstmanagementkompetenzen, welche allgemein für das Berufsleben als wichtig erachtet werden. Entsprechend der Zivildienstlererhebung wurden hierfür deren Angaben zur Teamfähigkeit, Empathie aber auch das Verständnis für Personen mit anderem sozialen und kulturellen Hintergrund herangezogen. Darüber hinaus floss Selbstorganisation, Eigenverantwortung aber auch der Umgang mit Kund·innen, Vorgesetzten und fremden Personen bei der Quantifizierung der Wirkung mit ein (vgl. Kapitel 4.2.9). Die so erworbenen Kompetenzen wurden über die durchschnittlichen Kosten für Betreuung und Einschulung durch hauptamtliche Mitarbeiter·innen, die sich laut der Befragung der Zivildienststeinrichtungen bei 1.535,59 Euro pro Zivildienstler beliefen, monetär bewertet. Somit entsteht ein monetarisierter Nutzen in der Höhe von 12,6 Mio. Euro für zukünftige Arbeitgeber·innen.

Zusammengefasst profitiert die Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung in der Höhe von 74,5 Mio. Euro vom Zivildienst. Der Großteil der Summe stellen die Wirkungen des Zivildienstes auf die Zivildienstler, die sich in weiterer Folge positiv auf die Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung auswirken. Den Leistungen bzw. positiven Wirkungen stehen keine Kosten oder negative Wirkungen gegenüber.

Eine hypothetische Abschaffung des Zivildienstes würde teilweisepositive arbeitsmarktrelevante Wirkungen mit sich bringen und sich zugleich für jenen Teil der Bevölkerung, der Leistungen seitens der Zivildienststeinrichtungen beziehen würde, negativ auswirken. Diese sind in der Tabelle 6-16 einander gegenübergestellt und werden nachfolgend näher ausgeführt.

TABELLE 6-16: ÜBERBLICK KOSTEN/NEGATIVE WIRKUNGEN UND LEISTUNGEN/POSITIVE WIRKUNGEN DES STAKEHOLDERS GESELLSCHAFT/ALLGEMEINE BEVÖLKERUNG – SZENARIO KEIN ZIVILDIENTST

Effekte im Szenario kein Zivildienst	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen
Nettoeinkommen von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, die anstelle der Zivildienstler nun deren Leistungen erbringen.		€ 34 322 095
Nettoeinkommen von jenen neuen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, die anstelle jener Zivildienstler die als Ehrenamtliche blieben, nun deren Leistungen erbringen (berechnet für 10 Jahre)		€ 22 638 552
Einnahmen von jungen Männern, die in Zukunft ein FSJ leisten würden und damit Leistungen von Zivildienstlern, die als Ehrenamtliche blieben ersetzen würden (berechnet für 10 Jahre):		
Nettotaschengeld im FSJ		€ 623 425
Einnahmen von den Eltern aufgrund der zu geringen Vergütung im FSJ für Wohnung, Verpflegung und sonstiges		€ 85 202
Zusätzliche Ausgaben für Wohnen, Verpflegung und sonstiges, die Absolventen des FSJ selbst tragen	€ 89 836	
Bezug von Familienbeihilfe für Familien von jungen Männern, die in Zukunft ein FSJ leisten würden und damit Leistungen von Zivildienstlern, die als Ehrenamtliche blieben ersetzen würden (berechnet für 10 Jahre)		€ 411 179
Ausgaben von Familien für junge Männer von jungen Männern, die in Zukunft ein FSJ leisten würden und damit Leistungen von Zivildienstlern, die als Ehrenamtliche blieben ersetzen würden (berechnet für 10 Jahre)	€ 85 202	
Wert der Leistungsstunden, die ZDE nicht aufrecht erhalten werden können, obwohl sie sich wünschen diese aufrechtzuerhalten, da nicht genügend Hauptamtliche am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen:		
Von Zivildienstlern im Jahr 2019	€ 55 466 480	
Von Zivildienstlern, die beginnend mit 2019 bis 2028 Zivildienst begonnen haben bzw. beginnen würden und als Ehrenamtliche verbleiben (berechnet für 10 Jahre)	€ 18 482 024	
Einnahmen von GIS Gebühren		€ 213 608
Zwischensumme ökonomische Wirkungen	€ 74 123 543	€ 58 294 062
Ökonomischer Gesamteffekt Zivildienst	-€ 15 829 481	
<i>Monetarisierete soziale Wirkungen¹¹</i>		
<i>Gesteigerte Bereitschaft für zivilgesellschaftliches Engagement</i>		€ 1 413 879
<i>Öffnung des Gesundheits- und Sozialbereichs für Männer</i>		€ 1 405 139

¹¹ Dabei handelt es sich um durch den Zivildienst hervorgerufene soziale Wirkungen, welche mittels Proxy-Indikatoren monetarisiert wurden und somit nicht direkt monetär vorliegen.

<i>Kostensparnis zukünftiger Arbeitgeber durch erste Erfahrungen in einem berufsähnlichen Kontext</i>		€ 11 132 704
Zwischensumme soziale Wirkungen	€ 0	€ 13 951 723
Sozialer Gesamteffekt Zivildienst	€ 13 951 723	
Zwischensumme gesamte Wirkungen	€ 74 123 543	€ 72 245 785
Gesamteffekt kein Zivildienst	-€ 1 877 758	
Ökonomischer Gesamteffekt ZD vs. kein ZD	€ 47 353 459	
Sozialer Gesamteffekt ZD vs. kein ZD	€ 29 034 371	
Kostendifferenz (sozial und ökonomisch) ZD vs. kein ZD	-€ 74 123 543	
Leistungs-/Wirkungsdifferenz (sozial und ökonomisch) ZD vs. kein ZD		€ 2 264 288
Gesamtdifferenz (sozial und ökonomisch) ZD vs. kein ZD	€ 76 387 831	

Wie bereits im Kapitel 3, das sich mit den Zivildiensteinrichtungen befasst, ausführlich beschrieben, würden Leistungen der Zivildienstler sowie jener, die als Ehrenamtliche den Einrichtungen für einen gewisse Zeit erhalten bleiben, in einem Alternativszenario ohne Zivildienst im unterschiedlichen Umfang aufrechterhalten werden. Ein Blick auf den Arbeitsmarkt, insbesondere auf die relevanten Teilarbeitsmärkte, hat jedoch gemäß Kapitel 5 gezeigt, dass dies aufgrund von Arbeitskräftemangel nicht in allen Bereichen im gewünschten Umfang erfolgen kann. Demnach würden 1690 neue VZÄ-Hauptamtliche anstelle der Zivildienstler nun deren Leistungen in den Einrichtungen erbringen. Hierfür würden sie ein Nettoeinkommen in der Höhe von 34,3 Mio. Euro generieren. Die Stunden, die die ehemaligen Zivildienstler als Ehrenamtliche in den Einrichtungen erbringen, würden auf 10 Jahre gerechnet von etwas mehr als 1100 VZÄ-Hauptamtlichen aufrechterhalten werden. Diese profitieren von einem Nettoeinkommen von rund 23 Mio. Euro.

Freiwillige, die im Rahmen der Freiwilligen Sozialen Jahres zur Aufrechterhaltung herangezogen werden würde, bekämen auf 10 Jahre berechnet hierfür eine Nettotaschengeld inkl. etwaiger Zulagen in der Höhe von etwas mehr als 600 Tsd. Euro. Dieser Betrag würde die tatsächlichen Lebenshaltungskosten der Absolventen des FSJ nicht decken können. Diese hätten zusätzliche Ausgaben im Umfang von rund 90 Tsd. Euro, wiewohl sie zusätzlich von den Eltern mit einem Gesamtbetrag von rund 85 Tsd. Euro unterstützt werden. Bei den Familien stehen diesen Ausgaben aber auch Einnahmen in Form von Familienbeihilfe in der Höhe von 411 Tsd. Euro gegenüber.

Wie bereits erwähnt, erlaubt es die Arbeitsmarktsituation den Einrichtungen nicht, alle Leistungsstunden wie gewünscht aufrechtzuerhalten. Dies hat negative Auswirkungen auf die Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung in einer Gesamthöhe von rund 74 Mio. Euro. In dieser Summe sind jene monetär bewerteten Stunden enthalten, die von den Zivildienstlern erbracht wurden und nicht aufrechterhalten werden können (55,5 Mio. Euro) sowie jene, die von den ehemaligen Zivildienstlern als Ehrenamtliche geleistet wurden und nicht ersetzt werden können (18,5 Mio. Euro).

Als Folge des Wegfalls der Befreiung von GIS-Gebühren während des Zivildienstes sind auch höhere Einnahmen des ORF zu berücksichtigen. Diese wurden dem Stakeholder Gesellschaft zugerechnet.

Im Hinblick auf die sozialen Wirkungen würde die Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung im Alternativszenario zum Teil den gleichen Nutzen ziehen, da diese bei einer Abschaffung des Zivildienstes teilweise erhalten blieben. So kann jenen jungen Männer, die das FSJ absolviert sowie teilweise jenen, die eine Ausbildung im Sozial- und Gesundheitsbereich machen bzw. einer beruflichen Tätigkeit in dem Bereich nachgehen, zivilgesellschaftliches Engagement zugesprochen werden. Solcherart können auch bei Wegfall des Zivildienstes soziale Wirkungen in der Höhe von 1,4 Mio. Euro geschaffen werden. Ein Anstoß zur Öffnung

des frauendominierten Gesundheits- bzw. Sozialbereichs für Männer würde im Alternativszenario in der geringeren Höhe von 1,4 Mio. Euro auch über jene junge Männer erfolgen, die unabhängig vom Zivildienst im Gesundheits- und Sozialbereich tätig wären. Darüber hinaus würden sich Arbeitgeber-innen bei jene jungen Männern, die bereits vor dem Zivildienst erste Berufserfahrungen gemacht haben oder von jenen, die statt dem Zivildienst auch berufstätig wären, Einschulungs- oder Betreuungskosten im Umfang von 11,1 Mio. Euro sparen.

In Summe ist die **Gesellschaft bzw. die allgemeine Bevölkerung** ein klarer **Profiteur des Zivildienstes**. Ökonomischen und sozialen Wirkungen **in der Gesamthöhe von 74,5 Mio. Euro** stehen keine Kosten gegenüber. Bei einer hypothetischen Abschaffung des Zivildienstes würde vor allem der Wegfall von Leistungsstunden, die von den Einrichtungen nicht mehr erhalten werden können, in diesem Alternativszenario negativ zum Tragen kommen.

6.11. GESAMTBETRACHTUNG

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 des Zivildienstes geht.

Insgesamt gesehen, entstehen im **ZivildienstszENARIO**, über alle Stakeholder hinweg, **1,2 Mrd. Euro ökonomische Wirkungen und 177 Mio. Euro positive soziale Wirkungen**. Zusammen betrachtet übersteigen diese positiven Wirkungen um 1,0 Mrd. Euro die Kosten bzw. negativen Wirkungen des Zivildienstes.

Ein **Vergleich mit dem Alternativszenario**, die Abschaffung des Zivildienstes, zeigt, dass der **Zivildienst weniger Kosten verursacht (-57 Mio. Euro)**, als die alternativen Wege dessen Leistungen aufrechtzuerhalten. Zu diesem positiven Kosteneffekt kommt ein Leistungs-/Wirkungseffekt hinzu. So fielen - gemäß den in der vorliegenden Studie vorgenommenen Berechnungen - im ZivildienstszENARIO Wirkungen im Gesamtvolumen von etwa 1,3 Mrd. Euro an. Im Alternativszenario wären es hingegen lediglich etwa 721 Mio. Euro. Diese ergibt eine **positive Leistungs-/Wirkungsdifferenz für den Zivildienst von knapp 622 Mio. Euro**. Es verbleibt insgesamt somit eine **Gesamtdifferenz von etwa 680 Mio. Euro, die als positiver Effekt dem Zivildienst zugerechnet werden muss** (siehe Tabelle 6-17).

Von einer Beibehaltung des Zivildienstes profitieren zunächst die Zivildiensteinrichtungen, die Zivildienstleistenden, die Familie und das soziale Umfeld der Zivildienner und die Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung (siehe Tabelle 6-17 und Tabelle 6-18). Die Zivildiensteinrichtungen hätten bei einem Wegfall des Zivildienstes höhere Kosten bei einer gleichzeitig geringeren Anzahl an erbrachten Leistungsstunden zu tragen. Hier spielt insbesondere der Ehrenamtsseffekt des Zivildienstes eine zentrale Rolle. Die Zivildienstleistenden profitieren durch den Zivildienst vor allem von sozialen Wirkungen, wie dem Wissen, einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, die in anderen Tätigkeiten im Alternativszenario nicht so stark zu tragen kommen. Rein ökonomisch betrachtet müssten die Zivildienner eine Abschaffung des Zivildienstes vorziehen. Familien und das weitere nähere soziale Umfeld von Zivildienstleistenden profitiert von geringen Ausgaben während des Zivildienstes aufgrund der Grundvergütung und Naturalversorgung im Zivildienst. Die Gesellschaft bzw. allgemeine Bevölkerung bekommt die nicht aufrecht zu erhaltenen Leistungen, als Negativnutzen zu spüren.

TABELLE 6-17: GESAMTBETRACHTUNG DER KOSTEN UND DES NUTZENS DES ZIVILDienstES GEGLIEDERT NACH STAKEHOLDERN

Szenario	Stakeholder	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen	Gesamt
Zivildienst	Zivildienstleistungen	€ 130 167 897	€ 1 015 102 910	€ 884 935 012
	Zivildienstleistungen	€ 49 100 550	€ 233 872 350	€ 184 771 800
	Familie und soziales Umfeld der Zivildienstleistenden	€ 3 791 576	€ 913 028	-€ 2 878 548
	Bund	€ 57 553 282	€ 4 751 023	-€ 52 802 259
	Länder und Gemeinden	€ 2 141 911	€ 0	-€ 2 141 911
	AMS	€ 32 852 005	€ 50 953	-€ 32 801 052
	Sozialversicherungen und MVK	€ 57 835 968	€ 14 477 717	-€ 43 358 251
	Gesellschaft/ Allgemeine Bevölkerung	€ 0	€ 74 510 072	€ 74 510 072
	Ökonomischer Gesamteffekt	€ 289 101 957	€ 1 165 691 786	€ 876 589 829
	Sozialer Gesamteffekt	€ 44 341 233	€ 177 986 267	€ 133 645 034
	Gesamteffekt Zivildienst (ökonomisch und sozial)	€ 333 443 190	€ 1 343 678 053	€ 1 010 234 863
Kein Zivildienst	Zivildienstleistungen	€ 246 833 787	€ 303 398 351	€ 56 564 564
	Zivildienstleistungen	€ 55 013 639	€ 199 716 243	€ 144 702 604
	Familie und soziales Umfeld der Zivildienstleistenden	€ 11 178 697	€ 249 132	-€ 10 929 564
	Bund	€ 2 168 277	€ 25 304 996	€ 23 136 719
	Länder und Gemeinden	€ 618 528	€ 8 126 580	€ 7 508 052
	AMS	€ 191 647	€ 11 549 110	€ 11 357 462
	Sozialversicherungen und MVK	€ 0	€ 100 604 861	€ 100 604 861
	Gesellschaft/ Allgemeine Bevölkerung	€ 74 123 543	€ 72 245 785	-€ 1 877 758
	Ökonomischer Gesamteffekt	€ 373 908 008	€ 685 904 749	€ 311 996 741
	Sozialer Gesamteffekt	€ 16 220 110	€ 35 290 308	€ 19 070 198
	Gesamteffekt kein Zivildienst (ökonomisch und sozial)	€ 390 128 118	€ 721 195 057	€ 331 066 939
Vergleich	Ökonomischer Gesamteffekt ZD vs. kein ZD			€ 564 593 088
	Sozialer Gesamteffekt ZD vs. kein ZD			€ 114 574 836
	Kostendifferenz (sozial und ökonomisch) ZD vs. kein ZD	-€ 56 684 928		
	Leistungs-/Wirkungsdifferenz (sozial und ökonomisch) ZD vs. kein ZD		€ 622 482 996	
	Gesamtdifferenz (ökonomische und sozial) ZD vs. kein ZD			€ 679 167 925

Wie Tabelle 6-17 und Tabelle 6-18 zeigen, profitieren von einer Abschaffung des Zivildienstes auf den ersten Blick der Bund, die Gemeinden, das AMS und die Sozialversicherungen. Bei diesen Stakeholdern sind in Tabelle 6-18 in der Spalte „Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD“ negative Werte vorzufinden, was heißt, dass

der stakeholderspezifische positive Gesamteffekt im Alternativszenario ohne Zivildienst höher ist als im Zivildienstsszenario. Die liegt in erster Linie an den Kostenersätzen für die Zivildienstleistungen und am Verdrängungseffekt auf dem Arbeitsmarkt im Zivildienstsszenario.

TABELLE 6-18: GESAMTEFFEKT EINER ABSCHAFFUNG DES ZIVILDienstES NACH STAKEHOLDER

Stakeholder	Gesamtdifferenz ZD vs. kein ZD (ökonomische und soziale Wirkungen)
Zivildienstleistungen	€ 828 370 449
Zivildienstleistende	€ 40 069 196
Familie und soziales Umfeld der Zivildienstleistenden	€ 8 051 017
Bund	-€ 75 938 978
Länder und Gemeinden	-€ 9 649 964
AMS	-€ 44 158 514
Sozialversicherungen	-€ 143 963 112
Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung	€ 76 387 831

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). Zweitens sind auch viele Nonprofit Organisationen zu einem wesentlichen Anteil von der öffentlichen Hand (hier: Gebietskörperschaften und Sozialversicherung) finanziert (z.B. private stationäre Pflegeeinrichtung, 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 Länder und Gemeinden in der Höhe von etwa 101,6 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. 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 wird in der vorliegenden Studie allerdings eher unterschätzt. Eine direkte Bewertung der tatsächlichen Wirkungen (Outcome), beispielsweise mittels Opportunitätskosten, statt der Bewertung des Outputs (Leistungsstunden) mittels der Personalkosten von hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, würde zu wesentlich höheren Bewertungen führen und somit deutlich stärker für die Beibehaltung des Zivildienstes sprechen.

In einer Szenarioberechnung wurde der Effekt der ehemaligen Zivildienstler, 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 Zivildienstlern nun ehrenamtlich erbrachten Leistungen mit den entsprechenden Kosten nicht berücksichtigt, bleibt der positive Gesamteffekt bestehen, reduziert sich jedoch deutlich um etwa 630 Mio. Euro. und liegt bei etwa 50 Mio. Euro (siehe Tabelle 6-19). Eine Betrachtung pro Stakeholder zeigt keine Verschiebungen hinsichtlich der Profiteure einer Abschaffung. Es ändern sich lediglich die Effektgrößen. Dies ist vor allem bei den Zivildienstleistungen und dem AMS 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 6-19: GESAMTBETRACHTUNG DER KOSTEN UND DES NUTZENS DES ZIVILDienstES GEGLIEDERT NACH STAKEHOLDERN – SZENARIO OHNE DEN "EHRENAMTSEFFEKT" DES ZIVILDienstES

Szenario	Stakeholder	Kosten/ negative Wirkungen	Leistungen/ positive Wirkungen	Gesamt
Zivildienst	Zivildienstleistungen	€ 126 318 470	€ 321 078 546	€ 194 760 077
	Zivildienstleistende	€ 49 100 550	€ 233 872 350	€ 184 771 800
	Familie und soziales Umfeld der Zivildienstleistenden	€ 3 791 576	€ 913 028	-€ 2 878 548
	Bund	€ 57 553 282	€ 4 751 023	-€ 52 802 259
	Länder und Gemeinden	€ 2 141 911	€ 0	-€ 2 141 911
	AMS	€ 19 858 294	€ 50 953	-€ 19 807 341
	Sozialversicherungen und MVK	€ 57 835 968	€ 13 554 336	-€ 44 281 631
	Gesellschaft/ Allgemeine Bevölkerung	€ 0	€ 62 439 741	€ 62 439 741
	Ökonomischer Gesamteffekt	€ 272 258 818	€ 458 673 711	€ 186 414 894
	Sozialer Gesamteffekt	€ 44 341 233	€ 177 986 267	€ 133 645 034
	Gesamteffekt Zivildienst (ökonomisch und sozial)	€ 316 600 051	€ 636 659 979	€ 320 059 928
Kein Zivildienst	Zivildienstleistungen	€ 130 273 582	€ 145 373 273	€ 15 099 691
	Zivildienstleistende	€ 55 013 639	€ 199 716 243	€ 144 702 604
	Familie und soziales Umfeld der Zivildienstleistenden	€ 11 178 697	€ 249 132	-€ 10 929 564
	Bund	€ 1 757 098	€ 22 945 015	€ 21 187 917
	Länder und Gemeinden	€ 618 528	€ 7 566 523	€ 6 947 995
	AMS	€ 191 647	€ 9 315 773	€ 9 124 125
	Sozialversicherungen und MVK	€ 0	€ 90 783 795	€ 90 783 795
	Gesellschaft/ Allgemeine Bevölkerung	€ 55 466 480	€ 48 487 426	-€ 6 979 054
	Ökonomischer Gesamteffekt	€ 238 279 561	€ 489 146 872	€ 250 867 311
	Sozialer Gesamteffekt	€ 16 220 110	€ 35 290 308	€ 19 070 198
	Gesamteffekt kein Zivildienst (ökonomisch und sozial)	€ 254 499 671	€ 524 437 179	€ 269 937 508
Vergleich	Ökonomischer Gesamteffekt ZD vs. kein ZD			-€ 64 452 417
	Sozialer Gesamteffekt ZD vs. kein ZD			€ 114 574 836
	Kostendifferenz (sozial und ökonomisch) ZD vs. kein ZD	€ 62 100 380		
	Leistungs-/Wirkungsdifferenz (sozial und ökonomisch) ZD vs. kein ZD		€ 112 222 799	
	Gesamtdifferenz (sozial und ökonomisch) ZD vs. kein ZD			€ 50 122 419

Eine **Gesamtbeurteilung** über alle Stakeholdergruppen hinweg **zeigt**, gemäß den hier vorgenommenen Berechnungen, **dass der Zivildienst** entsprechend seiner Form **im Jahr 2019 für die Gesellschaft insgesamt sehr vorteilhaft ist. Eine durch die Abschaffung des Zivildienstes bedingte Reduktion der Leistungen/positiven Wirkungen übersteigt eine Reduktion von Kosten/negative Wirkungen um etwa 680 Mio. Euro.** Am Nutzen des Zivildienstes tragen in den vorliegenden Berechnungen zu 15% soziale Wirkungen und zu 85% ökonomische Wirkungen bei. Der Haupteffekt mit etwa 630 Mio. Euro liegt bei den ehrenamtlichen Mitarbeitern, die durch den Zivildienst von den Zivildiensteinrichtungen akquiriert werden können. Lässt man diesen positiven Effekt des Zivildienstes außen vor, übersteigen die Leistungen/positiven Wirkungen des Zivildienstes dessen Kosten/negative Wirkungen um 50 Mio. Euro.

7. Conclusio

Die vorliegende Studie hatte zum Ziel, den ökonomischen sowie teilweise sozialen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes darzustellen. Sie ist eine Neuauflage einer bereits im Jahr 2012 mit Daten von 2010 durchgeführten Studie (Schober et al. 2012). Zwei der damaligen Autor:innen sind erneut mit der Erstellung befasst gewesen¹². Die nun vorliegende Studie wurde im grundlegenden Herangehen gleich erstellt. Es wurden jedoch neue Rahmenbedingungen, wie beispielsweise das zwischenzeitlich eingeführte Freiwillige Soziale Jahr, berücksichtigt. Darüber hinaus wurden soziale Wirkungen für die Zivildienstleistenden, die in der alten Studie nur beschrieben waren, nun monetär bewertet und in den Berechnungen inkludiert. Dies ergänzt die in der alten Studie unterbeleuchtete gesellschaftliche Relevanz des Zivildienstes. Zudem wurden vereinzelt Aktualisierungen bei Berechnungswegen vorgenommen und der in seiner Gesamtheit sehr bedeutende Ehrenamtseffekt neu aufgesetzt.

Der Wert des Zivildienstes wird in beiden Studien 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 2019 ersatzlos gestrichen worden wäre. Dieses Alternativszenario wurde explizit so gewählt, da solcherart die Kosten, Leistungen und Wirkungen des Zivildienstes am validesten beurteilt werden können.

Um die Effekte des Zivildienstes auf die Zivildiensteinrichtungen empirisch abgesichert darstellen zu können, wurde im August/September 2020 eine quantitative Primärerhebung bei allen Zivildiensteinrichtungen durchgeführt. Eine weitere quantitative Primärerhebung fand im gleichen Zeitraum bei den ehemaligen Zivildienstleistenden des Jahres 2019 statt. Die Rücklaufquoten waren, mit 46% (Zivildiensteinrichtungen) bzw. 23% (Zivildienstleistende) und angesichts des umfangreichen Fragebogens erfreulich hoch. Die vorliegende Studie kann somit umfangreich auf empirische Daten dieser beiden Stakeholdergruppen zurückgreifen und entsprechend datengestützt Berechnungen erstellen bzw. Annahmen treffen.

Gemeinsam mit den, direkt von der Zivildienstserviceagentur 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 und sozialen) 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. Des Weiteren gab es auch gegenüber der Vorgängerstudie keine unplausiblen Abweichungen. Die verwendeten Daten können somit als valide angesehen werden.

Den Zivildiensteinrichtungen zufolge waren die 14.660 zugewiesenen bzw. die 10.194 durchschnittlich gleichzeitig eingesetzten Zivildienstler im Jahr 2019 hochgerechnet 15.299.161 Stunden im Dienst. Der Großteil der Leistungsstunden wurde dabei im Krankentransport und Rettungsdienst (43%), gefolgt von Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung (11%) oder alten Menschen (9%) erbracht. Abzüglich der Ausbildungsstunden von knapp 14% und Pausen entfielen etwa 82% (12.588.546 Stunden) der Gesamtstunden auf die Leistungserbringung.

¹² Christian Grünhaus (ehem.: Schober) und Selma Sprajcer

Im Alternativszenario „kein Zivildienst“ würden die Zivildiensteinrichtungen ihren Angaben zu Folge durchschnittlich über alle Branchen hinweg die **Leistungsstunden, die bisher die Zivildienstler erbracht haben, auf 73% reduzieren**. Die Einrichtungen würden somit rund 3,4 Mio. Leistungsstunden weniger erbringen können, als im Zivildienstszenario. Der überwiegende Teil der Stunden (knapp 60%) würde dabei über neue hauptberufliche Mitarbeiter:innen erbracht werden, ein Teil durch Mehrarbeit des bestehenden Personals (36%) sowie durch neu akquirierte ehrenamtliche Mitarbeiter:innen. Aufgrund mangelnder Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt 2019 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 Kosten-Nutzen-Analyse in beiden Szenarien, jenem mit und jenem ohne Zivildienst, die Kosten den monetär bewerteten Leistungen gegenübergestellt. Im Wesentlichen sind hierbei erstens jene Kosten, Leistungen und Wirkungen zu berücksichtigen, die direkt mit den Tätigkeiten der Zivildienstler bzw. im Alternativszenario den alternativen Leistungserbringern (Hauptamtliche, Ehrenamtliche (inkl. FSJ) und Mehrarbeit vorhandener Hauptamtlicher) in Zusammenhang stehen. Zweitens sind Kosten, Leistungen und Wirkungen zu berücksichtigen, die von ehemaligen Zivildienstlern, die als Ehrenamtliche verbleiben, erbracht werden. Dieser Effekt wurde auf 10 Jahre berechnet, da über den Zivildienst akquirierte Ehrenamtliche über einen längeren Zeitraum freiwillig und unentgeltlich Leistungen in der ehemaligen Zivildiensteinrichtung erbringen. Immerhin verbleibt jährlich durchschnittlich etwa die Hälfte der Zivildienstler nach dem Zivildienst in den Einrichtungen und etwa 18% 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 ehemalige Zivildienstorganisation. Der Effekt wurde, im Gegensatz zur Vorgängerstudie aus dem Jahr 2012, nunmehr nicht ausschließlich für die Kohorte der Zivildienstleistenden 2019, sondern alle betroffenen Kohorten der nächsten 10 Jahre berechnet. Grund hierfür ist ein nachhaltiger Wegfall dieses Effekts bei einmaliger Abschaffung. Die alte Studie hat diesen Effekt aus heutiger Sicht entsprechend zu niedrig angesetzt.

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 2019 für die Gesellschaft insgesamt sehr vorteilhaft ist. So entstehen im Zivildienstszenario über alle Stakeholder hinweg mit 333 Mio. Euro um 57 Mio. Euro geringere Kosten bzw. negative Wirkungen als im Alternativszenario bei dem der Zivildienst abgeschafft wird und 390 Mio. Kosten bzw. negative Wirkungen entstehen. Der für den Zivildienst positive Kosteneffekt wird durch einen ebenfalls deutlich positiven Leistungseffekt inkl. positiver Wirkungen ergänzt. So fielen im Zivildienstszenario Leistungen bzw. positive Wirkungen im Gesamtvolumen von etwa 1.344 Mio. Euro an. Im Alternativszenario „kein Zivildienst“ wären es hingegen nur etwa 721 Mio. Euro. Diese Differenz von etwa 622 Mio. Euro ist zum Gutteil auf den erwähnten Ehrenamtseffekt zurückzuführen. **Dies ergibt somit in Summe eine Gesamtdifferenz von 679 Mio. Euro als positiver Gesamteffekt des Zivildienstes mit Bezug auf Kosten, Leistungen und zum Teil sozialen Wirkungen.** Im Vergleich zur Vorgängerstudie 2012 drehte sich der Kosteneffekt, der damals negativ war. Zudem ist der Gesamteffekt um ein Vielfaches höher. Dies ist in erster Linie auf die Hinzunahme von monetarisierten sozialen Wirkungen und die Berechnung des gesamten Ehrenamtseffekts zurückzuführen. Die nunmehr berechneten knapp 680 Mio. Euro an gesellschaftlichem Mehrwert durch den Zivildienst liegen solcherart deutlich näher an der Realität.

Die Kosten, Leistungen und Wirkungen fallen hierbei bei den unterschiedlichen Stakeholdern in unterschiedlichem Ausmaß an. Berücksichtigt wurden in der vorliegenden Studie die Zivildiensteinrichtungen, die Zivildienstler, deren Familien bzw. soziales Umfeld, der Bund, die Bundesländer und Gemeinden, das AMS, die Sozialversicherungen und die Gesellschaft bzw. allgemeine Bevölkerung.

Von einer Beibehaltung des Zivildienstes profitieren die Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung, die Zivildiensteinrichtungen, die Familien der Zivildienstler und die Zivildienstleistenden selbst. Bei

Letzteren muss jedoch zwischen ökonomischen und sozialen Wirkungen unterschieden werden. Rein ökonomisch gesehen würden sie von einer Abschaffung profitieren. Berücksichtigt man jedoch soziale Wirkungen, wie das Gefühl einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, eine gesteigerte Resilienz und zeitliche, physische und psychische Belastungen, dreht sich der Effekt.

Im Abschaffungsfall haben die Zivildienstleistungen höhere Kosten bei einer geringeren Anzahl an Leistungsstunden, die erbracht werden können. Die Reduktion der Leistungen würde sich auf die Betreuungsquantität und -qualität auswirken, was bei der allgemeinen Bevölkerung negative Effekte hätte. Zudem bleibt unklar, ob die zusätzlichen Kosten der Einrichtungen überhaupt von alternativen fördergebenden Institutionen getragen werden können bzw. ob die Einrichtungen selbst bzw. deren Eigentümer:innen in der Lage sein werden, die Kosten teilweise selbst zu übernehmen oder über den Markt zu finanzieren.

Von einem Wegfall des Zivildienstes würden, unter Berücksichtigung von Faktoren wie einem höheren Einkommen und höheren Steuereinnahmen (beispielsweise durch Lohnsteuer, Dienstgeberbeiträge, Sozial- und Pensionsversicherungsbeiträge, Kommunalsteuer), **der Bund, die Bundesländer und Gemeinden, das AMS und die Sozialversicherungen profitieren. Eine nähere Betrachtung macht jedoch deutlich, dass die Zivildienstleistungen überwiegend direkt oder indirekt über die öffentliche Hand bzw. Sozialversicherungen finanziert werden.** So müssten zusätzliche Kosten, die bei einer Abschaffung für die Einrichtungen zur Aufrechterhaltung der Leistungen entstehen, zum Gutteil wieder von der öffentlichen Hand getragen werden. Dies führt dazu, dass die Länder und Gemeinden mit erheblichen Kosten zu rechnen hätten und folglich deutlich negativ von einer Abschaffung betroffen wären. Beim Bund würde bei einer Abschaffung zwar weiterhin eine Entlastung festzustellen sein, diese würde sich aber von der Effektgröße her deutlich verringern. Die Hauptlast der höheren Kosten im Zuge einer Abschaffung des Zivildienstes würden mit knapp über 100 Mio. Euro die Bundesländer und Gemeinden 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 **die Bedeutung des Effekts der ehemaligen Zivildienstler, die als Ehrenamtliche bleiben, umfangreich berücksichtigt.** Ohne Berücksichtigung dieses „Ehrenamteffekts“, würde sich der positive Gesamteffekt des österreichischen Zivildienstes um etwa 630 Mio. Euro auf etwa 50 Mio. Euro reduzieren.

Weiters muss betont werden, dass in der vorliegenden Studie auf der Leistungsseite beim Stakeholder Gesellschaft/allgemeine Bevölkerung der Fokus weitgehend auf die Leistungsstunden gelegt wurde, die einheitlich mit den Personalkosten von hauptamtlichen Mitarbeiter:innen 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 verkürzt wiedergegeben und somit bisweilen in dieser Studie unterbewertet. So wäre beispielsweise eine lebensrettende Maßnahme im Rahmen des Rettungsdienstes mit den Personalkosten der eingesetzten Zeit hierfür bewertet und nicht mit dem Wert, den dies für die überlebende Person darstellt.

In Summe kann die Leistungs-/Wirkungsseite somit als eher unterbewertet bezeichnet werden, obwohl diesmal soziale Wirkungen bei den Zivildienstleistenden und eingeschränkt bei deren Familien und der Gesellschaft berücksichtigt wurden. 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 in der vorliegenden Studie der Fall ist.

Ob es den Zivildienstleistungen 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 es die Einrichtungen selbst als sehr schwer einschätzen, ohne den Zivildienst die gewünschte Anzahl an neuen Ehrenamtlichen zu akquirieren. Aufgrund des Zivildienstes verfügen die ehemaligen 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 Zivildienstleistenden selbst erkennbar, der in der vorliegenden Studie teilweise monetär bewertet wurde. So lernen Zivildienstler 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. Der Zivildienst vermittelt aber auch ein Gefühl gebraucht zu werden und bietet eine Chance zur (besseren) Integration in die Gesellschaft. So gaben auch etwa **zwei Drittel der Zivildienstleistenden** in der Befragung an, dass sie ein **verbessertes Verständnis für Probleme benachteiligter Gruppen** haben und einen **wichtigen gesellschaftlichen Beitrag** leisten. Für einen Teil der Zivildienstler sind die Erfahrungen während des Zivildienstes ausschlaggebend für die Entscheidung, eine Berufsausbildung im Sozial- und Gesundheitsbereich zu beginnen, sich weiter ehrenamtlich zu betätigen oder zu spenden. Der Zivildienst hat sich für die befragten Zivildienstleistenden, zu einem hohen Anteil von über 60%, positiv auf die Fähigkeit ausgewirkt, sich in **unbekannte Situationen und andere Personen hinzusetzen, belastbarer zu werden und eigenverantwortlich zu arbeiten**. Viele haben auch neue Fähigkeiten erworben und ein größeres Fachwissen erlangt.

Die vorliegenden sozialen Wirkungen bei den Zivildienstleistenden wurden erstmal im beschränkten Maße monetarisiert. Herausgegriffen wurden hierfür die besonders wesentlichen, wie das Gefühl einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, Steigerung der Resilienz oder Sensibilisierung für und besserer Umgang mit benachteiligten Gruppen. Die monetär bewerteten sozialen Wirkungen für Zivildienstleistende, deren soziales Umfeld und die Gesellschaft ergeben in Summe 134 Mio. Euro im Jahr 2019. Dieselben Wirkungen finden sich zu einem deutlich geringeren Ausmaß im Alternativszenario wieder, wo sie monetär bewertet eine Summe von 19 Mio. Euro ergeben.

Zusammenfassend kommen die Autor:innen der vorliegenden Studie zum Schluss, dass gemäß den hier vorgenommenen Berechnungen, **der Zivildienst** entsprechend seiner Form **im Jahr 2019 für die Gesellschaft insgesamt sehr vorteilhaft ist. Eine Abschaffung des Zivildienstes verursacht höhere Kosten bzw. negative Wirkungen bei einer gleichzeitigen Reduktion der Leistungen bzw. positiven Wirkungen. Dies ergibt in Summe eine Gesamtdifferenz von 680 Mio. Euro als positiver Gesamteffekt des Zivildienstes.**

8. Literaturverzeichnis

- AMS (2015): AMS Qualifikations-Barometer. Gender-Studie. Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Verfügbar unter: <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/gender.php?id=80> [abgerufen am: 16.11.2020]
- AMS (2018): Gehaltskompass. <https://www.gehaltskompass.at/> [16.11.2020].
- AMS (2020a): Berufsinformationssystem. Berufsprofile. Verfügbar unter: <https://www.ams.at/bis/bis/BerufsstrukturBaum.php> [16.11.2020].
- AMS (2020b): Vorgemerkte Arbeitslose nach Bundesländern, Geschlecht, Altersgruppen und Berufs-6-Stellern, Jahresdurchschnitt 2019. Sonderauswertung vom 20.10.2020.
- AMS (2020c): Arbeitsmarktstatistik. 4. Quartal 2019. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.
- AMS (2020d): Durchschnittliche Verweildauern nach Alter und höchster abgeschlossener Ausbildung, Jahresdurchschnitt 2019. Sonderauswertung.
- AMS (2020e): Vorgemerkte arbeitslose sowie in Schulung befindliche Jugendliche nach Geschlecht, Jahresdurchschnitt 2019. Sonderauswertung.
- Anheier, Helmut K.; Beller, Annelie; Haß, Rabea; Mildenerberger, Georg; Then, Volker (2012): Ein Jahr Bundesfreiwilligendienst. Erste Erkenntnisse einer begleitenden Untersuchung. Verfügbar unter: http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/18714/1/Untersuchung%20BFD_CSI%20Herbie%20School.pdf [12.11.2020].
- BARS (2019): Kollektivvertrag der Berufsvereinigung von Arbeitgeber-innen in Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen (BARS). Verfügbar unter: https://www.samariterbund.net/fileadmin/downloads/BARS_2019/BARS_Kollektivvertrag_2019.pdf [abgerufen am: 16.11.2020]
- Bartjes, Heinz (1996): Der Zivildienst als Sozialisationsinstanz. Theoretische und empirische Annäherungen. Weinheim.
- Biffl, Gudrun; Faustmann, Anna (2012): Die Auswirkungen der Aussetzung der Wehrpflicht (Wehrersatzdienst-Zivildienst) auf den Arbeitsmarkt und die Organisation des Zivildienstes. Department für Migration und Globalisierung, Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Edition Donau-Universität Krems, Krems. Verfügbar unter: <http://www.gudrun-biffl.at/publications/download/forschungsberichte/2012-Biffl-Freiwilligenheer.pdf> [abgerufen am 01.09.2020].
- Biffl, Gudrun (2001): Die Aussetzung der Wehrpflicht (Wehrersatzdienst-Zivildienst) auf den Arbeitsmarkt und die Organisation des Zivildienstes. Unveröffentlichte Studie des WIFO im Auftrag des Bundesministeriums für Landesverteidigung, Wien.
- Biffl, Gudrun (2003): Implikationen eines Freiwilligenheeres für den österreichischen Arbeitsmarkt. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Monatsbericht 1/2003.

- Blank, Stephan (2003): Lernfeld Zivildienst: Subjektive Wirkungen sozialen Engagements, Stuttgart.
- BMLRT (2020): Bericht der Bundesministerin für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus gemäß § 57 Abs. 2 Bundesgesetz über den Zivildienst (BGBl. Nr. 679/1986, idgF) und die mit ihm zusammenhängende finanzielle Gebarung für die Jahre 2017, 2018 und 2019.
- Boetticher (von), Dietmar (1994): Die Ersetzung Zivildienstleistender durch tariflich bezahlte Arbeitskräfte – eine Modellrechnung. In: Zentralstelle KDV. Zeitschrift 4/3", Nr. 2, 1994. Verfügbar unter: <http://www.zentralstelle-kdv.de/z.php?ID=209> [abgerufen am 12.11.2020].
- BMBWF (2020): Bericht. Materialien zur sozialen Lage der Studierenden. Verfügbar unter: <http://www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Materialien-zur-soziale-Lage-der-Studierenden-2020.pdf> [16.11.2020].
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2020a): Beitragsgrundlage. Pension. BMDW. Verfügbar unter: https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/pension/1/1/Seite.270103.html#Beitragsgrundlage [abgerufen am: 16.11.2020]
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2020b): Selbstversicherung für anschließende Weiterversicherung. Pension. BMDW. Verfügbar unter: https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/pension/3/Seite.270217.html [abgerufen am: 16.11.2020]
- BMI (2013): Volksbefragung 2013. Österreich, Endergebnis inkl. Briefwahlstimmen. Verfügbar unter: <http://vb2013.bmi.gv.at/> [abgerufen am 20.10.2020].
- BMI (2017): Bericht des Bundesministers für Inneres gemäß § 57 Abs. 2 des Zivildienstgesetzes 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 146/2015 über den Zivildienst und die mit ihm zusammenhängende finanzielle Gebarung für die Jahre 2014, 2015 und 2016.
- Czech, Gerald (2012): Zivildienst als wichtige Sozialisationsinstanz oder „Erziehung zur Menschlichkeit“ - Eine empirische Studie unter (ehemaligen) Zivildienstleistenden des Österreichischen Roten Kreuzes. Verfügbar unter: https://blogneu.rotekreuz.at/sociologist/wp-content/uploads/sites/5/2012/11/Zivildienst-als-wichtige-Sozialisationsinstanz_final.pdf [abgerufen am 01.09.2020].
- BMFSFJ (2002): Zivildienst und Arbeitsmarkt. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 222. Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart.
- Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer. Abschlussbericht des Forschungsprojektes.
- Finis-Siegler, Beate (1996): Kontroversen des Zivildienstes – eine sozialpolitische Betrachtung. Verfügbar unter: <http://www.zentralstelle-kdv.de/z.php?ID=201> [abgerufen am 12.11.2020].
- Freytag, A./ Thiede, M./ Schiffhorst, G./ Höer, A./ Wobbe, S./ Luley, C./ Glaeske, G. (2012): Versorgungskosten von Rückenschmerzen und die Bedeutung der Schmerzchronifizierung – Ergebnisse einer GKV-Routinedatenanalyse. Gesundheitsökonomie und Qualitätsmanagement 2012, 17: 79 -87. Georg Thieme Verlag KG Stuttgart. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1055/s-0031-1281578> [abgerufen am: 16.11.2020]

- Fujiwara, D./ Leach, M./ Vine, J./ Trotter, L. (2014): Measuring the Social Impact of Community Investment: A Guide to using the Wellbeing Valuation Approach. HACT Ideas and innovation in housing.
- Fundraising Verband Austria (2019): Spendenbericht 2019. Alles zum Spendenverhalten und -aufkommen in Österreich auf einen Blick. Verfügbar unter: https://www.fundraising.at/wp-content/uploads/2020/03/Spendenbericht_2019_v11.pdf [abgerufen am: 16.11.2020]
- Gallant, Karen; Smale, Bryan; Arai, Susan (2010): Civic Engagement Through Mandatory Community Service: Implications of Serious Leisure, *Journal of Leisure Research*, 42:2, 181-201.
- Göring, Arne; Mutz, Michael (2016): Kompetenzerwerb und Persönlichkeitsentwicklung im Freiwilligen Sozialen Jahr – Ein Vergleich vier sozialer Tätigkeitsbereiche. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 19, 395–414. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11618-015-0632-8.pdf> [abgerufen am 15.09.2020].
- Hoyos, Johannes (2011): Der Zivildienst und sein Beitrag zur Wohlfahrt in Österreich. Diplomarbeit: WU Wien. Verfügbar unter: <http://d9358.ispservices.at/resources/Diplomarbeit21.pdf> [abgerufen am 15.09.2020].
- Huth, Susanne; Aram, Elisabeth; Wagner, Susanne; Engels, Dietrich (2015): Abschlussbericht der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG). Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/93202/de7b1c8ea1a882cf01107cb56bab4aa9/abschlussbericht-gesetz-ueber-den-bundesfreiwilligendienst-und-jugendfreiwilligendienst-data.pdf> [abgerufen am 15.09.2020].
- IFES (2016): Freiwilligenengagement. Bevölkerungsbefragung 2016. Studienbericht. Verfügbar unter: https://www.ifes.at/sites/default/files/downloads/bericht_freiwilligenengagement_2016.pdf [abgerufen am: 16.11.2020]
- Janko, Wolfgang; Quirgst, Hannes (2010): Der Zivildienstler als Motor für ein soziales Ehrenamt?: eine empirische Untersuchung am Beispiel des Rettungswesens in Österreich. Diplomarbeit: WU Wien.
- Kliche, Thomas (2000): Ausbildung, Praxiserfahrung und Arbeitszufriedenheit. Ergebnisse einer Befragung von Zivildienstleistenden. In: Fortbildungsakademie des Deutschen Caritasverbandes: Soziale Kompetenzen entwickeln – Bilanz des Zivildienstes und Perspektive für Freiwilligendienste. Freiburg.
- Kraft & Steyrer (2005): Entwicklungsperspektiven des Zivildienstes im Sozialsystem: Verkürzung, Freiwilligendienste, Hauptamtliche. *Kurswechsel* 1/2005, S. 75-82.
- Lau, Morten I.; Poutvaara, Panu; Wagener Andreas (2002): An Economic Analysis of Civil Service. Verfügbar unter: <http://www.socialpolitik.org/tagungshps/2002/papiere/data/406.pdf> [abgerufen am 01.09.2020].
- More-Hollerweger, Eva/ Hora, Katrin/ Kainz, Günther (2015): Evaluierung des Freiwilligen Sozialjahres und des Freiwilligen Umweltschutzjahres. *Freiwilligengesetz 2012*. Verfügbar unter: https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/cc/npocompetence/09_NPO_Abgeschlossene_Projekte/Evaluierung_des_Freiwilligen_Sozialjahres_und_des_Freiwilligen_Umweltschutzjahres_NPO-SE_Kompetenzzentrum.pdf [abgerufen am: 16.11.2020].

- ÖBB (2020): Österreichcard Folder. Verfügbar unter: <https://www.oebb.at/dam/jcr:1e311fcc-270d-4a1b-b7c7-1b2bb7c3f6b5/folder-oesterreichcard.pdf> [abgerufen am: 16.11.2020]
- oesterreich.gv.at (2020): Höhe der Familienbeihilfe. Verfügbar unter: https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/geburt/3/2/2/Seite.080714.html [abgerufen am: 12.11.2020]
- Pennerstorfer, Astraid, Schneider, Ulrike, Badelt, Christoph (2013), Der Nonprofit-Sektor in Österreich. In: Simsa, Ruth, Meyer, Michael, Badelt, Christoph: Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management. 5. Auflage. (S. 55-75). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Rechtsinformationssystem des Bundes (2020): Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Freiwilligengesetz, Fassung vom 12.11.2020. Verfügbar unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007753> [abgerufen am 12.11.2020].
- Rechtsinformationssystem des Bundes (2020): Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Zivildienstgesetz 1986, Fassung vom 12.11.2020. Verfügbar unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10005603> [abgerufen am 12.11.2020].
- Sapere Aude (o.J.): Jugendworkshopreihe mut macht welt. Verfügbar unter: <http://www.sapereaude.at/projekte/mutmachtwelt> [abgerufen am: 16.11.2020]
- Schülken, Theo; Bierhoff, Hans-Werner (2003): Gründe, sich für den Zivildienst zu entscheiden, als Funktion von Werten (Reasons to decide for alternative civilian service instead of military service as a function of values). Zeitschrift für Politische Psychologie, 11, 401-41.
- Schober, Christian/ Sprajcner, Selma/ Schober, Doris/ Pervan-Al Soqauer, Ina (2012): Der gesellschaftliche und ökonomische Nutzen des Zivildienstes in Österreich. NPO & SE Kompetenzzentrum. Forschungsbericht
- Schober, Christian, Littich, Edith (2013): Finanzierung von NPOs. In: Handbuch der Nonprofit-Organisationen. Strukturen und Management, Hrsg. Ruth Simsa, Michael Meyer, Christoph Badelt, 289-312. Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Schober, Christian (2015): "Wie können Wirkungen monetarisiert werden?" In: Schober, Christian/Then, Volker (Hrsg.): „Praxishandbuch Social Return on Investment. Wirkungen sozialer Investitionen messen.“ S.125-159; Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart.
- Schober, Christian; Rauscher Olivia (2017): „Was ist Impact? Gesellschaftliche Wirkungen von (Nonprofit) Organisationen. Von der Identifikation über die Bewertung bis zu unterschiedlichen Analyseformen.“, Working Paper, NPO&SE Kompetenzzentrum WU Wien. Download unter: <https://www.wu.ac.at/npocompetence/appliedresearch/social-impact/working-paper-wirkungsanalyse> [abgerufen am: 12.11.2020].
- Schober, Christian; Rauscher, Olivia (2020): Ein Tool, das helfen könnte: Die Wirkungsbox. In: Burmester, Monika; Friedemann, Jan; Funk, Catharina Stephanie; Kühnert, Sabine (eds.): Die Wirkungsdebatte in der Quartiersarbeit. Wiesbaden: Springer VS. pp. 135-153.
- Statistik Austria (o.J.): Indexrechner. Verbraucherpreisindex 2005. Verfügbar unter: <https://www.statistik.at/Indexrechner/Controller> [abgerufen am: 16.11.2020]

- Statistik Austria (2008): STATcube. Verdienste und Arbeitszeit und Voll-, Teilzeitbeschäftigung nach ÖNACE 2008 nach Geschlecht. Verfügbar unter: <https://statcube.at/statistik.at/ext/statcube/jsf/tableView/tableView.xhtml> [abgerufen am: 16.11.2020]
- Statistik Austria (2009): Zeitverwendungserhebung 2008/2009. Verfügbar unter: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/zeitverwendung/zeitverwendungserhebung/index.html [abgerufen am: 16.11.2020]
- Statistik Austria (2018): Verdienststrukturerhebung 2018. Bruttostunden-, Bruttomonats- und Bruttojahresverdienste nach Wirtschaftstätigkeit 2018. Verfügbar unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/verdienststruktur/020070.html [abgerufen am: 16.11.2020]
- Statistik Austria (2019): Mindestsicherung. Verfügbar unter: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialleistungen_auf_landesebene/mindestsicherung/index.html [abgerufen am: 11.11.2020]
- Statistik Austria (2020): Durchschnittliche Höhe des Arbeitslosengeld- und Notstandshilfetagsatzes 1990 bis 2019. Verfügbar unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialleistungen_auf_bundesebene/arbeitslosenleistungen/020063.html [abgerufen am: 17.11.2020].
- SWÖ (2019): Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ-KV). Stand 1. Februar 2019. Verfügbar unter: https://www.hilfswerk.at/fileadmin/user_upload/SWOE_KV_2019.pdf [abgerufen am: 16.11.2020]
- Weyermann, Daniel (2017): Dienst am Gemeinwohl. Teilhabe und Engagement durch Zivil- und Freiwilligendienste. In: Portal für Politikwissenschaften. Stiftung Wissenschaft und Demokratie. Verfügbar unter: <https://pw-portal.de/demokratie-gestalten-zum-verhaeltnis-von-repraesentation-und-partizipation/40561-dienst-am-gemeinwohl-teilhabe-und-engagement-durch-zivil-und-freiwilligendienste> [abgerufen am: 09.09.2020].
- Weyermann, Daniel (2018): Zivildienst und Zivilgesellschaft: Konkurrenz oder Koproduktion? (Opuscula, 109). Berlin: Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft. Verfügbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-55837-2> [abgerufen am 15.09.2020].
- WIFI Wien (o.J.): Potenzialanalyse für Schüler·innen und Student·innen. Verfügbar unter: <https://www.wifiwien.at/artikel/2126-potenzialanalyse-fuer-schueler-innen-und-studenten-innen> [abgerufen am: 16.11.2020]
- ZISA (2019): Voranschlagvergleichsrechnung. Internes Dokument.
- ZISA (2020b): Entwicklung der Zivildienst-Beträge ab Jahr 200. Internes Dokument
- ZISA (2020c): Rechte und Pflichten der Zivildienstleistenden in Österreich. Verfügbar unter: https://www.zivildienst.gv.at/401/files/Rechte_Pflichten_22102020.pdf [abgerufen am: 16.11.2020]
- Zivildienstreformkommission (2004): Unveröffentlichter Bericht.

9. Anhang

9.1. FRAGEBOGEN ZIVILDIENTEINRICHTUNGEN

9.1.1. E-Mail an die Zivildiensteinrichtungen (ohne Ansprechperson)

Betreff: Einladung zur Befragung der Zivildiensteinrichtungen zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des ordentlichen Zivildienstes 2019 sowie zum außerordentlichen Zivildienst 2020 aufgrund der Covid19-Pandemie

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie im Schreiben von Bundesministerin Elisabeth Köstinger vom 10. August angekündigt, führt das NPO Kompetenzzentrum der WU Wien im Auftrag des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (BMLRT), vertreten durch die Zivildienstserviceagentur, eine **Befragung der Zivildiensteinrichtungen zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des ordentlichen Zivildienstes 2019 sowie zum außerordentlichen Zivildienst 2020 aufgrund der Covid19-Pandemie** durch. Hierbei wird einerseits der ökonomische, soziale und gesellschaftliche Nutzen des Zivildienstes den Kosten gegenübergestellt und andererseits der außerordentliche Zivildienst evaluiert.

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

In diesem Sinne bitten wir Sie, als zuständige Ansprechperson für Zivildienstangelegenheiten in Ihrer Einrichtung den Online-Fragebogen, der unter nachstehendem Link zu erreichen ist, **bis zum 25. September 2020** vollständig auszufüllen.

Falls Sie einige Daten nicht erheben können oder es einen 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.

*** [Hier kommen Sie zum Online-Fragebogen](#) ***

Selbstverständlich garantieren wir, lediglich aggregierte Daten in Auswertungen und Berichten an den Auftraggeber BMLRT bzw. die Zivildienstserviceagentur weiterzugeben.

Tipp: Es besteht auch die Möglichkeit, den Fragebogen unausgefüllt auszudrucken, um die Informationen vorab einholen bzw. recherchieren zu können. Die pdf-Version des Fragebogens finden Sie **hier**.

Sollten Sie Fragen zum Projekt oder der Erhebung haben, können Sie gerne mich als Projektleiter oder meinen Kollegin Flavia Bogorin bzw. meinen Kollegen Manuel Kern 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 Grünhaus (ehem. Schober)

Dr. Christian Grünhaus
Direktor / Senior Researcher
☎ +43 1 313 36 5888
✉ christian.gruenhaus@wu.ac.at

Flavia-Elvira Bogorin, MSc, BA
Researcherin
☎ +43 1 31336 5818
✉ flavia-elvira.bogorin@wu.ac.at

Manuel Kern, BA
Projektassistent
☎ +43 1 313 36 6003
✉ manuel.kern@wu.ac.at

9.1.2. E-Mail an die Zivildiensteinrichtungen (mit Ansprechperson)

Betreff: Einladung zur Befragung der Zivildiensteinrichtungen zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des ordentlichen Zivildienstes 2019 sowie zum außerordentlichen Zivildienst 2020 aufgrund der Covid19-Pandemie

Sehr geehrte Frau XY,

wie im Schreiben von Bundesministerin Elisabeth Köstinger vom 10. August angekündigt, führt das NPO Kompetenzzentrum der WU Wien im Auftrag des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (BMLRT), vertreten durch die Zivildienstserviceagentur, eine **Befragung der Zivildiensteinrichtungen zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des ordentlichen Zivildienstes 2019 sowie zum außerordentlichen Zivildienst 2020 aufgrund der Covid19-Pandemie** durch. Hierbei wird einerseits der ökonomische, soziale und gesellschaftliche Nutzen des Zivildienstes den Kosten gegenübergestellt und andererseits des außerordentlichen Zivildienstes evaluiert.

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

In diesem Sinne bitten wir Sie, als zuständige Ansprechperson für Zivildienstangelegenheiten in Ihrer Einrichtung XY den Online-Fragebogen, der unter nachstehendem Link zu erreichen ist, bis **zum 25. September 2020** vollständig auszufüllen. Falls Sie einige Daten nicht erheben können oder es einen 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.

*** [Hier kommen Sie zum Online-Fragebogen](#) ***

Selbstverständlich garantieren wir, lediglich aggregierte Daten in Auswertungen und Berichten an den Auftraggeber BMLRT bzw. die Zivildienstserviceagentur weiterzugeben.

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

Sollten Sie Fragen zum Projekt oder der Erhebung haben, können Sie gerne mich als Projektleiter oder meinen Kollegin Flavia Bogorin bzw. meinen Kollegen Manuel Kern 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 Grünhaus (ehem. Schober)

Dr. Christian Grünhaus
Direktor / Senior Researcher
☎ +43 1 313 36 5888
✉ christian.gruenhaus@wu.ac.at

Flavia-Elvira Bogorin, MSc, BA
Researcherin
☎ +43 1 31336 5818
✉ flavia-elvira.bogorin@wu.ac.at

Manuel Kern, BA
Projektassistent
☎ +43 1 313 36 6003
✉ manuel.kern@wu.ac.at

9.1.3. Begleittext zum Fragebogen



Befragung der Zivildienststeinrichtungen zum ordentlichen Zivildienst 2019 und außerordentlichen Zivildienst 2020

Die Zivildienstserviceagentur (ZISA) im Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus hat das Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien mit der Erstellung einer Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes in Österreich beauftragt.

Im Rahmen dieser Studie werden Leistungen und teilweise Wirkungen des Zivildienstes den Kosten des Zivildienstes im Sinne einer Kosten-Nutzen-Analyse gegenübergestellt. Dabei handelt es sich um eine Aktualisierung und Ergänzung einer bereits im Jahr 2012 durchgeführten Studie. **Das Jahr 2019 wurde hierfür als Beobachtungszeitraum gewählt.**

Ein weiterer Schwerpunkt der aktuellen Studie ist die Evaluierung und Analyse des außerordentlichen Zivildiensts im Jahr 2020 im Rahmen der Covid-19 Krise.

Für eine fundierte qualitativ hochwertige Berechnung sind **Daten und Informationen aus den Zivildienststeinrichtungen wichtig** und somit **unbedingt notwendig**. Wir bitten Sie daher, nachfolgende Fragen zu den Zivildienstleistenden und den mit ihnen im Zusammenhang stehenden Kosten und Nutzen für Ihre Einrichtung auszufüllen.

Bitte beantworten Sie die Fragen bis 1. Oktober 2020 für die gesamte anerkannte Einrichtung und die ihr unterstellten Einsatzstellen, aber nicht für den gesamten Rechtsträger.

Sie können die Umfrage auch passwortgeschützt zwischenspeichern. So können auch andere Personen Ihrer Einrichtung Fragen beantworten, wenn Sie den Link mit Namen und Passwort an diese weiterleiten. **ACHTUNG:** bitte immer nur an eine Person weiterleiten, da es sonst zu Speicherkonflikten kommen könnte.

Wir versichern Ihnen, dass nur aggregierte Daten veröffentlicht werden und es keinesfalls möglich sein wird, Rückschlüsse auf Ihre Person oder Ihre Organisation zu ziehen. Bei Fragen können Sie uns gerne direkt kontaktieren.

Bei Unklarheiten oder technischen Problemen steht Ihnen Manuel Kern (E-Mail: manuel.kern@wu.ac.at oder Tel. +43 1 313 36 6003) für Auskünfte gerne zur Verfügung.

Wir bedanken uns herzlich, dass Sie sich die Zeit nehmen und die Studie unterstützen!

Diese Umfrage enthält 164 Fragen.

9.1.4. Fragebogen

Teil A: Fragen zum ordentlichen Zivildienst im Jahr 2019

Nachfolgende Fragen beziehen sich auf das Beobachtungsjahr 2019 als letztes reguläres Zivildienstjahr. Somit werden ausschließlich Informationen zum ordentlichen (o.) Zivildienst erfasst.

A1. Wie viele Zivildienstler haben am Stichtag 31.12.2019 den ordentlichen Zivildienst in Ihrer Einrichtung geleistet?

A2. Entsprach diese Anzahl in etwa dem Durchschnitt der Zivildienstler, die im Jahr 2019 in Ihrer Einrichtung tätig waren? Ja Nein

A3. Wie viele o. Zivildienstler waren durchschnittlich 2019 in Ihrer Einrichtung tätig?

A4. Wie viele Stunden waren in etwa alle o. Zivildienstler zusammengerechnet im Jahr 2019 in Ihrer Einrichtung insgesamt tätig (Anwesenheitszeit)?

A5. Wie viel Prozent der Anwesenheitszeit entfielen in etwa auf die Ausbildung/Einschulung?

A6. Wie viel Prozent der Anwesenheitszeit entfielen in etwa auf tatsächliche Leistungserbringung entsprechend ihrer zugewiesenen Aufgaben?

A7. Wie viele Stunden entfielen in etwa 2019 durchschnittlich pro o. Zivildienstler auf Aufsicht, Betreuung und Verwaltung durch hauptamtliche MitarbeiterInnen?

A8. Wenn Sie an die gesamte Stundeneleistung der o. Zivildienstler im Jahr 2019 denken (ohne Ausbildungs-/Einschulungszeit), wie hoch war der Anteil der nachfolgenden Aufgabengebiete an den Gesamtstunden (in Prozent)?

Hilfsdienste im Rettungsdienst und/oder beim Krankentransport

Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfsdienst und Zivilschutz

Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung/Beobachtung

Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung

Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen

Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen

Mithilfe bei der Betreuung von suchtgiftgefährdeten und suchtkranken Menschen

Mithilfe bei der Betreuung von Kindern

Mithilfe bei der Betreuung von Jugendlichen

Mithilfe bei der Betreuung von nicht-sexuellen Menschen

Mithilfe bei der Betreuung von Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen in Schabbast

Mithilfe bei der Integration und Beratung Fremder

Hilfsdienste im Rahmen humanitärer Gedenktätigkeiten

Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung

Landwirtschaftliche Sozialhilfe

Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes

Hol-/Brug-/Zustelldienste

Hilfsarbeiten im Versorgungs- und Kochbereich

Hilfsarbeiten bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten

Hilfsarbeiten im Haus/Garten

Administrative Tätigkeiten/Bürodienste

Hilfsarbeiten bei Veranstaltungen/Aktivitäten

Reine Anwesenheit ohne aktive Tätigkeit

Sonstige Dienste

A9. Welche sonstigen Dienste treffen in Ihrer Einrichtung noch zu?



D6. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie war es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D7. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, war es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D8. Durch wen bzw. wie wurden die Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung/den Besuchsdiensten nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich engestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)

D9. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie war es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D10. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, war es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D11. Durch wen bzw. wie wurde die Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich engestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)



D12. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie war es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D13. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, war es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D14. Durch wen bzw. wie wurde die Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich engestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)

D15. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie war es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D16. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, war es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D17. Durch wen bzw. wie wurde die Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich engestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)



D18. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie warte es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D19. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, warte es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D20. Durch wen bzw. wie wurde die Mithilfe bei der Betreuung von suchtkrankheitsgefährdeten und suchtkranken Menschen nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich engestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)

D21. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie warte es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D22. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, warte es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D23. Durch wen bzw. wie wurde die Mithilfe bei der Betreuung von Kindern nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich engestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)



D24. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie warte es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D25. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, warte es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D26. Durch wen bzw. wie wurde die Mithilfe bei der Betreuung von Jugendlichen nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich engestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)

D27. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie warte es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D28. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, warte es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D29. Durch wen bzw. wie wurde die Mithilfe bei der Betreuung von nichtsesshaften Menschen nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich engestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)



D30. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie war es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

D31. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienster zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

D32. Durch wen bzw. wie wurde die Mithilfe bei der Betreuung von Flüchtlingen, Asylverbern, Menschen in Schubhaft nunmehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)

D33. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie war es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

D34. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienster zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

D35. Durch wen bzw. wie wurde die Mithilfe bei der Integration und Beratung Fremder nunmehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)



D36. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie war es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

D37. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienster zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

D38. Durch wen bzw. wie wurden die Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten nunmehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)

D39. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie war es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

D40. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienster zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

D41. Durch wen bzw. wie wurden die Hilfsdienste bei der Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung nunmehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)



D-42. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie wäre es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mäßigschwer schwer sehr schwer

D-43. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

sehr leicht leicht mäßigschwer schwer sehr schwer

D-44. Durch wen bzw. wie wurden die Hilfsdienste bei der landwirtschaftlichen Sozialhilfe nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

Durch zusätzlich engestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)

D-45. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie wäre es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mäßigschwer schwer sehr schwer

D-46. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

sehr leicht leicht mäßigschwer schwer sehr schwer

D-47. Durch wen bzw. wie wurden die Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

Durch zusätzlich engestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)



D-48. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie wäre es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mäßigschwer schwer sehr schwer

D-49. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

sehr leicht leicht mäßigschwer schwer sehr schwer

D-50. Durch wen bzw. wie wurden die Hol-/Bring-/Zustelldienste nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

Durch zusätzlich engestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)

D-51. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie wäre es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mäßigschwer schwer sehr schwer

D-52. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienstler zu bekommen?

sehr leicht leicht mäßigschwer schwer sehr schwer

D-53. Durch wen bzw. wie wurden die Hilfsarbeiten im Versorgungs- und Küchenbereich nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

Durch zusätzlich engestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)



D54. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie wäre es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D55. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildeutner zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D56. Durch wen bzw. wie wurden die Hilfsarbeiten bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen (incl. FSJ u.ä.)

D57. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie wäre es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D58. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildeutner zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D59. Durch wen bzw. wie wurden die Hilfsarbeiten im Haus und Garten nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen (incl. FSJ u.ä.)

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen (incl. FSJ u.ä.)



D60. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie wäre es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D61. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildeutner zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D62. Durch wen bzw. wie wurden die administrativen Tätigkeiten/Bürodienste nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen (incl. FSJ u.ä.)

D63. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie wäre es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D64. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildeutner zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelständig schwer sehr schwer

D65. Durch wen bzw. wie wurden die Hilfsarbeiten bei Veranstaltungen/Aktivitäten nummehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen (incl. FSJ u.ä.)

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen (incl. FSJ u.ä.)



D66. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie wäre es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

D67. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

D68. Durch wen bzw. wie wurden die sonstigen Dienste unumkehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D69. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie wäre es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

D70. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

D71. Durch wen bzw. wie wurden inoffiziell sowie gemäß § 4 ZDG offiziell einvernehmlich vereinbarte qualifizierte Arbeiten unumkehr erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



D72. Wenn Sie an den Arbeitsmarkt Anfang 2019 denken, wie schwer schätzen Sie wäre es gewesen, die notwendige Anzahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu den in Ihrer Einrichtung bezahlten Gehältern/Löhnen zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

D73. Wenn Sie an die Situation Anfang 2019 im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen/Freiwilligen denken, wie schwer schätzen Sie, wäre es gewesen, die notwendige Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die Zivildienner zu bekommen?

sehr leicht leicht mittelmäßig schwer sehr schwer

Teil E: Ehemalige ordentliche Zivildienstleistende als Ehrenamtliche/Freiwillige

Nachfolgende Fragen beziehen sich auf das Beobachtungsjahr 2019 als letztes reguläres Zivildienstjahr. Somit werden ausschließlich Informationen zum ordentlichen (o.) Zivildienst erfasst.

E1. Wenn Sie an die letzten drei Jahre denken, wie viele Zivildienner blieben nach dem abgeleiteten ordentlichen Zivildienst in Ihrer Einrichtung...

als hauptamtliche Mitarbeiter

als ehrenamtliche/freiwillige Mitarbeiter

E2. Entsprechend Ihren bisherigen Erfahrungen mit Zivildiennern, die nach dem o. Zivildienst in Ihrer Einrichtung als Ehrenamtliche/Freiwillige tätig sind, wie viele sind, Ihrer Schätzung nach, auch noch nach...

1 Jahr tätig?

3 Jahren tätig?

5 Jahren tätig?

10 Jahren tätig?

E3. Wie viele Leistungsstunden erbrachte ein ehemaliger Zivildienner als Ehrenamtlicher/Freiwilliger durchschnittlich pro Monat im Jahr 2019 in Ihrer Einrichtung?

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				



E4. Erbringen die ehemaligen o. Zivildienstler als Ehrenamtliche/Freiwillige inhaltlich weiterhin die gleichen Tätigkeiten?

Ja Nein

E5. In welchem Umfang erbringen sie inhaltlich Tätigkeiten wie im o. Zivildienst (in Prozent)?

E6. Bitte beschreiben Sie kurz, welche Tätigkeiten die ehemaligen Zivildienstler, die inhaltlich nicht dieselben Tätigkeiten wie im o. Zivildienst erbringen, nun ehrenamtlich/freiwillig erbringen:

E7. Bitte beschreiben Sie kurz, welche Tätigkeiten die ehemaligen o. Zivildienstler nun ehrenamtlich/freiwillig erbringen:



Teil F: Alternativszenario o. Zivildienst abgeschafft: Wirkungen auf ehemalige Zivildienstler als Ehrenamtliche

Stellen Sie sich bitte vor, der ordentliche Zivildienst in seiner jetzigen Form wäre Anfang 2019 abgeschafft worden und es hätte keinen neuen Ersatzdienst gegeben sowie keine zusätzlichen Förderungen. Somit würde die Möglichkeit, Ehrenamtliche/Freiwillige durch den Zivildienst zu ersetzen bzw. zu akquirieren, ebenfalls wegfallen. Bereits vorhandene alternative Dienste, wie z.B. das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ), das Freiwillige Umweltjahr oder der Entwicklungsdienst, blieben in diesem Szenario weiterhin bestehen.

Dieser Zeithorizont wurde willkürlich gewählt und ist als ein fiktiver Termin zu betrachten, der nur dazu dient, alle von den Einrichtungen getragenen Annahmen auf konkrete Zeiträume zu beziehen.

F1. Wenn Anfang 2019 der ordentliche Zivildienst nun abgeschafft

würde, in welchem Umfang könnten Sie die von den ehrenamtlich/freiwillig tätigen, ehemaligen Zivildienstlern erbrachten Leistungen noch aufrecht erhalten? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = bisherige Leistung der ehrenamtlich/freiwillig tätigen, ehemaligen Zivildienstler wird ersatzlos gestrichen, 100% = bisherige Leistung der ehrenamtlich/freiwillig tätigen, ehemaligen Zivildienstler wird zu 100% beibehalten):

Im 1. Jahr nach Abschaffung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im 3. Jahr nach Abschaffung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im 5. Jahr nach Abschaffung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im 10. Jahr nach Abschaffung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F2. Sofern die Leistungen innerhalb der nächsten 10 Jahre nicht komplett aufrecht erhalten werden können: Durch wen würden diese Leistungen dann erbracht werden?

Durch Mehrarbeit derzeitiger Beschäftigter

Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen

Durch zusätzlichen Einsatz von ehrenamtlichen/freiwilligen MitarbeiterInnen (inkl. FSJ u.ä.)

F3. Wie schwer schätzen Sie wird es sein, die entsprechende Anzahl ehrenamtlicher/freiwilliger MitarbeiterInnen als Ersatz für die verlorenen ehrenamtlichen/freiwilligen, ehemaligen Zivildienstler zu bekommen? Denken Sie bitte daran, dass der Zivildienst abgeschafft ist und dieser als Rekrutierungs-/Akwisitemöglichkeit daher wegfällt.

sehr leicht leicht mittelamäßig schwer sehr schwer



F.4. Wie hoch würden Sie den finanziellen Aufwand in Euro (bspw. durch Werbemaßnahmen udgl.) schätzen, der notwendig wäre, die entsprechende Anzahl an Ehrenamtlichen/Freiwilligen auf einem anderen Weg zu gewinnen, als über den Zivildienst?

--	--	--	--	--	--

Teil G: Fragen zum außerordentlichen Zivildienst

Nachfolgende Fragen beziehen sich auf den Zeitraum April bis Juli 2020. Somit werden ausschließlich Informationen zum außerordentlichen (a.o.) Zivildienst gemäß § 8a und § 21 ZDG erfasst.

G.1. Hat Ihre Einrichtung im Zeitraum April bis Juli 2020 außerordentliche Zivildienstler zugewiesen bekommen?

- Ja, nur verhaltene außerordentliche Zivildienstler gemäß § 8a ZDG
- Ja, nur freiwillige außerordentliche Zivildienstler gemäß § 21 ZDG
- Ja, verhaltene sowie freiwillige außerordentliche Zivildienstler gemäß § 8a und § 21 ZDG
- Nein

Teil H: Außerordentlicher Zivildienst: Informationsaustausch und

Zuweisungsprozess

Nachfolgende Fragen beziehen sich auf den Zeitraum April bis Juli 2020. Somit werden ausschließlich Informationen zum außerordentlichen (a.o.) Zivildienst gemäß § 8a und § 21 ZDG erfasst.

H.1. Wie hat Ihre Einrichtung zuerst davon erfahren, dass der außerordentliche Zivildienst gemäß § 8a und § 21 ZDG ausgerufen wurde?

- Durch die Medien
- Durch die Zivildienstserviceagentur
- Durch andere Zivildienstleistungen
- Durch direkte persönliche Kontaktaufnahme seitens des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus
- Durch sonstige Kommunikationskanäle

H.2. Bitte erläutern Sie sonstige Kommunikationskanäle:

H.3. Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Kommunikationskanäle hilfreich waren, um Informationen zu den Rahmenbedingungen des außerordentlichen Zivildienstes zu erhalten?

Die Website der Zivildienstserviceagentur	oder	wenig	stark	Kein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	wenig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	nicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	genau

Telefonische Anfrage bei der Zivildienstserviceagentur/eigene Telefon-Hotline zum a.o. Zivildienst



E-Mail Anfrage bei der Zivildienstserviceagentur

oder	wenig	stark	Kein
<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	wenig
<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	nicht
<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	genau

Die Website des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus

oder	wenig	stark	Kein
<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	wenig
<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	nicht
<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	genau

Telefonische Anfrage beim Österreichischen Roten Kreuz

oder	wenig	stark	Kein
<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	wenig
<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	nicht
<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	genau

E-Mail Anfrage beim Österreichischen Roten Kreuz

oder	wenig	stark	Kein
<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	wenig
<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	nicht
<input type="checkbox"/>	hilflos	hilflos	genau

Sonstige Kommunikationskanäle

H.4. Bitte erläutern Sie sonstige Kommunikationskanäle:

H.5. Bitte geben Sie an, inwieweit Ihre Einrichtung auf diesem Wege Informationen zu den Rahmenbedingungen des außerordentlichen Zivildienstes erhielt?

Möglichkeiten einer Sonderbedarfsmaßnahme gemäß § 21 ZDG	Sehr gut	gut	schlecht	Kein
<input type="checkbox"/>	informiert	informiert	informiert	hilflos
<input type="checkbox"/>	informiert	informiert	informiert	nicht
<input type="checkbox"/>	informiert	informiert	informiert	genau

Verhaltener des außerordentlichen Zivildienstes gemäß § 8a ZDG

Möglichkeiten der Versetzung von Zivildienstern während der Zeit des a.o. Zivildienstes

Zeitraum/Dauer des außerordentlichen Zivildienstes

Mögliche Einsatzbereiche/Tätigkeiten der außerordentlichen Zivildienstler

Ablauf des Zuweisungsprozesses

Abrechnung der finanziellen Vergütung für verhaltene a.o. Zivildienstler gemäß § 8a ZDG

Übernahme der Kosten für freiwillige a.o. Zivildienstler gemäß § 21 ZDG durch den Bund

Sonstige finanzielle und nicht finanzielle Beihilfen (z.B. Fahrtkostensatz, Unterkunft usw.)

Kranken- und Unfallversicherung

(kein) Urlaubsanspruch

Dienstzeiten

Möglichkeiten der vorzeitigen Beendigung des außerordentlichen Zivildienstes/„Kündigung“



12. Aus welchen sonstigen Gründen haben Sie Bedarf an freiwilligen außerordentlichen Zivildienern gemäß § 21 ZDG gemeldet?

Freiwillige a.o. Zivildieneur sollten zusätzliche Dienstleistungen erbringen, die aufgrund von Covid-19 neu entwickelt wurden.

Freiwillige a.o. Zivildieneur sollten zusätzliche Dienstleistungen erbringen, um Leistungsbeeinträchtigungen eines besetzten Gesamtservice zu bieten.

Freiwillige a.o. Zivildieneur sollten Dienstleistungen erbringen, die sich nicht durch Covid-19 geändert haben, um Schlüsselpersonal in anderen Bereichen, in denen die Arbeitsintensität durch Covid-19-Schutzmaßnahmen gestiegen ist, einsetzen zu können.

Freiwillige a.o. Zivildieneur sollten Dienstleistungen erbringen, die sich nicht durch Covid-19 geändert haben, um Schlüsselpersonal in anderen Bereichen, in denen die Nachfrage nach Dienstleistungen aufgrund von Covid-19 gestiegen ist, einsetzen zu können.

Freiwillige a.o. Zivildieneur sollten Dienstleistungen erbringen, die sich nicht durch Covid-19 geändert haben, um Schlüsselpersonal in anderen Bereichen, in denen die Nachfrage nach Dienstleistungen aufgrund von Covid-19 gestiegen ist, einsetzen zu können.

Das Schlüsselpersonal sollte unabhängig von Covid-19 entlastet werden.

Es bestand die Annahme, dass es weniger verfügbares Schlüsselpersonal aufgrund von Covid-19 geben wird (Erfahrungen, Risikogruppen, Quarantäne-Maßnahmen, Reisebeschränkungen).

Freiwillige a.o. Zivildieneur sollten Aufgaben übernehmen, die sonst von Ehrenamtlichen/Freiwilligen gerätigt werden, welche aufgrund von Covid-19 nicht verfügbar waren (Risikogruppen, Quarantäne-Maßnahmen, gesetzliche Regelungen).

Sonstige Gründe

13. Wie viele außerordentliche Zivildieneur haben den Zivildienst im Zeitraum April bis Juli 2020 in Ihrer Einrichtung geleistet?

Verbürgerte außerordentliche Zivildieneur gemäß § 8a ZDG

Freiwillige außerordentliche Zivildieneur gemäß § 21 ZDG

14. Wie viele Stunden (in etwa) waren die außerordentlichen Zivildieneur im Zeitraum April bis Juli 2020 in Ihrer Einrichtung insgesamt tätig (Anwesenheitszeit)?

Verbürgerte außerordentliche Zivildieneur gemäß § 8a ZDG

Freiwillige außerordentliche Zivildieneur gemäß § 21 ZDG



15. Wenn Sie an die gesamte Stundenleistung der außerordentlichen Zivildieneur im Zeitraum April bis Juli 2020 denken (ohne Ausbildungs-/Einschulungszeit), wie hoch war der Anteil der nachfolgenden Aufgabebereiche an den Gesamtstunden (in Prozent)?

Hilfsdienste im Rettungsdienst und/oder beim Krankentransport

Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung/Besuchsdienste

Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung

Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen

Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen

Landwirtschaftliche Sozialhilfe

Hol-/Bring-/Zustelldienste

Hilfsarbeiten im Versorgungs- und Küchenbereich

Hilfsarbeiten bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten

Hilfsarbeiten im Haus/Garten

Administrative Tätigkeiten/Bürodienste

Hilfsarbeiten bei Veranstaltungen/Aktivitäten

Reine Anwesenheit ohne aktive Tätigkeit

Sonstige Dienste

16. Welche sonstigen Dienste im Rahmen des außerordentlichen Zivildienstes treffen in Ihrer Einrichtung noch zu?

17. Inwieweit hat sich die Leistungserbringung in Ihrer Einrichtung im Zeitraum April bis Juli 2020 in nachfolgenden Aufgabebereichen durch Covid-19-Schutzmaßnahmen hinsichtlich der Arbeitsintensität geändert (z.B. langsamere Prozesse durch ständiges Desinfizieren; Abwicklung von Prozessen ohne persönlichen Kontakt)?

Rettungswesen und/oder Krankentransport

Mobile Betreuung/Besuchsdienste



II.0. Welchen Beitrag (in Prozent) hatten die a.o. Zivildienstler dabei, die Veränderungen in der Leistungserbringung durch Covid-19 hinsichtlich der Nachfrage zu bewältigen?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Rettungswesen und/oder Krankenransport	<input type="checkbox"/>								
Mobile Betreuung/Beschuldigte	<input type="checkbox"/>								
Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	<input type="checkbox"/>								
Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	<input type="checkbox"/>								
Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	<input type="checkbox"/>								
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	<input type="checkbox"/>								
Holz-/Baug-/Zunehlfeld	<input type="checkbox"/>								
Versorgungs- und Küchenbereich	<input type="checkbox"/>								
Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	<input type="checkbox"/>								
Haus/Garten	<input type="checkbox"/>								
Administrative Tätigkeiten/Bürodienste	<input type="checkbox"/>								
Veranstaltungen/Aktivitäten	<input type="checkbox"/>								

III. Wenn Sie an den außerordentlichen Zivildienst gemäß § 8a und/oder § 21 ZDG denken, gab es Änderungen hinsichtlich folgender Aspekte im Vergleich zum ordentlichen Zivildienst?

	Ja	Nein
Anteil der Anwesenheitszeit der a.o. Zivildienstler, die für Ausbildung/Einschulung verwendet wurde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anteil der Anwesenheitszeit der a.o. Zivildienstler, die für tatsächliche Leistungserbringung (ohne Leerzeiten), entsprechend ihrer zugeordneten Aufgaben, verwendet wurde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeit der hauptamtlichen MitarbeiterInnen, die für Aufsicht, Betreuung und Verwaltung der a.o. Zivildienstler verwendet wurde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anteil der a.o. Zivildienstler, die (gemäß § 4 ZDG offiziell vereinbarte) qualifizierte Arbeiten, die über die vorgegebenen Hilfsanforderungen hinaus gehen, leisteten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Anteil der a.o. Zivildienstler, die nach dem abgeleiteten außerordentlichen Zivildienst als hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter in Ihrer Einrichtung blieben
Zusätzliche Kosten, die in Ihrer Einrichtung für a.o. Zivildienstler anfallen (z.B. für Ausbildung, Betreuung durch hauptamtliche)

II.2. Wie viel Prozent der Anwesenheitszeit der a.o. Zivildienstler entfielen in etwa auf die Ausbildung/Einschulung?

	Ja	Nein
Verlängerte außerordentliche Zivildienstler gemäß § 8a ZDG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freiwillige außerordentliche Zivildienstler gemäß § 21 ZDG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II.3. Wie viel Prozent der Anwesenheitszeit der a.o. Zivildienstler entfielen in etwa auf tatsächliche Leistungserbringung entsprechend ihrer zugewiesenen Aufgaben?

	Ja	Nein
Verlängerte außerordentliche Zivildienstler gemäß § 8a ZDG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freiwillige außerordentliche Zivildienstler gemäß § 21 ZDG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II.4. Wie viele Stunden entfielen in etwa im Zeitraum April bis Juli 2020 durchschnittlich pro außerordentlicher Zivildienstler auf Aufsicht, Betreuung und Verwaltung durch hauptamtliche MitarbeiterInnen?

	Ja	Nein
Verlängerte außerordentliche Zivildienstler gemäß § 8a ZDG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freiwillige außerordentliche Zivildienstler gemäß § 21 ZDG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II.5. Wie viel Prozent der Anwesenheitszeit der a.o. Zivildienstler entfiel in etwa auf (gemäß § 4 ZDG offiziell vereinbarte) qualifizierte Arbeiten, die über die vorgegebene Hilfsdienstleistung hinaus gehen?

	Ja	Nein
Verlängerte außerordentliche Zivildienstler gemäß § 8a ZDG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freiwillige außerordentliche Zivildienstler gemäß § 21 ZDG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II.6. Wie viele (in Prozent) außerordentliche Zivildienstler gemäß § 21 und/oder § 8a ZDG blieben nach dem abgeleiteten Zivildienst in Ihrer Einrichtung...

	Ja	Nein
als hauptamtliche Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
als ehrenamtliche/freiwillige Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II.7. Welche der nachfolgenden Kosten fielen in Ihrer Einrichtung im Zeitraum April bis Juni 2020 für alle verlängerten außerordentlichen Zivildienstler gemäß § 8a ZDG an?

	Ja	Nein
Ausbildungskosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufsicher-, Betreuungs- und Verwaltungsaufwand für die Zivildienstler durch hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einrichtung des Verpflegungsgeldes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Naturverpflegung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



K3. Treffen Sie eine Aussage zu der Wirkung des außerordentlichen Zivildienstes. Wie stark hat der außerordentliche Zivildienst dazu beigetragen, dass diese Wirkungen eintreten?

gar nicht beigetragen (0%)	gering beigetragen (10%)	Mäßig beigetragen (50%)	Mäßig beigetragen (50%)	Sehr stark beigetragen (90%)	vollständig beigetragen (100%)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil K: Bewertung des außerordentlichen Zivildienstes

Nachfolgende Fragen beziehen sich auf den Zeitraum April bis Juli 2020. Somit werden ausschließlich Informationen zum außerordentlichen (e.o.) Zivildienst gemäß § 8a und § 21 ZDG erfasst.

K1. Bitte beurteilen Sie, inwieweit folgende Aussagen auf die Ausgestaltung des außerordentlichen Zivildienstes gemäß § 8a und /oder § 21 ZDG in Ihrer Einrichtung zutreffen.

	Trefftrifft aber nicht so	Trefftrifft aber nicht so	Wahr nicht
Die a.o. Zivildienstler wurden ausreichend eingeschult, um die Tätigkeiten während des außerordentlichen Zivildienstes gut auszuführen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die a.o. Zivildienstler waren mit ihren Aufgaben während des außerordentlichen Zivildienstes überfordert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die a.o. Zivildienstler waren während des außerordentlichen Zivildienstes nicht ausgehantelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die a.o. Zivildienstler konnten in meiner Einrichtung generell sinnvoll eingesetzt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die a.o. Zivildienstler waren eine wichtige Unterstützung für meine Einrichtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es herrschte eine gute Arbeitsatmosphäre in meiner Einrichtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ordentliche und außerordentliche Zivildienstler wurden in meiner Einrichtung mit derselben Dankbarkeit und Wertschätzung begegnet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In meiner Einrichtung gab es eine klare Aufgabenverteilung zwischen den eingesetzten Personalinstanzen (z.B. Zivildienstler, hauptamtliche MitarbeiterInnen, Ehrenamtliche Freiwillige).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In meiner Einrichtung konnten Covid-19 Schutzmaßnahmen im Rahmen des außerordentlichen Zivildienstes ausreichend eingesetzt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



K2. Wie zufrieden war Ihre Einrichtung mit der Leistung der Ihnen zugeteilten...?

gar nicht zufrieden (0%)	gering zufrieden (10%)	Mäßig zufrieden (50%)	Mäßig zufrieden (50%)	Sehr stark zufrieden (90%)	vollständig zufrieden (100%)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil L: Alternativszenario außerordentlicher Zivildienst abgeschafft - Wirkungen auf die Leistungserstellung

Sollten Sie sich bitte vor Ihrer Einrichtung keine keine außerordentlichen Zivildienstler gemäß § 8a und/oder § 21 ZDG in dem Zeitraum April bis Juli 2020 zugewiesen bekommen und es keine unmittelbare Ersatzleistung gegeben.

L1. In welchem Umfang hatten Sie die von den außerordentlichen Zivildienstlern erbrachten Leistungen in den nachfolgend angeführten Aufgabenbereichen aufrechterhalten können? Bitte geben Sie hierbei den Anteil der aufrechterhaltenen Leistungen an (0% = Leistung der a.o. Zivildienstler wäre ersatzlos gestrichen worden 100% = Leistung der a.o. Zivildienstler wäre zu 100% beibehalten worden):

Hilfsdienste im Rettungsdienst und/oder beim Krankentransport	<input type="checkbox"/>				
Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung/Beuchtdienste	<input type="checkbox"/>				
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	<input type="checkbox"/>				
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	<input type="checkbox"/>				
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	<input type="checkbox"/>				
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	<input type="checkbox"/>				
Hol-/Baug-/Zustelldienste	<input type="checkbox"/>				
Hilfsarbeiten im Versorgungs- und Küchenbereich	<input type="checkbox"/>				
Hilfsarbeiten bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	<input type="checkbox"/>				
Hilfsarbeiten im Haus/Garten	<input type="checkbox"/>				
Administrative Tätigkeiten/Bürodienste	<input type="checkbox"/>				
Hilfsarbeiten bei Veranstaltungen/Aktivitäten	<input type="checkbox"/>				

L2. Durch wen bzw. wie wurde die Arbeitsleistung erbracht worden, wenn die a.o. Zivildienstler nicht zur Unterstützung bereitgestellt waren?

Durch Mitarbeit derzeitig Beschäftigter (Hauptamtliche, Ehrenamtliche/Freiwillige, ordentliche Zivildienstler)	<input type="checkbox"/>				
Durch Veretzung derzeitiger Beschäftigter (Hauptamtliche, Ehrenamtliche/Freiwillige, ordentliche Zivildienstler)	<input type="checkbox"/>				
Durch zusätzlich eingestellte hauptamtliche MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/>				
Durch zusätzliche Einsatz von ehrenamtlich/freiwilligen MitarbeiterInnen (vgl. FSJ u.ä.)	<input type="checkbox"/>				

M2. Welchen sonstigen Beitrag hatten die außerordentlichen Zivildienstler in Ihrer Einrichtung zur Bewältigung eines schlimmeren Verlaufs von Covid-19 leisten können?

M3. Inwieweit hatte sich die Leistungserbringung in Ihrer Einrichtung im Zeitraum April bis Juli 2020 in nachfolgenden Arbeitsbereichen bei einem schlimmeren Verlauf von Covid-19 hinsichtlich der Arbeitsintensität geändert (z.B. langsamere Prozesse durch ständiges Desinfizieren; Abwicklung von Prozessen ohne persönlichen Kontakt)?

M4. Welchen Beitrag (in Prozent) hatten die a.o. Zivildienstler dabei gehabt, die Veränderungen in der Leistungserbringung durch Covid-19 hinsichtlich der Arbeitsintensität zu bewältigen?

M5. Inwieweit waren im Zeitraum April bis Juli 2020 Dienstleistungen in nachfolgenden Aufgabenbereichen in Ihrer Einrichtung bei einem schlimmeren Verlauf von Covid-19 weniger oder stärker nachgefragt worden (z.B. veränderte Nachfrage nach Krankenrausport durch Umstellung der Krankenhäuser auf Akut-Betrieb)?

Aufgabenbereich	M2									M3									M4									M5								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	<input type="checkbox"/>																																			
Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	<input type="checkbox"/>																																			
Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	<input type="checkbox"/>																																			
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	<input type="checkbox"/>																																			
Hol-/Brug-/Zunehldienste	<input type="checkbox"/>																																			
Versorgungs- und Küchenbereich	<input type="checkbox"/>																																			
Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	<input type="checkbox"/>																																			
Haus/Garten	<input type="checkbox"/>																																			
Administrative Tätigkeiten/Bürodienste	<input type="checkbox"/>																																			
Veranstaltungen/Aktivitäten	<input type="checkbox"/>																																			
Rettungswesen und/oder Krankenrausport	<input type="checkbox"/>																																			
Mobile Betreuung/Besuchsdienste	<input type="checkbox"/>																																			
Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	<input type="checkbox"/>																																			
Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	<input type="checkbox"/>																																			
Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	<input type="checkbox"/>																																			
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	<input type="checkbox"/>																																			
Hol-/Brug-/Zunehldienste	<input type="checkbox"/>																																			
Versorgungs- und Küchenbereich	<input type="checkbox"/>																																			
Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	<input type="checkbox"/>																																			
Haus/Garten	<input type="checkbox"/>																																			
Administrative Tätigkeiten/Bürodienste	<input type="checkbox"/>																																			
Veranstaltungen/Aktivitäten	<input type="checkbox"/>																																			
Rettungswesen und/oder Krankenrausport	<input type="checkbox"/>																																			
Mobile Betreuung/Besuchsdienste	<input type="checkbox"/>																																			
Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	<input type="checkbox"/>																																			
Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	<input type="checkbox"/>																																			
Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	<input type="checkbox"/>																																			
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	<input type="checkbox"/>																																			
Hol-/Brug-/Zunehldienste	<input type="checkbox"/>																																			
Versorgungs- und Küchenbereich	<input type="checkbox"/>																																			
Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	<input type="checkbox"/>																																			
Haus/Garten	<input type="checkbox"/>																																			
Administrative Tätigkeiten/Bürodienste	<input type="checkbox"/>																																			
Veranstaltungen/Aktivitäten	<input type="checkbox"/>																																			

Teil O: Zu Ihrer Einrichtung

O.1. Der Rechtsträger meiner Einrichtung ist ein/e:
 Nonprofit Organisation (private nicht auf Gewinnerzielung gerichtete Organisation bspw. gemeinnütziger Verein oder gemeinnützige GmbH)
 Gemeinde/Gemeindeverband
 Bundesland
 Bund (z.B. Ministerien)
 Sonstiges

O.2. Welchen Rechtsträger haben Sie?

O.3. Entsprechend § 28 Abs. 4 bzw. Abs. 2 ZDG, welcher Kategorie ist Ihre Einrichtung zugeordnet?
 1 (erhalten monatlich € 600.- je ZDL von der Zivildienstserviceagentur)
 2 (erhalten monatlich € 410.- je ZDL von der Zivildienstserviceagentur)
 3 (haben eine monatliche Vergütung von € 130.- je ZDL an die Zivildienstserviceagentur zu zahlen)

O.4. In welcher der nachfolgenden offiziellen Sparten ist Ihre Einrichtung tätig? Falls Ihre Einrichtung in mehreren Sparten tätig ist, geben Sie bitte die entsprechenden Anteile an.

Krankensanhalten				
Retungswesen				
Sozialhilfe				
Behindertenhilfe				
Sozialhilfe in der Landwirtschaft				
Altenbetreuung				
Krankenbetreuung und Gesundheitsvorsorge				
Betreuung von Drogenabhängigen				
Justizsanhalten				
Betreuung von Vermebenen, AsylwerberInnen, Menschen in Schubhaft				
Kanarotphenhilfe und Zivilschutz				

O.5. Wie viele hauptamtliche vollzeitaquivalente MitarbeiterInnen (VZA) beschäftigte Ihre Einrichtung zum Stichtag 31.12.2019?
Das Vollzeitaquivalent (VZA) hilft bei der Messung von Arbeitszeit und gibt an, wie viele Vollzeitstellen rein rechnerisch im Unternehmen vorhanden sind. Es handelt sich hierbei nicht um die Anzahl der MitarbeiterInnen (Köpfe). Für die Berechnung des VZA werden alle Stunden, welche die MitarbeiterInnen erbringen zusammengezählt und durch jene Stunden, welche im Unternehmen der Vollzeitaquivalent entsprechen dividiert. Beispiel: Mitarbeiter 1 arbeitet 20 Stunden (Teilzeit) Mitarbeiter 2 arbeitet 40 Stunden (Vollzeit) Mitarbeiter 3 arbeitet 20 Stunden (Teilzeit) Berechnung: VZA = (20+40+20)/40 = 2 VZA

--	--	--	--	--

O.6. Wie viele der hauptamtlichen VZA-Mitarbeiter sind ehemalige ordentliche Zivildienstler?

--	--	--	--	--

O.7. Wie viele ehrenamtliche/freiwillige VZA-MitarbeiterInnen waren in Ihrer Einrichtung zum 31.12.2019 tätig?

--	--	--	--	--

O.8. Wie viele der ehrenamtlichen/freiwillige VZA-Mitarbeiter sind ehemalige ordentliche Zivildienstler?

--	--	--	--	--

O.9. Bitte geben Sie an, aus welchen der nachfolgenden Finanzierungsquellen sich Ihre Einrichtung im Jahr 2019 finanziert hat?

Spenden von Privatpersonen				
Spenden von Unternehmen				
Spenden von Stiftungen				
Mitgliedsbeiträge				
Förderungen bzw. Leistungsverträge mit dem Bund				
Förderungen bzw. Leistungsverträge mit den Bundesländern				
Förder- oder Leistungsverträge mit Gemeinden				

O.10. Tätigkeiten im Rahmen der Zivilen Landesverteidigung

Vorsorge für die öffentliche Sicherheit und die Sicherheit im Straßennetz				
Inländische Grenzkontrollen, insbesondere für die Opfer des Nationalsozialismus				
Umweltschutz				
Jugendarbeit				
Kinderbetreuung				
Integration oder Beratung Fremder				



Förder- oder Leistungsverträge mit Sozialversicherungsbeiträgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förder- oder Leistungsverträge mit EU-Körperschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förder- oder Leistungsverträge mit Privaten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sponsoring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umsatzerlöse durch Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen am freien Markt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einnahmen aus Finanzanlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einnahmen aus Vermietung und Verlesung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorförderungsvereinbarungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bankkredite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beteiligungsförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auflösung von Rücklagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

O10. Aus welchen sonstigen Finanzierungsquellen hat sich Ihre Einrichtung im Jahr 2019 noch finanziert?

O11. Wie hoch waren die Gesamteinnahmen (in Euro) Ihrer Einrichtung im Jahr 2019?

<input type="text"/>				
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

O12. Wie leicht/schwer konnten Sie eine zusätzliche Finanzierungsquelle erschließen, wenn Sie beispielsweise zusätzliche finanzielle Mittel durch den Wegfall des ordentlichen Zivildienstes benötigen wurden?

oder leicht	leicht	mittelmäßig	schwer	oder schwer
<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>

O13. Welche Finanzierungsquelle wurden Sie dann zusätzlich zu erschließen versuchen?



Teil P: Abschließende Fragen

P1. Was Sie uns sonst noch sagen möchten...

P2. Falls Sie für Rückfragen zur Verfügung stehen würden, bitten wir Sie, uns Ihre Kontaktdaten anzugeben:

Herzlichen Dank für die Teilnahme!

Bei Fragen wenden Sie sich an

Manuel Kern

Tel.: +43 1 31336 6003

E-Mail: manuel.kern@wu.ac.at

9.2. FRAGEBOGEN ORDENTLICHE ZIVILDIENER

9.2.1. Begleittext zum Fragebogen



Befragung der ordentlichen Zivildienstleistenden 2019

Die Zivildienstserviceagentur (ZISA) im Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus hat das Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien mit der Erstellung der Studie zum ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes in Österreich beauftragt.

Im Rahmen der Studie werden Leistungen und teilweise Wirkungen des Zivildienstes den Kosten des Zivildienstes im Sinne einer Kosten-Nutzen-Analyse gegenübergestellt. Für fundierte Berechnungen sind **Daten und Informationen von den Zivildienstleistenden wichtig und notwendig**. Sie haben vor kurzem Ihren Zivildienst abgeleistet und wir bitten Sie entsprechend, nachfolgende Fragen im Zusammenhang mit dem Zivildienst zu beantworten.

Da der Schwerpunkt der nachfolgenden Fragen auf dem ordentlichen Zivildienst, den Sie zur Gänze oder teilweise im Jahr 2019 absolviert haben, liegt, **bitten wir Sie, sich bei der Beantwortung der Fragen ausschließlich auf Ihre Erfahrungen mit dem ordentlichen Zivildienst zu beziehen**. Der außerordentliche Zivildienst im Jahr 2020, für den Sie sich vielleicht freiwillig gemeldet haben, wird im Rahmen einer anderen Erhebung evaluiert.

Die Gesamtdauer der Beantwortung liegt, je nach Umfang Ihrer Antworten, bei **etwa 15 Minuten**. Uns ist bewusst, dass Sie hierfür viel Zeit investieren müssen. Im Sinne zukünftiger Zivildienstleistender bitten wir Sie, sich diese Zeit zu nehmen. Nur so können wir den Nutzen und die Effekte des Zivildienstes aufzeigen.

Bitte beantworten Sie die Fragen soweit möglich bis zum 23. September 2020!

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

Bei Unklarheiten oder technischen Problemen steht Ihnen Manuel Kern (E-Mail: manuel.kern@wu.ac.at oder Tel.: +43 1 31336 6003) gerne zur Verfügung.

Wir danken Ihnen jetzt schon herzlich für Ihre Bereitschaft, an der Studie teilzunehmen!

Diese Umfrage enthält 56 Fragen.

9.2.2. Fragebogen

<p>Teil A: Allgemeine Fragen</p> <p>A1. Aus welchem Grund bzw. welchen Gründen haben Sie sich für den Zivildienst entschieden?</p> <p style="margin-left: 20px;"> <input type="checkbox"/> Gewissensgründe (Ablehnung von Waffengewalt) <input type="checkbox"/> Nutzen / Stambafähigkeit des Zivildienstes <input type="checkbox"/> Einfluss von Bekannten und Verwandten <input type="checkbox"/> Nähe zum Wohnort <input type="checkbox"/> Besseres Image als Wehrdienst <input type="checkbox"/> Ausbildung während des Zivildienstes (bzw. im Rettungswesen) <input type="checkbox"/> Sozialer Einsatz für die Gesellschaft <input type="checkbox"/> Sonstige Gründe </p> <p>A2. Bitte nennen Sie Ihre sonstigen Gründe</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div> <p>A3. Würden Sie sich wieder für den Zivildienst entscheiden?</p> <p style="margin-left: 20px;"> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein </p> <p>A4. In welcher der nachfolgenden Sparten ist die Einrichtung, in der Sie Zivildienst geleistet haben, tätig?</p> <p style="margin-left: 20px;"> <input type="checkbox"/> Krankenanstalten <input type="checkbox"/> Rettungswesen <input type="checkbox"/> Sozialhilfe <input type="checkbox"/> Behindertenhilfe <input type="checkbox"/> Sozialhilfe in der Landwirtschaft <input type="checkbox"/> Altenbetreuung <input type="checkbox"/> Krankenbetreuung und Gesundheitsvorsorge <input type="checkbox"/> Betreuung von Drogenabhängigen <input type="checkbox"/> Justizanstalten <input type="checkbox"/> Betreuung von Vertriebenen, Asylverbern, Menschen in Schubhaft <input type="checkbox"/> Katastrophenhilfe und Zivilschutz </p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>Taugkeiten im Rahmen der Zivilen Landesverteidigung <input type="checkbox"/></p> <p>Vorsorge für die öffentliche Sicherheit und die Sicherheit im Straßenverkehr <input type="checkbox"/></p> <p>Inländische Gedenkstätten, insbesondere für die Opfer des Nationalsozialismus <input type="checkbox"/></p> <p style="margin-left: 20px;"> <input type="checkbox"/> Umweltschutz <input type="checkbox"/> Jugendarbeit <input type="checkbox"/> Kinderbetreuung <input type="checkbox"/> Integration oder Beratung Fremder </p> <p>A5. In welchem Bundesland haben Sie Ihren Zivildienst abgeleistet?</p> <p style="margin-left: 20px;"> <input type="checkbox"/> Burgenland <input type="checkbox"/> Kärnten <input type="checkbox"/> Niederösterreich <input type="checkbox"/> Oberösterreich <input type="checkbox"/> Salzburg <input type="checkbox"/> Steiermark <input type="checkbox"/> Tirol <input type="checkbox"/> Vorarlberg <input type="checkbox"/> Wien </p> <p>Teil B: Fragen zur Ausgestaltung des ordentlichen Zivildienstes</p> <p>B1. Wie viele Stunden pro Woche waren Sie in einer normalen Arbeitswoche ungefähr tätig (in der Einrichtung anwesend)?</p> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; margin-left: 20px;"></div>
---	---



B2. Wie viele Tage waren Sie während des Zivildienstes in etwa im Krankenstand (kein Krankenstand = 0 Tage)?

0	<input type="checkbox"/>
1	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>
10	<input type="checkbox"/>
11	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>
13	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>
16	<input type="checkbox"/>
17	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>
19	<input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/>
21	<input type="checkbox"/>
22	<input type="checkbox"/>
23	<input type="checkbox"/>



B3. Wenn Sie an die gesamte Anwesenheitszeit während des Zivildienstes denken, wie viele Prozent der Anwesenheitszeit entfielen in etwa auf...

Ihre Ausbildungszeit/ Einschulung?	<input type="checkbox"/>						
Ihre zugeordnete Arbeit?	<input type="checkbox"/>						



B4. Bitte geben Sie Ihre sonstigen Tätigkeiten an

Zeiten, in denen nichts zu tun war (Leerzeit, zusätzliche Pausen, etc.)?

<input type="checkbox"/>											
Sonstige?											



B5. Wie viele Prozent der Gesamtstunden (in etwa, ohne Ausbildungs-/Einschulungszeit) waren Sie in den folgenden Aufgabenbereichen tätig?

Hilfsdienste im Rettungsdienst	<input type="checkbox"/>										
Hilfsdienste beim Krankentransport	<input type="checkbox"/>										
Hilfsdienste im Bereich Katastrophenhilfsdienst und Zivilschutz	<input type="checkbox"/>										
Hilfsdienste bei der mobilen Betreuung/ Besuchsdienste	<input type="checkbox"/>										
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von Menschen mit Behinderung	<input type="checkbox"/>										
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von alten Menschen	<input type="checkbox"/>										
Mithilfe bei der Pflege und/oder Betreuung von kranken Menschen	<input type="checkbox"/>										
Mithilfe bei der Betreuung von nicht-erkrankten und nichtkranken Menschen	<input type="checkbox"/>										
Mithilfe bei der Betreuung von Kindern	<input type="checkbox"/>										
Mithilfe bei der Betreuung von Jugendlichen	<input type="checkbox"/>										
Mithilfe bei der Betreuung von nicht-erkrankten Menschen	<input type="checkbox"/>										
Mithilfe bei der Betreuung von Flüchtlingen, Asylverboten, Menschen in Schicksal	<input type="checkbox"/>										
Mithilfe bei der Integration und Beratung Fremder	<input type="checkbox"/>										
Hilfsdienste im Rahmen inländischer Gedenkstätten	<input type="checkbox"/>										
Vorsorge für die Sicherheit im Straßenverkehr, Schulwegsicherung	<input type="checkbox"/>										
Landwirtschaftliche Sozialhilfe	<input type="checkbox"/>										
Hilfsdienste im Rahmen des Umweltschutzes	<input type="checkbox"/>										
Hol-/ Baum-/ Zustelldienste	<input type="checkbox"/>										
Hilfsarbeiten im Versorgungs- und Kirchenbereich	<input type="checkbox"/>										

B6. Bitte geben Sie Ihre sonstigen Dienste an:

Hilfsarbeiten bei Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten	<input type="checkbox"/>
Hilfsarbeiten im Haus/ Garten	<input type="checkbox"/>
Administrative Tätigkeiten/ Bürodienste	<input type="checkbox"/>
Hilfsarbeiten bei Veranstaltungen/ Aktivitäten	<input type="checkbox"/>
Reine Anwesenheit ohne aktive Tätigkeit	<input type="checkbox"/>
Sonstige Dienste	<input type="checkbox"/>

B7. Haben Sie mit Ihrer Zivildiensteinrichtung eine einvernehmliche, offizielle und unterschriebene Vereinbarung über einen qualifizierten Einsatz im Zivildienst getroffen?

Ja Nein

B8. Wurden Sie (auch ohne eine offizielle Vereinbarung über einen qualifizierten Einsatz) für qualifizierte Arbeiten, also keine reinen Hilfsdienste wie im Zuweisungsbescheid beschrieben, eingesetzt?

Ja Nein

B9. Bitte geben Sie in Stichworten an, um welche qualifizierten Tätigkeiten) es sich hierbei gehandelt hat:

B10. Wie viel Arbeitszeit (in Prozent) haben Sie hierfür in etwa aufgewendet?

B11. Haben Sie den Eindruck, diese Arbeiten wurden sonst von Hauptamtlichen oder zusätzlich eingestellten Personal ausgeführt werden müssen?

Ja Nein

B12. Haben Sie den Eindruck, dass durch das Ausmaß und die Art der erbrachten Leistungen durch die Zivildienstler insgesamt, hauptsächlich oder sonstige MitarbeiterInnen in der Einrichtung eingespart wurden?

Ja Nein

B13. Was glauben Sie, wie gut oder schlecht konnte Ihre Einrichtung die Leistungen ohne Zivildienstler erbringen?

sehr gut gut schlecht sehr schlecht weiß nicht

B14. Wie beurteilen Sie folgende Aspekte in Ihrer Zivildiensteinrichtung?

sehr gut gut mittel schlecht sehr schlecht

Arbeitsklima

Art der Einschulung

Arbeitsplatz, Ausstattung der Zivildienststelle

Dienstzeiten

Aufgabenverteilung

Wertschätzender Umgang im Team

Sinnhaftigkeit des Dienstes

Verpflegungsqualität (falls Naturalverpflegung ausbezogen wurde)

Organisation was gut auf Zivildienstler vorbereitet/eingestellt

Teil C: Fragen zu finanziellen Aspekten des ordentlichen Zivildienstes

C1. Welchen Gesamtbetrag (inkl. Gutscheine für Lebensmittelgeschäfte) erhielten Sie von Ihrer Zivildiensteinrichtung (in etwa pro Monat)?

C2. Erhielten Sie...?

Ja Nein

Naturalverpflegung (kostenlose Mahlzeiten)

Kostenlose Unterkunft vor Ort



C3. Erhielten Sie...?

	Ja	Nein
Fahrkostensatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wohnkostenbeihilfe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familienunterhalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OBB Österreichcard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Befreiung von GIS-Gebühren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dienstleistung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C4. An wie vielen Tagen pro Woche nahmen Sie die Naturalverpflegung in Anspruch?

	Ja	Nein
Frühstück	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittagessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abendessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

0 1 2 3 4 5 6 7



C5. An wie vielen Tagen pro Woche nahmen Sie die Unterkunft vor Ort in Anspruch?

	0	<input type="checkbox"/>
	1	<input type="checkbox"/>
	2	<input type="checkbox"/>
	3	<input type="checkbox"/>
	4	<input type="checkbox"/>
	5	<input type="checkbox"/>
	6	<input type="checkbox"/>
	7	<input type="checkbox"/>

C6. Geben Sie bitte an, wieviel Euro der Fahrkostensatz im Monat in etwa ausmachte:

	<input type="text"/>
--	----------------------

C7. Geben Sie bitte an, wieviel Euro die Wohnkostenbeihilfe im Monat in etwa ausmachte:

	<input type="text"/>
--	----------------------

C8. Geben Sie bitte an, wieviel Euro der Familienunterhalt im Monat in etwa ausmachte:

	<input type="text"/>
--	----------------------

C9. Wurden Ihre Lebenshaltungskosten (Kosten für Nahrungsmittel, Kleidung, Wohnung, etc.) durch die Zahlungen Ihrer Einrichtung bzw. der in Anspruch genommenen Beihilfen / Vergünstigungen zur Gänze gedeckt?

Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>

C10. Welche der nachfolgenden Kosten wurden nicht zur Gänze gedeckt?/Kosten für Unterkunft

	<input type="text"/>
Fehlbetrag (in Euro pro Monat)	<input type="text"/>

C11. Welche der nachfolgenden Kosten wurden nicht zur Gänze gedeckt?/Kosten für Verpflegung

	<input type="text"/>
Fehlbetrag (in Euro pro Monat)	<input type="text"/>

C12. Welche der nachfolgenden Kosten wurden nicht zur Gänze gedeckt?/Sonstige Kosten

	<input type="text"/>
Fehlbetrag (in Euro pro Monat)	<input type="text"/>

C13. Zu wieviel Prozent wurden diese zusätzlichen Kosten abgedeckt von:

Ehemal/Verwandte	<input type="text"/>
------------------	----------------------



D4. Welche Ausbildung oder welchen Beruf streben Sie momentan an oder üben Sie aus?

Ich spreche regelmäßig mit Bekannten über Erfahrungen und gesammelte Erfahrungen während meines Zivildienstes.

Der Zivildienst hatte einen Einfluss auf die Wahl meiner Ausbildung bzw. meines Berufes.

Durch meine Erfahrungen beim Zivildienst ist meine Bereitschaft, in einer Hilfsorganisation wie meiner Zivildiensteinrichtung ehrenamtlich/ freiwillig tätig zu sein, gestiegen.

Durch die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kollegen während meines Zivildienstes haben sich meine Vorstellungen zu Geschlechterrollen verändert.

Durch die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kollegen während meines Zivildienstes habe ich ein höheres Verständnis für Geschlechtergerechtigkeit entwickelt.

Keine Ausbildung oder ein Beruf im Sozial- und Gesundheitsbereich

Eine Ausbildung oder ein Beruf außerhalb des Sozial- und Gesundheitsbereichs

Weiß ich noch nicht

D5. Sind Sie auch jetzt noch für Ihre Zivildiensteinrichtung ehrenamtlich/ freiwillig oder hauptberuflich tätig?

Ja, als ehrenamtlicher/ freiwilliger Mitarbeiter

Ja, als hauptamtlicher Mitarbeiter

Nein

D6. Warum bleiben Sie weiterhin in der Organisation tätig?

D7. Haben Sie sich freiwillig für den außerordentlichen Zivildienst gemeldet?

Ja

Nein



Teil E: Fragen zum Alternativszenario

E1. Stellen Sie sich vor, Sie hätten keinen Zivildienst ableisten müssen, welche der nachfolgenden Möglichkeiten hätten Sie gewählt?

Eine weitere Ausbildung angestrebt

Ein Auslandsjahr absolviert

Ein Freiwilliges Soziales Jahr absolviert

Auf Arbeitsplatzsuche gegangen

Eine bereits begonnene berufliche Tätigkeit fortgeführt

Sonstiges

Weiß nicht

E2. Bitte erläutern Sie „Sonstiges“

E3. Welche Ausbildung?

Lehre

Fachschule, Handelsschule, berufsbildende mittlere Schule ohne Matura

AHS / BHS Matura

Fachhochschule / Universität

Sonstige Ausbildung

E4. In welchem Bereich bzw. welchen Bereichen würden Sie das Freiwillige Soziale Jahr ausüben?

Rettungswesen

Sozialhilfe

Behindertenhilfe

Altenbetreuung

Betreuung von Menschen mit einer Suchterkrankung

Betreuung von Flüchtlingen, Asylwerbern, Menschen mit Schubhaft

Jugendarbeit

Kinderbetreuung

Integration oder Beratung Fremder

E5. In welcher Branche hatten Sie eine Tätigkeit gesucht?

- Bau, Baumbewerbe und Holz
- Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht
- Chemie, Kunststoffe, Robstoffe und Bergbau
- Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation
- Gesundheit und Medizin
- Glas, Keramik und Stein
- Handel und Verkauf
- Hotel- und Gastgewerbe
- Informationstechnologie
- Körper- und Schönheitspflege
- Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft
- Lebensmittel
- Maschinen, Kfz und Metall
- Medien, Kunst und Kultur
- Reinigung und Hausbetreuung
- Reisen, Freizeit und Sport
- Sicherheitsdienste
- Soziales, Erziehung und Bildung
- Textil, Mode und Leder
- Umwelt
- Verkehr, Transport und Zustelldienste
- Wissenschaft, Forschung und Entwicklung
- Anderer Branche

E6. In welcher Branche hatten Sie Ihre Tätigkeit fortgeführt?

- Bau, Baumbewerbe und Holz
- Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht
- Chemie, Kunststoffe, Robstoffe und Bergbau
- Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation
- Gesundheit und Medizin
- Glas, Keramik und Stein
- Grafik, Druck, Papier und Fotografie
- Handel und Verkauf
- Hotel- und Gastgewerbe
- Informationstechnologie
- Körper- und Schönheitspflege
- Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft
- Lebensmittel
- Maschinen, Kfz und Metall
- Medien, Kunst und Kultur
- Reinigung und Hausbetreuung
- Reisen, Freizeit und Sport
- Sicherheitsdienste
- Soziales, Erziehung und Bildung
- Textil, Mode und Leder
- Umwelt
- Verkehr, Transport und Zustelldienste
- Wissenschaft, Forschung und Entwicklung
- Anderer Branche

Teil F: Fragen zur Person

F1. Ihr Geburtsjahr



F2. Welche höchste Ausbildung haben Sie vor dem Antritt des Zivildienstes abgeschlossen?

Ohne Pflichtschulabschluss
 Pflichtschule
 Lehre
 Berufsbildende mittlere Schule
 Berufsbildende höhere Schule (inkl. Kolleg)
 Allgemeinbildende höhere Schule
 Fachhochschule, Universität

F3. Waren Sie unmittelbar vor Antritt des Zivildienstes berufstätig?

Ja
 Nein

F4. Wie viele Stunden haben Sie pro Woche gearbeitet?

| | | | | | | | |

F5. Wie lange (in Monaten) haben Sie diese Tätigkeit ausgeübt?

| | | | | | | | |

F6. Konnten Sie Ihre Tätigkeit nach dem Zivildienst wiederaufnehmen?

Ja
 Nein

F7. Für wie viele Stunden pro Woche konnten Sie Ihre Tätigkeit wieder aufnehmen?

| | | | | | | | |

F8. Haben Sie unmittelbar vor Ihrem Antritt AMS-Bezüge (z.B. Arbeitslosengeld) erhalten?

Ja
 Nein

F9. Haben Sie vor Antritt Ihres Zivildienstes bereits erste Erfahrungen im Berufsleben in Form von beispielsweise Ferienjobs, Praktika, Lehre, etc. gesammelt?

Ja
 Nein

F10. Wie lange haben Sie insgesamt diese(n) Tätigkeit(en) (in Monaten) ausgeübt?

| | | | | | | | |



F11. Mein Wohnort liegt im Bundesland ...?

Burgenland
 Kärnten
 Niederösterreich
 Oberösterreich
 Salzburg
 Steiermark
 Tirol
 Vorarlberg
 Wien
 Derzeit kein österreichischer Wohnsitz

F12. Möchten Sie uns im Zusammenhang mit dem Zivildienst oder den Fragen etwas mitteilen? Haben wir einen Ihres Erachtens wichtigen Aspekt vergessen?

Herzlichen Dank für die Teilnahme!

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an

Manuel Kern

Tel.: +43 1 31336 6003

E-Mail: manuel.kern@wu.ac.at

Infos und Kontakt

Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship

WU

Wirtschaftsuniversität Wien

Vienna University of Economics and Business

Gebäude AR, 1. OG

Perspektivstraße 4, 1020 Wien

Tel: + 43 1 313 36 / 5878

Mail: npo-kompetenz@wu.ac.at

wu.ac.at/npocompetence



WU (Wirtschaftsuniversität Wien)
Welthandelsplatz 1, 1020 Wien
wu.ac.at

Anreise
U-Bahn: U2 Station Messe-Prater
Bus: 82A Station Südportalstraße