

Studie über die Motivlage zum Wechsel in den Zivildienst

Schlussbericht zuhanden des Bundesamts für Zivildienst und der Armee

Luzern, den 26. September 2024

| Autorinnen und Autoren

Stefan Rieder, Dr. rer. pol. (Projektleitung)

Manuel Ritz, MA (Projektmitarbeit)

Amélie Pestoni, MA (Projektmitarbeit)

David Fischer, MA (Projektmitarbeit)

| INTERFACE Politikstudien

Forschung Beratung AG

Seidenhofstrasse 12

CH-6003 Luzern

Tel +41 (0)41 226 04 26

Rue de Bourg 27

CH-1003 Lausanne

Tel +41 (0)21 310 17 90

www.interface-pol.ch

| Auftraggeber

Gruppe Verteidigung in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Zivildienst (ZIVI)

| Begleitgruppe

Reto Niedermann, Gruppe Verteidigung, Stab Kommando Ausbildung, Chef FGG 9 / Chance Armee

Eric Miserez, Gruppe Verteidigung, Armeestab, wissenschaftlicher Mitarbeiter politische Geschäfte V

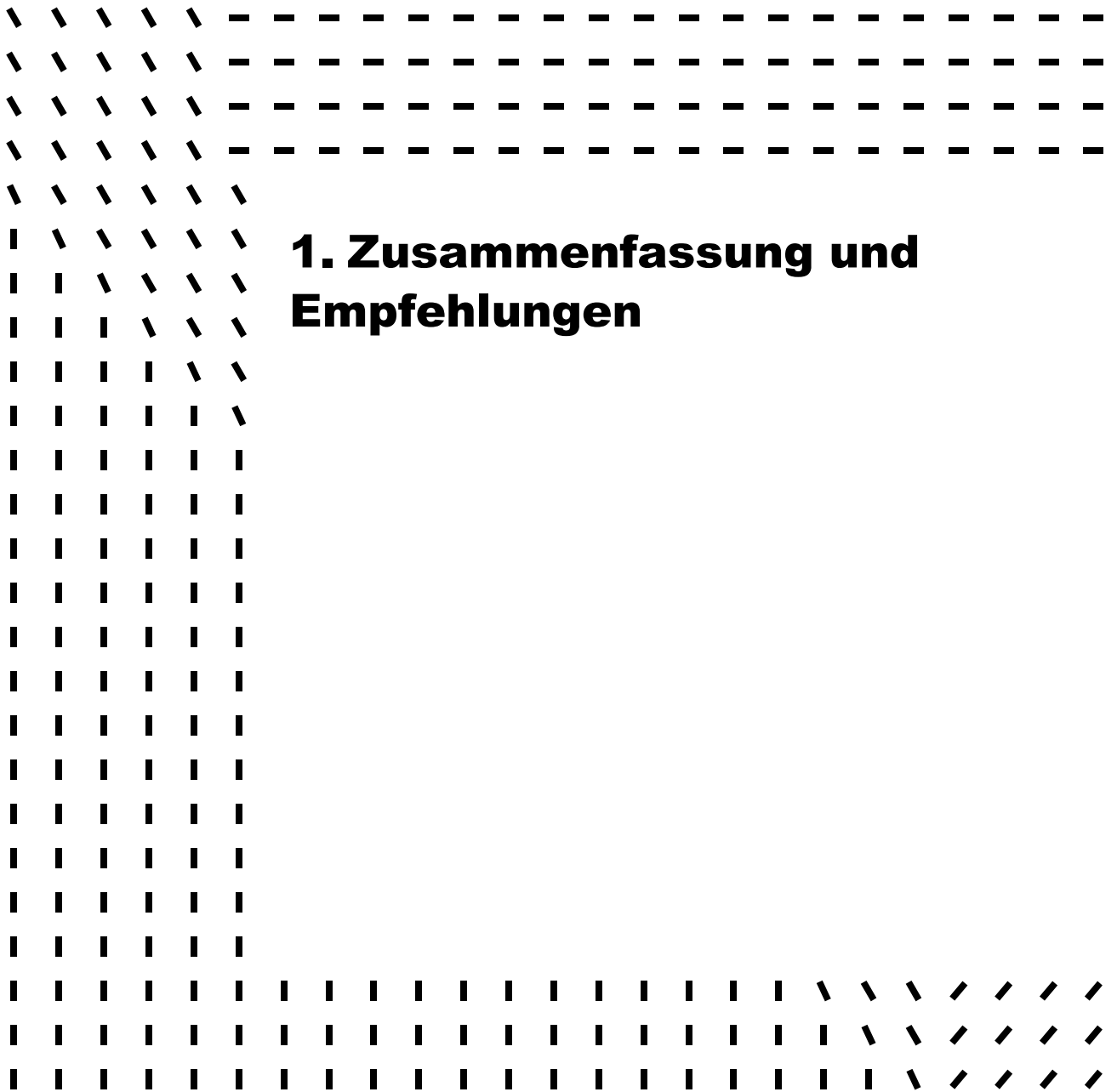
Regula Zürcher Borlat, Bundesamt für Zivildienst, stv. Direktorin

Baptiste Feuz, Bundesamt für Zivildienst, wissenschaftlicher Mitarbeiter

| Laufzeit

September 2023 bis September 2024

1. Zusammenfassung und Empfehlungen	4
1.1 Ausgangslage, Ziel und Vorgehensweise	5
1.2 Ergebnisse	6
1.3 Schlussfolgerungen	8
1.4 Empfehlungen	8
2. Einleitung	16
2.1 Zielsetzung und Gegenstand	18
2.2 Vorgehen	18
3. Dienstpflicht in der Armee und im Zivildienst	21
3.1 Dienstabsolvierung in der Armee und WEA	22
3.2 Dienstabsolvierung im Zivildienst	23
4. Ergebnisse zur allgemeinen Einstellung gegenüber Armee und Zivildienst	25
4.1 Image und Funktion der Armee und des Zivildiensts	26
4.2 Wahrnehmung der Rahmenbedingungen	28
4.3 Wahrnehmung der Zulassungshürden zum Zivildienst	32
5. Motive für das Einreichen eines Zivildienstgesuchs	33
5.1 Die wichtigsten Motive für einen Wechsel von der Armee in den Zivildienst	34
5.2 Motive für einen Wechsel und Eigenschaften der Befragten	38
5.3 Erwartungen an den Militärdienst	45
5.4 Erwartungen an den Zivildienst	46
6. Motive für einen Verbleib in der Armee	48
6.1 Zulassungsprozess zum Zivildienst	50
6.2 Dauer und Tätigkeitsfelder des Zivildiensts	51
6.3 Armeebezogene aktEURsspezifische Faktoren	52
6.4 Faktoren der privaten Situation	53
6.5 Weitere Faktoren	53
7. Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität des Armeedienstes	55
Anhang	58
A 1 Liste der Fragestellungen nach Untersuchungsgegenstand	59
A 2 Ausgewertete Dokumente	60
A 3 Angaben zur Online-Umfrage	60
A 4 Methodisches Vorgehen bei der Auswertung der Motive	68
A 5 Methodisches Vorgehen zum Aufzeigen der gruppenspezifischen Unterschiede	70



1. Zusammenfassung und Empfehlungen

1.1 Ausgangslage, Ziel und Vorgehensweise

Jährlich wechseln mehrere tausend Dienstpflichtige vom Militär in den Zivildienst. Die Abgänge vom Militär- zum Zivildienst nach dem abgeschlossenen Grundausbildungsdienst sind für die Armee besonders nachteilig, da den Kosten für die Ausbildung keine entsprechende Dienstzeit gegenübersteht. Die Abgänge in den Zivildienst sind für die Armee auch mit Blick auf die zentraler gewordene Alimentierungsfrage von entscheidender Bedeutung. Vor diesem Hintergrund hat die Gruppe Verteidigung in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Zivildienst (ZIVI) die vorliegende Studie in Auftrag gegeben. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, die Motive für die Einreichung von Zivildienstgesuchen, die über den Gewissenskonflikt hinausgehen, systematisch zu untersuchen und damit auch eine wissenschaftliche Grundlage für die Weiterentwicklung des Dienstpflichtsystems zu liefern. Der Gewissenskonflikt, den die Zivildienstleistenden bei der Gesuchseinreichung deklarierten, wird nicht angezweifelt und ist nicht Gegenstand der Studie. Interface Politikstudien Forschung Beratung in Luzern und Lausanne wurde mit der Durchführung der Studie beauftragt. Es wurden drei Gegenstände untersucht:

1. Analyse der Motive zur Einreichung eines Zivildienstgesuchs¹
2. Analyse der Motive für einen Verbleib in der Armee
3. Prüfen von Massnahmen zur Verringerung der Abgänge in der Armee

Im Rahmen der Analyse wurde zunächst die bestehende Literatur ausgewertet. Anschliessend wurde eine Online-Befragung durchgeführt, an der sich 3'268 Zivildienstleistende und 1'066 Armeeinghörige beteiligten. Schliesslich fanden drei Fokusgruppen mit Zivildienstleistenden statt, die zum Ziel hatten, die Ergebnisse der Online-Befragung zu validieren, die wichtigsten Wechselgründe zu vertiefen sowie mögliche Ansätze für die Weiterentwicklung der Armee zu diskutieren.

Die befragten Zivildienstleistenden haben ihr Gesuch um Zulassung zum Zivildienst zwischen 2014 und 2023 gestellt, die befragten Armeeinghörigen haben die Rekrutenschule (RS) zwischen 2018 und 2023 absolviert. Die Ergebnisse der vorliegenden Studien beziehen sich somit auf die Situation bis 2023. Auf Entwicklungen nach 2023 wird in den Empfehlungen jeweils hingewiesen.

Wir stellen in dieser Zusammenfassung die zentralen Ergebnisse der empirischen Untersuchung dar. Basierend darauf werden Schlussfolgerungen gezogen und Empfehlungen formuliert. Diese enthalten Vorschläge, wie die Wechsel von der Armee in den Zivildienst reduziert werden könnten.

¹ Gemeint sind Motive, die über den deklarierten Gewissenskonflikt der Zivildienstleistenden hinausgehen.

1.2 Ergebnisse

In diesem Kapitel präsentieren wir die Ergebnisse zur Einstellung zu Armee und Zivildienst, die Gründe für den Wechsel in den Zivildienst sowie die Motive zum Verbleib in der Armee.

I Einstellung zu Armee und Zivildienst

Eine Mehrheit der Befragten ist (eher) der Meinung, dass die Schweiz eine *Armee braucht* (Zivildienstleistende: 56%; Armeeangehörige: 77%) und dass die Armee (eher) zur Sicherheit in der Schweiz beiträgt (Zivildienstleistende: 55%; Armeeangehörige: 74%). Die befragten Armeeangehörigen beurteilten die Armee generell positiver als die befragten Zivildienstleistenden. Die Verpflichtung der Dienstleistenden zur Ausbildung als Unteroffizier gegen den Willen ist jedoch sowohl bei den Armeeangehörigen als auch bei den Zivildienstleistenden ein zentraler Faktor, der das Bild der Armee trübt. 94 Prozent der Zivildienstleistenden und 80 Prozent der Armeeangehörigen äussern sich (eher) kritisch dazu, dass man in der Armee gegen den eigenen Willen zum Weitermachen verpflichtet werden kann.

Der *Zivildienst* geniesst bei den Befragten ein positives Image – so ist jeweils eine Mehrheit von über zwei Drittel der Befragten (eher) der Meinung, dass dieser einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leistet (Zivildienstleistende: 96%, Armeeangehörige: 67%) und dass die Schweiz einen Zivildienst braucht (Zivildienstleistende: 90%; Armeeangehörige: 68%). Die Zivildienstleistenden beurteilten den Zivildienst generell positiver als die Armeeangehörigen.

I Motive für den Wechsel in den Zivildienst

Die über den Gewissenskonflikt hinausgehenden Motive für den Wechsel in den Zivildienst sind sehr vielfältig. In der Umfrage wurden 36 Motive abgefragt. Die Hälfte dieser Motive ist für 50 Prozent oder mehr der befragten Zivildienstleistenden relevant für den Wechsel in den Zivildienst. Ausserdem wurden die Befragten gebeten, die angegebenen Motive zu priorisieren. Aus der Kombination der Häufigkeit und der Priorisierung können die wichtigsten Wechselgründe identifiziert werden. Folgende drei Gruppen von Motiven haben sich als besonders bedeutsam erwiesen:

- Die *Sinnhaftigkeit* des Zivildienstes wird als weit höher eingestuft als jene des Militärdienstes.
- Die höhere *Flexibilität beim Leisten des Zivildienstes und generell die bessere Vereinbarkeit mit dem zivilen Leben* sind häufig genannte und hoch priorisierte Motive, weshalb der Zivildienst dem Militärdienst vorgezogen wird.
- Auch Aspekte der *Organisationskultur* der Armee und der Didaktik sind für viele Befragte relevante Motive für den Wechsel in den Zivildienst. Zu nennen sind hier beispielsweise die hierarchischen Strukturen der Armee, der Führungsstil oder negative Diensterfahrungen.

Es wurde untersucht, ob die Motive je nach *Zeitpunkt*, an dem die Zulassung zum Zivildienst beantragt wird (eine Zulassung zum Zivildienst kann jederzeit vor, während oder nach der RS beantragt werden), nach der *politischen Orientierung* der Dienstpflichtigen (gemessen auf einer Links-Rechts-Skala) oder in Bezug auf die *grundsätzliche Einstellung zur Armee* (kategorische Ablehnung der Armee ja/nein) unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Folgende Zusammenhänge konnten ermittelt werden:

- Motive, die die *Sinnhaftigkeit* von Armee- und Zivildienst betreffen, sind wichtiger bei Zivildienstleistenden, die vor der RS ein Gesuch um Zivildienst stellen sowie bei jenen Personen, die politisch (eher) links stehen und den Militärdienst kategorisch

ablehnen, wobei es insbesondere bei den letzten beiden Gruppen grosse Überschneidungen gibt.

- Motive, die die *Flexibilität bei der Dienstpflicht* betreffen, sind stärker ausgeprägt bei Zivildienstleistenden, die nach der RS in den Zivildienst gewechselt haben.
- Das *Motiv der Möglichkeit zur Verpflichtung zum Weitermachen gegen den eigenen Willen* ist vor allem für Personen wichtig, die während der RS in den Zivildienst gewechselt haben.
- Die *kategorische Ablehnung der Armee* als Motiv für den Zivildienst ist vor allem für Personen bedeutsam, die vor der RS in den Zivildienst gewechselt haben und sich als politisch linksstehend bezeichnen.

Bei den anderen Merkmalen der Befragten wie Sprache, Ausbildung, berufliche Situation, Migrationshintergrund, Wohngegend (Stadt-Land) und dem Jahr der Gesuchstellung konnten wir keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Motiven feststellen. Auch hatte die *Weiterentwicklung der Armee* (WEA), die zwischen 2018 und 2022 umgesetzt wurde, keinen Einfluss auf den Wechsel in den Zivildienst – weder auf die Motive noch auf die Zulassungszahlen zum Zivildienst. Dies, obwohl die Befragten angaben, dass die in der WEA getroffenen Massnahmen attraktivitätssteigernd für die Armee waren. Offenbar sind die vorgängig genannten Motive so stark, dass die im Rahmen der WEA umgesetzten Anpassungen die Wechselgründe nicht substanziell beeinflussen konnten.

Wir haben auch geprüft, ob die *Erwartungen* der Zivildienstleistenden mit Militärerfahrung an den Militärdienst erfüllt wurden. Es zeigte sich, dass bei der Hälfte der Befragten die Erwartungen an den Militärdienst beispielsweise in Bezug auf die Qualität der Ausbildung, die Effizienz der Armee und die Qualifikation der Vorgesetzten nur teilweise erfüllt wurden. Beim Wechsel in den Zivildienst haben die nicht erfüllten Erwartungen aber eine untergeordnete Rolle gespielt.

Knapp die Hälfte der befragten Zivildienstleistenden hätte auch in den Zivildienst gewechselt, wenn dieser dreimal so lange gedauert hätte und 85 Prozent der befragten Zivildienstleistenden würden (eher) wieder Zivildienst anstelle von Militärdienst leisten und bereuen den Wechsel in den Zivildienst somit nicht.

Die Ergebnisse sind in vielen Punkten konsistent mit den Resultaten einer Befragung aus dem Jahr 2014 zu den Motiven für einen Wechsel von der Armee in den Zivildienst. Auch wenn die Daten nicht direkt vergleichbar sind, zeigt sich, dass damals wie heute eine negative Einstellung zur Armee ein wichtiges Motiv darstellt, Zivildienst statt Armeedienst zu leisten. Während des Militärdiensts sind die Verpflichtung zum Weitermachen und der Führungsstil in der Armee Gründe, die sich sowohl 2014 als auch 2024 als bedeutsam für den Wechsel in den Zivildienst herausgestellt haben.

I Motive für den Verbleib in der Armee

Verschiedene Armeeeingehörige stellen ein Gesuch um Zulassung in den Zivildienst, schliessen den Prozess aber nicht ab und verbleiben in der Armee. Wir haben diese Gruppe nach den Gründen für den Verbleib in der Armee befragt. Die Gründe sind vielfältig und keines der zur Auswahl stehenden Motive war für eine Mehrheit der Befragten relevant. Einzig die *längere Dauer des Zivildiensts* (der Zivildienst dauert anderthalbmal so lange wie der Militärdienst) und die *Befreiung von der Verpflichtung zum Weitermachen* erreichten Zustimmungsraten von über 30 Prozent.

Mehr Aufschluss über die Motive zum Verbleib geben die schriftlichen Ergänzungen, die die Befragten in der Online-Befragung angegeben haben. Eine grosse Anzahl an Gesuchen wurde vorsorglich gestellt, um bei Bedarf einen Wechsel nach Beginn der RS,

nach der Verpflichtung zum Weitermachen oder nach dem ersten Wiederholungskurs (WK) rasch vollziehen zu können. Viele Befragte verzichteten auf den Wechsel in den Zivildienst, weil nach dem Einreichen des Gesuchs Lösungen für individuelle Probleme gefunden wurden. Auch Gespräche mit Vorgesetzten und Kameraden/-innen waren in einigen Fällen ausschlaggebend für das Nichtbeenden des Zulassungsprozesses zum Zivildienst. Für Personen, die das Gesuch nach der RS gestellt haben, war die Unvereinbarkeit des Zivildiensts mit der Ausbildung beziehungsweise der beruflichen Situation (aufgrund der Länge des ersten Einsatzes) relevant für den Verbleib in der Armee.

1.3 Schlussfolgerungen

Aus den Ergebnissen lassen sich drei wichtige Schlussfolgerungen ziehen. Diese betreffen die Herausforderungen, mit denen sich die Armee heute konfrontiert sieht:

1. *Geringe wahrgenommene Sinnhaftigkeit der Armee:* Die Armee hat bei einigen Dienstpflichtigen ein Imageproblem. Nur 48 Prozent der Zivildienstleistenden sind (eher) der Meinung, dass der Militärdienst generell interessante Tätigkeiten bietet. Die wahrgenommene geringe Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit in der Armee war für über drei Viertel der befragten Zivildienstleistenden ein Grund für die Einreichung eines Gesuchs um Zivildienst. Der Zivildienst und dessen Tätigkeit hingegen werden von über zwei Drittel der befragten Armeeangehörigen und von über 95 Prozent der Zivildienstleistenden als (eher) sinnvoll betrachtet.
2. *Mangelnde Vereinbarkeit und Attraktivität der Armee:* Der Militärdienst wird von 85 Prozent der befragten Zivildienstleistenden mit Militärerfahrung als (eher) wenig vereinbar mit dem zivilen Leben wahrgenommen. Im Gegensatz dazu beurteilten über 90 Prozent der befragten Zivildienstleistenden den Zivildienst als (eher) gut vereinbar mit dem Privatleben. Für viele Befragte war die fehlende Vereinbarkeit des Militärdiensts mit Beruf, Ausbildung und privatem Leben mit ein Wechselgrund, insbesondere für Personen, die nach der RS in den Zivildienst gewechselt haben. Auch die Möglichkeit der Verpflichtung zum Weitermachen in der Armee gegen den eigenen Willen senkt die Attraktivität der Armee. Für die Gruppe der Personen, die während der RS in den Zivildienst wechselte, war die Verpflichtung zum Weitermachen gar ein entscheidender Wechselgrund. Jeweils über drei Viertel der befragten Armeeangehörigen und Zivildienstleistenden sind (eher) der Meinung, dass der Militärdienst und das zivile Leben besser vereinbar sein müssen und dass die Anzahl WK pro Jahr flexibilisiert werden sollte.
3. *Hierarchische Organisationskultur und nicht zeitgemässe Didaktik:* Über die Hälfte der befragten Zivildienstleistenden mit Militärerfahrung hatte (eher) Mühe mit dem Führungsstil, den hierarchischen Strukturen im Militär und/oder hat negative Dienst Erfahrungen gemacht. Rund ein Viertel der Befragten empfand die psychische Belastung während der RS als (eher) zu hoch oder erlebte gemäss eigenen Angaben Diskriminierung in der Armee.² Auch die Inhalte und die Methodik der Ausbildung in der Armee wurden von den Befragten teilweise als wenig sinnvoll und zweckmässig erachtet.

1.4 Empfehlungen

Aufgrund der Analyse der Motive zu den Wechselgründen und den Gründen für den Verbleib in der Armee hat Interface Empfehlungen für die Armee abgeleitet. Diese orientieren sich an den drei zuvor präsentierten Schlussfolgerungen und enthalten Massnahmen, mit deren Hilfe die Armee Wechsel in den Zivildienst reduzieren könnte. Bei der Formulierung der Empfehlungen haben wir uns von folgenden Fragen leiten lassen:

² Da Diskriminierungen in der Armee nicht Fokus dieser Studie waren, wurden die Formen der Diskriminierung nicht erhoben.

- *Zielgruppe*: An welche Gruppe von Dienstpflichtigen sollen sich Massnahmen besonders richten? Wie gross ist die Zielgruppe, die mit einer Massnahme erreicht werden könnte?
- *Potenzielle Wirksamkeit*: Wie gross ist der Effekt der Massnahme bei der Zielgruppe?
- *Umsetzbarkeit*: Wie einfach/schnell lässt sich die Massnahme in die Praxis umsetzen?

1.4.1 Sinnhaftigkeit der Armee erhöhen

In Bezug auf die Erhöhung der Sinnhaftigkeit der Armee empfehlen wir zwei Massnahmen.

I Empfehlung 1: Generellen Sinn und Zweck der Armee besser kommunizieren und praktisch veranschaulichen

Der Armee gelingt es bei einzelnen Gruppen von Dienstpflichtigen nicht, die Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeiten aufzuzeigen. Dies gilt insbesondere für Personen, die vor der RS ein Gesuch zur Zulassung zum Zivildienst einreichen – diese machen rund die Hälfte aller jährlichen Gesuchstellenden aus. In absoluten Zahlen sind dies seit 2012 etwa 2'500 bis 3'800 Personen pro Jahr, wobei eine steigende Tendenz feststellbar ist. Zwar ist die kategorische Ablehnung der Armee in dieser Gruppe höher als bei Zivildienstleistenden mit Militärerfahrung, jedoch lehnen 44 Prozent dieser Gruppe die Armee nicht kategorisch ab. Der Armee muss es gelingen, ihre Sinnhaftigkeit erfolgreich zu vermitteln, insbesondere bei dieser Gruppe von Personen. Wir vermuten, dass trotz der Anstrengungen der Armee viele Dienstpflichtige vor Dienstantritt nur eine vage oder keine Vorstellung von den Armeeaufgaben haben. Der Beitrag der Armee zur Sicherheit der Schweiz muss entsprechend besser aufgezeigt werden. Wir empfehlen der Armee deshalb, ...

- die Armee im Alltag erlebbarer zu machen und mit der Bevölkerung in Kontakt zu treten. Beispielsweise im Rahmen öffentlicher Übungen oder Manöver oder durch die Einführung von Schnuppertagen in der RS. Dies schafft Berührungspunkte zur Armee und kann vertrauensbildend wirken.
- die vordienstliche Information zu verbessern, damit sich künftige Dienstleistende besser auf den Armeeealltag vorbereiten können (Erwartungsmanagement). Dies kann beispielsweise ein Ausbau der niederschweligen Informationsangebote im Rahmen von Messen, Vorträgen oder an Informationsveranstaltungen sein. Wichtig scheint dabei, dass die Kommunikation die Realität des Armeeealltags präzise abbildet und keine Versprechungen gemacht werden, die die Armee anschliessend nicht einhalten kann. Namentlich in den Fokusgruppen hat sich gezeigt, dass die heutige Kommunikation ein positiv verzerrtes Bild der Armee zeigt, das später sehr stark mit dem effektiven Dienst kontrastiert.
- die breite Öffentlichkeit im Allgemeinen und künftige Dienstleistende im Speziellen über die Bedrohungslage zu informieren und die Reaktion der Armee darauf aufzuzeigen. Wir empfehlen, dass sich die Armee weiterhin für eine politisch neutrale Thematisierung von Sicherheitspolitik an Schulen einsetzt, damit auch Lehrpersonen auf Sekundarstufe II kompetent zu Sicherheits- und Armeefragen sowie zu den Rollen und Aufgaben des Sicherheitsverbundes Schweiz (SVS) Auskunft geben können.³

³ Das neue Lehrmittel «Wie sicher sind wir? Die Sicherheitspolitik der Schweiz» und weitere Bestrebungen können zur Erreichung dieses Ziels beitragen.

Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> - Alle potenziellen künftigen Dienstleistenden und deren Umfeld (z.B. Eltern, Lehrpersonen, Lehrbetriebe). - Einschränkung: Personen, die den Militärdienst kategorisch ablehnen. In der Befragung waren dies 36 Prozent aller Zivildienstleistenden. Die kategorische Ablehnung des Militärdiensts ist insbesondere bei der Gruppe, die vor Absolvieren des Militärdiensts die Armee verlassen, weit verbreitet; 56 Prozent der Befragten gaben dies als Wechselgrund an. Es ist deshalb unwahrscheinlich, dass eine Mehrheit dieser Gruppe umgestimmt werden kann.
Wirksamkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Kommunikationsmassnahmen wirken nur mittel- und langfristig, da sie im Falle der Armee auf die Veränderung grundsätzlicher Einstellungen abzielen. - Wirksamkeit ist nur bei kontinuierlicher Kommunikation zu erwarten (punktuelle Kampagnen und Werbemassnahmen entfalten meist nur punktuelle oder keine Effekte).
Umsetzbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Einfach und kurzfristig umsetzbar: Armee erlebbar machen und vordienstliche Information verbessern. - Eher schwierig und nur mittel- bis langfristig umsetzbar: Thematisierung von Sicherheitspolitik an Schulen, da die Etablierung eines Bildungsangebots mehrere Jahre Zeit benötigt und es sich bei den ergriffenen Massnahmen um neuartige Projekte handelt.

I Empfehlung 2: Sinnhaftigkeit der effektiven Tätigkeit erhöhen und besser kommunizieren

Insbesondere bei denjenigen Personen, die während und nach der RS zum Zivildienst gewechselt haben, rangiert die wahrgenommene geringe Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit in der Armee unter den am häufigsten genannten und höchstpriorisierten Wechselgründen. Entsprechend muss die Armee nicht nur bei der vordienstlichen Information ansetzen, sondern auch bei jenen Personen, die bereits Militärdienst leisten. Zwei Aspekte empfehlen wir zu prüfen:

Die Armee muss versuchen, den militärdienstleistenden Personen in Rekrutenschulen und Wiederholungskursen die Sinnhaftigkeit der Ausbildungssequenzen und der Tätigkeiten in der Armee besser und verständlicher aufzuzeigen. Hierzu sind insbesondere die Milizkader besser zu befähigen. Die Vermittlung der Sinnhaftigkeit kann einerseits dadurch geschehen, dass die eigene Tätigkeit in einem grösseren Kontext kompetent dargelegt und erläutert wird und ein Bezug zur Lage und dem Auftrag der Armee gemacht wird. Andererseits sollten auch die Tätigkeiten an sich optimiert werden, zum Beispiel durch Erhöhung der Effizienz (Vermeidung von Wartezeiten, bessere Nutzung der Dienstzeit), die Nutzung der Fähigkeiten der Dienstleistenden aus dem Privatleben oder der besseren Erläuterung von technischen und organisatorischen Zusammenhängen. In den Fokusgruppen wurde auf folgende Aspekte hingewiesen: schlechtes Zeitmanagement, fehlende Kompetenz der Vorgesetzten zur Erläuterung von technischen und taktischen Zusammenhängen, Einsatz der Dienstpflichtigen in Funktionen, die nicht ihren Fähigkeiten und ihrem Wissen aus der Berufswelt entsprechen.

Wir empfehlen der Armee, nebst der Sicherstellung einer glaubwürdigen Verteidigungsfähigkeit, Einsätze mit einem direkten und unmittelbaren Nutzen für die Bevölkerung (z.B. bei der Wahrnehmung von Schutzaufgaben oder Katastrophenhilfe) visibler zu machen. Diese dienen der Erhöhung der Sinnhaftigkeit für Armeeinghörige und haben gleichzeitig einen positiven Einfluss auf die gesellschaftliche Wahrnehmung der Armee.

Zielgruppe	– Personen, die Militärdienst leisten.
Wirksamkeit	– Mittel bei der Kommunikation des Nutzens während des Militärdienstes (vgl. Empfehlung 1). – Hoch bei der konkreten Ausgestaltung der Aktivitäten.
Umsetzbarkeit	– Eher schwierig und erst mittelfristig umsetzbar: Die entsprechenden Fähigkeiten und Kapazitäten müssen bei den Vorgesetzten aufgebaut werden.

1.4.2 Vereinbarkeit und Attraktivität der Armee erhöhen

Um die Vereinbarkeit und die Attraktivität der Armee zu erhöhen, empfehlen wir drei Massnahmen.

I Empfehlung 3: Flexibilität der Dienstpflicht erhöhen

Im Zivildienst können die Art und der Ort des Einsatzes relativ flexibel gewählt werden. Die Befragung und die Fokusgruppen haben gezeigt, dass diese Flexibilität geschätzt wird: 92 Prozent der befragten Zivildienstleistenden beurteilte den Zivildienst als mit dem Privatleben vereinbar. Den Militärdienst beurteilten nur 13 Prozent der Zivildienstleistenden mit Militärerfahrung als mit dem Privatleben vereinbar. Eine höhere Flexibilität beim Militärdienst kann dessen Attraktivität und Vereinbarkeit mit den Lebensrealitäten der Dienstleistenden erhöhen. Wir empfehlen der Armee deshalb eine Überarbeitung des Dienstleistungsmodells, indem sie ...

- bis zu drei Wiederholungskurse pro Armeeingehörigen pro Jahr ermöglicht (allenfalls unter Annahme von 2-wöchigen WK) und im Gegenzug Dienstverschiebungsgesuche für mehrere Jahre zulässt (z.B. zwei bis drei Jahre). Dies würde die Planungssicherheit für die Armeeingehörigen erhöhen und die alljährliche Planung reduzieren.
- die laufenden Aktivitäten zur Anpassung der Dienstleistungsmodelle an die Realitäten der (Berufs-)Ausbildung der Armeeingehörigen weiterführt und verstärkt.⁴
- die Interessen der Dienstleistenden bei der Einteilung in Funktionen – unter Berücksichtigung der Vorgaben zur Alimentierung – bestmöglich berücksichtigt. Insbesondere bei der Umteilung nach der RS könnten Umteilungsmöglichkeiten erhöht werden.
- länger dauernde Rekrutenschulen, dafür weniger oder kürzere Wiederholungskurse, oder kürzere Rekrutenschulen, dafür längere Wiederholungskurse prüft.

Zielgruppe	– Grundsätzlich alle potenziellen aktuellen und künftigen Dienstleistenden. – Typischerweise Personen, die aktuell nach der RS in den Zivildienst wechseln (aktuell rund 2'000 Personen pro Jahr) und Personen, denen die Vereinbarkeit mit dem zivilen Leben besonders wichtig ist.
Wirksamkeit	– Hoch, da die Flexibilität ein zentrales Motiv für den Wechsel darstellt.
Umsetzbarkeit	– Eher schwierig und nicht kurzfristig realisierbar: Die Einsatzplanung für die Armee wird dadurch erschwert und der Administrationsaufwand steigt.

⁴ Um die Vereinbarkeit der Dienstleistung in der Armee mit dem zivilen Leben zu erhöhen, hat der Bundesrat im August 2024 beispielsweise beschlossen, die Starts der Rekrutenschulen besser mit der Berufslehre zu synchronisieren und nach hinten zu verschieben.

I Empfehlung 4: Arbeits- und Einsatzzeiten anpassen

Insbesondere die Länge der Arbeitstage in der Armee war für über die Hälfte der befragten Zivildienstleistenden ein relevanter Grund für den Wechsel in den Zivildienst – wenn auch ein meist nicht hochpriorisierter. Umgekehrt sind neun von zehn Befragten überzeugt davon, dass die Möglichkeit, im Zivildienst zu Hause schlafen zu können, dessen Attraktivität erhöht. Wir empfehlen der Armee deshalb zu prüfen, ...

- ob ein standardmässiges Einführen des Freitagsabtreuens (z.B. bei Verzicht auf Ausgang) eingeführt werden kann.
- ob die Länge der Arbeitstage reduziert werden kann durch effizienterer Planung, durch den konsequenten Verzicht von für die Auftrags Erfüllung nicht zwingend notwendigen Ausbildungsinhalten und durch die Umsetzung von «Distance Learning» (vgl. Empfehlung 2).
- ob in den Rekrutenschulen und den Wiederholungskursen vermehrt gezielte Freizeitblöcke eingeplant werden können, in welchen die Möglichkeit besteht, private Angelegenheiten zu regeln oder sich zu erholen. Weiter ist zu prüfen, ob Infrastruktur (Freizeiträume, Sportinfrastruktur) geschaffen beziehungsweise bestehende Infrastruktur dafür genutzt werden kann.

Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> - Grundsätzlich alle potenziellen aktuellen und künftigen Dienstleistenden. - Typischerweise Personen, für die die Vereinbarkeit mit dem zivilen Leben besonders wichtig ist.
Wirksamkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Mittel, weil dadurch der Militärdienst zwar attraktiver würde, er jedoch punkto Arbeits- und Einsatzzeiten auch mit dieser Massnahme nicht mit dem Zivildienst mithalten könnte.
Umsetzbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Mittel: Vermutlich würde die Einsatzplanung für die Armee erschwert und der Dienst verlängert.

I Empfehlung 5: Kaderlaufbahn attraktiver gestalten und wenn möglich Verpflichtung zum Weitermachen lockern

Nur 5 Prozent der befragten Zivildienstleistenden und 19 Prozent der befragten Armeeangehörigen finden es (eher) in Ordnung, dass Dienstpflichtige im Militär zum Weitermachen verpflichtet werden können. Dies führt während der Absolvierung der RS zu Wechseln in den Zivildienst – es handelt sich bei denjenigen Personen, die während der RS in den Zivildienst wechseln, um den höchstpriorisierten Wechselgrund. Armeeangehörige reichen teilweise vorsorglich ein Gesuch ein, um auf keinen Fall weitermachen zu müssen. Dies trifft insbesondere auf deutschsprachige Rekruten zu. Bestätigt wird dies durch den Befund, wonach die Befreiung von der Verpflichtung zum Weitermachen der zweithäufigste Grund war für Armeeangehörige, die ein Zivildienstgesuch eingereicht hatten, schliesslich nicht in den Zivildienst zu wechseln. Wir empfehlen der Armee deshalb, ...

- die Prozesse bezüglich Kaderselektion (inkl. der Möglichkeit zur Verpflichtung) und die Inhalte der Kaderausbildung früher zu kommunizieren und so Missverständnisse zu vermeiden.
- die involvierten Berufs- und Milizkader für die Führung konstruktiver Selektionsgespräche besser zu befähigen.
- die Verpflichtung zum Weitermachen gegen den eigenen Willen nur in Notfällen und nicht als Drohung anzuwenden, oder im Optimalfall ganz abzuschaffen und Alternativen zu prüfen, wie genügend qualifiziertes Führungspersonal rekrutiert werden kann.

- die Kaderlaufbahn attraktiver zu gestalten, beispielsweise mit dem Ausbau der Anrechenbarkeit der militärischen Weiterausbildung an zivile Weiterbildungen oder mit dem Aufbau von Netzwerken nach dem Vorbild von Alumni-Vereinigungen, wie sie beispielsweise bei Hochschulen oder Unternehmen bestehen, und die Vorteile einer militärischen Weiterausbildung adressatengerechter zu kommunizieren, beispielsweise gegenüber Arbeitgebern.

Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> - Personen, die Angst davor haben, gegen ihren Willen zum Weitermachen verpflichtet zu werden oder effektiv zum Weitermachen verpflichtet werden. - Typischerweise deutschsprachige Rekruten, die während der RS ein Gesuch um Zulassung zum Zivildienst einreichen (aktuell rund 800 Personen pro Jahr).
Wirksamkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Hoch, weil die Verpflichtung zum Weitermachen gegen den eigenen Willen ein hochpriorisierter Wechselgrund ist, insbesondere bei Personen, die während der RS in den Zivildienst gewechselt haben.
Umsetzbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Einfach: Umzusetzen wären die Kommunikation der Kaderselektion und des Mehrwerts der militärischen Weiterausbildung sowie die Befähigung der Kader für konstruktive Selektionsgespräche. - Schwierig: Dies wäre eine Abkehr von der Verpflichtung zum Weitermachen und würde die Einsatzplanung für die Armee vermutlich erheblich erschweren.

1.4.3 Organisationskultur verbessern und Inhalte besser vermitteln

Zur Verbesserung der Organisationskultur und der Ausbildung schlagen wir drei Massnahmen vor.

I Empfehlung 6: Ausbildung erwachsenengerechter und kompetenzorientierter gestalten
 Disziplin und Ordnung, wie sie in der Armee verlangt werden, beurteilte nebst den 79 Prozent der befragten Armeeangehörigen auch eine Mehrheit von 57 Prozent der befragten Zivildienstleistenden als (eher) wichtig. Trotzdem sind die gelebten hierarchischen Strukturen der Armee für eine Mehrheit von 63 Prozent der befragten Zivildienstleistenden (eher) ein Wechselgrund, ebenso wie der Umgangston in der Armee, wie sich in den offenen Antworten und den Fokusgruppen gezeigt hat. In den Fokusgruppen wurde ausserdem darauf hingewiesen, dass die verlangte Disziplin nicht glaubwürdig sei, wenn die unmittelbaren Vorgesetzten diese nicht glaubwürdig vermitteln und selbst leben würden. Wir empfehlen der Armee deshalb, ...

- in der Ausbildung der Miliz-Kader die Führungsausbildung zu intensivieren. Die Ausbildung soll nach modernen didaktischen Prinzipien (z.B. Vermittlung eines transformationalen Führungsstils) erfolgen und den respektvollen Umgang untereinander fördern.
- mehr Eigenverantwortung im Dienstbetrieb und in der Ausbildung zuzulassen, auf die individuellen Fähigkeiten in der Ausbildung Rücksicht zu nehmen (vgl. Empfehlung 2) und diese in der Ausbildung zu nutzen. Dies kann in der Praxis bedeuten, dass individuell Zeit zur Verfügung steht, Erlerntes zu repetieren und im Anschluss eine Überprüfung des Erlernten stattfindet. Weiter sollen zivil erworbene Kompetenzen wo möglich einer militärischen Ausbildung angerechnet werden.
- die Armeeangehörigen – unter Berücksichtigung des Grundbedarfs der Armee – gezielter ihren Kompetenzen und Fähigkeiten entsprechend einzusetzen und zu fördern und besser auf ihr Wissen zuzugreifen und sie – wo dies möglich ist – stärker in Entscheidungen einzubinden.

Zielgruppe	– Grundsätzlich alle Dienstleistenden.
Wirksamkeit	– Hoch, weil diese Optimierungsmöglichkeit in der Befragung von den Zivildienstleistenden am höchsten und von den Armeeangehörigen am zweithöchsten priorisiert wurde.
Umsetzbarkeit	– Mittel: Insbesondere die Intensivierung der Führungsausbildung bei den Miliz-Kadern ist rasch umsetzbar. Ein Kulturwandel braucht jedoch viel Zeit.

I Empfehlung 7: Mehrwert der militärischen Ausbildung für das zivile Leben erhöhen
 Weniger als 15 Prozent der befragten Zivildienstleistenden und 35 Prozent der Armeeangehörigen gaben an, dass das Leisten von Militärdienst einen Mehrwert für die berufliche Laufbahn darstellt. Der Zivildienst wird von den Zivildienstleistenden diesbezüglich viel positiver beurteilt. Der Inhalt der militärischen Ausbildung stellt entsprechend für 80 Prozent der Befragten einen der drei wichtigsten Verbesserungsmöglichkeiten des Militärdienstes dar. Wir empfehlen der Armee deshalb, ...

- mehr Ausbildungsinhalte, die direkt im zivilen Leben angewendet werden können, in den Dienst einzubauen. Dies kann von fakultativen Sprachkursen in einer anderen Landessprache, Coaching bei Bewerbungsverfahren, Unterstützung beim Erwerb von Fahrausweisen bis hin zur Ausbildung am Computer und Geräten (Werkzeugen) oder Fahrzeugen (Gabelstapler, Kleinlastler) reichen.
- die Zertifizierung von militärischen Ausbildungen und die Anrechenbarkeit an zivile Aus- und Weiterbildungen weiter auszubauen.⁵

Zielgruppe	– Grundsätzlich alle Dienstleistenden. – Insbesondere Personen, die die Armee nicht kategorisch ablehnen und typischerweise Deutschsprachige, die den persönlichen Mehrwert der Armee als tief betrachten.
Wirksamkeit	– Tief bis mittel: Einige Massnahmen, die die Anrechenbarkeit von militärischen Ausbildungen im zivilen Leben betreffen, wurden beim Armeekader schon in der WEA umgesetzt. Eine Auswirkung auf die Anzahl der Gesuche konnte in der Studie nicht nachgewiesen werden. Nichtsdestotrotz können die Massnahmen die Attraktivität der Armee potenziell erhöhen.
Umsetzbarkeit	– Einfach bis mittel: Der Erwerb von Fähigkeiten mit Praxisnutzen (Sprachkurse, Erwerb von Fahrausweisen und Fähigkeiten im Umgang mit Geräten und Fahrzeugen) ist grundsätzlich schnell umsetzbar. Allerdings stehen die Massnahmen im Spannungsfeld mit der verfügbaren Ausbildungszeit und der Erhöhung der Freizeit beziehungsweise der Reduktion der Arbeitszeit. – Schwierig: Der Ausbau der Zertifizierung von Tätigkeiten.

I Empfehlung 8: Personen mit dienstbedingten Herausforderungen und Wechselwunsch besser unterstützen
 Über die Hälfte der befragten Zivildienstleistenden mit Militärerfahrung haben eine negative Diensterfahrung gemacht und 28 Prozent erlebten gemäss eigener Aussage Diskriminierung in der Armee, die jedoch im Rahmen der Studie nicht weiter untersucht wurde. Dies begünstigt einen Wechsel in den Zivildienst. Auch die Sorge vor körperlicher (20%) oder psychischer Belastung (38%) ist für eine Minderheit der befragten Zi-

⁵ Verschiedene Universitäten, Fachhochschulen und weitere Bildungsorganisationen rechnen den Militärdienst an Vorstudienpraktika an und Armeekader erhalten ETCS-Punkte für das Absolvieren einer Kaderschule.

vildienstleistenden, die bereits vor der RS in den Zivildienst wechseln, ein Motiv. Zwar verfügt die Armee mit dem Sozialdienst der Armee, dem Psychologisch-Pädagogischen Dienst (PPD A), der Armeeseelsorge, der unabhängige Vertrauensstelle für Angehörige der Armee (seit 2022) und der Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity (FiAD, ebenfalls seit 2022) über diverse Anlaufstellen. Möglicherweise sind diese aber zu wenig bekannt, die Inanspruchnahme zu umständlich oder die Leistungen der Anlaufstellen dienen nicht zur Problemlösung bezüglich der aufgeführten Schwierigkeiten.

Wir empfehlen der Armee deshalb, die Anlaufstellen dafür zu nutzen, Betroffene bei Anliegen individuell zu unterstützen und Alternativen zu einem allfälligen Wechsel in den Zivildienst aufzuzeigen. Die bestehenden Stellen sollen bereits bei der Rekrutierung, aber auch später im Dienst, bekannt gemacht werden, deren Wirksamkeit überprüft und, wenn notwendig, mit geeigneten Massnahmen verbessert werden. Zusätzlich sind Kader zu sensibilisieren und zu schulen, um Unterstellte in herausfordernden Situationen wahrzunehmen und angemessen betreuen beziehungsweise an die richtige Stelle weitervermitteln zu können.

Wir empfehlen der Armee weiter, ein diskriminierungsfreies Umfeld zu fördern und die ausgerufene Nulltoleranz-Strategie bei Diskriminierung konsequent umzusetzen und zu kommunizieren.

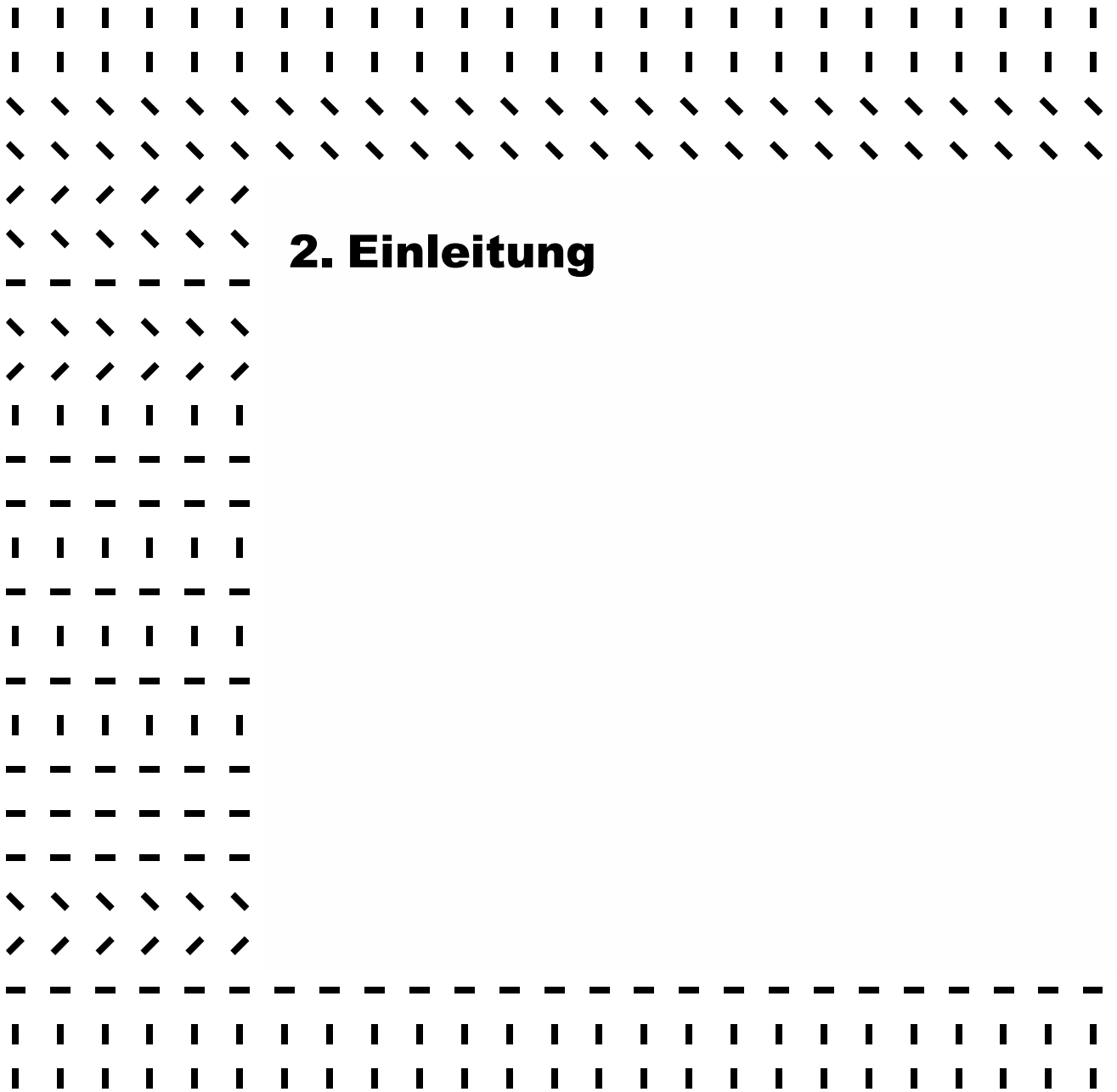
Zielgruppe	– Grundsätzlich alle Dienstleistenden.
Wirksamkeit	– Hoch: Das Wissen, dass einem bei Herausforderungen geholfen wird, wirkt sich potenziell positiv auf den Verbleib in der Armee aus.
Umsetzbarkeit	– Einfach bis Mittel: Es kann auf bestehende Angebote aufgebaut werden.

1.4.4 Weitere Empfehlung

I Empfehlung 9: Gründe für den Wechsel in den Zivildienst systematisch erfassen

Die Armee kennt die Wechselgründe der Gesuchstellenden, die über den Gewissenskonflikt hinausgehen, nicht. Zwar erlaubt es die vorliegende Studie, die Wechselgründe derjenigen, die in den letzten zehn Jahren vom Militärdienst in den Zivildienst gewechselt haben, zu erfassen. Jedoch könnten sich die Gründe ändern, da sich sowohl die Armee verändert als auch die Bedürfnisse der künftigen Gesuchstellenden. Die Kenntnis darüber, aus welchen Gründen die Armee Abgänge in den Zivildienst hinnehmen muss, bildet eine Grundlage zur Weiterentwicklung der Armee.

Wir empfehlen der Armee und dem Bundesamt für Zivildienst deshalb, in Zukunft die Gründe der Abgänge zum Zivildienst, die über den Gewissenskonflikt hinausgehen, in geeigneter Form zu erfassen – beispielsweise mit einem kurzen freiwilligen und anonymen Fragebogen.



2. Einleitung

Im Jahr 2009 wurde das Zivildienstgesetz revidiert. Seither müssen Militärdienstpflichtige ihren Gewissenskonflikt nicht mehr vor einer Zulassungskommission begründen, wenn sie in den Zivildienst wechseln möchten. Unmittelbar nach der Revision sind die Zulassungszahlen für den Zivildienst markant angestiegen; von 1'600 im Jahr 2008 auf 6'720 im Jahr 2009. Obwohl seither verschiedene Massnahmen ergriffen worden sind, um die Zulassungszahlen zum Zivildienst zu reduzieren, liegen die jährlichen Zulassungen deutlich über den Werten vor 2009. Im Jahr 2022 erreichte die Zahl der Zulassungen praktisch wieder das gleiche Niveau wie 2009. Die Abgänge vom Militär- zum Zivildienst nach dem abgeschlossenen Grundausbildungsdienst sind für die Armee besonders nachteilig und verursachen hohe Kosten. Für das Jahr 2021 werden diese Kosten auf rund 69 Millionen Franken geschätzt.⁶

Um die Gründe für den Anstieg der Zulassungen zu ermitteln, wurde letztmals für den Zeitraum von 2011 bis 2013 eine Studie⁷ durchgeführt. Die Studie kam zum Schluss, dass bei Zivildienstleistenden, die ihr Gesuch während oder nach der RS stellen, insbesondere militärkontextuelle (z.B. Führungsstil, Organisation) und motivationale Gründe (z.B. Abnahme der Motivation im Verlauf des Dienstes) zu einem Übertritt in den Zivildienst führten, während es bei Zivildienstleistenden ohne Militärerfahrung eher einstellungsbezogene (Auftrag und Notwendigkeit der Armee) und zivile Faktoren (z.B. Beruf, Freizeit, Privatleben) waren. Seit 2014 hat die Armee verschiedene Anpassungen vorgenommen. Namentlich das Reorganisationsprojekt «Weiterentwicklung der Armee» (WEA) hatte nicht zuletzt zum Ziel, die Vereinbarkeit von Militärdienst und Privatleben zu erhöhen. Weiter wurde die Rekrutierung beziehungsweise der Beginn des Militärdienstes flexibilisiert. Wie weit sich diese Anpassungen auf die Attraktivität des Militärdienstes ausgewirkt haben, ist allerdings offen. Nimmt man die Zulassungszahlen zum Militärdienst als Massstab, so hat sich die WEA hier (noch?) nicht niedergeschlagen. Die Alimentierung der Armee bleibt somit weiterhin eine Herausforderung. Nicht zuletzt darum sind weitere Massnahmen geplant. So soll das Dienstpflichtsystem weiterentwickelt werden. Bis Ende 2024 werden die «Sicherheitsdienstpflicht»⁸ und die «bedarfsorientierte Dienstpflicht»⁹ vertieft überprüft. Zudem läuft aktuell eine Revision des Zivildienstgesetzes zur Reduktion der Zulassungen zum Zivildienst durch sechs Massnahmen.¹⁰

⁶ Bundesrat (2023): Bericht des Bundesrats zur Umsetzung der Weiterentwicklung der Armee, 2. Juni 2023, Bern.

⁷ Bundesrat (2014): Bericht über die Ergebnisse Gespräch Zivildienstgesuch (GZG) und Motivevaluation Zivildienstgesuchsteller (MZG), Bern.

⁸ Zivilschutz und Zivildienst werden zum Katastrophenschutz fusioniert.

⁹ Ausdehnung der Dienstpflicht auf Frauen und bedarfsorientierte Rekrutierung (nur so viele wie effektiv gebraucht werden).

¹⁰ Siehe Medienmitteilung WBF vom 1. März 2024 zur Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens.

2.1 Zielsetzung und Gegenstand

Vor diesem Hintergrund hat sich die Gruppe Verteidigung in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Zivildienst (ZIVI) zum Ziel gesetzt, die Motive für die Einreichung von Zivildienstgesuchen systematisch untersuchen zu lassen. Basierend darauf sollen Vorschläge formuliert werden, die geeignet sind, die Attraktivität der Armee für die Dienstleistenden zu erhöhen. Die Studie hat entsprechend der Zielsetzung die folgenden drei Gegenstände untersucht:

1. Motive zur Einreichung eines Zivildienstgesuchs¹¹ und die Überprüfung, ob sich etwaige Unterschiede nach Zeitpunkt der Gesuchstellung und weiteren Merkmalen der Personen wie Sprache, Migrationshintergrund usw. ergeben
2. Motive für einen Verbleib in der Armee
3. Massnahmen zur Verringerung der Abgänge in der Armee

Zu allen drei Gegenständen wurden detaillierte Fragestellungen formuliert. Diese finden sich im Abschnitt A 1 im Anhang.

2.2 Vorgehen

Die Studie wurde in folgenden Arbeitsschritten durchgeführt:

I Konzept, explorative Gespräche und Auswertung bestehender Daten und Unterlagen
Gemeinsam mit dem Auftraggeber haben wir ein Detailkonzept erstellt. Dazu haben wir je ein exploratives Gespräch mit Vertretenden von Armee und Zivildienst durchgeführt. Ebenso haben wir eine Reihe von Dokumenten ausgewertet, insbesondere zur Konzipierung der Online-Befragung. Eine Liste der ausgewerteten Dokumente findet sich im Abschnitt A 2 im Anhang. Ein systematischer Vergleich mit den Resultaten der 2014 durchgeführten Studie¹² mit der gleichen Forschungsfrage war nicht möglich, da keine verwertbaren Rohdaten vorlagen.

I Online-Befragung

Hauptelement der Studie war die Durchführung einer Online-Befragung im ersten Quartal 2024. Wir haben zwei Gruppen von Personen befragt:

- Erstens *Zivildienstleistende*, die vor, während und nach der RS zum Zivildienst zugelassen wurden. Dies zu drei Zeitpunkten: vor der Umsetzung der WEA (zwischen 2014 und 2018), während der Umsetzung der WEA (zwischen 2018 und 2022) und nach der Umsetzung der WEA (2023).
- Zweitens *Militärdienstleistende*, die ...¹³
 - ein Gesuch zur Zulassung zum Zivildienst zwischen 2018 und 2023 gestellt, aber nicht weiterverfolgt haben, oder
 - nie ein Gesuch gestellt und die RS zwischen 2018 und 2023 absolviert haben.

Die Stichprobenziehung erfolgte auf Basis von anonymisierten Adresslisten des Bundesamts für Zivildienst (ZIVI), beziehungsweise der Armee. Bei beiden Zielgruppen der Befragung haben wir darauf geachtet, eine möglichst repräsentative Stichprobe zu zie-

¹¹ Gemeint sind Motive, die über den deklarierten Gewissenskonflikt der Zivildienstleistenden hinausgehen.

¹² Bundesrat (2014): Bericht über die Ergebnisse Gespräch Zivildienstgesuch (GZG) und Motivevaluation Zivildienstgesuchsteller (MZG), Bern.

¹³ Die Befragung der Armeeingehörigen verfolgte insbesondere den Zweck, allgemeine Einschätzungen dieser Gruppe zur Armee und Zivildienst zu erfahren, Gründe für einen Verbleib in der Armee zu ermitteln und Verbesserungsmöglichkeiten bei der Armee abzufragen.

hen, insbesondere in Bezug auf die Sprachregion. Programmiert haben wir die Befragung mit der Software Survalyzer in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch. Im Anschluss haben wir verschiedene Pretests bei den Zielgruppen der Befragung durchgeführt.

Der Versand des Befragungslinks und des Reminders erfolgte durch das ZIVI, beziehungsweise durch die Armee. Versendet wurde ein personalisierter Link (separater Link pro befragte Person), um Mehrfachantworten einzelner Personen zu verhindern.

Den Rücklauf der Befragung präsentieren wir in der folgenden Darstellung D 2.1. Eine detaillierte Beschreibung der Stichprobe der beiden Befragungen findet sich im Abschnitt A 3 im Anhang.

D 2.1: Rücklauf der Online-Befragung

	<i>Zivildienstleistende</i>	<i>Armeeangehörige mit Gesuch</i>	<i>Armeeangehörige ohne Gesuch</i>	<i>Total</i>
<i>Angeschriebene Personen</i>	14'237	4'200	4'200	22'637
<i>Anzahl erreichte Personen*</i>	13'358	3'574	3'575	21'107
<i>Anzahl Antworten</i>	3'268	309	757	4'334
<i>Rücklaufquote</i>	23,4%	8,6%	21,2%	20,5%

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden und Armeeangehörigen.

Legende: * = Nicht zustellbare E-Mails waren nicht zuordbar zu Armeeangehörigen mit oder ohne Gesuch. Annahme: Nicht zustellbare E-Mails stammen zu gleichen Teilen von Armeeangehörigen mit und ohne Gesuch.

Die Studie weist folgende methodische Grenzen und Einschränkungen auf:

- Die Auswahl der zu befragenden Zivildienstleistenden erfolgte unter der Prämisse einer möglichst guten Repräsentativität der Stichprobe, insbesondere in Bezug auf Sprache, Jahr und Zeitpunkt der Gesuchseinreichung (vor/während/nach RS). Bestimmte Informationen zu Eigenschaften der Befragten lagen hingegen nicht vor (z.B. Ausbildung, politische Orientierung oder Migrationshintergrund). Es kann sein, dass sich diesbezüglich Verzerrungen der Stichprobe ergeben, wir konnten allerdings keine Hinweise dazu finden.
- Das Total der 1'066 Antworten der befragten Armeeangehörigen dürfte nicht repräsentativ für alle Armeeangehörigen sein, da die Personen, die ein Gesuch für den Zivildienst eingereicht haben, mit 309 Antworten überrepräsentiert sind.
- Die Anzahl Antworten jener Armeeangehörigen, die ihr Zivildienstgesuch nicht weiterverfolgt haben, ist trotz einer grossen Anzahl Angeschriebener (4'200 Personen), einem Reminder und einer Nachziehung mit 309 Personen vergleichsweise gering. Entsprechend ist eine weitere Differenzierung der Antworten nach Untergruppen (z.B. Sprachregionen) nicht sinnvoll.
- Persönliche, weltpolitische (z.B. Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, Corona-Pandemie) oder innenpolitische Entwicklungen (z.B. Alimentierung und Beschaffungen der Armee) können die Einstellungen und Verhaltensweisen der Befragten im Zeitraum zwischen dem Einreichen des Gesuchs und dem Ausfüllen der Befragung verändert haben. Insbesondere bei Fragen zum Image von Armee/vom Zivildienst könnte die Meinung der Befragten beim Ausfüllen der Online-Befragung eine andere gewesen sein als beim Einreichen des Zivildienstgesuchs.

- Die Gefahr der sozialen Erwünschtheit bei der Angabe der Motive oder des Vergessens der relevanten Motive erachten wir als klein. Jedoch kann es insbesondere bei Befragten, die das Gesuch vor längerer Zeit eingereicht haben, zu Wahrnehmungsverzerrungen oder der Beeinflussung des Umfelds gekommen sein, so dass sie andere Motive als die tatsächlich zutreffenden angegeben haben.

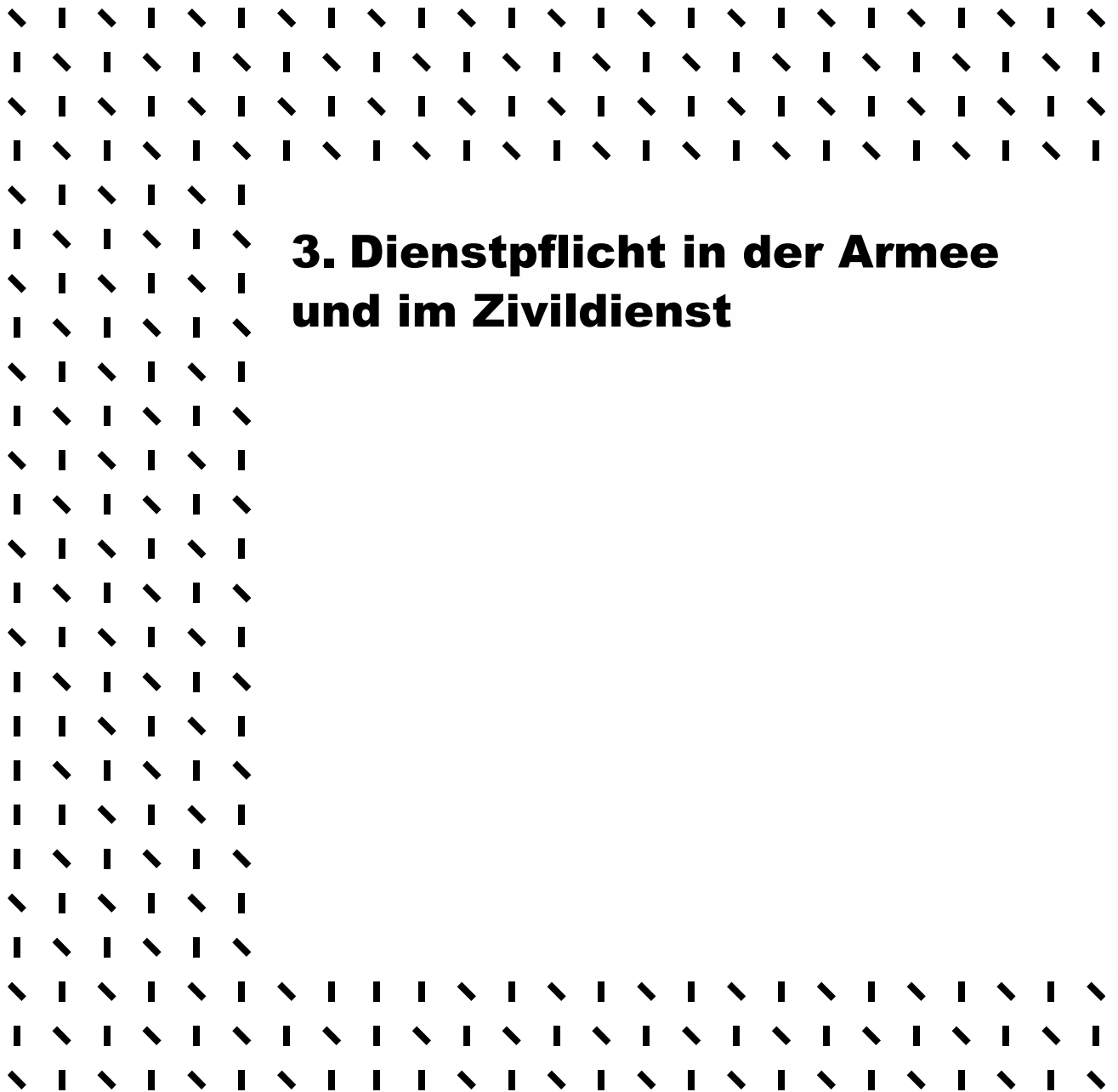
I Fokusgruppen

Im Anschluss an die Auswertung der Online-Befragung fanden drei Fokusgruppen mit je fünf bis sechs Zivildienstleistenden statt. Je ein Gespräch mit deutschsprachigen Zivildienstleistenden mit Zulassung vor der RS beziehungsweise während und nach der RS sowie ein Gespräch mit französischsprachigen Zivildienstleistenden (Gesuchseinreichung vor, während und nach der RS). Teilgenommen haben Personen, die in der Online-Befragung Bereitschaft zur Teilnahme signalisiert und ihre E-Mail-Adresse hinterlassen hatten. Zwar wurde bei der Auswahl der Fokusgruppenteilnehmenden auf eine Heterogenität geachtet, die Gruppe ist jedoch nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit der Zivildienstleistenden. Die Teilnahme an den Fokusgruppen wurde mit 50 Franken entschädigt.

Die Fokusgruppen hatten zum Ziel, die Ergebnisse der Online-Befragung zu validieren und die wichtigsten Wechselgründe zu vertiefen sowie mögliche Ansätze für die Weiterentwicklung der Armee zu diskutieren.

I Auswertung und Berichterstattung

Die Ergebnisse haben wir im vorliegenden Bericht zusammengefasst, dem Auftraggeber präsentiert, mit diesem besprochen und anschliessend bereinigt.



3. Dienstpflicht in der Armee und im Zivildienst

Wir geben in diesem Abschnitt einen kurzen Abriss über die geltenden Bestimmungen des Zivildienstes und der Dienstpflicht in der Armee, soweit sie für das Verständnis der Ergebnisse notwendig sind. An einer Stelle haben wir dazu passende Ergebnisse der Online-Befragung aufgeführt.

3.1 Dienstabsolvierung in der Armee und WEA

Angehörige der Armee der Mannschaftsgrade (Soldaten/-innen und Gefreite), die ihre RS ab Januar 2018 absolviert haben, leisten während der Dauer der Militärdienstpflicht höchstens 245 Diensttage. Die zentralen Elemente der Dienstabsolvierung sind die 124 Tage dauernde RS sowie sechs WK à 19 Tage, die in der Regel jährlich geleistet werden. Dazu kommen einige Tage für die Rekrutierung und für Vorbereitungs- und Entlassungsarbeiten. Im Durchdiener-Modell werden alle Diensttage während elf Monaten am Stück geleistet. Frauen können freiwillig Dienst leisten und haben die gleichen Verpflichtungen wie Männer, wenn sie sich entscheiden, Militärdienst zu leisten. Die Militärdienstpflicht beginnt im Jahr, in dem das 18. Lebensjahr erreicht wird. Bis zum Ende des 24. Altersjahres muss die Rekrutierung und bis zum 25. Altersjahr die RS absolviert werden.

An der Rekrutierung prüft die Armee in medizinischen und psychologischen Tests die Diensttauglichkeit. Militärdiensttaugliche werden in einem Gespräch anschliessend einer Funktion zugeteilt.

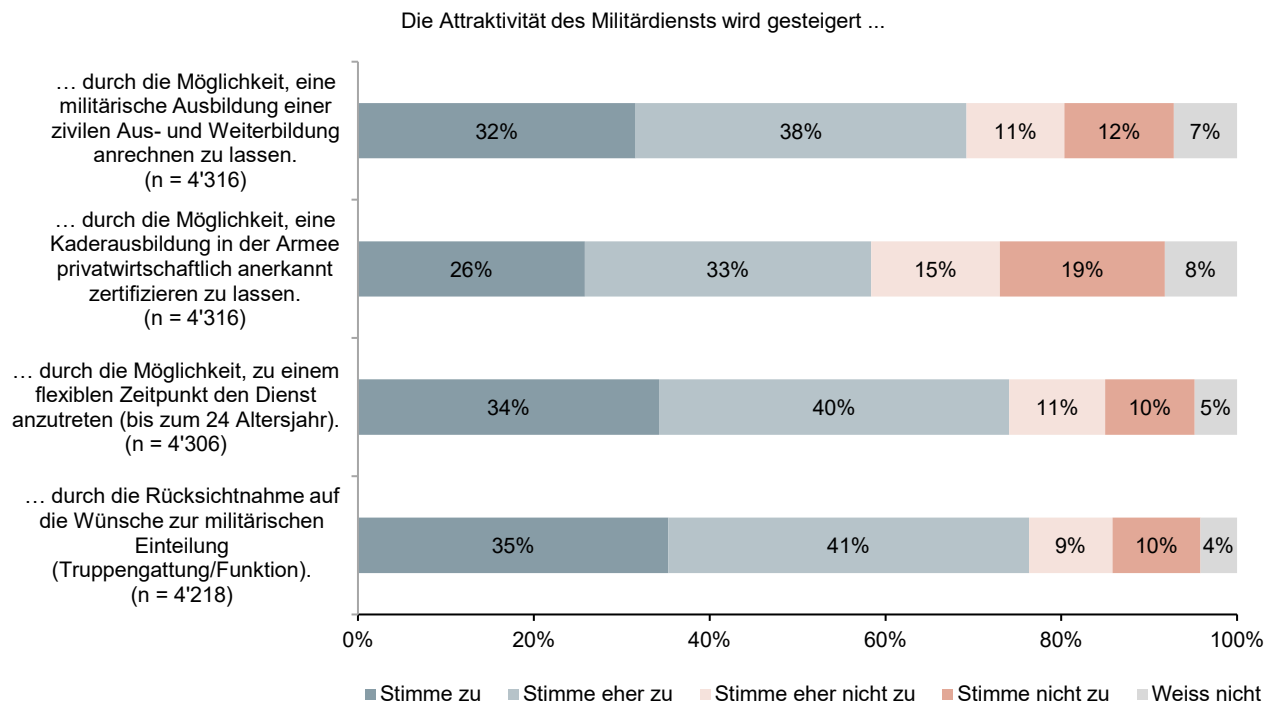
2016 hat das Bundesparlament eine Reform der Schweizer Armee, die als «Weiterentwicklung der Armee» (WEA) bekannt ist, beschlossen. Umgesetzt wurde diese von 2018 bis 2022. Sie hatte insbesondere zum Ziel, die Bereitschaft und Mobilmachung zu erhöhen sowie die Ausrüstung zu verbessern, die Kaderausbildung zu optimieren und die regionale Verankerung zu stärken. Zudem wurde auch die Anzahl Diensttage reduziert. Zur Attraktivitätssteigerung der Armee wurden unter anderem folgende Massnahmen getroffen:

- Rücksichtnahme auf die Wünsche zur militärischen Einteilung (Truppengattung/Funktion)
- Möglichkeit, zu einem flexiblen Zeitpunkt den Dienst anzutreten (bis zum 24. Altersjahr).
- Möglichkeit, eine Kaderausbildung in der Armee privatwirtschaftlich anerkannt zertifizieren zu lassen.
- Möglichkeit, eine militärische Ausbildung einer zivilen Aus- und Weiterbildung anrechnen zu lassen.

In der Online-Befragung haben wir sowohl bei den Armeeeingehörigen als auch den Zivildienstleistenden ermittelt, welche Auswirkung diese Veränderungen auf die wahrgenommene Attraktivität des Militärdienstes haben: Jeweils mindestens 59 Prozent der

befragten Zivildienstleistenden und Armeeehörigen beurteilten die während der WEA umgesetzten Massnahmen als (eher) attraktivitätssteigernd. Insbesondere die Möglichkeit, den Start der RS flexibel zu wählen sowie die Rücksichtnahme auf die persönlichen Wünsche zur militärischen Einteilung beurteilten viele Befragte als (eher) attraktivitätssteigernd (vgl. Darstellung D 3.1).

D 3.1: Beurteilung attraktivitätssteigernder Massnahmen der Armee während der WEA



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden und Armeeehörigen.

Die *Armeeehörigen* beurteilten die in der WEA umgesetzten Massnahmen zur Attraktivitätssteigerung der Armee generell leicht häufiger als attraktivitätssteigernd als die Zivildienstleistenden, wobei die Unterschiede im einstelligen Prozentbereich liegen. Die Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den Armeeehörigen und der Zivildienstleistenden in der Beurteilung der Armee finden sich in Darstellung DA 8 im Anhang. Innerhalb der Gruppe der Zivildienstleistenden beurteilten die vor der RS zugelassenen Zivildienstleistenden die Rücksichtnahme auf die Wünsche zur militärischen Einteilung (67% [eher] Zustimmung) und die Möglichkeit, zu einem flexiblen Zeitpunkt den Dienst anzutreten (66% [eher] Zustimmung), etwas weniger häufig als attraktivitätssteigernd als die während und nach der RS zugelassenen Zivildienstleistenden. Die Gruppe der nach der RS zugelassenen Zivildienstleistenden beurteilten die Massnahmen generell leicht positiver als die anderen beiden Gruppen.

Ob, beziehungsweise inwiefern sich die Massnahmen der WEA auf die Motive zur Einreichung eines Zivildienstgesuchs ausgewirkt haben, untersuchen wir in Kapitel 5.

3.2 Dienstabsolvierung im Zivildienst

Personen, die an der Rekrutierung als militärdiensttauglich beurteilt und zu einer Truppe zugeteilt wurden, können einen Antrag auf die Leistung von Zivildienst stellen. Ein Gesuch kann jederzeit vor der Absolvierung der RS, aber auch während und danach gestellt werden. Der Gewissenskonflikt muss deklariert werden, aber nicht mehr vor

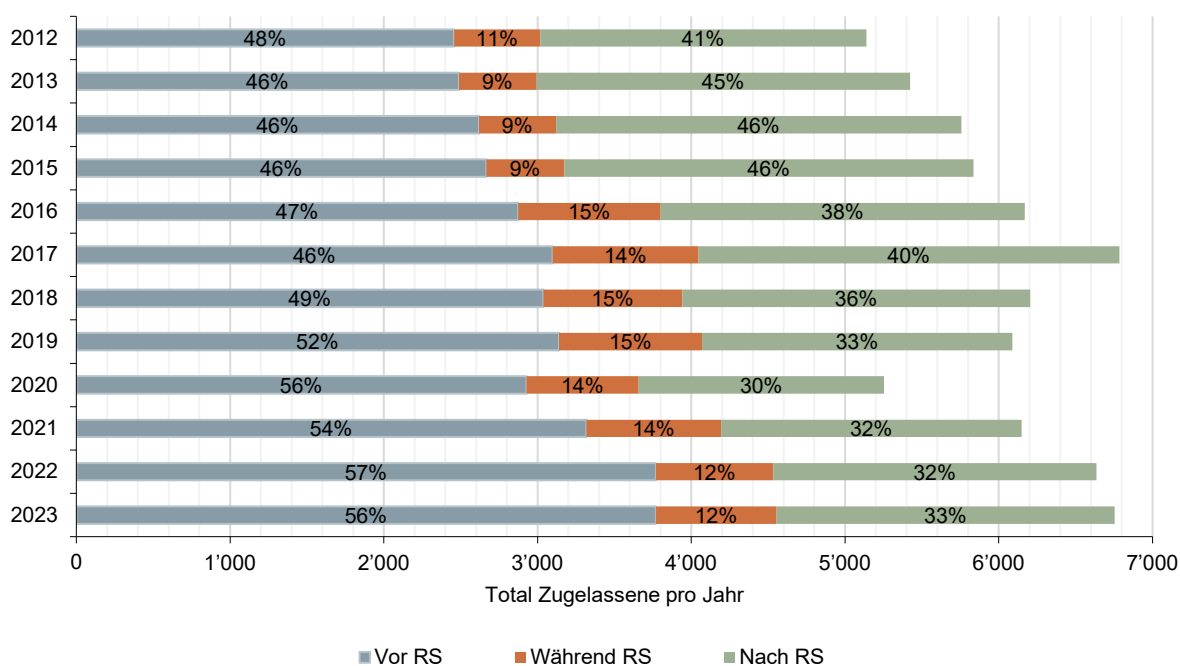
einer Zulassungskommission begründet werden. Der Zivildienst dauert eineinhalbmal so lang wie der Militärdienst. Diese sogenannte «Tatbeweislösung» gilt seit dem April 2009.

Seither sind verschiedene punktuelle in Gesetz oder Verordnung festgelegte Anpassungen zum Zulassungsverfahren, zur Einsatzpflicht oder den Einsatzmöglichkeiten erfolgt.

Seit 2016 müssen sich Gesuchstellende für den Einführungstag anmelden, an dem sie über ihre Rechte und Pflichten als Zivildienstleistende/-r informiert werden. Dies soll einen informierten Entscheid ermöglichen und den konsequenten Vollzug des Zivildiensts unterstützen. Die Gesuchstellenden müssen innert drei Monaten am Einführungstag teilnehmen und danach innert zwei Wochen aktiv das Gesuch bestätigen, um zum Zivildienst zugelassen zu werden.

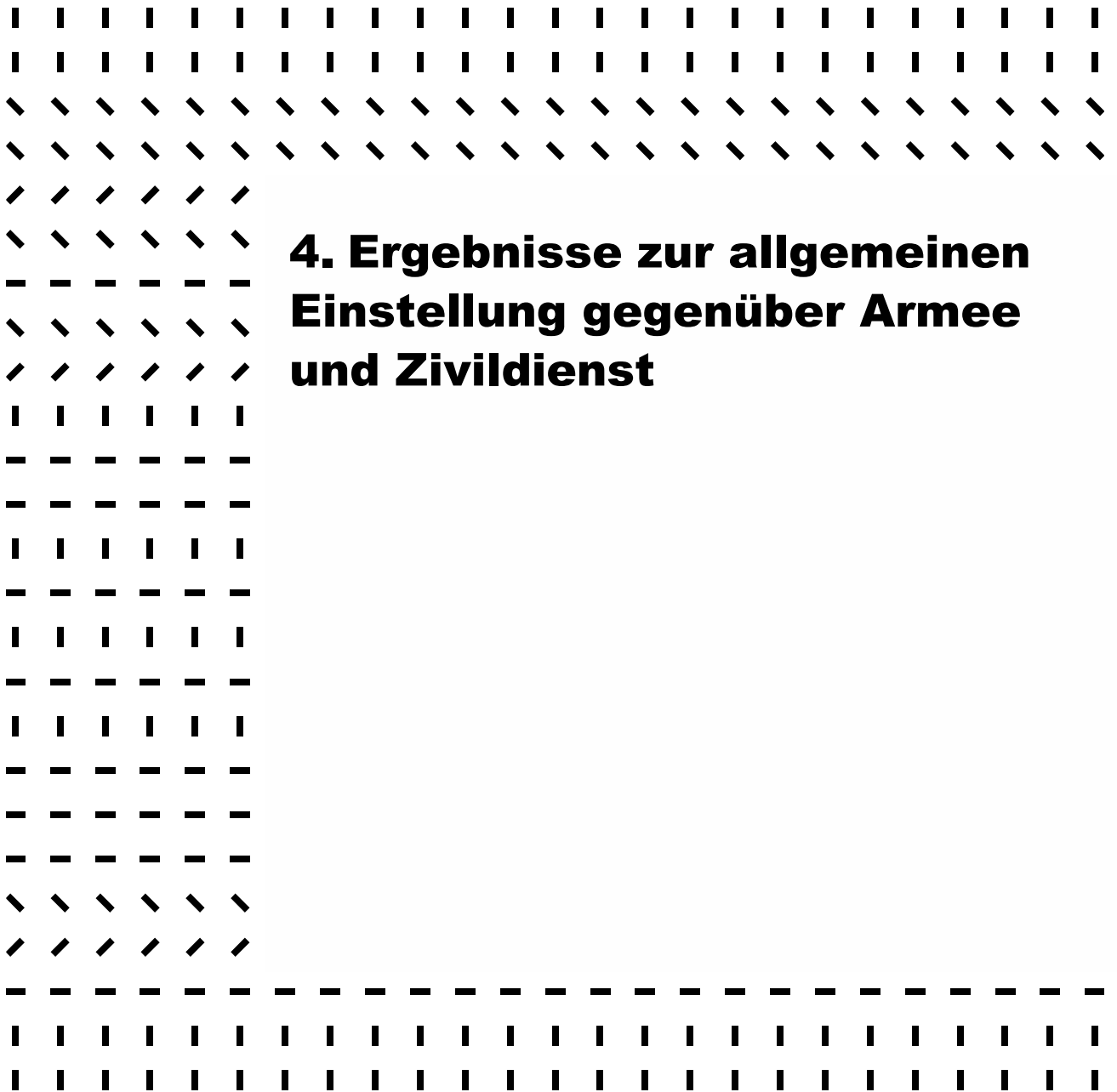
Ein Blick auf die jährlichen Zulassungszahlen zum Zivildienst zeigt, dass diese zwischen 2012 und 2023 in der Tendenz gestiegen sind – von knapp über 5'000 Gesuchen jährlich auf annähernd 7'000 Gesuche pro Jahr. Die getroffenen Verschärfungen führten also nicht zu einer Reduktion der Zulassungszahlen. Während die prozentualen Anteile der während der RS ein Gesuch stellenden Zivildienstleistenden seit 2016 relativ stabil geblieben sind, hat der Anteil jener Personen, die vor der RS ein Zivildienstgesuch einreichen, generell leicht zugenommen und der Anteil jener, die ihr Gesuch nach der RS einreichen, leicht abgenommen (vgl. Darstellung D 3.1).¹⁴

D 3.2: Zulassungen zum Zivildienst, differenziert nach Zeitpunkt der Gesuchseinreichung



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf Angaben des Bundesamts für Zivildienst.

¹⁴ Seit dem Jahr 2016 wird die Zulassung während der RS neu gemessen. Entsprechend sind diese Werte nicht direkt vergleichbar mit jenen zuvor.



4. Ergebnisse zur allgemeinen Einstellung gegenüber Armee und Zivildienst

In diesem Kapitel beschreiben wir die wichtigsten Ergebnisse der Studie, beginnend bei den allgemeinen Einstellungen der befragten Armeeangehörigen und Zivildienstleistenden zur Armee und zum Zivildienst. Wir beschreiben dabei die Resultate aller Befragten und im Anschluss jeweils die Unterschiede zwischen den Gruppen, sofern diese bestehen. In den Abschnitten DA 4 und DA 5 im Anhang stellen wir die Unterschiede zwischen Armeeangehörigen und Zivildienstleistenden in der Beurteilung der Armee und des Zivildiensts tabellarisch dar.

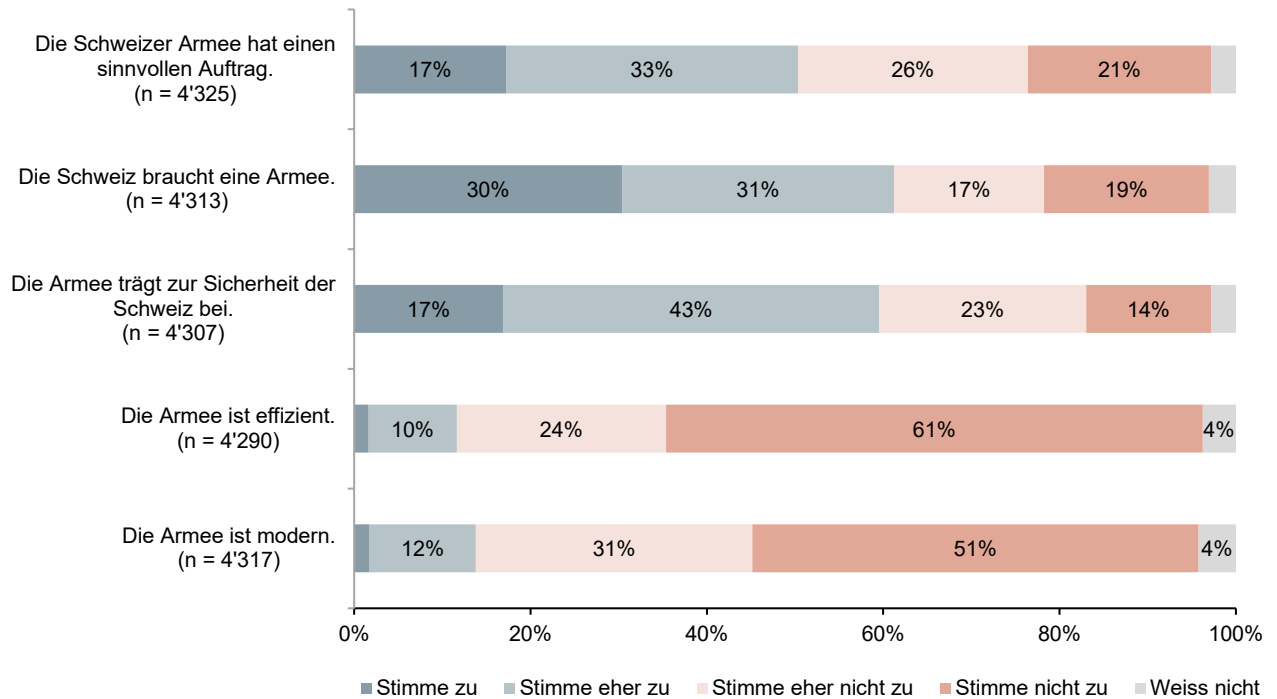
4.1 Image und Funktion der Armee und des Zivildiensts

Die Ergebnisse zum Image der Armee und des Zivildienstes präsentieren sich wie folgt.

4.1.1 Image der Armee

Jeweils eine Mehrheit der Befragten von rund 60 Prozent ist der Meinung, dass die Schweiz (eher) eine Armee braucht und diese (eher) zur Sicherheit der Schweiz beiträgt. Die Hälfte der Befragten beurteilte den Auftrag der Armee als (eher) sinnvoll. Die Armee wird von den Befragten jedoch weder als effizient noch als modern beurteilt – es sind nur jeweils zwischen 12 und 15 Prozent, die die Armee als effizient und modern beurteilten (vgl. Darstellung D 4.1).

D 4.1: Image der Armee



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden und Armeeangehörigen.

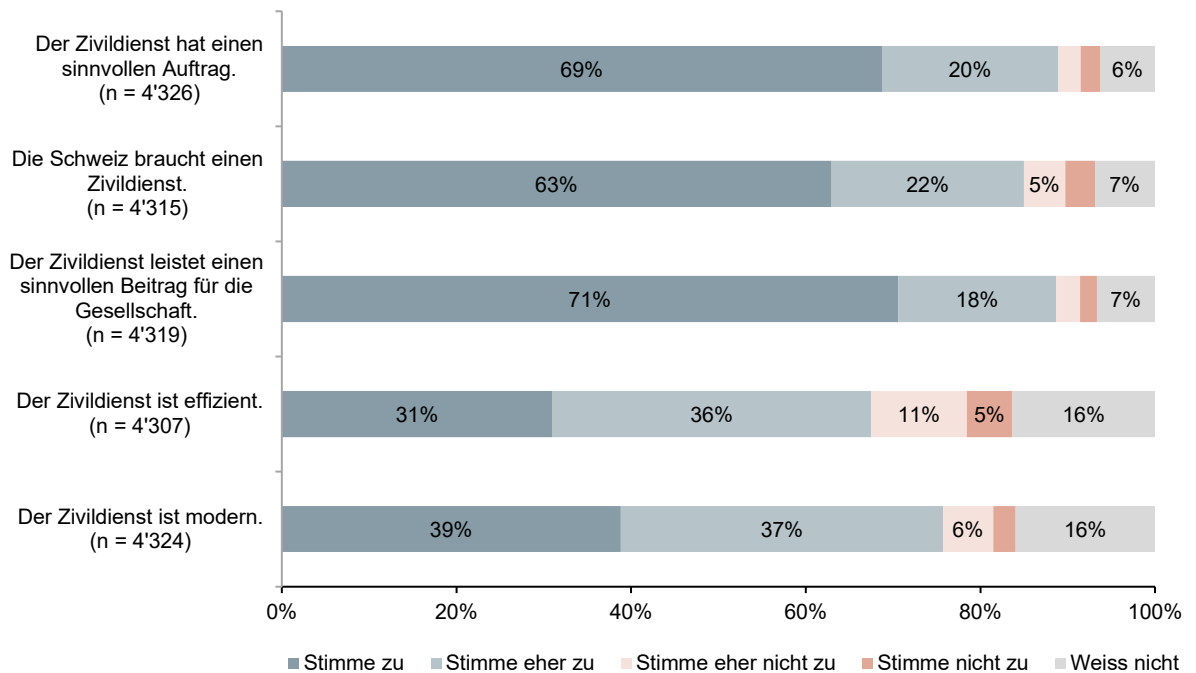
Armeeangehörige beurteilten die Armee generell positiver als Zivildienstleistende. Am grössten ist die Differenz beim Auftrag der Armee – 68 Prozent der Armeeangehörigen sind der Meinung, dass dieser (eher) sinnvoll ist – und am kleinsten bei der Beurteilung der Modernität der Armee (vgl. Darstellung DA 4 im Anhang).

Innerhalb der Gruppe der Zivildienstleistenden beurteilten jene, die vor der RS in den Zivildienst gewechselt sind, die Armee kritischer (insb. den Auftrag und die Notwendigkeit der Armee) als jene, die während oder nach der RS in den Zivildienst gewechselt sind. *Deutschsprachige Befragte* sind weniger oft der Meinung, dass die Armee effizient oder modern ist als französisch- und italienischsprachige Befragte. Im Gegenzug dazu beurteilten Deutschsprachige den Beitrag der Armee zur Sicherheit der Schweiz positiver als die Befragten der beiden anderen Sprachregionen.

4.1.2 Image des Zivildienstes

Der Zivildienst geniesst insgesamt ein positives Image bei den Befragten. 89 Prozent der Befragten sind (eher) der Ansicht, dass der Zivildienst einen sinnvollen Auftrag hat, beziehungsweise einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft leistet. Auch die Notwendigkeit des Zivildienstes wird anerkannt – nur 8 Prozent der Befragten teilen diese Ansicht (eher) nicht. Über zwei Drittel der Befragten beurteilten den Zivildienst als (eher) effizient (67%) und als (eher) modern (76%) (vgl. Darstellung D 4.2).

D 4.2: Wahrnehmung des Zivildiensts



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden und Armeeingehörigen.

Die Gruppe der *Zivildienstleistenden* beurteilte den Zivildienst häufiger positiv als die *Armeeingehörigen*. Die Unterschiede kommen vor allem zu Stande, weil die *Armeeingehörigen* viel öfter «Weiss nicht» ankreuzten als die *Zivildienstleistenden*. Beispielsweise vermögen jeweils 59 Prozent der *Armeeingehörigen* die Frage nach der Modernität und Effizienz des Zivildiensts nicht zu beantworten (vgl. Darstellung DA 5 im Anhang).

Der Zivildienst wurde von den *italienischsprachigen Befragten* generell etwas kritischer bewertet als von den Befragten der beiden anderen Sprachregionen (z.B. sinnvoller Beitrag zur Gesellschaft und Modernität der Institution).

Innerhalb der Gruppe der *Zivildienstleistenden* gibt es nur marginale Unterschiede in der Beurteilung des Zivildiensts.

4.2 Wahrnehmung der Rahmenbedingungen

Wir haben geprüft, wie die Rahmenbedingungen zur Dienstpflicht in Armee und Zivildienst beurteilt werden, insbesondere in Bezug auf Tätigkeitsfelder und Organisationskultur, Flexibilität und Vereinbarkeit mit dem Privatleben. Es lässt sich festhalten, dass jene Befragte, die Berührungspunkte mit der Institution hatten – *Zivildienstleistende* mit dem Zivildienst und *Armeeingehörige* mit der Armee – die jeweilige Institution insgesamt positiver bewerteten als die andere Gruppe. Ansonsten lässt sich feststellen, dass die *Armeeingehörigen* den Zivildienst (z.B. Auftrag) weniger gut beurteilen können als die *Zivildienstleistenden* die Armee. Im Detail präsentieren sich die Resultate wie folgt.

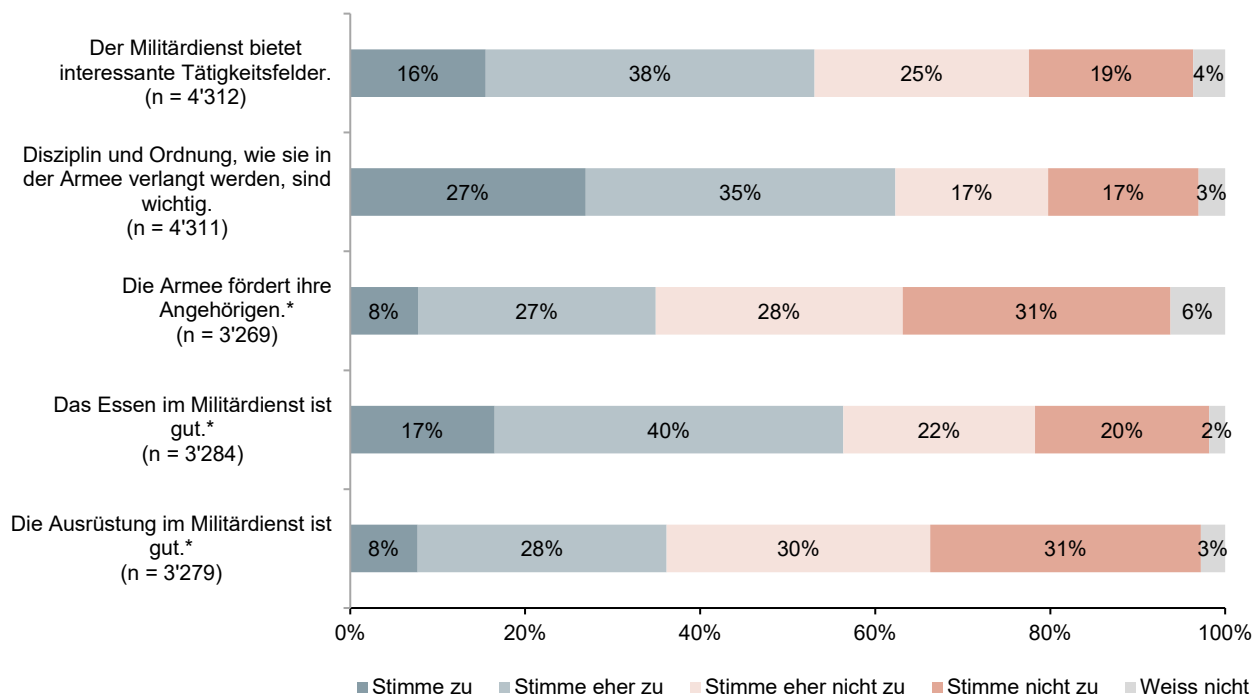
4.2.1 Rahmenbedingungen der Armee

I Tätigkeitsfelder und Organisationskultur

Die Disziplin und Ordnung der Armee betrachten 62 Prozent der Befragten (eher) als wichtig. Jeweils knapp über die Hälfte der Befragten beurteilte die Tätigkeitsfelder der

Armee als (eher) interessant (54%) und ist (eher) der Meinung, dass das Essen im Militär gut ist. Eine Mehrheit der Befragten hingegen beurteilte die Ausrüstung der Armee (eher) negativ (61%), und nur rund ein Drittel der Befragten (35%) ist der Meinung, dass die Armee ihre Angehörigen fördert (vgl. Darstellung D 4.3).

D 4.3: Tätigkeitsfelder und Organisationskultur der Armee



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden und Armeeeingehöri-gen.
 Legende: * = Diese Frage wurde nur Personen mit Militärerfahrung gestellt.

Die *Armeeeingehöri-gen* beurteilten die Tätigkeitsfelder und die Organisationskultur der Armee generell positiver als die Zivildienstleistenden; beispielsweise stimmten sie der Aussage, dass die Armee ihre Angehörigen fördert, häufiger zu (49 [eher] Zustimmung) als die Zivildienstleistenden (28% [eher] Zustimmung). Hingegen bewerteten die Armeeeingehöri-gen die Ausrüstung im Militärdienst häufiger kritischer als die Zivildienstleistenden mit Militärerfahrung (vgl. Darstellung DA 4 im Anhang).

Innerhalb der Gruppe der *Zivildienstleistenden* beurteilten die vor der RS Zugelassenen die Tätigkeitsfelder (40% [eher] interessant) und die Wichtigkeit von Disziplin und Ordnung in der Armee (39% [eher] Zustimmung) weniger oft als wichtig als die während und nach der RS Zugelassenen.

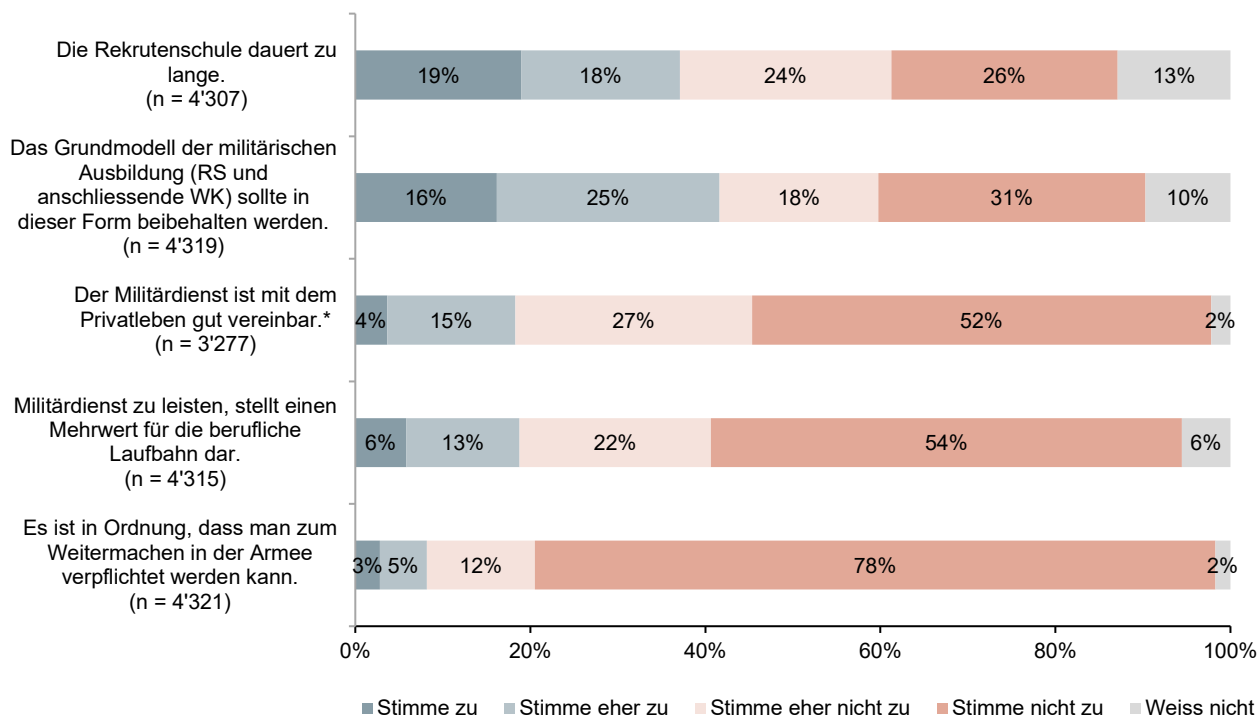
Auch sind einige *Unterschiede nach Sprachregion* zwischen den Befragten augenfällig. Italienischsprachige Befragte empfinden Disziplin und Ordnung in der Armee häufiger als wichtig (70% [eher] Zustimmung), beurteilten im Gegenzug aber das Essen weniger oft als gut (35% [eher] Zustimmung) als deutsch- und französischsprachige Befragte.

| Flexibilität und Vereinbarkeit

Betreffend Flexibilität und Vereinbarkeit der Armee fällt die Beurteilung der Befragten kritisch aus. Nur knapp ein Fünftel der Befragten ist (eher) der Meinung, dass der Militärdienst gut mit dem Privatleben vereinbar ist (19%) und einen Mehrwert für die beruf-

liche Laufbahn darstellt. Die Möglichkeit der Verpflichtung zum Weitermachen gegen den eigenen Willen stösst bei allen Befragungsgruppen auf grosse Ablehnung – insgesamt nur 8 Prozent der Befragten finden dies (eher) in Ordnung. Vier von zehn Befragten (41%) sprachen sich (eher) für die Beibehaltung des Grundmodells der militärischen Ausbildung aus, und die Hälfte der Befragten ist (eher) der Meinung, dass die RS nicht zu lang dauert. In der Darstellung D 4.4 stellen wir die Ergebnisse zur wahrgenommenen Flexibilität und Vereinbarkeit der Dienstleistung dar.

D 4.4: Flexibilität und Vereinbarkeit der Dienstleistung



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden und Armeeangehörigen.

Legende: * = Diese Frage wurde nur Personen mit Militärerfahrung gestellt.

Die *Armeeangehörigen* bewerteten die Vereinbarkeit des Militärdienstes mit dem Privatleben häufiger als gut (29% [eher] Zustimmung) als die *Zivildienstleistenden* (13% [eher] Zustimmung) (vgl. Darstellung DA 4 im Anhang).

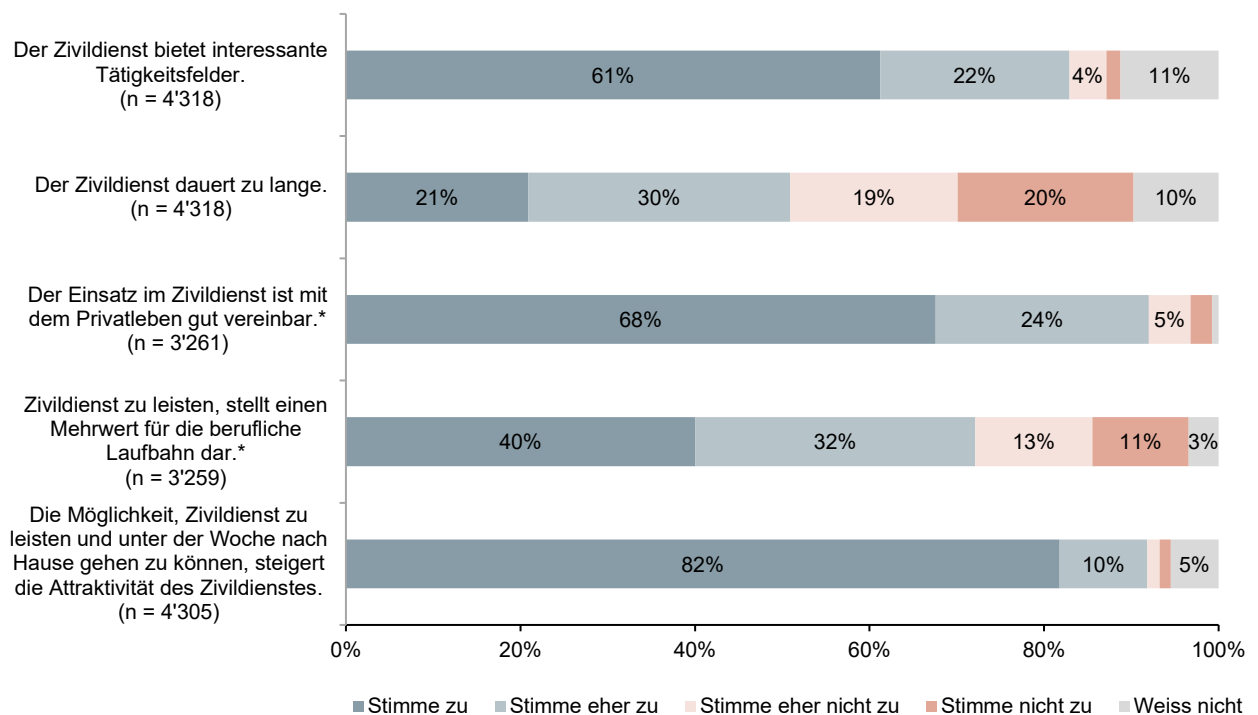
Werden die Ergebnisse nach *Sprachregionen* differenziert, zeigt sich, dass sich deutschsprachige Befragte häufiger für die Beibehaltung des Grundmodells der militärischen Ausbildung (45% [eher] Zustimmung) aussprechen als die französisch- und italienischsprachigen Befragten. Im Gegenzug waren die weniger der Meinung, dass Militärdienst zu leisten einen Mehrwert für die berufliche Laufbahn darstellt.

Innerhalb der Gruppe der *Zivildienstleistenden* beurteilten diejenigen Zivildienstleistenden, die vor der RS gewechselt haben, das Grundmodell der militärischen Ausbildung (21% [eher] Zustimmung) kritischer als diejenigen, die während und nach der RS gewechselt haben.

4.2.2 Rahmenbedingungen des Zivildiensts

Die Tätigkeitsfelder des Zivildiensts beurteilten über 80 Prozent der befragten Armeeangehörigen und Zivildienstleistenden als (eher) interessant und 92 Prozent der befragten Zivildienstleistenden beurteilten die Vereinbarkeit des Zivildiensts mit dem Privatleben als (eher) gut. Ebenfalls sind 78 Prozent der Armeeangehörigen und 97 Prozent der Zivildienstleistenden (eher) der Meinung, dass die Möglichkeit, unter der Woche nach Hause gehen zu können, die Attraktivität des Zivildiensts steigert. Eine knappe Mehrheit der Zivildienstleistenden (54%) und 39 Prozent der Armeeangehörigen sind (eher) der Meinung, dass der Zivildienst zu lange dauert. Die Tätigkeitsfelder des Zivildiensts nehmen 83 Prozent der Befragten als interessant wahr und fast drei Viertel der befragten Zivildienstleistenden (72%) sehen (eher) einen Mehrwert des Zivildiensts für die berufliche Laufbahn (vgl. Darstellung D 4.5).

D 4.5: Tätigkeitsfelder und Vereinbarkeit des Zivildiensts mit dem zivilen Leben



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden und Armeeangehörigen.

Legende: * = Diese Frage wurde nur Zivildienstleistenden gestellt.

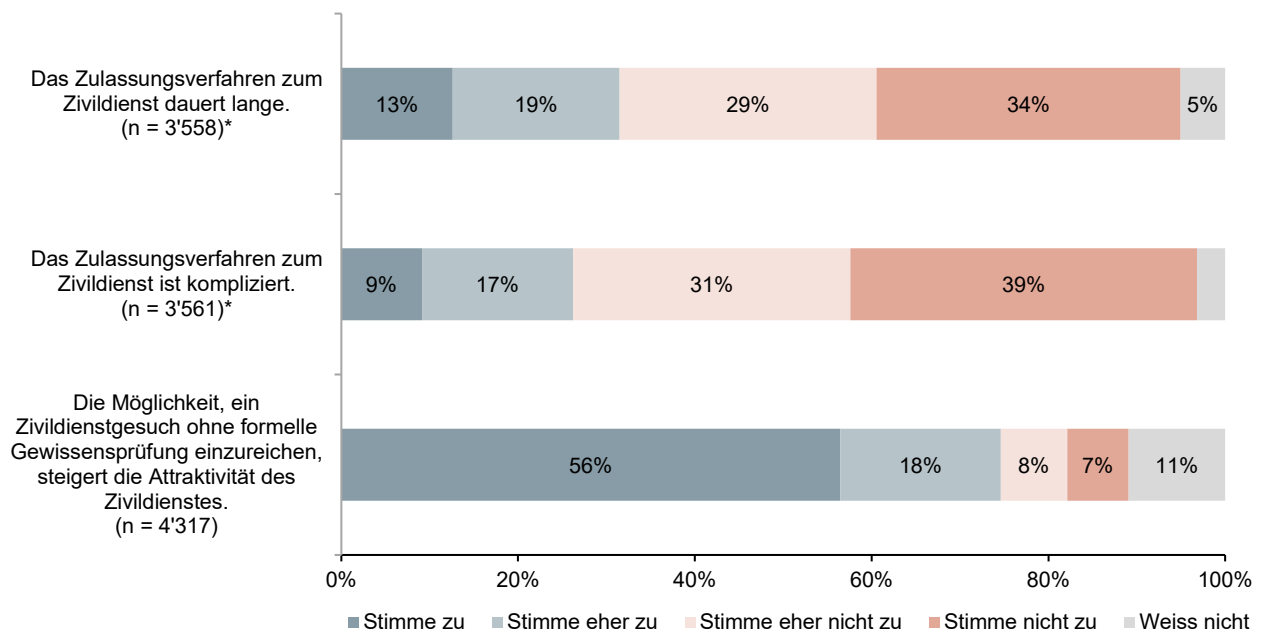
Vergleicht man das Antwortverhalten zwischen Militärangehörigen und Zivildienstleistenden, fällt auf, dass jeweils zwischen 19 und 44 Prozent der Armeeangehörigen die Fragen zu den Tätigkeitsfeldern des Zivildiensts mit «Weiss nicht» beantworteten. Ansonsten unterscheidet sich das Antwortverhalten zwischen den beiden Gruppen nicht grundsätzlich (vgl. Darstellung DA 5 im Anhang).

Betrachtet man die Sprachregionen, fällt insbesondere auf, dass die französischsprachigen Befragten im Vergleich mit den italienischsprachigen und insbesondere den deutschsprachigen Befragten dem Zivildienst häufiger einen Mehrwert für die berufliche Laufbahn konstatieren (81% [eher] Zustimmung).

4.3 Wahrnehmung der Zulassungshürden zum Zivildienst

Befragt zu den Zulassungshürden zum Zivildienst, stimmten die befragten Zivildienstleistenden den Aussagen, dass das Zulassungsverfahren zum Zivildienst lange dauert (32% [eher] Zustimmung) und kompliziert ist (26% [eher] Zustimmung), mehrheitlich nicht zu. Dafür beurteilten rund drei Viertel der befragten Armeeeingehörigen und Zivildienstleistenden (74%) die Möglichkeit, ein Gesuch einzureichen, ohne eine formelle Gewissensprüfung absolvieren zu müssen, als (eher) attraktivitätssteigernd für den Zivildienst (vgl. Darstellung D 4.6).

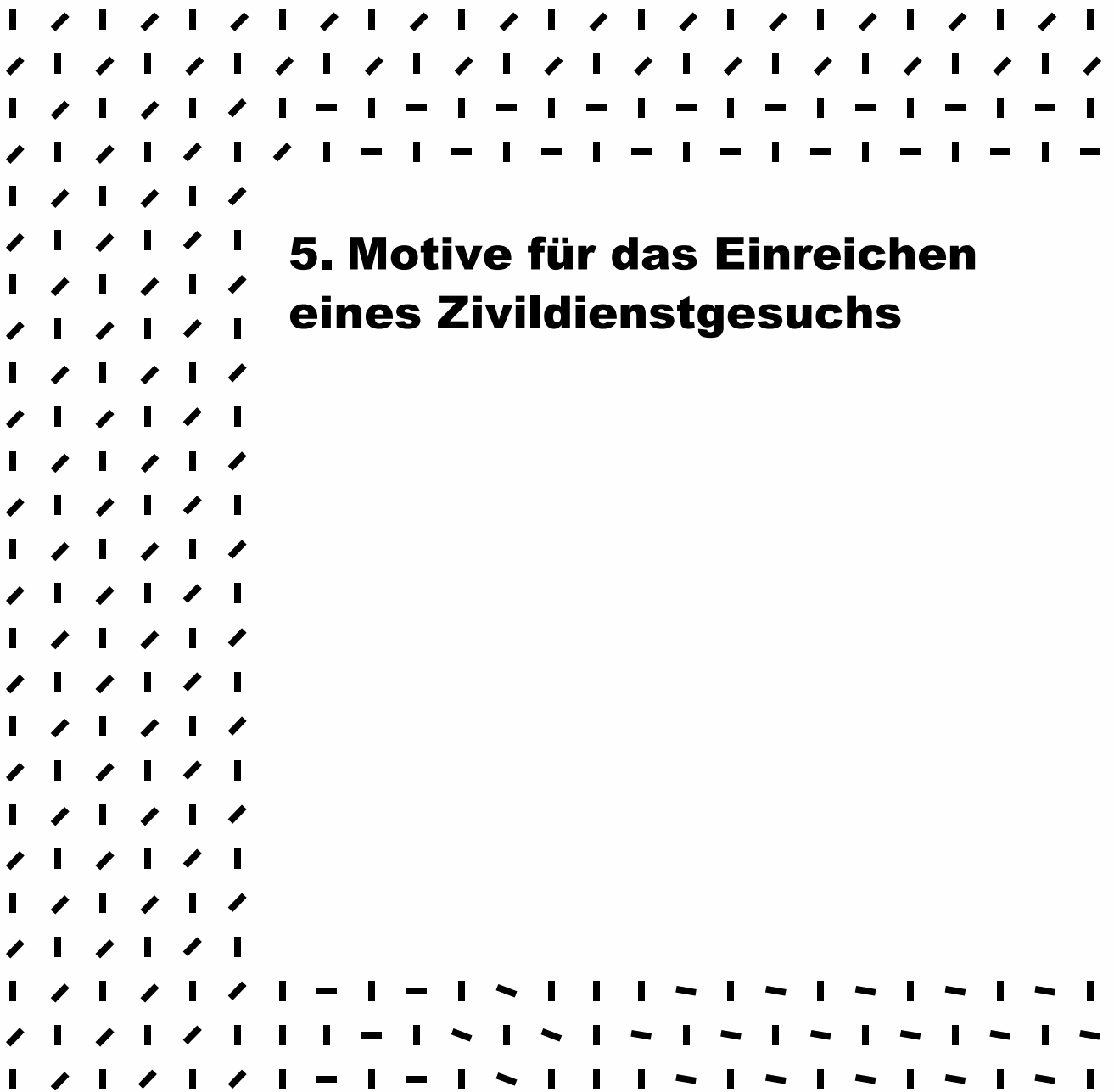
D 4.6: Beurteilung Zulassungsverfahren zum Zivildienst



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden und Armeeeingehörigen.

Legende: * = Diese Frage wurde nur Zivildienstleistenden und Armeeeingehörigen, die ein Zivildienstgesuch eingereicht haben (ohne Bestätigung des Gesuchs), gestellt.

Betrachtet man *Unterschiede zwischen den Gruppen*, fällt auf, dass Personen, die 2023 ein Gesuch eingereicht haben, das Verfahren öfters als (eher) kompliziert (36%) und als (eher) lang dauernd (40%) beurteilten als solche, die in den Jahren zuvor ein Gesuch gestellt haben. Diejenigen, die ein Gesuch während der RS gestellt haben, empfanden das Zulassungsverfahren öfters als (eher) lang dauernd (40%) als diejenigen, die ein Gesuch vor und insbesondere nach der RS gestellt haben. Diejenigen, die ein Gesuch vor der RS gestellt haben, nahmen hingegen das Zulassungsverfahren überdurchschnittlich oft als (eher) kompliziert wahr (32%), insbesondere gegenüber der Gruppe derjenigen, die das Gesuch nach der RS gestellt haben.



5. Motive für das Einreichen eines Zivildienstgesuchs

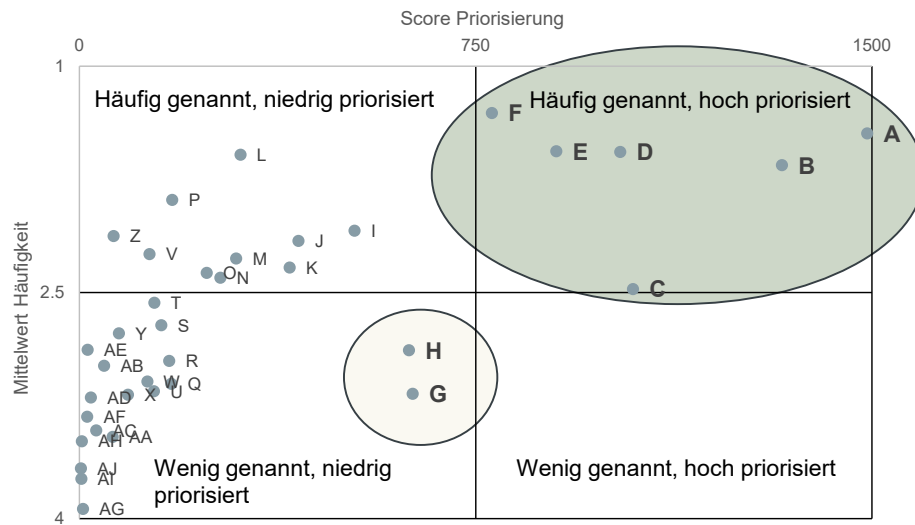
In diesem Kapitel beschreiben wir, welche Motive für die Zivildienstleistenden für einen Wechsel in den Zivildienst zusätzlich zum deklarierten Gewissenskonflikt ausschlaggebend sind. Mit der Tatbeweislösung hat der Gesetzgeber auf eine Anhörung zu den Gesuchsgründen und eine Glaubhaftmachung des Vorliegens eines Gewissenskonflikts als Zulassungsvoraussetzung verzichtet. Dieser Entscheid wird nicht in Frage gestellt. Wie jedoch bereits frühere Studien gezeigt haben, können die Motive vielfältig sein. Neben dem deklarierten Gewissenskonflikt können dabei auch weitere Faktoren eine Rolle spielen, die den Entscheid zur Einreichung eines Zulassungsgesuchs begünstigen. Deshalb werden die in diesem Kapitel behandelten Motive als Motive betrachtet, die über den Gewissenskonflikt hinausgehen.

- In Abschnitt 5.1 beantworten wir die Frage, welches die wichtigsten Motive für das Einreichen eines Zivildienstgesuchs sind.
- In Abschnitt 5.2 widmen wir uns gruppenspezifischen Unterschieden entlang verschiedener soziodemografischer Faktoren und der Art der Gesuchstellung.
- In Abschnitt 5.3 überprüfen wir, welche konkreten Erwartungen an den Militärdienst nicht erfüllt wurden, so dass Militärdiensttaugliche in den Zivildienst wechseln.
- In Abschnitt 5.4 legen wir dar, inwiefern der Zivildienst rückblickend den Erwartungen der zugelassenen Zivildienstleistenden entsprochen hat und ob sie auch rückblickend in den Zivildienst wechseln würden.

5.1 Die wichtigsten Motive für einen Wechsel von der Armee in den Zivildienst

Wir haben in der Online-Befragung 36 Gründe abgefragt, die als Motive für einen Wechsel vom Militär- zum Zivildienst gelten können. Die Beschreibung aller 36 Motive findet sich in Darstellung DA 6 im Anhang. Die Motive haben wir aus der Literatur sowie im Gespräch mit dem Auftraggeber ermittelt. Anschliessend haben wir die Häufigkeit der genannten Motive und die Priorisierung der Motive durch die Befragten verwendet, um eine Vierfeldertafel (vgl. Darstellung D 5.1) zu bilden. Sie gibt eine Übersicht zu den wichtigsten Wechselgründen in den Zivildienst. Je weiter ein Motiv rechts oben in der Vierfeldertafel situiert ist, desto wichtiger ist es. Das methodische Vorgehen zur Berechnung der Vierfeldertafel findet sich im Abschnitt A 4 im Anhang.

D 5.1: Wichtigste Motive für einen Wechsel der Zivildienstleistenden



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden (n = 3'268).

Legende: Jeder Punkt in der Darstellung stellt eines der 36 Motive dar. Zentral für die Ausführungen sind die eingekreisten Motive.

Eine Übersicht zu allen 36 Motiven findet sich in Darstellung DA 6 im Anhang.

A: Ich sehe/sah in meinem Einsatz im Zivildienst die Möglichkeit, einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten zu können.

B: Ich sehe/sah wenig Sinnhaftigkeit in meiner Tätigkeit in der Armee.

C: Meine berufliche beziehungsweise Ausbildungssituation ist/war nicht mit dem Militärdienst vereinbar.

D: Ich sehe/sah viel Sinn in den Betätigungsfeldern des Zivildiensts.

E: Im Zivildienst kann/konnte ich meine Dienstage flexibler einteilen.

F: Im Zivildienst kann ich Art und Ort des Einsatzes selber auswählen.

G: Ich wurde gegen meinen Willen zum Weitermachen während der RS verpflichtet.

H: Ich lehne den Militärdienst in der Schweiz kategorisch ab.

In der Vierfeldertafel mit eingezeichneten Motiven von A bis AJ lassen sich vier Gruppen von Motiven bilden, die wir im Folgenden einzeln erläutern.

I Gruppe 1: Häufig genannte und hoch priorisierte Motive (wichtigste Motive)

Motive, die häufig als relevant angegeben und hoch priorisiert wurden (Motive A bis F; grüner Kreis oben rechts), sind die wichtigsten Motive. Sie lassen sich in zwei verschiedene Gruppen einteilen. In der ersten Gruppe befinden sich drei Motive, die sich um die Sinnhaftigkeit von Armee und Zivildienst drehen.

- Die wahrgenommene hohe Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit im Zivildienst (Motiv A) ist das am höchsten priorisierte und am zweithäufigsten als relevant genannte Motiv, in den Zivildienst zu wechseln.
- Weiter ist die wahrgenommene geringe Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit im Militärdienst (Motiv B) das am zweithöchsten priorisierte Motiv und eines der am häufigsten genannten Motive.
- Ebenfalls sehr hoch priorisiert und sehr häufig genannt wurde die Sinnhaftigkeit der Betätigungsfelder des Zivildiensts (Motiv D).

In der zweiten Gruppe befinden sich die anderen drei wichtigsten Motive. Sie drehen sich um die *Flexibilität* in Zivildienst und Armee:

- Im Zivildienst die *Art und den Ort des Einsatzes selbst auswählen* zu können (Motiv F) wurde als Motiv am häufigsten als relevant angegeben. Es wurde ebenfalls hoch priorisiert.
- Die *Dienststage im Zivildienst flexibler einteilen* zu können (Motiv E), wurde als Motiv am dritthäufigsten als relevant angegeben und vergleichsweise hoch priorisiert.
- Ebenfalls hoch priorisiert, aber etwas weniger häufig als relevant angegeben, wurde Motiv C, dass die *berufliche beziehungsweise Ausbildungssituation nicht mit dem Militärdienst vereinbar ist*.

Allgemein halten wir fest, dass die Gründe für den Wechsel in den Zivildienst sehr vielfältig sind – fast die Hälfte aller 36 Motive sind für über 50 Prozent der befragten Zivildienstleistenden relevant. Es sind jedoch nur wenige Motive, die zusätzlich hoch priorisiert wurden und deshalb als wichtige Gründe für den Wechsel bezeichnet werden können.

I Gruppe 2: Wenig genannte, aber hoch priorisierte Motive (wichtige Motive)

Die Motive G (gegen den eigenen Willen *zum Weitermachen in der RS verpflichtet*) und H (*kategorische Ablehnung* des Militärdienstes in der Schweiz) bilden zusammen diese Gruppe (gelber Kreis unten in der Mitte). Sie sind zwar im Feld unten links, heben sich aber deutlich von der Gruppe weiter links ab. Sie wurden zwar vergleichsweise wenig als relevant genannt, weisen aber einen hohen Wert bei der Priorisierung auf. Bei diesen Motiven können wir die Vermutung aufstellen, dass sie nur für eine spezifische Gruppe von Befragten wichtig ist. Für diese scheinen sie jedoch eine hohe Priorität zu genießen. Gleiches gilt für das Motiv C (*Unvereinbarkeit der Armee mit beruflicher und Ausbildungssituation*), das sich auf der Grenze des Feldes oben rechts und unten rechts befindet. Eine Überprüfung dieser Vermutung findet sich im folgenden Abschnitt zu gruppenspezifischen Erkenntnissen.

I Gruppe 3: Häufig genannte, aber niedrig priorisierte Motive (wichtige Motive)

Es gibt einige Motive, die zwar häufig als relevant angegeben, aber vergleichsweise tief priorisiert wurden (Motive I bis P, V und Z; Kreis oben links). Sie sind als Motive nicht unwichtig. Sie haben für viele Zivildienstleistenden eine Relevanz, scheinen jedoch nicht die dominierenden Motive für den Wechsel zu sein. Erwähnenswert scheinen uns die zwei am häufigsten genannten Motive in dieser Gruppe.

- Der Zivildienst bietet ein *interessantes Tätigkeitsfeld* während der Dienstabsolvierung (Motiv L).
- Überzeugung, dass *kein persönlicher Mehrwert* aus dem Militärdienst gezogen werden kann (Motiv P).

Die weiteren Motive in dieser Gruppe umfassen die Umgangskultur der Armee oder die Organisation des Militärdienstes (lange Arbeitstage, fehlende Möglichkeit, den eigenen Hobbies nachzugehen), negative Diensterfahrungen und nicht erfüllte Erwartungen an den Militärdienst. Weitere Motive sind die Möglichkeit, dass der Zivildienst in der eigenen Muttersprache geleistet werden kann und Vorteile für die berufliche Laufbahn durch den Zivildienst.

I Gruppe 4: Wenig genannte und niedrig priorisierte Motive

Es gibt viele Motive, die sich im Feld unten links gruppieren (Motive Q bis U, W bis Y sowie AA bis AJ). Sie werden nicht häufig als relevant angegeben und werden tief prio-

risiert. Sie sind für einen grossen Teil der Befragten keine wichtigen Motive. Eine Übersicht zu diesen Motiven präsentieren wir in der Darstellung DA 6 im Anhang. Es betreffen dies die folgenden Gruppen von Motiven:

- Die Sorge vor oder das Erleben von zu hoher physischer und psychischer Belastung sowie Diskriminierung in der Armee.
- Die Organisation des militärischen Alltags mit der Kasernierungspflicht, der langen Anreise in den Militärdienst, das Schlafen auswärts, die Unvereinbarkeit mit dem Familienleben, die Einschränkung der Privatsphäre oder das Zusammensein mit vielen anderen Personen.
- Ein Informationsdefizit – dass also unzureichend oder zu spät über den Militärdienst informiert wurde.
- Die Unzufriedenheit mit der militärischen Einteilung oder dass Armeeingehörige trotz Wunsch zum Weitermachen nicht für eine Kaderfunktion vorgesehen wurden.
- Das Kopieren des Verhaltens von Personen im privaten oder militärischen Umfeld.

I Wichtigkeit von Push- und Pull-Faktoren

Bei den meisten der von uns vorgeschlagenen Motiven handelt es sich um Push-Faktoren der Armee oder Pull-Faktoren des Zivildiensts: *Push-Faktoren* sind Motive, die Armeeingehörige aktiv davon abschrecken, (weiter) Militärdienst zu leisten. Sie stossen die Armeeingehörigen fort von der Armee. *Pull-Faktoren* beinhalten Motive, bei denen Armeeingehörige die Attraktivität des Zivildiensts in den Vordergrund stellen. Diese Motive ziehen Armeeingehörige zum Zivildienst hin.

Bei den wichtigsten Motiven (Gruppe 1) sind zwei Push- und vier Pull-Faktoren vertreten. Bei der Sinnhaftigkeit sind es gespiegelte Motive: einerseits die wahrgenommene fehlende Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit in der Armee, andererseits die wahrgenommene Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit im Zivildienst. Bei den weniger relevanten, aber dennoch hoch priorisierten Motiven, die für einzelne Gruppen wichtig sind (Gruppe 2), sind es mit den Motiven H und G Push-Faktoren, die zu einem Wechsel in den Zivildienst führen. Betrachtet man die Motive, die für viele Personen relevant sind, aber nicht hoch priorisiert werden (Gruppe 3), sind es insbesondere Push-Faktoren der Armee, die zum Wechsel in den Zivildienst führen. Bei den wenig genannten und niedrig priorisierten Gründen (Gruppe 4) sind keine Pull-Faktoren vertreten (vgl. Darstellung D 5.2).

D 5.2: Wichtige Motive, aufgeteilt nach Push- und Pull-Faktoren

Gruppe	Push-Faktoren des Militärs	Pull-Faktoren des Zivildiensts
Gruppe 1: Häufig genannt und hoch priorisiert → wichtigste Motive	<ul style="list-style-type: none"> - B: Wahrgenommene fehlende Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit in der Armee - C: Berufliche beziehungsweise Ausbildungssituation nicht mit Militärdienst vereinbar 	<ul style="list-style-type: none"> - A: Sinnvoller Beitrag eigener Tätigkeit im Zivildienst für Gesellschaft - D: Grosse Sinnhaftigkeit der Betätigungsfelder des Zivildiensts - E: Flexiblere Einteilung der Dienstage im Zivildienst - F: Ort und Art des Einsatzes im Zivildienst selbst wählen
Gruppe 2: wenig genannt, aber hoch priorisiert → für einzelne Gruppen hochpriorisierte Motive	<ul style="list-style-type: none"> - G: Verpflichtung zum Weitermachen gegen eigenen Willen - H: Kategorische Ablehnung des Militärdiensts 	

Gruppe	Push-Faktoren des Militärs	Pull-Faktoren des Zivildiensts
Gruppe 3: Häufig genannt, aber niedrig priorisiert → für viele Personen relevant, aber nicht prioritär	<ul style="list-style-type: none"> - I: Fehlende Möglichkeit, im Militärdienst den Hobbies nachzugehen - J: Mühe mit hierarchischen Strukturen in der Armee - K: Negative Diensterfahrung in der Armee - N: Führungsstil in der Armee - O: Nicht erfüllte Erwartungshaltungen an den Militärdienst - P: Fehlender persönlicher Mehrwert des Militärdiensts - V: Zu lange Arbeitstage im Militärdienst 	<ul style="list-style-type: none"> - L: Interessante Tätigkeitsfelder der Dienstabsoolvierung im Zivildienst - M: Vorteile des Zivildiensts für berufliche Laufbahn - Z: Leisten des Zivildiensts in eigener Muttersprache

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden.

5.2 Motive für einen Wechsel und Eigenschaften der Befragten

Bei der Analyse der deskriptiven Statistik haben wir nach gruppenspezifischen Unterschieden bei den wichtigsten Motiven gesucht. Diese wurden anschließend statistisch getestet. Details zum methodischen Vorgehen finden sich im Anhang A 5.

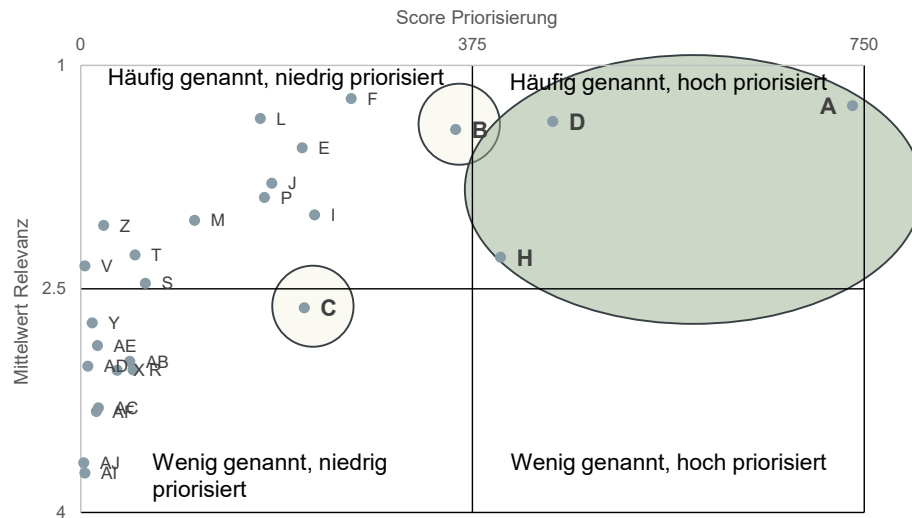
5.2.1 Wichtige gruppenspezifische Unterschiede bei den Motiven für einen Wechsel auf Basis der deskriptiven Statistik

Die deskriptive Statistik betrachtend lässt sich festhalten, dass die Motive entlang der verschiedenen Gruppen sehr konsistent sind. Trotzdem gibt es einige Gruppenunterschiede; als besonders relevant hat sich der Zulassungszeitpunkt erwiesen. Dies ist insofern einleuchtend, weil die Erfahrungen und Berührungspunkte mit der Armee in den drei Gruppen ziemlich unterschiedlich sind. Wir gehen deshalb auf diesen Aspekt ausführlicher ein und zeigen weitere Unterschiede zwischen den Gruppen auf.

I Zulassungszeitpunkt

Da die Unterscheidung nach Zulassungszeitpunkt wie erwähnt zentral ist, bilden wir die Vierfeldertafeln für die drei Ausprägungen dieser Variable (Gesuch vor/während/nach RS) separat ab. Darstellung D 5.3 zeigt die wichtigsten Wechselgründe der Personen, die vor der RS zum Zivildienst gewechselt haben.

D 5.3: Wichtigste Motive für einen Wechsel der vor der RS wechselnden Zivildienstleistenden



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der vor der RS wechselnden Zivildienstleistenden (n = 1'044).
 Legende: Jeder Punkt in der Darstellung stellt eines der 36 Motive dar. Zentral für die Ausführungen sind die eingekreisten Motive.
 Eine Übersicht zu allen 36 Motiven findet sich in Darstellung DA 6 im Anhang.

A: Ich sehe/sah in meinem Einsatz im Zivildienst die Möglichkeit, einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten zu können.

B: Ich sehe/sah wenig Sinnhaftigkeit in meiner Tätigkeit in der Armee.

C: Meine berufliche beziehungsweise Ausbildungssituation ist/war nicht mit dem Militärdienst vereinbar.

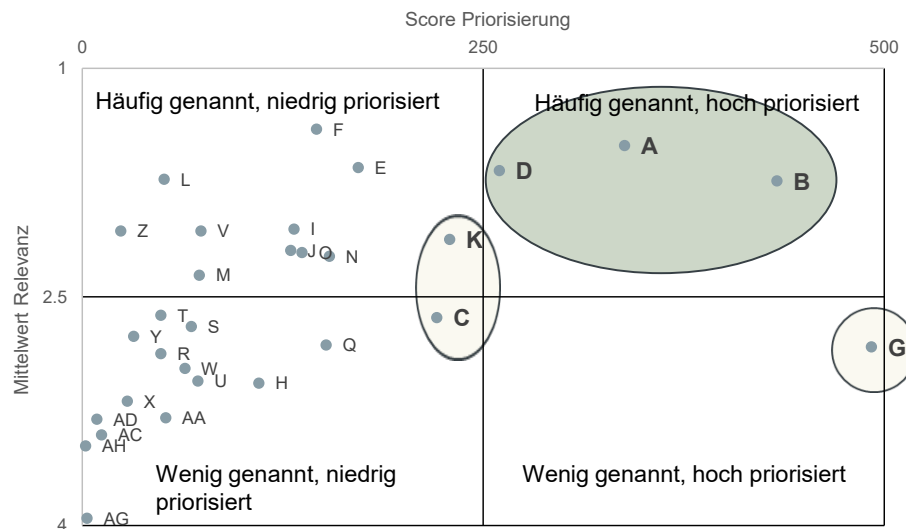
D: Ich sehe/sah viel Sinn in den Betätigungsfeldern des Zivildiensts.

H: Ich lehne den Militärdienst in der Schweiz kategorisch ab

Auffallend ist, dass die beiden wichtigsten Motive für einen Wechsel (A und D) Pull-Faktoren des Zivildiensts sind. Bei dieser Gruppe ist die *kategorische Ablehnung des Militärdiensts* wichtiger als bei den Personen, die während oder nach der RS in den Zivildienst gewechselt haben.

In Darstellung D 5.4 stellen wir die wichtigsten Motive für einen Wechsel derjenigen befragten Zivildienstleistenden vor, die ihr Gesuch während der RS gestellt haben. Bei dieser Gruppe ist die Verpflichtung zum Weitermachen ein viel wichtigerer Grund als bei den Zivildienstleistenden, die nach der RS ein Gesuch gestellt haben. Es ist gar der höchstpriorisierte Wechselgrund, obwohl er auch in dieser Gruppe nur für eine Minderheit zutrifft – was sich bei der Betrachtung des Mittelwerts zeigt. Von den sechs wichtigsten Motiven für einen Wechsel sind vier Push-Faktoren der Armee.

D 5.4: Wichtigste Motive für einen Wechsel der während der RS wechselnden Zivildienstleistenden



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der während der RS wechselnden Zivildienstleistenden (n = 1'026).

Legende: Jeder Punkt in der Darstellung stellt eines der 36 Motive dar. Zentral für die Ausführungen sind die eingekreisten Motive.

Eine Übersicht zu allen 36 Motiven findet sich in Darstellung DA 6 im Anhang.

A: Ich sehe/sah in meinem Einsatz im Zivildienst die Möglichkeit, einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten zu können.

B: Ich sehe/sah wenig Sinnhaftigkeit in meiner Tätigkeit in der Armee.

C: Meine berufliche beziehungsweise Ausbildungssituation ist/war nicht mit dem Militärdienst vereinbar.

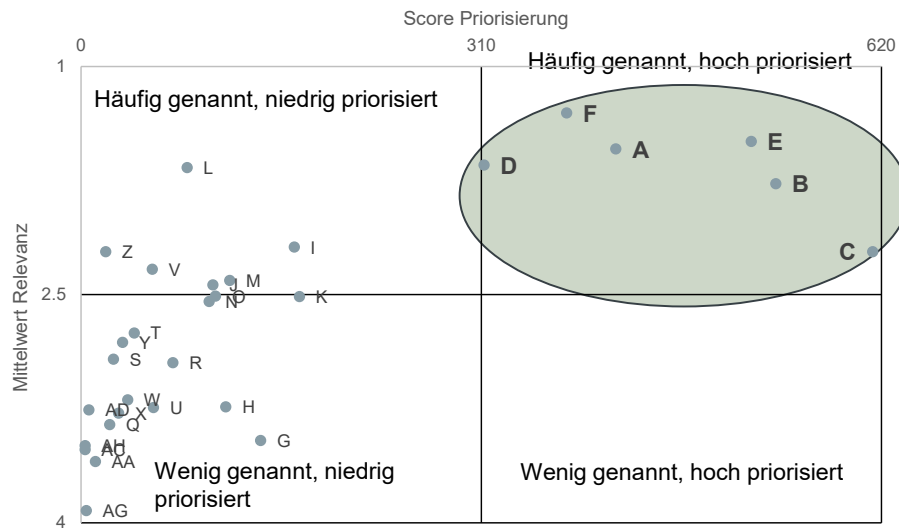
D: Ich sehe/sah viel Sinn in den Betätigungsfeldern des Zivildienstes.

G: Verpflichtung zum Weitermachen in der RS gegen eigenen Willen.

K: Negative Diensterfahrung in der Armee.

Darstellung D 5.5 stellt die wichtigsten Motive für einen Wechsel der Zivildienstleistenden, die nach der RS gewechselt haben, in einer Vierfeldertafel dar. Bei dieser Gruppe sind die Flexibilität bei der Einteilung der Dienstage, aber auch die Wahlfreiheit von Art und Ort des Einsatzes im Zivildienst besonders wichtig. Ebenso ist die Vereinbarkeit des Dienstes mit Beruf und Ausbildung in dieser Gruppe ein wichtigeres Motiv als in den anderen Gruppen.

D 5.5: Wichtigste Motive für einen Wechsel der nach der RS wechselnden Zivildienstleistenden



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der nach der RS wechselnden Zivildienstleistenden (n = 1'198).
 Legende: Jeder Punkt in der Darstellung stellt eines der 36 Motive dar. Zentral für die Ausführungen sind die eingekreisten Motive.
 Eine Übersicht zu allen 36 Motiven findet sich in Darstellung DA 6 im Anhang.

- A: Ich sehe/sah in meinem Einsatz im Zivildienst die Möglichkeit, einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten zu können.
- B: Ich sehe/sah wenig Sinnhaftigkeit in meiner Tätigkeit in der Armee.
- C: Meine berufliche beziehungsweise Ausbildungssituation ist/war nicht mit dem Militärdienst vereinbar.
- D: Ich sehe/sah viel Sinn in den Betätigungsfeldern des Zivildienstes.
- E: Im Zivildienst kann/konnte ich meine Dienstage flexibler einteilen.
- F: Im Zivildienst kann ich Art und Ort des Einsatzes selber auswählen.

| Sprache

Bei den *deutschsprachigen* Zivildienstleistenden ist die Verpflichtung zum Weitermachen in der RS gegen den eigenen Willen ein wichtiger Wechselgrund. Dieses Motiv spielt bei den *französischsprachigen* und *italienischsprachigen* Zivildienstleistenden eine weniger wichtige Rolle.

| Politische Einstellung

Zivildienstleistende, die *politisch links stehen*, stufen die Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit im Zivildienst, die fehlende Sinnhaftigkeit der eigenen Militärtätigkeit, die kategorische Ablehnung des Militärs und Mühe mit hierarchischen Strukturen als Wechselgründe höher ein als Zivildienstleistende, die *politisch rechts stehen*. Für Zivildienstleistende, die *politisch rechts stehen*, sind die Nicht-Vereinbarkeit der beruflichen Situation beziehungsweise der Ausbildungssituation sowie die Verpflichtung zum Weitermachen gegen eigenen Willen als Wechselgründe wichtiger als für Zivildienstleistende, die *politisch links stehen*.

I Einstellung gegenüber der Armee:

Zivildienstleistende mit einer *kategorischen Ablehnung des Militärdienstes* werten die Motive, keinen persönlichen Mehrwert aus dem Militärdienst ziehen zu können und die Mühe mit hierarchischen Strukturen wichtiger ein als Zivildienstleistende, die keine kategorische Ablehnung des Militärdienstes angeben.

I Weitere gruppenspezifische Merkmale

Bei den weiteren geprüften gruppenspezifischen Merkmalen, dem *Zulassungsjahr*, dem *Migrationshintergrund*, dem höchsten *Ausbildungsabschluss*, der *beruflichen Situation* und der *Urbanisierung*, haben wir keine grösseren Unterschiede in den Vergleichen gefunden.

5.2.2 Wichtige gruppenspezifische Unterschiede bei den Motiven für einen Wechsel auf Basis analytischer Statistik

I Gruppenspezifische Unterschiede aller Motive

Um die in der deskriptiven Statistik beobachteten Unterschiede in Bezug auf die Wechselgründe und Eigenschaften der Befragten statistisch zu testen, haben wir uns zweier Ansätze bedient. Der Beschrieb des konkreten methodischen Vorgehens findet sich im Abschnitt A 5 im Anhang. Die Ergebnisse präsentieren sich wie folgt:

- *Statistische Signifikanz*: Wir haben getestet, ob die beobachteten Unterschiede auch statistisch signifikant sind. Alle gruppenspezifischen Variablen weisen mindestens bei einigen wenigen Motiven einen signifikanten Unterschied in den Ausprägungen aus. Das bedeutet, dass es für alle Subgruppen Motive gibt, bei denen sich die Wichtigkeit je nach Ausprägung (z.B. Gesuchstellung vor/während/nach RS) unterscheidet. Die allgemein hohe Signifikanz kann auf die grosse Stichprobe zurückgeführt werden. Darum nehmen wir das 99,9%-Niveau als Messwert für Signifikanz.
- *Substanzielle Signifikanz*: Wir haben getestet, wie stark die Effekte sind. Wir zählen Werte als substanziell signifikant, wenn sie ein Cramér's V über 0,1 vorweisen. Bis zu einem Cramér's V von 0,3 gehen wir von einem kleinen Effekt aus. Bei Cramér's V zwischen 0,3 und 0,5 gehen wir von einem mittleren Effekt aus und bei Cramér's V ab 0,5 von einem grossen Effekt.

Die Ergebnisse zeigen, dass es statistisch signifikante Unterschiede mit einer gewissen Stärke vor allem bei der Einstellung gegenüber der Armee und dem Zeitpunkt der Gesuchreichung gibt. Ebenfalls Unterschiede gibt es bei der politischen Orientierung und der beruflichen Situation. Einige statistisch signifikante Unterschiede, die aber schwach erscheinen, sehen wir bei der Sprache. Bezüglich der Ausprägungen der restlichen Variablen gibt es kaum signifikante und substanzielle Unterschiede in der Beurteilung der Motive. Die folgende Darstellung D 5.6 gibt einen Überblick.

D 5.6: Statistisch signifikante und substanzielle Unterschiede je Subgruppe

Subgruppe	Anzahl Motive mit statistischer Signifikanz	Anzahl Motive mit substanzieller Signifikanz
Zeitpunkt der Gesuchstellung	32	22
Einstellung zur Armee	28	24
Politische Orientierung	18	9
Sprache	13	0
Berufliche Situation	11	7
Jahr der Gesuchstellung	7	0
Ausbildung	7	2
Migrationshintergrund	6	0
Urbanisierung	2	0

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden (n = 3'268).

Legende: Zur Festlegung der statistischen Signifikanz verwendeten wir die p-Wert-Statistik beim χ^2 -Test (p-Wert unter 0,001 [99,9%-Signifikanzniveau]); zur Festlegung der substanziellen Signifikanz verwendeten wir Cramér's V (Wert über 0,1).

I Einfluss der gruppenspezifischen Merkmale auf die acht wichtigsten Motive

Wir haben weiter für die acht wichtigsten Motive (vgl. Abschnitt 5.1) geprüft, ob sich hier gruppenspezifische Unterschiede ergeben. Mit der multinomialen logistischen Regression können wir jeweils Aussagen darüber machen, inwiefern es in den Ausprägungen einer Subgruppe einen signifikanten Unterschied gibt. Einerseits bei der Relevanz (Vergleichskategorie 1) und andererseits bei der Priorität (Vergleichskategorie 2). Gibt es statistisch signifikante Unterschiede in beiden, schreiben wir von statistischer Signifikanz bei der Wichtigkeit.¹⁵ Die Resultate dieser Prüfung präsentieren wir in Darstellung D 5.7.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die Resultate aus der deskriptiven Statistik in der Regression bestätigt haben. Die Beurteilung der Relevanz und der Priorisierung der wichtigsten acht Motive unterscheidet sich bei den Befragten insbesondere bezüglich des Zeitpunkts der Gesuchseinreichung, der politischen Orientierung und der Einstellung gegenüber der Armee.

¹⁵ In der Regression können wir jeweils auch in der unabhängigen Variablen lediglich eine Grundkategorie gegen die anderen testen. Die Grundkategorien sind Gesuch vor der RS eingereicht; Deutsch; Gesuch vor 2018 gestellt; Migrationshintergrund ja; keine Ausbildung, obligatorische Schule oder Berufslehre, erwerbslos, in Ausbildung oder im Zwischenjahr, politisch links, (eher) kategorische Ablehnung der Armee und Kernstadt. Für den Zeitpunkt der Gesuchstellung, die Sprache und die politische Orientierung haben wir jeweils zusätzliche Modelle mit einer anderen Referenzkategorie gerechnet. Damit können wir auch Aussagen zu Unterschieden bei den jeweils anderen Ausprägungen machen (z.B. französischsprachig vs. italienischsprachig).

D 5.7: Einfluss der gruppenspezifischen Merkmale auf die acht wichtigsten Motive

Variable	Ausprägung und Richtung des Zusammenhangs
Motiv A: Ich sehe/sah in meinem Einsatz im Zivildienst die Möglichkeit, einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten zu können.	
Zeitpunkt der Gesuchseinreichung	- <i>Vor RS</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Priorisierung</i> des Motivs als bei Wechsel während oder nach RS
Politische Orientierung	- <i>Links</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Wichtigkeit</i> des Motivs als bei politisch mitte oder rechts stehend
Einstellung gegenüber der Armee	- <i>Kategorische Ablehnung vorhanden</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Wichtigkeit</i> des Motivs als ohne kategorische Ablehnung
Motiv B: Ich sehe/sah wenig Sinnhaftigkeit in meiner Tätigkeit in der Armee.	
Politische Orientierung	- <i>Links</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Priorisierung</i> des Motivs als bei politisch mitte oder rechts stehend und signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Wichtigkeit</i> des Motivs als bei politisch rechts stehend
Einstellung gegenüber der Armee	- <i>Kategorische Ablehnung vorhanden</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Wichtigkeit</i> des Motivs als ohne kategorische Ablehnung
Motiv C: Meine berufliche beziehungsweise Ausbildungssituation ist/war nicht mit dem Militärdienst vereinbar.	
Zeitpunkt der Gesuchseinreichung	- <i>Wechsel nach RS</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Wichtigkeit</i> des Motivs als bei Wechsel vor RS
Politische Orientierung	- <i>Links</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Priorisierung</i> des Motivs als bei politisch mitte stehend und signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Relevanz</i> des Motivs als bei politisch rechts stehend
Einstellung gegenüber der Armee	- <i>Kategorische Ablehnung vorhanden</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Relevanz</i> des Motivs als ohne kategorische Ablehnung
Ausbildung	- <i>Matura oder höhere Ausbildung</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Relevanz</i> des Motivs als mit Berufslehre, obligatorischer Schule oder keiner Ausbildung
Motiv D: Ich sehe/sah viel Sinn in den Betätigungsfeldern des Zivildiensts	
Zeitpunkt der Gesuchseinreichung	- <i>Wechsel vor RS</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Priorisierung</i> des Motivs als bei Wechsel während und nach RS
Politische Orientierung	- <i>Links</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Wichtigkeit</i> des Motivs als bei politisch mitte oder rechts stehend
Einstellung gegenüber der Armee	- <i>Kategorische Ablehnung vorhanden</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Relevanz</i> des Motivs als ohne kategorische Ablehnung
Motiv E: Im Zivildienst kann/konnte ich meine Dienstage flexibler einteilen.	
Zeitpunkt der Gesuchseinreichung	- <i>Wechsel vor RS</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Priorisierung</i> des Motivs als bei Wechsel während und nach RS - <i>Wechsel nach RS</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Priorisierung</i> des Motivs als bei Wechsel während RS
Motiv F: Im Zivildienst kann ich Art und Ort des Einsatzes selbst auswählen.	
Zeitpunkt der Gesuchseinreichung	- <i>Wechsel nach RS</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Priorisierung</i> des Motivs als bei Wechsel vor und während RS
Einstellung gegenüber der Armee	- <i>Kategorische Ablehnung vorhanden</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Relevanz</i> des Motivs als ohne kategorische Ablehnung
Motiv G: Ich wurde gegen meinen Willen zum Weitermachen während der RS verpflichtet.	
Zeitpunkt der Gesuchseinreichung	- <i>Wechsel während RS</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Wichtigkeit</i> des Motivs als bei Wechsel nach RS
Sprache	- <i>Deutsch</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Priorisierung</i> des Motivs als bei Französisch
Einstellung gegenüber der Armee	- <i>Keine kategorische Ablehnung vorhanden</i> : Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Priorisierung</i> des Motivs als mit kategorischer Ablehnung

Variable	Ausprägung und Richtung des Zusammenhangs
Motiv H: Ich lehne den Militärdienst in der Schweiz kategorisch ab.	
Zeitpunkt der Gesuchseinreichung	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Wechsel vor RS</i>: Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Wichtigkeit</i> des Motivs als bei Wechsel während oder nach RS - <i>Wechsel während RS</i>: Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Relevanz</i> des Motivs als bei Wechsel nach RS
Politische Orientierung	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Links</i>: Signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für <i>Wichtigkeit</i> des Motivs als bei mitte oder rechts stehend

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden (n = 3'268).

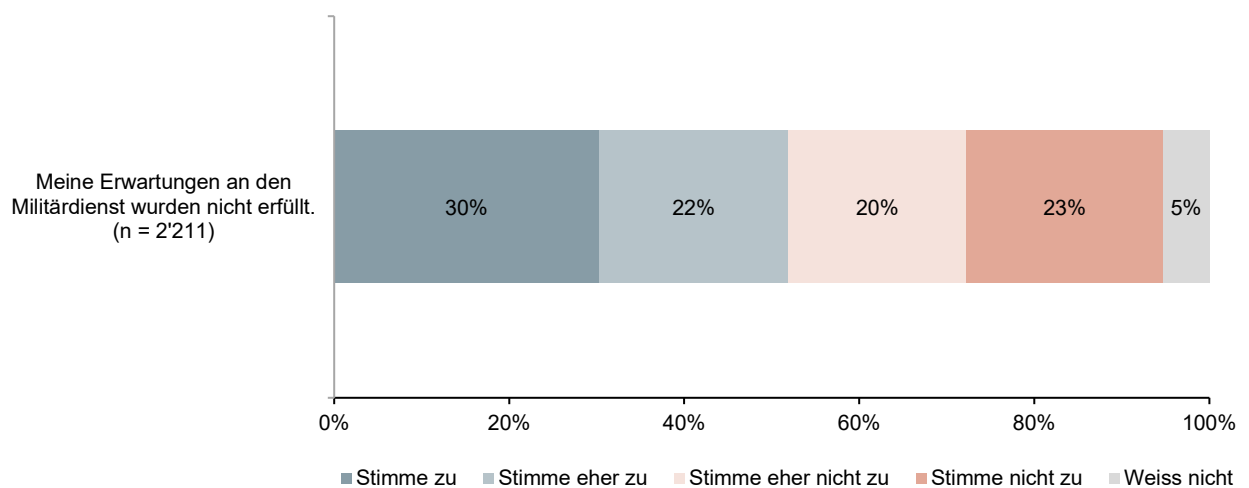
Legende: Zur Festlegung der Signifikanz verwendeten wir die p-Wert-Statistik bei den multinomialen logistischen Regressionen (p-Wert unter 0,001 [99,9%-Signifikanzniveau]). Wichtigkeit meint sowohl Unterschiede bei der Relevanz als auch bei der Priorisierung.

5.3 Erwartungen an den Militärdienst

In diesem Abschnitt gehen wir näher auf das Motiv «Meine Erwartungen an den Militärdienst wurden nicht erfüllt» ein. Wir haben in der Online-Befragung bei Personen, die dieses Motiv als Wechselgrund angaben, nachgefragt, welche konkreten Erwartungen an den Militärdienst nicht erfüllt wurden. Im Folgenden zeigen wir auf, welche gruppenspezifischen Unterschiede es bei der Erwartungshaltung an den Militärdienst gibt und welche Erwartungen an den Militärdienst nicht erfüllt wurden.

Betrachten wir die Verteilung der Antworten bei diesem spezifischen Motiv, sehen wir eine ungefähr gleich grosse Verteilung. Für rund 52 Prozent der Befragten waren nicht erfüllte Erwartungen an den Militärdienst (eher) ein Wechselgrund. Für 43 Prozent war es das (eher) nicht (vgl. Darstellung D 5.8).

D 5.8: Motive für einen Wechsel: Nicht erfüllte Erwartungen im Militär



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung von Zivildienstleistenden mit Militärerfahrung (Gesuchseinreichung während oder nach RS).

Dieses Motiv ist somit das vierzehnthäufigste Motiv von den 36 Motiven. Wenn es um die Priorisierung des Motivs geht, so rangieren die nicht-erfüllten Erwartungen auf Rang 15. Nicht erfüllte Erwartungen an den Militärdienst sind somit ein mittelmässig wichtiger Wechselgrund.

Betrachten wir die gruppenspezifische Relevanz, so sehen wir besonders zwei Auffälligkeiten: *Erstens* gaben Zivildienstleistende, die während der RS ein Gesuch gestellt haben, nicht erfüllte Erwartungen häufiger als Wechselgrund an als Zivildienstleistende,

die nach der RS ein Gesuch gestellt haben (59% [eher] Zustimmung). *Zweitens* wurden die Erwartungen von französischsprachigen Zivildienstleistenden an den Zivildienst häufiger nicht erfüllt (59% [eher] Zustimmung) als die Erwartungen der Befragten der beiden anderen Sprachregionen.

Wenn wir nun die offenen Antworten anschauen, können wir einen Eindruck dazu erhalten, welche Erwartungshaltungen an den Militärdienst bei Personen, die diesen Wechselgrund als relevant angegeben haben, nicht erfüllt wurden. Insgesamt gab es einen grossen Mitteilungsbedarf hinsichtlich nicht erfüllter Erwartungen an den Militärdienst. Es haben 871 Personen teilweise sehr ausführliche Antworten abgegeben. Vielfach wurden Erwartungen an die eigene Funktion beschrieben, die nicht erfüllt wurden. Diese unterscheiden sich je Funktion beträchtlich. Oft geschildert wurde in diesem Zusammenhang auch die Enttäuschung, nicht in der Funktion beschäftigt zu werden, in die man eingeteilt wurde (beispielsweise als Betriebssoldat statt in der angedachten Funktion oder mit Einschränkungen, wenn zum Beispiel die Ausbildung zum Fahrer nicht mehr möglich war). Von den funktionsunabhängigen Erwartungen, die nicht erfüllt wurden, wurden vor allem die folgenden oft erwähnt:

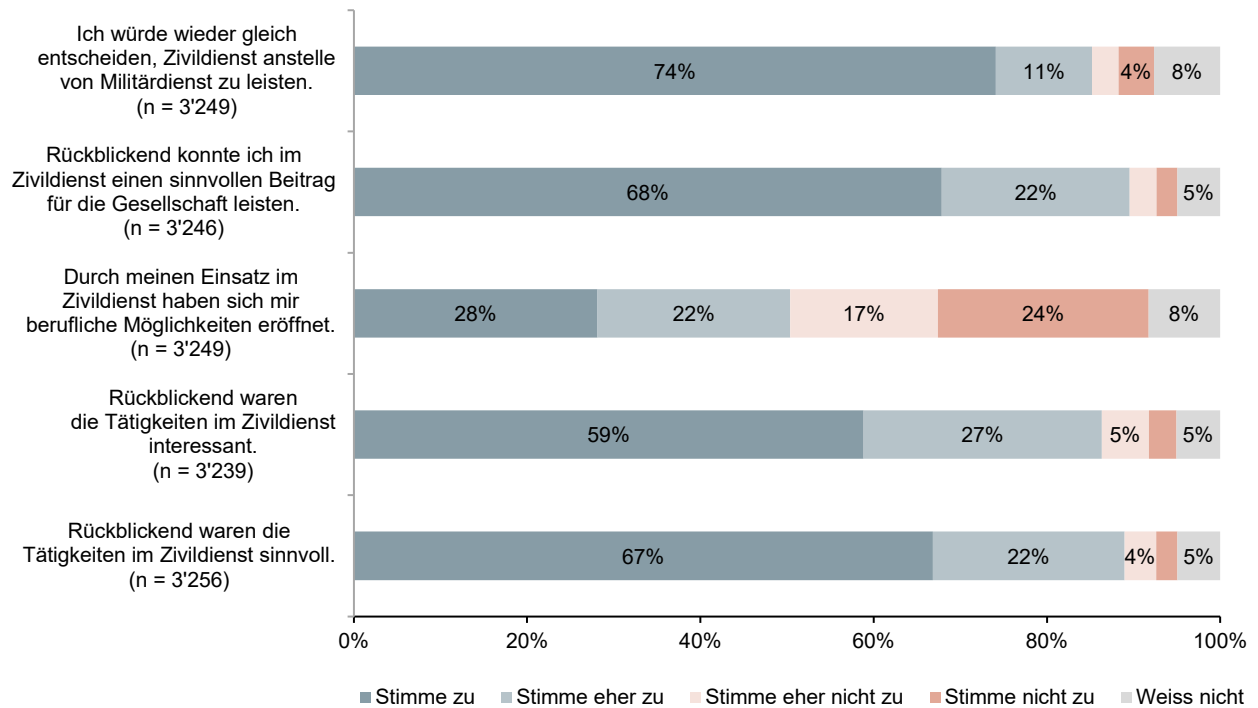
- Erwartung an eine hohe Qualität der Ausbildung
- Erwartung an effiziente Abläufe in der RS (viele Leerläufe, lange Wartezeiten)
- Erwartung an den Umgang der direkten Vorgesetzten in der RS oder im WK
- Erwartung an den gefühlten Nutzen der eigenen Tätigkeit oder Erwartung an die Kompetenzen der Vorgesetzten.

5.4 Erwartungen an den Zivildienst

In diesem Abschnitt möchten wir näher beleuchten, inwiefern der Zivildienst rückblickend den Erwartungen der Zivildienstleistenden entsprach und ob sie rückblickend erneut in den Zivildienst wechseln würden. Dazu betrachten wir einige Items, die wir in der Online-Befragung abgefragt haben. Sie beschäftigen sich aus einer Retroperspektive mit dem Entscheid, in den Zivildienst zu wechseln. Wie in den vorangegangenen Abschnitten gehen wir bei diesen Fragen ebenfalls auf gruppenspezifische Unterschiede ein.

Eine Übersicht zu den Resultaten findet sich in Darstellung D 5.9. Eine grosse Mehrheit von 84 Prozent bis 89 Prozent der befragten Zivildienstleistenden beurteilte den Zivildienst rückblickend (eher) interessant und (eher) sinnvoll und ist der Meinung, dass sie im Zivildienst (eher) einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten konnte. Die Hälfte der befragten Zivildienstleistenden ist (eher) der Meinung, dass sich ihnen durch den Einsatz im Zivildienst berufliche Möglichkeiten eröffnet haben. Schliesslich würden 85 Prozent der befragten Zivildienstleistenden sich (eher) wieder gleich entscheiden und Zivildienst anstelle von Militärdienst leisten.

D 5.9: Erfüllung der Erwartungen an den Zivildienst

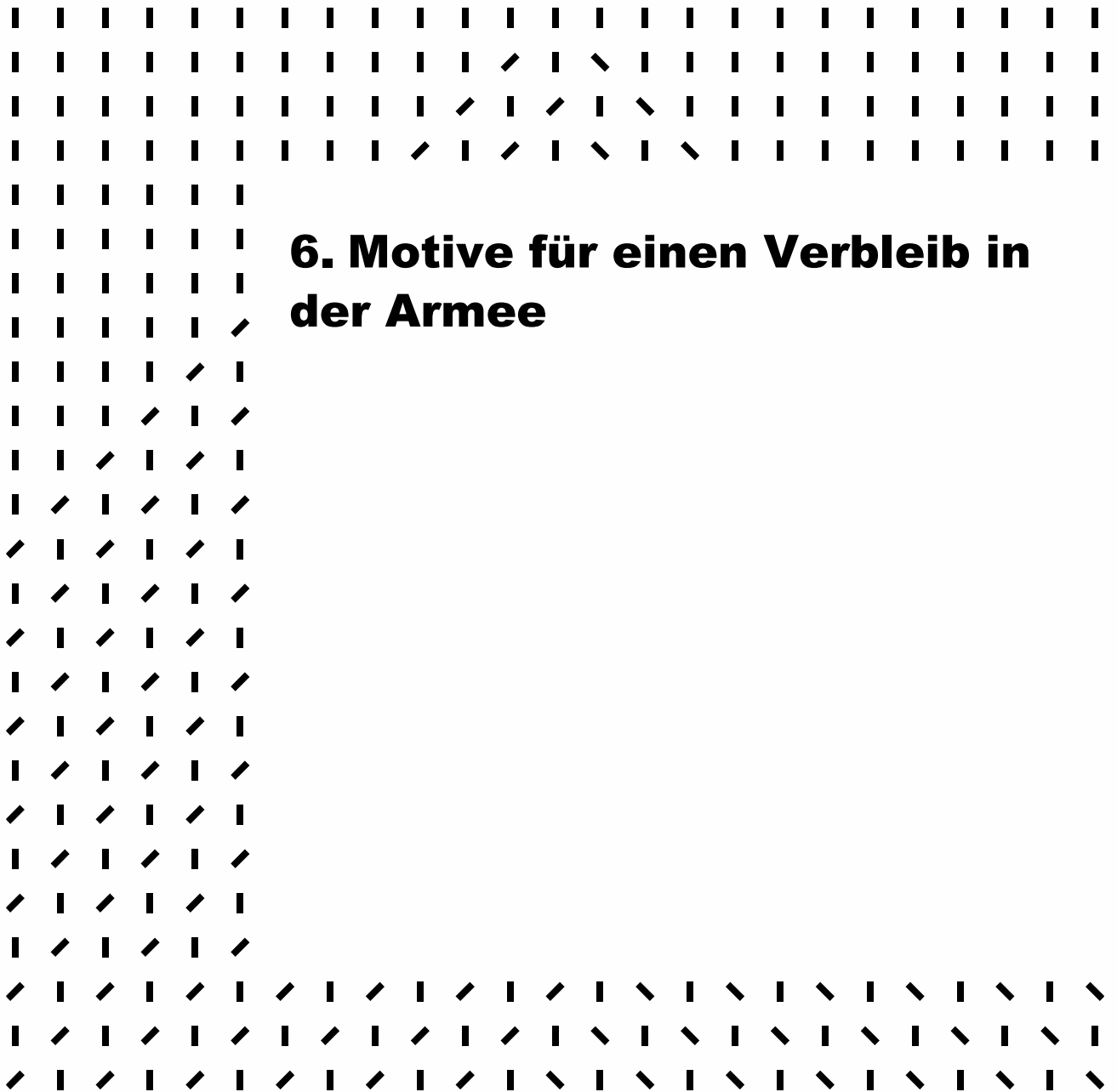


Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden.

Legende: Zustimmung in Prozent aggregiert (über alle Gruppen der Zivildienstleistenden).

Betrachten wir die gruppenspezifischen Unterschiede, so sehen wir besonders zwei Auffälligkeiten: *Erstens* beurteilten Zivildienstleistende, die nach der RS ein Gesuch gestellt haben, ihren Einsatz im Zivildienst beziehungsweise die Tätigkeiten des Zivildiensts leicht weniger positiv als die anderen beiden Gruppen. Beispielsweise geben «nur» 43 Prozent der Befragten an, dass sich durch den Zivildienst (eher) neue berufliche Möglichkeiten ergeben haben. *Zweitens* haben sich bei französisch- und italienischsprachigen Zivildienstleistenden durch den Einsatz im Zivildienst anteilmässig etwas häufiger berufliche Möglichkeiten entwickelt als bei den deutschsprachigen Befragten.

In der Online-Befragung haben wir die Zivildienstleistenden ebenfalls gefragt, ob sie auch in den Zivildienst gewechselt hätten, wenn dieser dreimal so lange gedauert hätte wie der Militärdienst, anstelle der heutigen Länge von eineinhalbmal so lange wie der Militärdienst. Laut den Rückmeldungen der Zivildienstleistenden hätte knapp die Hälfte der befragten Zivildienstleistenden (47%) auch in den Zivildienst gewechselt, wenn dieser dreimal so lange gedauert hätte. Rund 27 Prozent gaben an, dass sie unter diesen Umständen nicht in den Zivildienst gewechselt hätten und ein relativ hoher Anteil von 26 Prozent konnte diese Frage nicht beantworten. Die Zustimmung ist bei dieser Frage am höchsten bei Zivildienstleistenden, die vor der RS ein Gesuch gestellt haben (52%), gefolgt von den Zivildienstleistenden, die während der RS (50%) und nach der RS (42%) ein Gesuch gestellt haben.



6. Motive für einen Verbleib in der Armee

In diesem Kapitel beschreiben wir, welche Motive für einen Verbleib in der Armee ausschlaggebend sind. Jedes Jahr gibt es einige hundert Armeeingehörige (2023: 1'434), die ein Gesuch um Zivildienst stellen, dieses jedoch nicht weiterverfolgen. Diese Personen verbleiben in der Armee oder werden alternativ dienstuntauglich. Im Folgenden beschreiben wir die Gründe, wieso Armeeingehörige ein Gesuch einreichen, dieses jedoch nicht weiterverfolgen.

Weiter beantworten wir die Frage, unter welchen Voraussetzungen in Bezug auf das rechtliche, politische und administrative Umfeld zugelassene Zivildienstleistende bereit gewesen wären, in der Armee zu verbleiben.

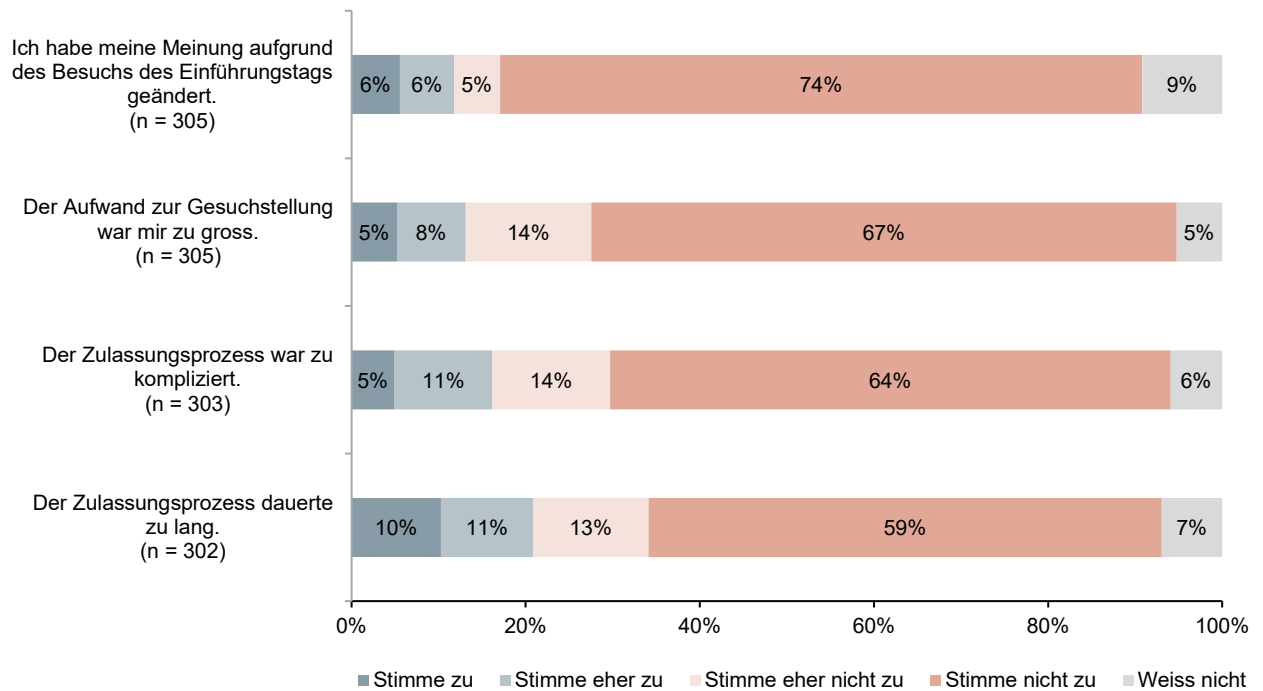
In der Online-Befragung gaben 309 Befragte an, dass sie ein Gesuch für den Zivildienst eingereicht, dieses aber nicht weiterverfolgt haben. Mögliche Gründe dafür sind insbesondere, dass sie sich nicht für den Einführungstag angemeldet haben, nicht am Einführungstag teilgenommen haben oder ihr Gesuch nach dem Besuch des Einführungstags nicht bestätigt haben. Es liegen keine Informationen darüber vor, an welcher Stelle wie viele Personen aus dem Zulassungsprozess zum Zivildienst ausscheiden.

Zusammen mit der Begleitgruppe haben wir elf Gründe ausgearbeitet, wieso Armeeingehörige, die ein Gesuch eingereicht haben, in der Armee verbleiben. Die befragten Armeeingehörigen konnten, wie bei den Motiven für den Wechsel, angeben, wie sehr ein Grund für einen Wechsel auf sie zutrifft (1 = «Stimme zu», 2 = «Stimme eher zu», 3 = «Stimme eher nicht zu», 4 = «Stimme nicht zu»). Im Folgenden präsentieren wir die Resultate entlang der folgenden Kategorien: Zulassungsprozess zum Zivildienst, Dauer und Tätigkeitsfelder des Zivildiensts, akteursspezifische Faktoren und Faktoren der privaten Situation. In einer offenen Frage haben wir in der Online-Befragung zudem weitere Motive abgefragt, die wir am Schluss des Kapitels präsentieren. Aufgrund der kleinen Fallzahl können wir keine Differenzierung nach gruppenspezifischen Merkmalen vornehmen.

6.1 Zulassungsprozess zum Zivildienst

Ein möglicher Faktor für den Verbleib in der Armee nach der Einreichung des Gesuchs ist der Zulassungsprozess zum Zivildienst. Darstellung D 6.1 zeigt die Zustimmungswerte zu den einzelnen Motiven. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Zulassungsprozess zum Zivildienst nur jeweils für eine kleine Prozentzahl der Befragten ein Grund darstellte, im Militär zu verbleiben. Bei keinem der Motive stimmen mehr als 21 Prozent der Befragten (eher) zu.

D 6.1: Motive Verbleib in der Armee: Zulassungsprozess zum Zivildienst

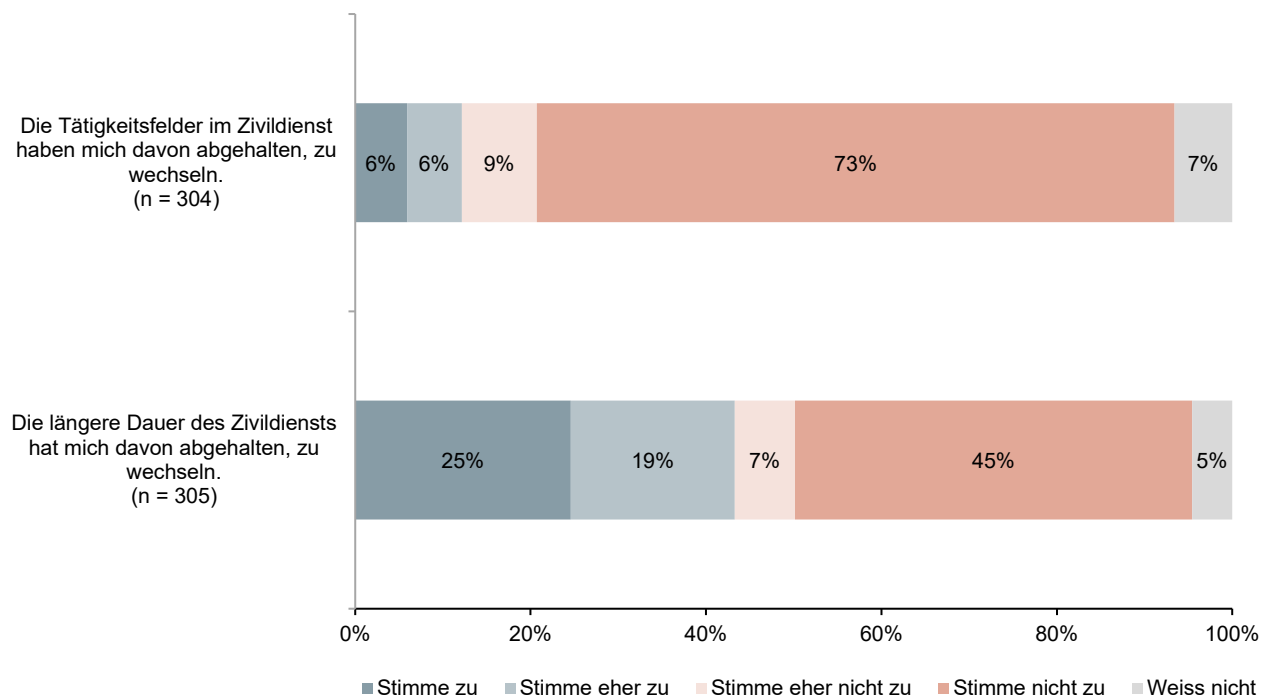


Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei Armeeangehörigen, die ein Gesuch um Zulassung zum Zivildienst gestellt, das Zulassungsverfahren aber nicht beendet haben.

6.2 Dauer und Tätigkeitsfelder des Zivildiensts

In dieser Kategorie geht es um die Umfeldfaktoren des Zivildiensts. Darstellung D 6.2 zeigt die Zustimmungswerte zu den einzelnen Motiven. Für 44 Prozent der Befragten war die längere Dauer des Zivildiensts ein Grund, den Prozess zur Zulassung zum Zivildienst nicht abzuschliessen. Es lässt sich demnach darauf schliessen, dass sich nicht alle Gesuchstellenden eingehend mit den Rahmenbedingungen der Dienstabolvierung im Zivildienst befasst hatten, bevor sie ein Gesuch einreichten. Dabei handelt es sich um das am häufigsten genannte aller Motive. Die Tätigkeitsfelder im Zivildienst haben nur einen geringen Prozentsatz der Befragten (12%) zumindest eher davon abgehalten, in den Zivildienst zu wechseln.

D 6.2: Motive Verbleib in der Armee: Umfeldfaktoren Zivildienst



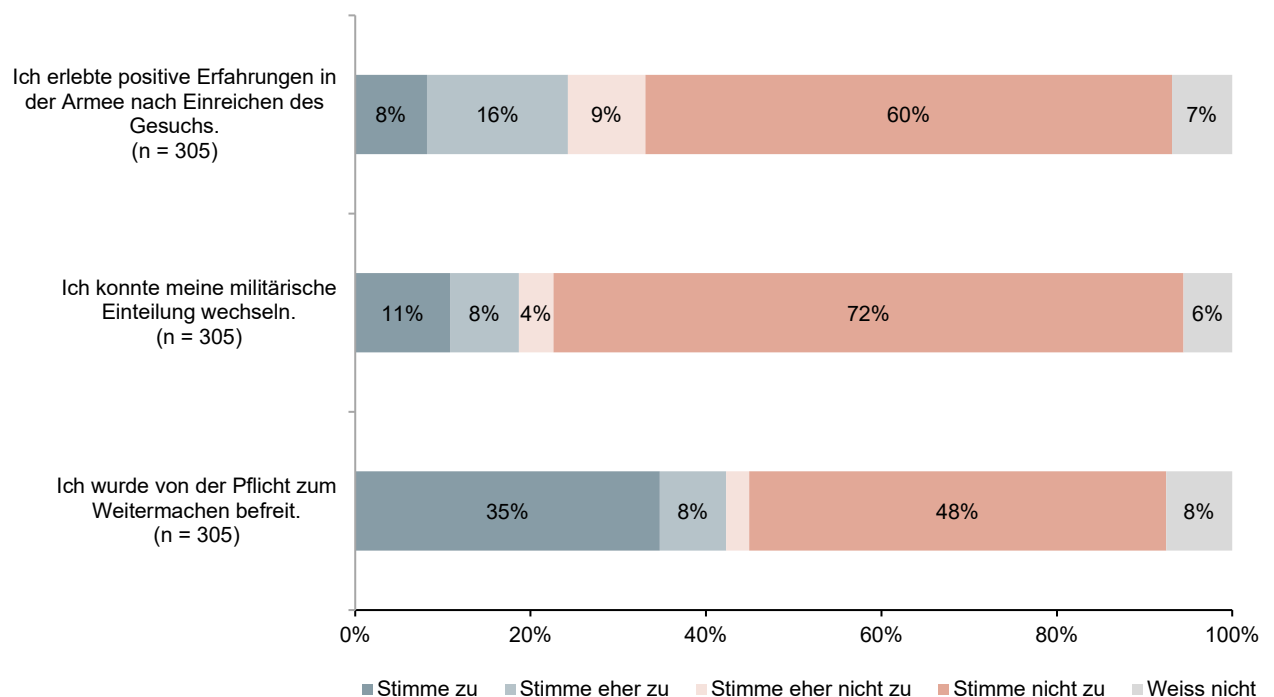
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei Armeeangehörigen, die ein Gesuch um Zulassung zum Zivildienst gestellt, das Zulassungsverfahren aber nicht beendet haben.

6.3 Armeebezogene aktEURSSpezifische Faktoren

In dieser Kategorie geht es um individuelle/aktEURSSpezifische Faktoren, die zu einem Verbleib in der Armee führen. Darstellung D 6.3 zeigt die Zustimmungswerte zu den einzelnen Motiven dieser Gruppe.

Rund ein Viertel der Befragten machte positive Erfahrungen in der Armee nach der Einreichung des Gesuchs und rund ein Fünftel der Befragten konnte die militärische Einteilung wechseln, was nach ihrer Angabe dazu beigetragen hat, im Militär zu verbleiben. Für 43 Prozent der Befragten war die Befreiung von der Pflicht zum Weitermachen im Militärdienst (eher) ein Grund, den Zulassungsprozess nicht abzuschliessen. Dies stellt somit das am zweithäufigsten genannte Motiv für einen Verbleib in der Armee nach Gesuchseinreichung dar.

D 6.3: Motive Verbleib in der Armee: Armeebezogene aktEURSSpezifische Faktoren



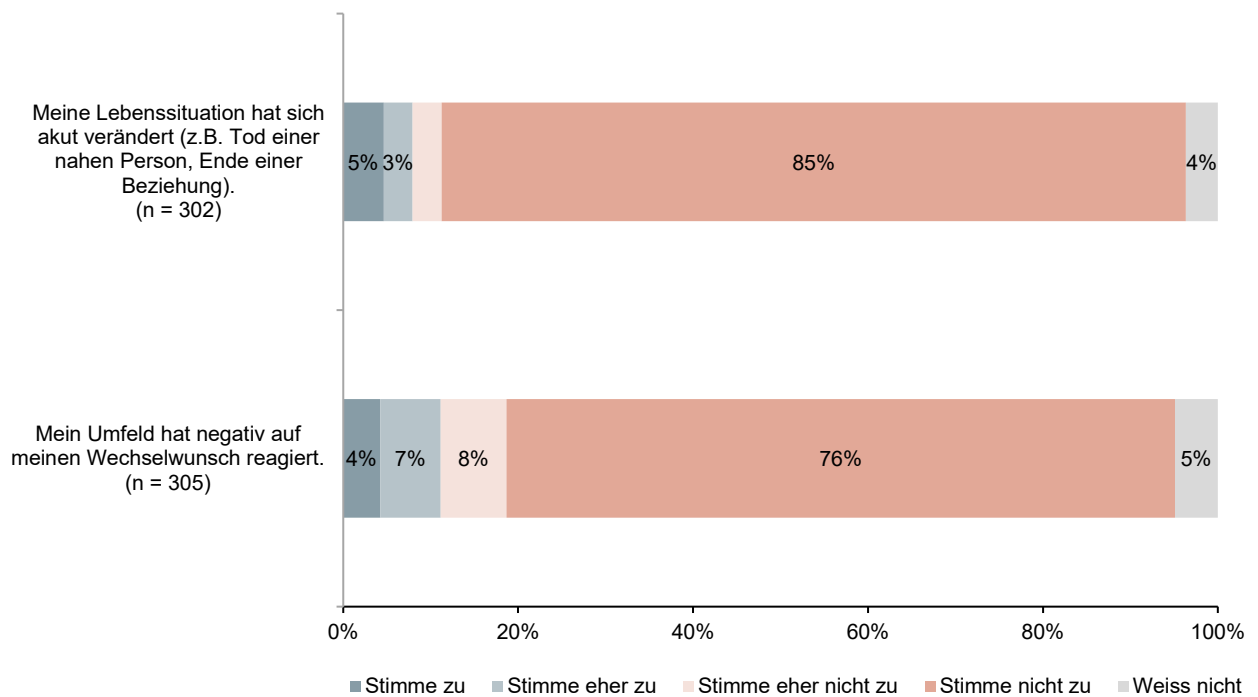
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei Armeeangehörigen, die ein Gesuch um Zulassung zum Zivildienst gestellt, das Zulassungsverfahren aber nicht beendet haben.

6.4 Faktoren der privaten Situation

In dieser Kategorie geht es um die private Situation der Gesuchstellenden, die ein Wechsel in den Zivildienst verhinderte. Darstellung D 6.4 zeigt die Zustimmungswerte zu den einzelnen Motiven.

Eine Veränderung der persönlichen Lebenssituation oder negative Reaktionen aus dem privaten Umfeld waren nur für einen geringen Prozentsatz der Befragten (7 bis 11 %) (eher) ein Motiv, den Zulassungsprozess nicht zu beenden.

D 6.4: Motive Verbleib in der Armee: Private Situation



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei Armeeangehörigen, die ein Gesuch um Zulassung zum Zivildienst gestellt, das Zulassungsverfahren aber nicht beendet haben.

6.5 Weitere Faktoren

In einer offenen Frage in der Online-Befragung haben wir nach weiteren Motiven gefragt, wieso Armeeangehörige nach Einreichen eines Zivildienstgesuchs in der Armee verblieben sind. In den Antworten wurden weitere Motive genannt, die wir im Folgenden präsentieren.

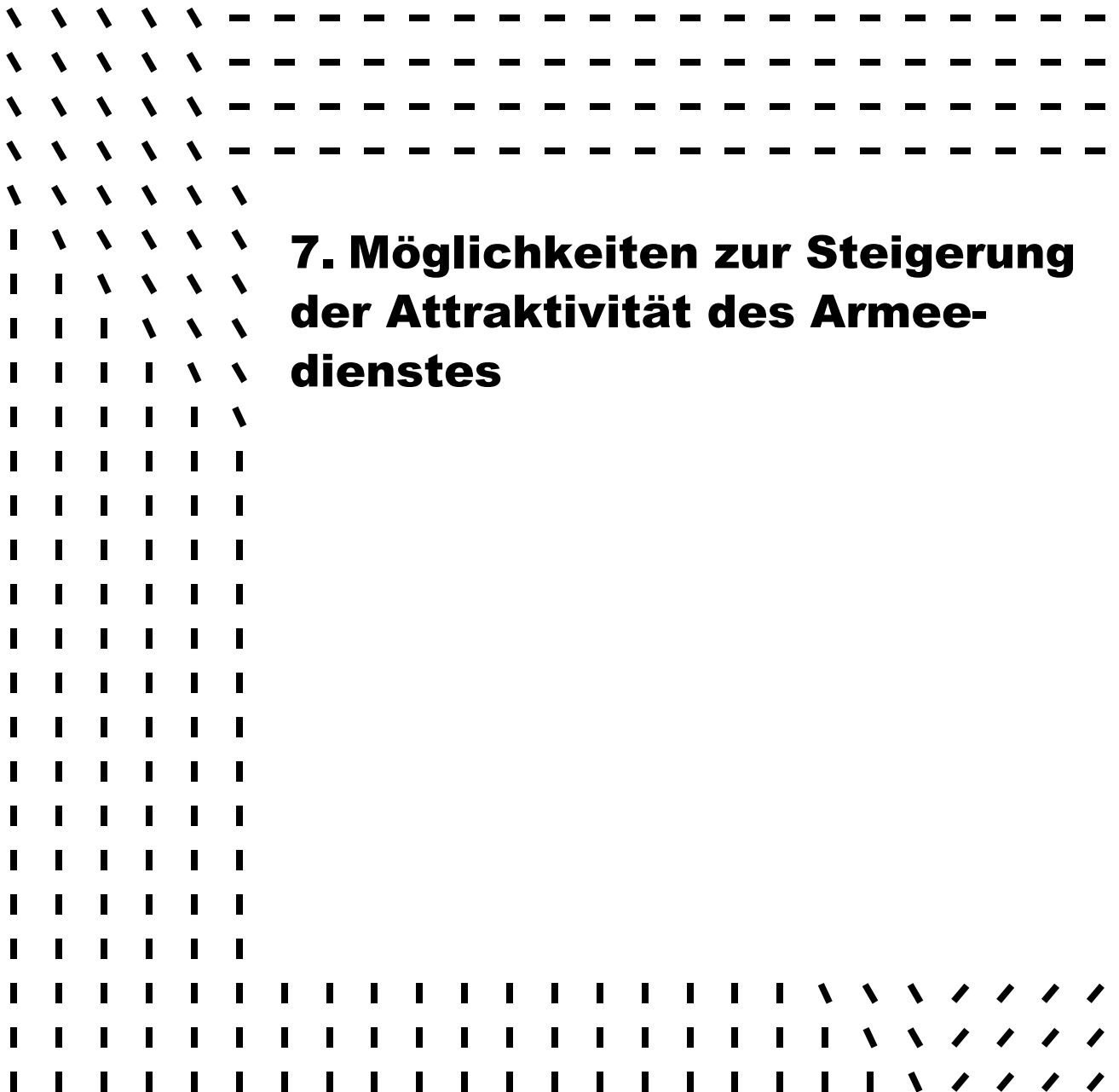
Es haben wenige Befragte, die *vor der RS* das Gesuch eingereicht haben, Antworten gegeben. Erwähnt wurde, dass das Gesuch prophylaktisch eingereicht wurde, um den Militärdienst schnell verlassen zu können, falls nach wenigen Tagen das Bedürfnis danach besteht. Die RS habe sich dann doch nicht als so schlimm erwiesen wie befürchtet.

Bei Befragten, die *während der RS* das Gesuch gestellt haben, finden sich eine Vielzahl von Motiven. Am meisten genannt wurde, dass ein Gesuch prophylaktisch oder als Druckmittel eingereicht wurde, um nicht weitermachen zu müssen. Weiter oft genannt wurde, dass auf individuelle Probleme/Forderungen (z.B. unzufriedenstellende Einteilung, Ärger mit Kader, wenig spannende Aufgaben) zusammen mit Vorgesetzten Lösungen gefunden werden konnten. Einige Befragte wurden überzeugt (nach Wortlaut

auch manchmal überredet), in der Armee zu verbleiben. Weitere Motive waren reizvolle Ernsteinsätze während der Corona-Pandemie, der Verlust der Diensttauglichkeit (gesundheitliche Probleme während des Dienstes) und die fehlende Möglichkeit des Besuchs des Einführungstages des Zivildienstes in den ersten Wochen der Corona-Pandemie.

Bei Befragten, die das Gesuch *nach der RS* eingereicht haben, finden sich weitere Motive. Vielfach erwähnt wurde die Unvereinbarkeit des längeren ersten Einsatzes im Zivildienst mit der Ausbildung/der beruflichen Situation.¹⁶ Weiter wurde angegeben, dass für individuelle Bedürfnisse Lösungen gefunden werden konnten (z.B. Verschieben eines WK), dass das Gesuch nur prophylaktisch eingereicht wurde, um bei schlechten Erfahrungen im ersten WK schnell wechseln zu können und ebenfalls, dass man von Vorgesetzten und Kameraden zum Verbleib in der Armee überzeugt wurde.

¹⁶ Der erste Einsatz im Zivildienst nach bestandener RS muss mindestens 54 Tage dauern und spätestens im Folgejahr der rechtskräftigen Zulassung beginnen.



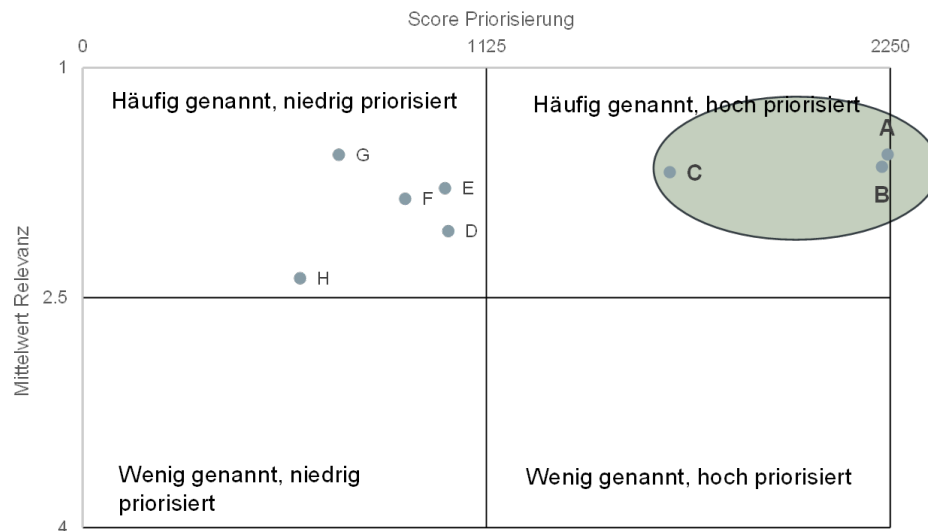
7. Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität des Armee- dienstes

In diesem Kapitel präsentieren wir Möglichkeiten, wie der Armeedienst optimiert werden kann, so dass weniger Militärdiensttaugliche in den Zivildienst wechseln.

Wir haben sowohl die teilnehmenden Armeeangehörigen und Zivildienstleistenden der Online-Befragung als auch die teilnehmenden Zivildienstleistenden der Fokusgruppen nach ihrer Meinung zu bestimmten Optimierungsmöglichkeiten gefragt. In der Online-Befragung haben wir acht Optimierungsmöglichkeiten abgefragt, die wir in die folgenden zwei Gruppen unterteilen können: *Erstens* Optimierungsmöglichkeiten in der Ausbildung und *zweitens* Optimierungsmöglichkeiten bei den Rahmenbedingungen. Ausserdem gab es die Möglichkeit, weitere Optimierungsmöglichkeiten zu nennen.

Die Resultate zeigen, dass alle acht angegebenen Verbesserungsmöglichkeiten grosse Zustimmung erfahren und somit relevant sind. Am höchsten priorisiert und somit am wichtigsten sind drei Optimierungsmöglichkeiten. Zwei der drei wichtigsten Optimierungsmöglichkeiten adressieren die Ausbildung im Militärdienst (sie soll erwachsenengerechter und kompetenzorientierter erfolgen und deren Inhalte verbessert werden) und einer die Vereinbarkeit des Militärdiensts mit dem zivilen Leben (vgl. Darstellung D 7.1).

D 7.1: Verbesserungsmöglichkeiten der Armee



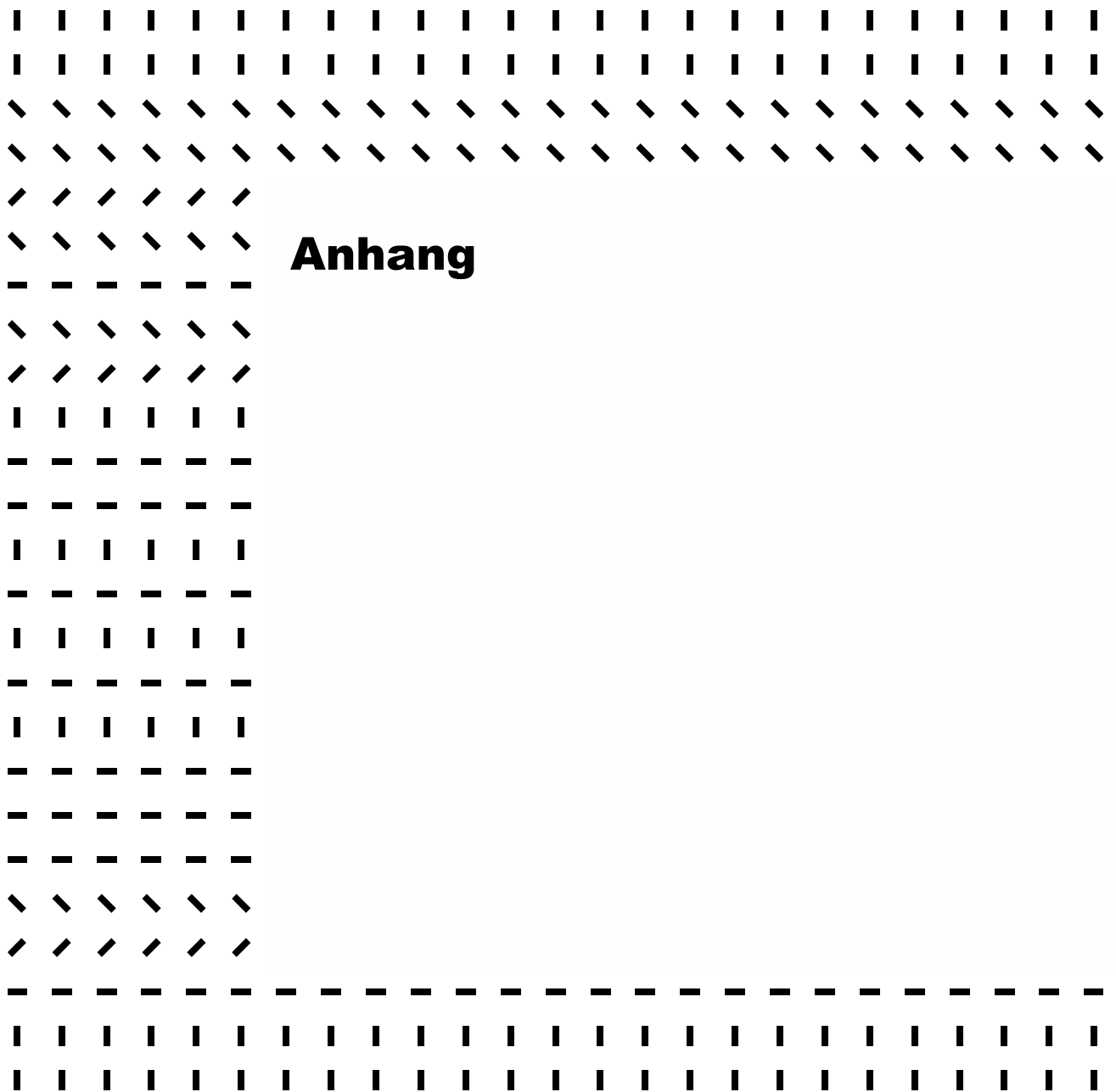
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung Zivildienstleistenden mit Militärerfahrung (Gesuchseinreichung während oder nach RS) und Armeeingehörigen.

Legende: Jeder Punkt in der Darstellung stellt eine der 8 abgefragten Verbesserungsmöglichkeiten dar. Zentral für die Ausführungen sind die eingekreisten Motive im Feld oben rechts.

- A: Die Ausbildung sollte erwachsenegerechter und kompetenzorientierter erfolgen;
- B: Militärdienst und das zivile Leben müssen besser vereinbar sein.
- C: Die Inhalte der Ausbildung sollten verbessert werden.
- D: Die Freizeit während der RS sollte erhöht werden.
- E: Die Ausbildung sollte auch im zivilen Bereich anwendbar sein.
- F: Die Ausbildung sollte im zivilen Bereich anrechenbar sein.
- G: Die Anzahl WK im Jahr sollte flexibilisiert werden.
- H: Die Dauer der WK sollte verkürzt werden.

Gruppenunterschiede gibt es nur wenige. Die *Armeeingehörigen* stimmten der Aussage, dass die Ausbildung im zivilen Bereich anerkannt sein sollte, häufiger zu (78% [eher] Zustimmung) als die Zivildienstleistenden. Im Gegenzug gewichteten Zivildienstleistende die Freizeit in der RS höher (68% [eher] Zustimmung). *Französisch- und italienischsprachige* Befragte stimmten der Aussage, dass die Ausbildung im zivilen Bereich anerkannt sein sollte, häufiger zu als deutschsprachige Befragte. Gleiches gilt für die Verkürzung der Dauer der WK.

Gefragt nach weiteren Optimierungsvorschlägen nannten die Befragten insbesondere Punkte, welche die Vereinbarkeit der Dienstleistung mit dem zivilen Leben erhöhen (z.B. standardmäßiges Abtreten am Freitag und Einrücken am Montag), die Attraktivität der Dienstleistung erhöhen (z.B. höhere finanzielle Entschädigung, Erneuerung der Ausrüstung, Aufhebung der Verpflichtung zum Weitermachen gegen den eigenen Willen) sowie Aspekte der Organisationskultur (weniger Hierarchie, angenehmerer Umgangston). Verschiedene Befragte wünschen sich auch eine grundlegende Anpassung des Systems, wie die Abschaffung der Wehrpflicht und die Einführung eines Berufsmilitärs.



A 1 Liste der Fragestellungen nach Untersuchungsgegenstand

DA 1: Untersuchungsgegenstände und Fragestellungen

1. Analyse der Motive zur Einreichung eines Gesuchs

- **1.1** Welches sind die rechtlichen, politischen und administrativen **Push-Faktoren der Armee** (z.B. Dauer RS, Verpflichtung zum Weitermachen, Auftrag), welche einen Militärdienstpflichtigen zu einem Gesuch um Zulassung zum Zivildienst motivieren?
- **1.2** Welches sind die rechtlichen, politischen und administrativen **Pull-Faktoren des Zivildiensts** (z.B. Dauer Zivildienst, Auftrag, Tätigkeitsfelder), welche einen Militärdienstpflichtigen zu einem Gesuch um Zulassung zum Zivildienst motivieren?
- **1.3** Welche Auffälligkeiten beziehungsweise Gemeinsamkeiten gibt es bei den Gesuchstellern bezüglich der Wahrnehmung der Umfeldfaktoren (z.B. Image, Rahmenbedingungen der Armee beziehungsweise des Zivildienstes, Bedrohungslage)?
- **1.4** Welche Auffälligkeiten beziehungsweise Gemeinsamkeiten gibt es bei Gesuchstellern bezüglich aktorenspezifischen Faktoren (z.B. physische und psychische Belastbarkeit, berufliche Situation und Ausbildungssituation, Sprachregion, militärische Funktion)?
- **1.5** Welchen konkreten Erwartungen konnte die Armee nicht gerecht werden, sodass ein Wechsel zum Zivildienst angestrebt wurde?
- **1.6** Welche Unterschiede gibt es bezüglich der Motive zwischen jenen, die ihr Gesuch vor, während und nach der Rekrutenschule einreichen?
- **1.7** Welche Unterschiede gibt es bezüglich der Motive zwischen den einzelnen Jahrgängen von 2018 bis 2022 (Umsetzung der WEA) sowie 2023 (Durchführungszeitraum der Studie)?
- **1.8** Welche Auswirkungen hatte gegebenenfalls die WEA auf den Entscheid beziehungsweise die Motivation?
- **1.9** Welche zweckfremden Motive haben insgesamt den grössten Einfluss auf den Entscheid, vom Militärdienst zum Zivildienst zu wechseln? Sind es Motive aus dem Umfeld oder Motive, die direkt mit den Akteuren verbunden sind?

2. (Mögliche) Motive für einen Verbleib in der Armee

- **2.1** Aufgrund welcher Motive aus dem Umfeld und der Akteure selbst haben gewisse Gesuchstellende das Zulassungsverfahren nicht beendet und sind somit in der Armee verblieben?
- **2.2** Inwiefern entspricht der Zivildienst rückblickend den Erwartungen (Zielen, Wissen, Absichten) der zugelassenen Zivildienstleistenden? Aus welchen Gründen gibt es gegebenenfalls eine Abweichung zwischen Erwartungen und Realität?
- **2.3** Unter welchen Voraussetzungen in Bezug auf das rechtliche, politische und administrative Umfeld wären zugelassene Zivildienstleistende bereit gewesen, in der Armee zu verbleiben? Welche Unterschiede gibt es diesbezüglich mit Blick auf den Zeitpunkt der Gesuchseinreichung und der Zulassung?

3. Gesamtbetrachtung und Empfehlungen

- **3.1** Welches sind die wichtigsten Motive für das Einreichen eines Zivildienstgesuchs?
- **3.2** Welches sind die wichtigsten Motive für den Verbleib in der Armee nach Einreichen eines Zivildienstgesuchs?
- **3.3** In welchen Bereichen gibt es Verbesserungsbedarf für die Armee? Wie könnte die Armee dafür sorgen, die Anzahl der Abgängen zu reduzieren?

A 2 Ausgewertete Dokumente

- Bundesrat (2014): Bericht über die Ergebnisse Gespräch Zivildienstgesuch (GZG) und Motivevaluation Zivildienstgesuchsteller (MZG), Bern.
- Bundesrat (2021): Alimentierung von Armee und Zivilschutz Teil 1: Analyse und kurz- und mittelfristige Massnahmen, Bern.
- Bundesrat (2022): Alimentierung von Armee und Zivilschutz Teil 2: Möglichkeiten zur langfristigen Weiterentwicklung des Dienstpflichtsystems, Bern.
- Bundesrat (2023): Bericht des Bundesrats zur Umsetzung der Weiterentwicklung der Armee, 2. Juni 2023, Bern.
- Personelles der Armee (2022): Armeeauszählung 2022, Stand: 1. März 2022.
- Studierende Universität St. Gallen (2022): Schlusspräsentation «Dabei bleiben», Capstone Projekt, 24. Mai 2022.
- Szvircsev Tresch, T.; Wenger, A.; De Rosa, S.; Ferst, T.; Rizzo, E.; Robert, J.; Roost, T. (2023): Sicherheit 2023 – Aussen-, Sicherheits- und Verteidigungspolitische Meinungsbildung im Trend. Militärakademie (MILAK) an der ETH Zürich und Center for Security Studies (CSS), ETH Zürich, Birmensdorf und Zürich.
- Stampfli, N. (2019): Die Beweggründe für den Übertritt in den Zivildienst – Bachelorarbeit, 2. April 2019, Zürich.

A 3 Angaben zur Online-Umfrage

I Stichprobe

Die befragten Zivildienstleistenden weisen folgende Merkmale auf.

DA 2: Profil der an der Online-Befragung teilnehmenden Zivildienstleistenden

Variable	Ausprägung	Absolut	Prozentual
Jahr Gesuchseinreichung (n = 3'213)	vor 2018	1'067	33,2%
	zwischen 2018 und 2022	1'603	49,9%
	2023	543	16,9%
Zeitpunkt Gesuchseinreichung (n = 3'268)	vor der RS	1'044	32,0%
	während der RS	1'026	31,4%
	nach der RS	1'198	36,7%
Sprache Sprache, in der die Umfrage ausgefüllt wurde (n = 3'268)	deutsch	2'483	76,0%
	französisch	592	18,1%
	italienisch	193	5,9%
Migrationshintergrund	ja	797	27,3%

<i>Variable</i>	<i>Ausprägung</i>	<i>Absolut</i>	<i>Prozentual</i>
Vater, Mutter oder ZDP im Ausland geboren (n = 2'924)	nein	2'127	72,7%
Höchste Ausbildung zum Zeitpunkt der Gesucheinreichung (n = 3'247)	keine abgeschlossene Ausbildung, obligatorische Schule oder Berufslehre	1'014	31,2%
	Maturitätsschule, höhere Fach- und Berufsausbildung oder Hochschule	2'223	68,5%
	weiss nicht	10	0,3%
Berufliche Situation zum Zeitpunkt der Gesucheinreichung (n = 3'195)	berufstätig oder selbständig	1'142	35,7%
	in Ausbildung, Zwischenjahr oder ohne Erwerbstätigkeit	2'014	63,0%
	weiss nicht	39	1,2%
Politische Einstellung Skala von 1 «sehr links» bis 10 «sehr rechts» (n = 2'903)	links (Skala 1 bis 3)	957	33,0%
	mitte (Skala 4 bis 7)	1'676	57,7%
	rechts (Skala 8 bis 10)	270	9,3%
Urbanisierung Postleitzahl in Befragung angegeben, Einteilung in BfS-Kategorien (n = 2'960)	Kernstadt	704	23,8%
	Hauptkern	737	24,9%
	Agglomerationskerngemeinde	184	6,2%
	Agglomerationsgürtelgemeinde	535	18,1%
Geschlecht (n = 3'201)	Landgemeinde	800	27,0%
	weiblich	38	1,2%
	männlich	3'145	98,3%
	anderes	18	0,6%

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden.

Legende: ZDP = Zivildienstpersonen.

Die befragten Armeeingehörigen weisen folgende Merkmale auf.

DA 3: Profil der an der Online-Befragung teilnehmenden Armeeingehörigen

<i>Variable</i>	<i>Ausprägung</i>	<i>AdA mit Gesuch (n = 309)</i>	<i>AdA ohne Gesuch (n = 757)</i>
Zeitpunkt Gesuchseinreichung (nur AdA mit Gesuch, n = 300)	vor der RS	9 (3%)	–
	während der RS	189 (63,0%)	–
	nach der RS	102 (34,0%)	–
Jahr RS-Start (AdA mit Gesuch, n = 299, AdA ohne Gesuch, n = 724)	vor 2018*	42 (14,0%)	40 (5,5%)
	zwischen 2018 und 2022	196 (65,6%)	534 (73,8%)
	2023	61 (20,4%)	150 (20,7%)
Sprache (AdA mit Gesuch, n = 309, AdA ohne Gesuch, n = 757)	deutsch	269 (87,1%)	557 (73,6%)
	französisch	24 (7,8%)	146 (19,3%)
	italienisch	16 (5,2%)	54 (7,1%)
Migrationshintergrund <i>Vater, Mutter oder AdA im Ausland geboren</i> (AdA mit Gesuch, n = 309, AdA ohne Gesuch, n = 756)	ja	74 (28,2%)	202 (29,2%)
	nein	188 (71,8%)	490 (70,8%)
Höchste Ausbildung zum Zeitpunkt des Zivildienstgesuchs (mit Gesuch, n = 306), Höchste Ausbildung zum Zeitpunkt des Starts der RS (ohne Gesuch, n = 752)	keine abgeschlossene Ausbildung, obligatorische Schule oder Berufslehre	107 (35,0%)	338 (44,9%)
	Maturitätsschule, höhere Fach- und Berufsausbildung oder Hochschule	196 (64,1%)	412 (54,8%)
	weiss nicht	3 (1,0%)	2 (0,3%)
Berufliche Situation zum Zeitpunkt des Zivildienstgesuchs (mit Gesuch, n = 303), Berufliche Situation zum Zeitpunkt des Starts der RS (ohne Gesuch, n = 751)	berufstätig oder selbständig	129 (42,6%)	366 (48,7%)
	in Ausbildung, Zwischenjahr oder ohne Erwerbstätigkeit	165 (54,5%)	379 (50,5%)
	weiss nicht	9 (3,0%)	6 (0,8%)
Politische Einstellung <i>Skala von 1 «sehr links» bis 10 «sehr rechts»</i> (AdA mit Gesuch, n = 258, AdA ohne Gesuch, n = 665)	links (Skala 1 bis 3)	51 (19,8%)	72 (10,8%)
	mitte (Skala 4 bis 7)	167 (64,7%)	450 (67,7%)
	rechts (Skala 8 bis 10)	40 (15,5%)	143 (21,5%)

<i>Variable</i>	<i>Ausprägung</i>	<i>AdA mit Gesuch (n = 309)</i>	<i>AdA ohne Gesuch (n = 757)</i>
Urbanisierung <i>Postleitzahl in Befragung angegeben, Einteilung in BfS-Kategorien</i> (AdA mit Gesuch, n = 268, AdA ohne Gesuch, n = 704)	Kernstadt	55 (20,5%)	132 (18,8%)
	Hauptkern	72 (26,9%)	185 (26,3%)
	Agglomerationskerngemeinde	25 (9,3%)	43 (6,1%)
	Agglomerationsgürtelgemeinde	51 (19,0%)	112 (15,9%)
	Landgemeinde	65 (24,3%)	232 (33,0%)
Geschlecht (AdA mit Gesuch, n = 299, AdA ohne Gesuch, n = 751)	weiblich	4 (1,2%)	28 (3,7%)
	männlich	293 (98%)	719 (95,7%)
	anderes	2 (0,7%)	4 (0,5%)
Truppengattung (AdA mit Gesuch, n = 305, AdA ohne Gesuch, n = 753)	Infanterie	43 (14,1%)	139 (18,5%)
	Panzertruppen	29 (9,5%)	69 (9,2%)
	Artillerie	12 (3,9%)	41 (5,4%)
	Fliegertruppen	24 (7,9%)	55 (7,3%)
	Fliegerabwehrtruppen	11 (3,6%)	42 (5,6%)
	Genietruppen	5 (1,6%)	34 (4,5%)
	Führungsunterstützungstruppen	56 (18,4%)	85 (11,3%)
	Rettungstruppen	17 (5,6%)	28 (3,7%)
	Logistiktruppen	45 (14,8%)	131 (17,4%)
	Sanitätstruppen	28 (9,2%)	60 (8,0%)
	Militärpolizei	6 (2,0%)	11 (1,5%)
	ABC-Abwehrtruppen	13 (4,3%)	20 (2,7%)
	Spezialkräfte	4 (1,3%)	18 (2,4%)
	andere	12 (3,9%)	20 (2,7%)
	Durchdiener (AdA mit Gesuch, n = 307, AdA ohne Gesuch, n = 757)	ja	38 (12,4%)
nein		267 (87,0%)	702 (92,7%)
weiss nicht		2 (0,7%)	5 (0,7%)
Höchster Grad in der Armee (AdA mit Gesuch, n = 306, AdA ohne Gesuch, n = 754)	Mannschaft (Rekrut, Soldat/-in, Gefreiter, Obergefreiter)	256 (83,7%)	549 (72,8%)
	Unteroffizier/-in (Korporal, Wachtmeister, Oberwachtmeister)	29 (9,5%)	117 (15,5%)
	Höhere/-r Unteroffizier/-in (Feldweibel, Fourier, Hauptfeldweibel)	9 (2,9%)	17 (2,3%)

Variable	Ausprägung	AdA mit Gesuch (n = 309)	AdA ohne Gesuch (n = 757)
	Offizier/-in (Leutnant, Oberleutnant, Hauptmann oder höher)	9 (2,9%)	67 (8,9%)
	Fachoffizier/-in	3 (1,0%)	4 (0,5%)

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Armeeingehörigen.

Legende: * = Eigene Angabe der Befragungsteilnehmenden. Angefragt wurden nur Personen, die 2018 oder später ein Gesuch eingereicht haben beziehungsweise die RS absolviert haben; AdA = Angehörige der Armee.

I Unterschiede im Antwortverhalten zwischen Armeeingehörigen und Zivildienstleistenden

Die Armeeingehörigen und Zivildienstleistenden konnten in der Befragung angeben, inwiefern sie vorgegebenen Aussagen zum Image und zu den Rahmenbedingungen der Armee zustimmen. Wir haben die folgenden Aussagen vorgegeben.

DA 4: Image und Rahmenbedingungen der Armee

	Stimme zu/stimme eher zu			Stimme eher nicht zu/ stimme nicht zu			Weiss nicht		
	AdA	ZDP	Total	AdA	ZDP	Total	AdA	ZDP	Total
Die Schweizer Armee hat einen sinnvollen Auftrag.	718 (68%)	1459 (45%)	2177 (50%)	320 (30%)	1707 (52%)	2027 (47%)	23 (2%)	98 (3%)	121 (3%)
Die Schweiz braucht eine Armee.	809 (77%)	1832 (56%)	2641 (61%)	221 (21%)	1319 (40%)	1540 (36%)	24 (2%)	108 (3%)	132 (3%)
Die Armee trägt zur Sicherheit der Schweiz bei.	785 (74%)	1780 (55%)	2565 (60%)	255 (24%)	1366 (42%)	1621 (38%)	17 (2%)	104 (3%)	121 (3%)
Die Armee ist effizient.	225 (22%)	274 (8%)	499 (12%)	805 (77%)	2825 (87%)	3630 (85%)	15 (1%)	146 (4%)	161 (4%)
Die Armee ist modern.	204 (19%)	392 (12%)	596 (14%)	845 (80%)	2693 (83%)	3538 (82%)	11 (1%)	172 (5%)	183 (4%)
Der Militärdienst bietet interessante Tätigkeitsfelder.	703 (66%)	1585 (49%)	2288 (53%)	339 (32%)	1527 (47%)	1866 (43%)	16 (2%)	142 (4%)	158 (4%)
Disziplin und Ordnung, wie sie in der Armee verlangt werden, sind wichtig.	830 (79%)	1856 (57%)	2686 (62%)	219 (21%)	1275 (39%)	1494 (35%)	8 (1%)	123 (4%)	131 (3%)
Die Armee fördert ihre Angehörigen.*	519 (49%)	623 (28%)	1142 (35%)	493 (47%)	1430 (65%)	1923 (59%)	45 (4%)	159 (7%)	204 (6%)
Das Essen im Militärdienst ist gut.*	599 (56%)	1252 (56%)	1851 (56%)	448 (42%)	925 (42%)	1373 (42%)	17 (2%)	43 (2%)	60 (2%)
Die Ausrüstung im Militärdienst ist gut.*	305 (29%)	881 (40%)	1186 (36%)	735 (69%)	1267 (57%)	2002 (61%)	21 (2%)	70 (3%)	91 (3%)
Die Rekrutenschule dauert zu lange.	299 (28%)	1298 (40%)	1597 (37%)	716 (68%)	1440 (44%)	2156 (50%)	43 (4%)	511 (16%)	554 (13%)

Das Grundmodell der militärischen Ausbildung (RS und anschliessende WK) sollte in dieser Form beibehalten werden.	685 (65%)	1113 (34%)	1798 (42%)	338 (32%)	1764 (54%)	2102 (49%)	39 (4%)	380 (12%)	419 (10%)
Der Militärdienst ist mit dem Privatleben gut vereinbar.*	311 (29%)	288 (13%)	599 (18%)	728 (69%)	1878 (85%)	2606 (80%)	22 (2%)	50 (2%)	72 (2%)
Militärdienst zu leisten, stellt einen Mehrwert für die berufliche Laufbahn dar.	349 (33%)	461 (14%)	810 (19%)	665 (63%)	2601 (80%)	3266 (76%)	42 (4%)	197 (6%)	239 (6%)
Es ist in Ordnung, dass man zum Weitermachen in der Armee verpflichtet werden kann.	198 (19%)	155 (5%)	353 (8%)	849 (80%)	3045 (93%)	3894 (90%)	13 (1%)	61 (2%)	74 (2%)

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden und Armeeangehörigen.

Legende: * = Die Frage wurde Zivildienstleistenden, die vor der RS in den Zivildienst gewechselt haben, nicht gestellt; AdA = Angehörige der Armee; ZDP = Zivildienstpersonen.

Die Armeeangehörigen und Zivildienstleistenden konnten in der Befragung angeben, inwiefern sie vorgegebenen Aussagen zum Image und zu den Rahmenbedingungen des Zivildienstes zustimmen. Wir haben die folgenden Aussagen vorgegeben.

DA 5: Image und Rahmenbedingungen des Zivildienstes

	Stimme zu/ stimme eher zu			Stimme eher nicht zu/ stimme nicht zu			Weiss nicht		
	AdA	ZDP	Total	AdA	ZDP	Total	AdA	ZDP	Total
Der Zivildienst hat einen sinnvollen Auftrag.	733 (69%)	3113 (95%)	3846 (89%)	89 (8%)	120 (4%)	209 (5%)	240 (23%)	31 (1%)	271 (6%)
Die Schweiz braucht einen Zivildienst.	722 (68%)	2945 (90%)	3667 (85%)	112 (11%)	239 (7%)	351 (8%)	224 (21%)	73 (2%)	297 (7%)
Der Zivildienst leistet einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft.	711 (67%)	3119 (96%)	3830 (89%)	90 (8%)	111 (3%)	201 (5%)	260 (25%)	28 (1%)	288 (7%)
Der Zivildienst ist effizient.	290 (27%)	2616 (80%)	2906 (67%)	146 (14%)	551 (17%)	697 (16%)	619 (59%)	85 (3%)	704 (16%)
Der Zivildienst ist modern.	362 (34%)	2913 (89%)	3275 (76%)	79 (7%)	279 (9%)	358 (8%)	622 (59%)	69 (2%)	691 (16%)
Der Zivildienst bietet interessante Tätigkeitsfelder.	508 (48%)	3072 (94%)	3580 (83%)	89 (8%)	164 (5%)	253 (6%)	463 (44%)	22 (1%)	485 (11%)
Der Zivildienst dauert zu lange.	418 (39%)	1780 (55%)	2198 (51%)	316 (30%)	1383 (42%)	1699 (39%)	327 (31%)	94 (3%)	421 (10%)
Der Einsatz im Zivildienst ist mit dem Privatleben gut vereinbar.**	-	3001 (92%)	3001 (92%)	-	236 (7%)	236 (7%)	-	24 (1%)	24 (1%)
Zivildienst zu leisten, stellt einen Mehrwert für die berufliche Laufbahn dar.**	-	2350 (72%)	2350 (72%)	-	798 (24%)	798 (24%)	-	111 (3%)	111 (3%)
Die Möglichkeit, Zivildienst zu leisten und unter der Woche nach Hause gehen zu können, steigert die Attraktivität des Zivildienstes.	821 (78%)	3132 (96%)	3953 (92%)	32 (3%)	84 (3%)	116 (3%)	205 (19%)	31 (1%)	236 (5%)

Das Zulassungsverfahren zum Zivildienst dauert lange.*	111 (36%)	1009 (31%)	1120 (31%)	123 (40%)	2136 (66%)	2259 (63%)	74 (24%)	105 (3%)	179 (5%)
Das Zulassungsverfahren zum Zivildienst ist kompliziert.*	96 (31%)	838 (26%)	934 (26%)	153 (50%)	2361 (73%)	2514 (71%)	59 (19%)	54 (2%)	113 (3%)
Die Möglichkeit ein Zivildienstgesuch ohne formelle Gewissensprüfung einzureichen, steigert die Attraktivität des Zivildienstes.	664 (63%)	2557 (79%)	3221 (75%)	99 (9%)	525 (16%)	624 (14%)	298 (28%)	174 (5%)	472 (11%)

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung der Zivildienstleistenden und Armeeangehörigen.

Legende: * = Die Frage wurde Armeeangehörigen, die nie ein Gesuch um Zivildienst gestellt haben, nicht gestellt; ** = Die Frage wurde Armeeangehörigen, die in der Armee verblieben, nicht gestellt; AdA = Angehörige der Armee; ZDP = Zivildienstpersonen.

36 Motive

Die Befragten konnten angeben, inwiefern die folgenden Motive für den Wechsel in den Zivildienst für sie zutreffen.

DA 6: Auflistung der 36 Motive aus der Online-Befragung

Motivkürzel	Motivname	Aussage aus der Online-Befragung
A	Leisten eines sinnvollen Beitrags für die Gesellschaft	Ich sehe/sah in meinem Einsatz im Zivildienst die Möglichkeit einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten zu können.
B	Wenig Sinn in der spezifischen Tätigkeit in der Armee	Ich sehe/sah wenig Sinn in meiner spezifischen Tätigkeit in der Armee.
C	Fehlende Vereinbarkeit berufliche beziehungsweise Ausbildungssituation	Meine berufliche beziehungsweise Ausbildungssituation ist/war nicht mit dem Militärdienst vereinbar.
D	Sinnhaftigkeit der Betätigungsfelder im Zivildienst	Ich sehe/sah viel Sinn in den Betätigungsfeldern des Zivildienstes.
E	Flexiblere Einteilung der Dienstage	Im Zivildienst kann/konnte ich meine Dienstage flexibler einteilen.
F	Art und Ort des Einsatzes selbst wählen	Im Zivildienst kann/konnte ich Art und Ort des Einsatzes selbst auswählen.
G	Verpflichtung zum Weitermachen	Ich wurde gegen meinen Willen zum Weitermachen während der Rekrutenschule verpflichtet.
H	Kategorische Ablehnung des Militärdienstes in der Schweiz	Ich lehne den Militärdienst in der Schweiz kategorisch ab.
I	Fehlende Möglichkeit, den Hobbies nachzugehen	Ich kann/konnte im Militärdienst meinen Hobbies (inkl. ehrenamtliches Engagement) nicht nachgehen.
J	Mühe mit hierarchischen Strukturen	Die hierarchischen Strukturen in der Armee bereiten/bereiteten mir Mühe.
K	Negative Diensterfahrung	Ich hatte eine negative Diensterfahrung in der Armee gemacht.
L	Interessante Tätigkeitsfelder in Zivildienst	Ich denke/dachte, der Zivildienst bietet mir interessante Tätigkeitsfelder während meiner Dienstabsoolvierung.
M	Vorteile für berufliche Laufbahn	Ich sehe/sah in der Tätigkeit im Zivildienst Vorteile für meine berufliche Laufbahn.

<i>Motivkürzel</i>	<i>Motivname</i>	<i>Aussage aus der Online-Befragung</i>
N	Führungsstil	Ich konnte mit dem Führungsstil nicht gut umgehen.
O	Erwartungshaltungen	Meine Erwartungen an den Militärdienst wurden nicht erfüllt.
P	Fehlender persönlicher Mehrwert in Militärdienst	Ich war/bin überzeugt, dass ich keinen persönlichen Mehrwert aus dem Militärdienst ziehen kann.
Q	Psychische Belastung	Die psychische Belastung während der Rekrutenschule war mir zu hoch.
R	Unvereinbarkeit mit Familienleben	Der Militärdienst ist/war nicht vereinbar mit meinem Familienleben.
S	Einschränkung der Privatsphäre	Ich kann/konnte mit der Einschränkung meiner Privatsphäre während des Militärdienstes nicht gut umgehen.
T	Kasernierungspflicht	Die Kasernierungspflicht in der Armee bereitet/bereitete mir Mühe.
U	Diskriminierung in der Armee	Ich erlebte Diskriminierung in der Armee.
V	Lange Arbeitstage	Die Arbeitstage im Militärdienst dauern zu lange.
W	Nicht zufrieden mit militärischer Einteilung	Ich war mit meiner militärischen Einteilung nicht zufrieden.
X	Mühe, nicht zu Hause schlafen zu können	Ich habe/hatte Mühe damit, nicht zuhause schlafen zu können.
Y	Mühe mit der langen Anreise	Die lange Anreise in den Militärdienst bereitet/bereitete mir Mühe.
Z	Leisten des Zivildiensts in eigener Muttersprache	Ich kann/konnte den Zivildienst in meiner eigenen Muttersprache leisten.
AA	Zu hohe körperliche Belastung	Die körperliche Belastung während der Rekrutenschule war mir zu hoch.
AB	Sorge vor möglicher Diskriminierung	Ich hatte Sorge vor möglicher Diskriminierung in der Armee.
AC	Mühe mit Zusammensein mit vielen Personen	Das Zusammensein mit vielen Personen bereitet mir Mühe.
AD	Gleiche Wahl wie andere wichtige Personen im privaten Umfeld	Ich traf die gleiche Wahl wie andere wichtige Personen in meinem privaten Umfeld.
AE	Sorge vor psychischer Belastung	Ich hatte Sorge vor der psychischen Belastung im Militärdienst.
AF	Sorge vor körperlicher Belastung	Ich hatte Sorge vor der körperlichen Belastung im Militärdienst.
AG	Nicht für Kaderfunktion vorgesehen	Ich wollte weitermachen, wurde aber nicht für eine Kaderfunktion vorgesehen.
AH	Gleiche Wahl wie andere wichtige Personen im militärischen Umfeld	Ich traf die gleiche Wahl wie andere wichtige Personen in meinem militärischen Umfeld.
AI	Zu spät informiert	Ich hatte zu spät Informationen zum Militärdienst erhalten.

Quelle: Darstellung Interface.

A 4 Methodisches Vorgehen bei der Auswertung der Motive

In der Online-Befragung testeten wir auf zwei unterschiedliche Arten, inwiefern ein Motiv entscheidend für einen Wechsel in den Zivildienst war. Wir unterscheiden die *Relevanz* und die *Priorität* der Motive. Für die Analyse der Resultate kombinierten wir die beiden Faktoren, um die *Wichtigkeit* eines Motivs zu erhalten.

I Relevanz der Motive (Häufigkeit)

In der Online-Befragung wurde allen Teilnehmenden, die in den Zivildienst gewechselt haben, eine Auswahl an 36 Motiven präsentiert. Die Motive wurden vom Projektteam im Austausch mit der Begleitgruppe erarbeitet. Sie decken Motive für Personen ab, die vor, während und nach der RS in den Zivildienst gewechselt haben. Deshalb wurden nicht alle Motive bei allen Teilnehmenden der Online-Befragung abgefragt. Die Befragten konnten zu jedem ihnen angezeigten Motiv auf einer Likert-Skala (1 = «Trifft zu» bis 4 = «Trifft nicht zu» und 5 = «Weiss nicht») angeben, wie zutreffend das Motiv für ihren Wechsel in den Zivildienst war.

Die Befragten konnten anschliessend in einer offenen Antwort weitere Motive angeben, warum sie in den Zivildienst gewechselt haben. Eine Auswertung der weiteren Motive hat ergeben, dass die Befragten vielfach die Gelegenheit nutzen, Motive, die bereits in den 36 vorgeschlagenen Motiven vertreten sind, auszuformulieren. Es wurden auch Motive angegeben, die in den 36 vorgeschlagenen Motiven nicht vertreten sind. Diese wurden jedoch nur vereinzelt genannt, so dass wir sie für die quantitative Auswertung nicht weitere berücksichtigt haben.¹⁷

I Priorisierung der Motive (Gewichtung)

Die Zivildienstleistenden erhielten in der Online-Befragung die Möglichkeit, anzugeben, welches ihre prioritären Gründe für einen Wechsel in den Zivildienst waren. Sie erhielten dazu im Anschluss an ihre Angaben zur Relevanz der Motive die Möglichkeit, ihr am höchsten priorisiertes (erstpriorisiertes), am zweithöchsten priorisiertes (zweitpriorisiertes) und am dritthöchsten priorisiertes (drittpriorisiertes) Motiv anzugeben. Sie erhielten dabei alle Motive angezeigt, bei welchen sie zuvor «trifft zu» oder «trifft eher zu» geantwortet haben.¹⁸

I Wichtigkeit der Motive (Relevanz + Priorisierung)

Um Aussagen zur Wichtigkeit eines Motivs zu tätigen, kombinierten wir die Relevanz der Motive mit der Wichtigkeit der Motive. Wir aggregierten dabei die Antworten der einzelnen Befragten zu einem Gesamtscore für jedes Motiv – einmal für die Relevanz und einmal für die Priorisierung:

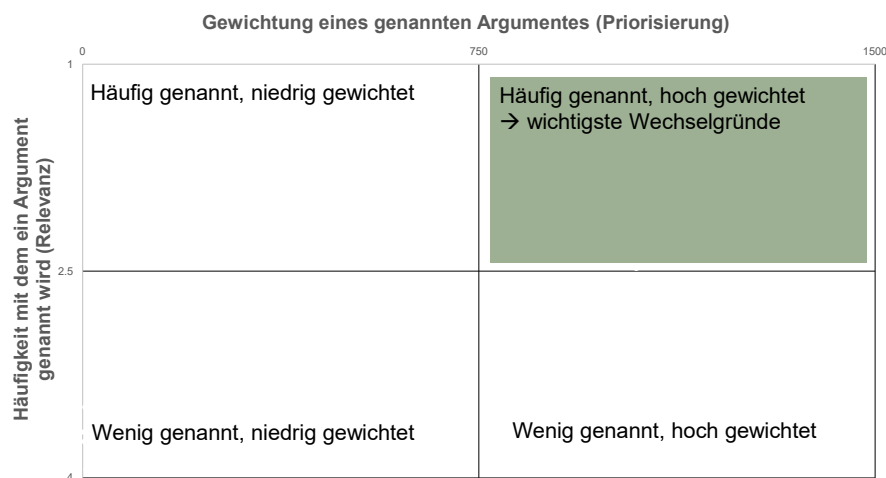
¹⁷ Es wurden die folgenden zusätzlichen Motive genannt: Gesundheitliche Probleme oder Verletzungen, Schlafmangel, finanzielle Gründe (Spesenerstattung beim Zivildienst), Kollektivstrafen, Befreiung vom obligatorischen Schiessen, friedlichere Atmosphäre beim Zivildienst, schlechte Qualität und fehlende Auswahl des Essens (gesundes Essen, vegan und vegetarische Alternativen) und exzessiver Alkoholkonsum von Soldaten/-innen und Kadern im WK.

¹⁸ In der Online-Befragung bestand die Möglichkeit, dass weitere in den offenen Antworten angegebene Motive ebenfalls priorisiert werden konnten. Ein grosser Anteil der Befragten priorisierte dieses Motiv als erstpriorisiertes, zweitpriorisiertes oder drittpriorisiertes Motiv. Dabei wurden, wie weiter vorne erwähnt, eine Vielzahl an Motiven angegeben, die sich bereits unter den 36 vorgeschlagenen Motiven befanden. Damit diese Motive ebenfalls zur Priorisierung der erwähnten Motive dazugezählt werden können, haben wir die offenen Antworten einzeln codiert und falls möglich den 36 vorgeschlagenen Motiven zugeordnet. Um Doppelnennungen zu vermeiden, haben wir dies ausschliesslich bei der Priorisierung und nicht bei der Relevanz gemacht.

- Bei der Relevanz ermittelten wir den Mittelwert aller Angaben je Motiv. Wir erhalten dabei einen Wert von 1 «Stimme zu» bis 4 «Stimme nicht zu» (Kategorie 5 = «Weiss nicht» exkludieren wir für die weitere Analyse). Je kleiner der Score, desto häufiger war ein Motiv zutreffend für den Wechsel in den Zivildienst. Ein Wert von 1 bedeutet, dass alle Befragten angegeben haben, dass das Motiv zutreffend war für ihren Wechsel in den Zivildienst. Ein Wert von 4 bedeutet, dass das Motiv für keinen Befragten zutreffend war für einen Wechsel in den Zivildienst.
- Bei der Priorisierung addierten wir die Werte aller Befragten zu einem Gesamtscore je Motiv. Dabei gibt es drei Punkte, wenn ein Motiv als erstpriorisiertes angegeben wurde, zwei Punkte, wenn es als zweitpriorisiertes angegeben wurde und einen Punkt, wenn es als drittpriorisiertes angegeben wurde.¹⁹

Darstellung DA 7 zeigt die grafische Aufbereitung der Motive mit Hilfe einer Vierfeldertafel. Auf der vertikalen Achse (Y-Achse) der Grafik sind die Motive entlang der Relevanz eines Motivs angegeben. Die Motive erreichen einen Score zwischen 1 «trifft zu» und 4 «trifft nicht zu». Auf der horizontalen Achse (X-Achse) sind die Motive entlang der Gewichtung (Priorisierung) eines Motivs angegeben. Die Motive erreichen einen Score zwischen 3 und 1'491. Zur Einteilung der Variablen erstellten wir aus der Grafik eine Vierfeldertafel. In der Vierfeldertafel sind die Motive in vier Gruppen unterteilt. Die Unterteilung erfolgt durch die Mittelwerte des höchstmöglichen Scores bei der Häufigkeit (= 2,5) und des höchsten realisierten Scores bei der Gewichtung (≈ 750).

DA 7: Kategorisierung der Wichtigkeit eines Motivs (Priorisierung + Relevanz)



Quelle: Darstellung Interface.

Legende: Vierfeldertafel entlang der Gewichtung der Motive (Priorisierung) und der Häufigkeit der Nennung der Motive (Relevanz).

¹⁹ In einem fiktiven Beispiel, in dem 250 Befragte das Motiv als wichtigstes, 150 es als zweitwichtigstes und 200 es als drittwichtigstes angegeben haben, erhält das Motiv einen Score von 1'250.

Dadurch erhalten wir vier Gruppen von Motiven:

1. Motive oben rechts sind wichtige Wechselgründe. Sie wurden häufig als relevante Wechselgründe genannt und vergleichsweise hoch priorisiert.
2. Motive oben links sind relevante, jedoch nicht hoch priorisierte Motive. Sie wurden häufig als Wechselgründe genannt, jedoch vergleichsweise tief priorisiert.
3. Motive unten rechts sind hoch priorisierte, jedoch nicht relevante Gründe. Sie wurden wenig als relevante Wechselgründe angegeben. Wenn sie jedoch als relevante Motive genannt wurden, wurden sie vergleichsweise hoch priorisiert.
4. Motive unten links wurden wenig oft als relevant angegeben. Gleichzeitig wurden sie tief priorisiert.

A 5 Methodisches Vorgehen zum Aufzeigen der gruppenspezifischen Unterschiede

Im Folgenden zeigen wir auf, wie wir die abhängigen Variablen (Wechselgründe) zum Aufzeigen der Gruppenunterschiede operationalisiert haben. Anschliessend zeigen wir die Operationalisierung der unabhängigen Variablen (gruppenspezifische Merkmale) auf. Es folgt die Präsentation der Methodik zum Messen von gruppenspezifischen Unterschieden.

I Operationalisierung der abhängigen Variablen

Zur Operationalisierung der abhängigen Variable verwenden wir die Relevanz und die Priorisierung.

Diese zwei Variablen werden dichotomisiert und in einer Skala zusammengefügt. Damit erhalten wir eine kategorielle Variable mit drei möglichen Ausprägungen.²⁰ Die Variable ist folgendermassen operationalisiert:

- Sie nimmt den Wert 1 an, wenn eine befragte Person bei der Angabe zur Stärke des Wechselgrunds bei einem Motiv 3 = «Trifft eher nicht zu» oder 4 = «Trifft nicht zu» angegeben hat.
- Sie nimmt den Wert 2 an, wenn eine befragte Person bei der Angabe zur Stärke des Wechselgrunds bei einem Motiv 1 = «Trifft zu» oder 2 = «Trifft eher zu» angegeben hat, das Motiv aber nicht priorisiert hat (weder erst-, zweit- noch drittpriorisiertes Motiv).
- Sie nimmt den Wert 3 an, wenn eine befragte Person bei der Angabe zur Stärke des Wechselgrunds bei einem Motiv 1 = «Trifft eher zu» oder 2 = «Trifft zu» angegeben hat und dieses Motiv priorisiert hat (entweder erst-, zweit- oder drittpriorisiertes Motiv).

²⁰ Eine vierte Ausprägung ist nicht möglich, da Motive, die nicht als (eher) relevant eingestuft wurden, nicht priorisiert werden konnten.

I Operationalisierung der unabhängigen Variable

Die unabhängigen Variablen (gruppenspezifische Merkmale) sind soziodemografische Merkmale und Spezifikationen der Gesucheinreichung, die wir ebenfalls in der Online-Befragung erhoben haben. Wir beschreiben die Variablen und deren Ausprägungen in der folgenden Darstellung DA 8.

DA 8: Operationalisierung der gruppenspezifischen Merkmale

<i>Name der Variable</i>	<i>Beschreibung</i>	<i>Sample</i>	<i>Ausprägungen</i>
Zeitpunkt der Gesuch-einreichung	Zeitpunkt, an dem die befragte Person das Gesuch um Zivildienst eingereicht hat.	nur ZDP und AdA mit Gesuch	1 = vor der RS 2 = während der RS 3 = nach der RS
Sprache	Sprache, in der die befragte Person die Befragung ausgefüllt hat.	alle befragten Personen	1 = deutsch 2 = französisch 3 = italienisch
Jahr der Gesuch-einreichung	Jahr, in dem die befragte Person das Gesuch um Zivildienst eingereicht hat.	nur ZDP und AdA mit Gesuch	1 = vor 2018 (vor Umsetzung WEA) 2 = zwischen 2018 und 2022 (während Um-setzung WEA) 3 = in 2023 (nach Umsetzung WEA)
Migrationshintergrund	Land, in dem die befragte Person oder die Eltern geboren sind.	alle befragten Personen	0 = befragte Person und beide Elternteile in der Schweiz geboren 1 = befragte Person oder ein oder zwei El-ternteile im Ausland geboren
Bildungsabschluss	Höchster Bildungsabschluss der befragten Person zum Zeitpunkt des Zivildienstgesuchs (bei ZDP) oder zum Start der RS (bei AdA)	alle befragten Personen	0 = keine abgeschlossene Ausbildung, obligatorische Schule, Berufslehre oder Berufsschule 1 = Maturität (berufs-, fach- oder gymnasiale), höhere Fach- und Berufsbildung, Hochschule
Berufliche Situation	Berufliche Situation der befragten Person zum Zeitpunkt des Zivil-dienstgesuchs (bei ZDP) oder zum Start der RS (bei AdA)	alle befragten Personen	0 = in Ausbildung, Zwischenjahr, ohne Erwerbstätigkeit 1 = berufstätig, selbständig
Politische Einstellung	Politische Einstellung der befragten Person auf einer Skala von 1 (sehr links) bis 10 (sehr rechts)	alle befragten Personen	1 = links (1–3 auf Skala) 2 = mitte (4–7 auf Skala) 3 = rechts (8–10 auf Skala)
Einstellung zur Armee	Einstellung der befragten Person zur Armee in der Schweiz (spezifi-sche Frage zu Motiv in Fragebo-ge ¹)	alle befragten Personen	0 = kategorische Ablehnung des Militär-diensts in der Schweiz als Wechselgrund (Stimme zu, Stimme eher zu) 1 = kategorische Ablehnung des Militär-diensts in der Schweiz als Wechselgrund (stimme nicht zu, stimme eher nicht zu)

Name der Variable	Beschreibung	Sample	Ausprägungen
Urbanisierung	Wohnort (PLZ) der befragten Person zum Zeitpunkt des Zivildienstgesuchs (bei ZDP) oder zum Start der RS (bei AdA); Einteilung des Wohnorts in die BfS-Gemeindekategorien	alle befragten Personen	1 = Kernstadt 2 = Hauptkern 3 = Agglomerationskerngemeinde 4 = Agglomerationsgürtelgemeinde 5 = Landgemeinde

Quelle: Darstellung Interface.

Legende: AdA = Angehörige der Armee, WEA = Weiterentwicklung der Armee, ZDP = Zivildienstpersonen.

I Vorgehen zur Überprüfung gruppenspezifischer Unterschiede

Zum Überprüfen der gruppenspezifischen Unterschiede stützten wir uns auf drei Vorgehensweisen:

1. Erstens erstellten wir für die Relevanz und die Priorisierung der Motive Tabellen und führten diese in Vierfeldertafeln. Die Tabellen zeigen die Rangfolge der 36 Motive nach Mittelwert (bei der Häufigkeit), nach Score (bei der Priorisierung) und nach Wichtigkeit (Vierfeldertafel) für jede Ausprägung der unabhängigen Variablen. Wir erstellten beispielsweise Tabellen für die italienischsprachigen, die deutschsprachigen und die französischsprachigen Befragten. Mit diesen Tabellen war es uns möglich, im Sinne einer *deskriptiven Auswertung* gruppenspezifische Unterschiede zu eruieren. Wir konzentrierten uns dabei auf die Motive mit einer hohen Priorisierung, einer hohen Häufigkeit und somit einer hohen Wichtigkeit.
2. Zweitens testeten wir die gruppenspezifischen Unterschiede mit *statistischen Methoden*. Ziel davon war es, festzustellen, welche gruppenspezifischen Merkmale einen bedeutenden (statistisch signifikanten) und einen starken (substanziell signifikanten) Einfluss auf die Wichtigkeit der Motive haben. Zur Messung der *statistischen Signifikanz* verwendeten wir χ^2 -Tests²¹, zur Messung der substanziellen Signifikanz verwendeten wir Cramér's V.²²

Wir haben sowohl den χ^2 -Test wie auch Cramér's V als bivariaten Test durchgeführt. In beiden Tests haben wir alle 36 Motive (als nominalskalierte Variable mit drei Ausprägungen; siehe oben) mit jedem gruppenspezifischen Merkmal einzeln getestet. Wir haben folgerichtig insgesamt 648 Tests gerechnet. Aufgrund der hohen Fallzahl der Stichprobe von über 3'000 Zivildienstleistenden in jedem Modell berücksichtigen wir im χ^2 -Test nur Werte mit einem p-Wert von unter 0,001 (99,9%-Konfidenzintervall). Für Cramér's V berücksichtigen wir Werte über 0,10.²³

²¹ Der χ^2 -Test prüft, ob es einen signifikanten Unterschied zwischen den erwarteten und den beobachteten Häufigkeiten in verschiedenen kategoriellen Variablen gibt. Mit diesem Test kann geprüft werden, ob es signifikante Unterschiede bei den Wechselgründen nach Subgruppen gibt.

²² Cramér's V misst die Stärke der Assoziation zwischen zwei kategorialen Variablen in einer Kontingenztabelle. Es zeigt an, wie stark zwei kategoriale Variablen zusammenhängen. In unserem Fall zeigt es an, wie stark die Unterschiede bei den Wechselgründen nach Subgruppen sind.

²³ Effektstärken werden bei Cramér's V üblicherweise folgendermassen gewertet: Werte zwischen 0 und 0,1 implizieren keinen Zusammenhang, Werte zwischen 0,1 und 0,3 einen schwachen Zusammenhang, Werte zwischen 0,3 und 0,5 einen moderaten Zusammenhang und Werte über 0,5 einen starken Zusammenhang.

3. Drittens überprüfen wir für die sechs wichtigsten Motive sowie für die Motive G und H Stärke und Richtung des Effekts. Wir machten dies mithilfe einer *multinomialen logistischen Regression*. Diese Methode erlaubte es uns, die Wahrscheinlichkeit jeder Kategorie unserer abhängigen Variable (eines der Motive) basierend auf den Ausprägungen der unabhängigen Variablen zu modellieren.²⁴ Damit können wir Aussagen darüber machen, ob beispielsweise ein Motiv für französischsprachige Zivildienstleistende wichtiger oder weniger wichtig ist als für deutschsprachige Zivildienstleistende. Durch die darauffolgende Berechnung der Odds Ratio²⁵ können wir zusätzlich eine Aussage zur Stärke des Effekts sagen. Durch die zwei Vergleichsausprägungen können wir einerseits Aussagen zur höheren oder tieferen Wahrscheinlichkeit, dass ein Motiv als relevant eingestuft wird, machen. Andererseits können wir ebenfalls Aussagen zur Wahrscheinlichkeit machen, dass ein Motiv priorisiert wird.²⁶ Wir rechneten für jede der acht erwähnten Motive eine eigene Regression. In zwei Regressionen – bei der kategorischen Ablehnung des Militärdienstes²⁷ und der Verpflichtung zum Weitermachen gegen den eigenen Willen²⁸ – gibt es jedoch Einschränkungen in den unabhängigen Variablen:

²⁴ In multinominalen logistischen Regressionen wird eine der Kategorien der abhängigen Variable als Referenzkategorie gewählt. In unseren Modellen ist das jeweils die Ausprägung 1 = Wechselgrund ist (eher) nicht relevant. In den Modellen werden nun die Wahrscheinlichkeiten der anderen Kategorien im Vergleich zu dieser Referenzkategorie modelliert. Die Modelle schätzen die Wahrscheinlichkeit, dass ein Fall zu jeder der Kategorien der abhängigen Variable gehört, basierend auf den Werten der unabhängigen Variablen. Für jede Kategorie der abhängigen Variable, bei uns zwei Wechselkategorien (1 = Wechselgrund ist (eher) relevant, aber nicht priorisiert und 2 = Wechselgrund ist (eher) relevant und priorisiert.), wird ein Satz von Koeffizienten geschätzt. Diese Koeffizienten zeigen an, wie sich die unabhängigen Variablen in einem Modell auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, dass ein Fall in diese Kategorie fällt, im Vergleich zur Referenzkategorie.

²⁵ Die Odds Ratio gibt an, inwieweit das Vorhandensein einer Ausprägung A mit dem Vorhandensein oder Fehlen einer anderen Ausprägung B zusammenhängt. Liegt die Odds Ratio über 1, kann davon ausgegangen werden, dass das Vorhandensein von Ausprägung A die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins von Ausprägung B erhöht. Ist die Odds Ratio hingegen unter 1, so senkt das Vorhandensein der Ausprägung A die Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein der Ausprägung B (siehe dazu auch Persoskie, A. & Ferrer, R. A. (2017): A Most Odd Ratio: American Journal of Preventive Medicine, 52(2), 224–228.).

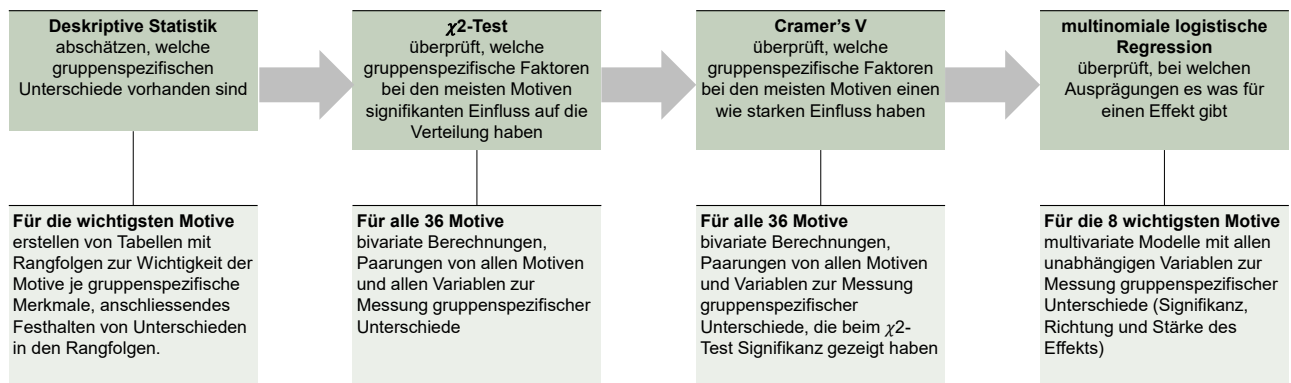
²⁶ Mit der Dreierteilung sind Personen, die in der dritten Kategorie (Priorisierung) sind, nicht mehr in der zweiten Kategorie (relevant) vertreten. Die zweite Kategorie ist also nicht mit «relevant» gleichzusetzen, sondern mit «nur relevant (aber nicht priorisiert)». Das kann die Ergebnisse verzerren. Wir haben deshalb neben den multinomialen logistischen Regressionen noch binomiale logistische Regressionen für die Unterteilung in «nicht relevant» und «relevant» gerechnet. Die Signifikanz je Ausprägung der unabhängigen Variablen sind in beiden Regressionen dieselben für die zwei Kategorien, weshalb wir davon ausgehen können, dass die Ergebnisse in der multinomialen logistischen Regressionen nicht verzerrt sind.

²⁷ In der Regression mit dem Motiv H («Kategorische Ablehnung des Militärdienstes in der Schweiz») rechneten wir das Modell ohne die abhängige Variable «Einstellung zur Armee», da das Motiv und die abhängige Variable eine hohe Multikollinearität aufweisen und das Modell ansonsten verzerren.

²⁸ In der Regression mit dem Motiv G («zum Weitermachen in der RS verpflichtet») rechneten wir mit einem reduzierten Datensatz, da die Frage Personen, die vor der RS in den Zivildienst gewechselt haben, gar nicht gestellt wurde. Folgerichtig hat die Variable «Zeitpunkt der Gesuchstellung» nur zwei Ausprägungen: 2 = während der RS und 3 = nach der RS.

Darstellung DA 9 gibt einen Überblick über das methodische Vorgehen.

DA 9: Methodisches Vorgehen zum Festhalten von Gruppenunterschieden



Quelle: Darstellung Interface.