



Bericht über die Ergebnisse Gespräch Zivildienstgesuch (GZG) und Motivevaluation Zivildienstgesuchsteller (MZG)

Abstract

Der vorliegende Evaluationsbericht umfasst den Untersuchungszeitraum von Frühjahr 2011 bis Herbst 2013 und fokussiert auf folgende Hauptbereiche: (a) Monitoring der Zivildienstgesuche und Gesuchbestätigungen während der RS, (b) Motive für die Gesucheinreichung vor, während und nach der RS und (c) Integrationsfähigkeit in die Armee von Gesuchstellern aus der Rekrutenschule sowie (d) Befragung der Schulkommandanten zum Zivildienst. Die Durchführung der Untersuchung erfolgte durch den Psychologischen Dienst der Rekrutierung. Das Monitoring zeigt, dass nur ein kleiner Teil der Gesuche während der Rekrutenschule eingereicht wird, wobei generell eine Überrepräsentation von Deutschsprachigen und Absolventen einer höheren Schulbildung besteht. Im Durchschnitt reichen 3.6% aller Rekruten ein Zivildienstgesuch ein und 2.1% bestätigen dieses innerhalb der Bedenkfrist. Es ergeben sich Unterschiede zwischen den einzelnen Schulen und Lehrverbänden bezüglich Gesuchquoten (von 1.3% bis 9.7%) und Bestätigungsquoten (von 0.7% bis 6.0%). Die Motivevaluation zeigt, dass Zivildienstwillige *ohne* Militärerfahrung in den meisten Fällen eine negative Einstellung gegenüber der Armee haben und oft zivile Gründe für die Gesucheinreichung angeben. Im Vergleich dazu nennen Zivildienstwillige, welche ihr Gesuch *während* bzw. *nach* der Rekrutenschule einreichen, prioritär militärkontextuelle Faktoren und Motivationsprobleme als Grund für die Gesucheinreichung. Gesuchsteller aus der Rekrutenschule erwähnen oft auch psychische und körperliche Überforderung als Motiv. Von den Absolventen des Gesprächs Zivildienstgesuch (GZG) verbleiben knapp ein Drittel in der Armee. Die Befragung der Schulkommandanten bestätigt die Befunde des GZG zur Motivevaluation. Ausgehend von den empirischen Befunden werden Schlussfolgerungen und Empfehlungen zuhanden des Auftraggebers formuliert.

Inhaltsübersicht

Kurzfassung	3
Einleitung.....	5
Teil I Methode.....	7
1. Struktur der Motivanalyse.....	7
2. Untersuchungspopulation.....	9
3. Datenerhebung	10
3.1. Gespräch Zivildienstgesuch (GZG).....	10
3.2. Motivevaluation Zivildienstgesuchsteller (MZG).....	10
4. Instrumente	11
4.1. Fragebogen Motivevaluation	11
4.2. Interview Gesuchsteller während RS (GZG).....	12
4.3. Fragebogen Schulkommandanten.....	13
4.4. Auswertung	14
Teil II Ergebnisse	15
5. Monitoring Zivildienstgesuche während RS.....	15
5.1. Gesuch- und Bestätigungsquoten nach Lehrverbänden	15
5.2. Gesuch- und Bestätigungsquoten nach Rekrutenschulen	16
5.3. Verlauf der Gesuch- und Bestätigungsquoten	16
5.4. Zusammenfassung.....	17
6. Analyse der Gespräche Zivildienstgesuch (GZG)	17
6.1. Stichprobe GZG	17
6.2. Ergebnisse Motivevaluation.....	18
6.3. Motivanalyse Fragebogen GZG.....	20
6.4. Moderierende Faktoren der Motivausprägung	21
6.5. Angabe von Gewissensgründen.....	22
6.6. Integrationsfähigkeit	22
6.7. Empfehlungen an GZG-Absolventen	23
6.8. Fallbeispiele	23
6.9. Zusammenfassung.....	25
7. Befragung Schulkommandanten	25
8. Motivevaluation Zivildienstgesuchsteller (MZG).....	26
8.1. Stichprobe MZG vor und nach RS.....	26
8.2. Ergebnisse MZG vor RS.....	27
8.3. Ergebnisse MZG nach RS.....	28
8.4. Zusammenfassung.....	29
9. Vergleich der Ergebnisse GZG und MZG	29
Teil III Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	31
10. Diskussion der Ergebnisse	31
11. Empfehlungen	34
Anhänge.....	37

Kurzfassung

Im Dezember 2010 erhielt das VBS vom Bundesrat den Auftrag, für zivildienstwillige Rekruten ein Verfahren zur Abklärung der Gesuchmotivation einzurichten und Gegenmassnahmen anzuordnen, wenn aus bestimmten Rekrutenschulen eine überdurchschnittlich hohe Anzahl Gesuche eingereicht wird. Seit dem Start der Frühjahrs-Rekrutenschulen 2011 wurden jeweils vier Wochen nach Ende der Rekrutenschule insgesamt acht Zwischenberichte zuhanden des Chef VBS verfasst. Der vorliegende Schlussbericht beinhaltet das Monitoring der Zivildienstgesuche während der Rekrutenschule und die Ergebnisse der Motivevaluation von zivildienstwilligen Rekruten. Zudem enthält er Resultate der Befragung von Schulkommandanten sowie der Motivanalyse bei Zivildienstleistenden, welche ihr Gesuch vor bzw. nach der Rekrutenschule einreichten.

Die Entwicklung und Implementierung des *Gesprächs Zivildienstgesuchsteller (GZG)* mit Rekruten und der Fragebogenerhebung *Motivevaluation Zivildienstgesuchsteller (MZG)* vor und nach der Rekrutenschule erfolgte in Zusammenarbeit zwischen der Vollzugsstelle für den Zivildienst und dem Führungsstab der Armee. Ein interdisziplinäres Gremium bestehend aus Vertretern der Vollzugsstelle für den Zivildienst, des Militärärztlichen Dienstes, des Psychologisch-Pädagogischen Dienstes sowie der Rekrutierungszentren definierte unter der Leitung des Chefpsychologen Rekrutierung die zu untersuchenden Motivkategorien und entwarf das Untersuchungsdesign. In den Fragebogenerhebungen im Rahmen des GZG und MZG sowie im halbstrukturierten Interview (GZG) wurden für die Analyse der Gründe der Gesucheinreichung dieselben Dimensionen verwendet.

Die Datenerhebung erfolgte von Frühjahr 2011 bis Herbst 2013 und umfasste insgesamt fast 8'000 Personen, wobei nur ein kleiner Anteil Rekruten (14%) waren. Insgesamt absolvierten 60% der Gesuchsteller aus den Rekrutenschulen das GZG bzw. 40% wurden den Rekrutierungszentren nicht gemeldet. Das GZG wurde von Psychologischen Mitarbeitenden der Rekrutierung und die schriftliche Befragung MZG durch Mitarbeitende des Zivildienstes anlässlich des Einführungstages durchgeführt. Die Datenauswertung erfolgte zentral am Psychologischen Dienst der Rekrutierung und fokussierte auf die folgenden vier Bereiche: (a) Monitoring der Zivildienstgesuche und Gesuchbestätigungen geordnet nach Rekrutenschulen, (b) Motive für die Gesucheinreichung vor, während bzw. nach der RS und (c) Integrationsfähigkeit in die Armee von Gesuchstellern aus der Rekrutenschule und Empfehlungen sowie (d) Umgang der Schulen mit Zivildienstwilligen.

Der prozentuale Anteil der eingereichten Zivildienstgesuche während der RS, bezogen auf den Bestand der Rekrutenschulen, beträgt 3.6%, die Bestätigungsquote innerhalb der Befristung ist 2.1%. Zwischen den Schulen manifestieren sich bezüglich Gesuchquoten (von 1.3% bis 9.7%) und Bestätigungsquoten (von 0.7% bis 6.0%) deutliche Unterschiede. Der Verlauf der Gesuch- und Bestätigungsquoten in den einzelnen Rekrutenschulen über den Untersuchungszeitraum zeigt unterschiedliche Muster. Es gibt wenige Schulen mit konstant hohen bzw. tiefen Quoten.

Die soziodemographischen Merkmale der Zivildienstgesuchsteller aus den Rekrutenschulen sind über den Untersuchungszeitraum stabil. Es besteht eine Überrepräsentation der deutschsprachigen Rekruten und Absolventen mit einer höheren Schulbildung. Dasselbe Muster zeigt sich bei den Zivildienstwilligen, welche ihr Gesuch vor bzw. nach der Rekrutenschule einreichen. Einzig in der Gruppe ohne Militärerfahrung (vor RS) sind die drei Sprachgruppen repräsentativ vertreten.

Als Hauptgrund für die Gesuchseinreichung zeigen sich bei den GZG-Absolventen militärkontextuelle Faktoren (88%) und mangelnde Motivation (80%). Für 43% ist insbesondere die Verpflichtung zur Weiterbildung ein wichtiger Grund. Bei 58% spielen eine negative Einstellung zur Armee, bei 47% psychische/physische Probleme bzw. bei 47% zivile Faktoren eine Rolle. Drei Viertel machen explizit Gewissensgründe geltend, wobei diese aus Verfahrensgründen nicht näher exploriert werden durften.

Von den GZG-Absolventen wurden 44% durch die Psychologischen Mitarbeitenden grundsätzlich als integrationsfähig beurteilt. Eine Konsultation beim Truppenarzt war bei 20% indiziert und bei 3% wurde eine Integrationsmassnahme empfohlen. Knapp ein Drittel der GZG-Absolventen (31%) verblieben in der Armee.

Der Vergleich der Motive von Zivildienstleistenden, welche ihr Gesuch *vor* der RS bzw. *nach* der RS einreichen, ergibt deutliche Unterschiede. Zivildienstleistende nach der RS nennen – wie die Gesuchsteller während der RS – am häufigsten militärkontextuelle und motivationale Gründe (81% bzw. 83%), während Zivildienstleistende ohne Militärerfahrung primär einstellungsbezogene und zivile Faktoren (88% bzw. 70%) als Grund für die Gesuchseinreichung angeben.

Im Rahmen der Befragung der Schulkommandanten werden die im GZG erhobenen Befunde bezüglich der Gründe für die Einreichung des Zivildienstgesuchs generell bestätigt und es zeigt sich, dass Integrationsbemühungen in den Rekrutenschulen erfolgreich sein können. Zahlreiche Schulkommandanten schlagen vor, dass Zivildienstgesuche nicht mehr während der Rekrutenschule gestellt werden können.

Ausgehend von den empirischen Befunden werden Empfehlungen für das weitere Vorgehen formuliert. Diese umfassen unter anderem die Einführung einer zentralen Statistik über den geleisteten Militär-, Schutz- und Zivildienst einschliesslich vorzeitiger Entlassungen sowie die Untersuchung von Rekrutenschulen mit hohen Entlassungsquoten.

Einleitung

Seit der Revision des Zivildienstgesetzes im April 2009 müssen Militärdienstpflichtige für die Zulassung zum Zivildienst keine „Gewissensprüfung“ mehr bestehen. Im neuen Verfahren müssen Zivildienstwillige ihre Motive nicht mehr in einem Gesuch schriftlich formulieren und vor der Zulassungskommission glaubhaft darlegen. Für die Zulassung zum Zivildienst genügt der „Tatbeweis“, d.h. die Bereitschaft des Gesuchstellers, einen Zivildienst zu leisten, der 1.5 Mal länger dauert als der Militärdienst. Die Gesuchsteller müssen schriftlich deklarieren, dass sie den Militärdienst nicht mit ihrem Gewissen vereinbaren können, wobei der Inhalt der Gewissensgründe nicht dargelegt werden muss. Mit diesem vereinfachten Zulassungsverfahren stieg die Anzahl Gesuche für den Zivildienst stark an. Gemäss dem Bericht „Auswirkungen der Tatbeweislösung beim Zivildienst. Evaluation, Handlungsbedarf, Massnahmen“ vom 23. Juni 2010 wurde die überwiegende Mehrheit der Gesuche von Personen *vor* und *nach* der Rekrutenschule gestellt. Im Vergleich dazu machten die Gesucheingänge von Angehörigen der Armee (AdA) während der Rekrutenschule nur einen kleinen Anteil aus.

Bereits im ersten Jahr nach der Einführung der Tatbeweislösung wurde zur Verhinderung kurzfristiger Abbrüche von laufenden Militärdienstleistungen folgende Massnahme eingeführt: AdA, die während einer Militärdienstleistung ein Zivildienstgesuch einreichen, werden erst nach einer Bedenkfrist von vier Wochen zum Zivildienst zugelassen. Aufgrund dieser administrativen Massnahme sowie weiterer organisatorischer Änderungen (schriftliche Gesuchbestätigung) ging die Anzahl Zivildienstzulassungen deutlich zurück.

Die fundierte Evaluation der Tatbeweislösung bzw. eine allfällige Planung von Massnahmen zur Reduktion der Zivildienstgesuche erfordert eine systematische Untersuchung der Motive der Gesuchsteller. Ausgehend vom Bericht „Auswirkungen der Tatbeweislösung beim Zivildienst. Evaluation, Handlungsbedarf, Massnahmen“ wurde innerhalb des VBS eine Arbeitsgruppe eingerichtet, welche die Machbarkeit eines Assessments für Zivildienstgesuchsteller prüfte. Aus ökonomischen Überlegungen wurde vorgeschlagen, dass nur mit den AdA während der Rekrutenschule (RS) ein ausführliches Abklärungsverfahren einschliesslich eines Gesprächs entwickelt werden soll. Für nicht im Dienst stehende AdA wurde nur eine schriftliche Befragung empfohlen.

Aufgrund des Antrags des VBS vom 26. November 2010 sowie der Ergebnisse des Mitberichtsverfahrens beschliesst der Bundesrat am 10. Dezember 2010, dass das VBS beauftragt wird:

- a. für im Dienst stehende Rekruten, die ab Beginn der Frühjahrsrekrutenschule 2011 ein Zivildienstgesuch einreichen oder einreichen wollen, ein Verfahren zur Abklärung der Gesuchmotivation einzurichten;
- b. die Gründe abzuklären und Gegenmassnahmen anzuordnen, wenn aus bestimmten Rekrutenschulen eine überdurchschnittlich hohe Anzahl von Gesuchen um Zulassung zum Zivildienst eingereicht werden;
- c. dem Bundesrat bis spätestens Ende 2013 über das Ergebnis Bericht zu erstatten.

Bei der Analyse der Gründe für die Gesuche um Zulassung zum Zivildienst muss zwischen solchen mit Militärdienst Erfahrung und solchen ohne Militärdienst Erfahrung differenziert werden. AdA, die ihr Gesuch während der RS stellen, haben mit Gesuchstellern nach der RS gemeinsam, dass sie über konkrete Erfahrungen in der Armee verfügen. Im Gegensatz dazu

kennen Personen, die ihr Gesuch vor Beginn der RS stellen, das militärische System nur indirekt aufgrund von verschiedenen Informationsquellen. Aus konzeptuellen und ökonomischen Gründen war es naheliegend, die Gesuchmotivation der drei Gruppen durch dasselbe Projektteam zu evaluieren. Dies erforderte eine inhaltlich-konzeptuelle und administrative Zusammenarbeit zwischen den beiden Departementen WBF (Vollzugsstelle für den Zivildienst) und dem VBS (Führungsstab der Armee).

Für die Konzeptentwicklung und Implementierung des *Gesprächs Zivildienstgesuchsteller (GZG)* mit Rekruten wurde eine interdisziplinäre Facharbeitsgruppe unter der Leitung des Chefspsychologen der Rekrutierung konstituiert. Dieses Gremium bestand aus Vertretern der Vollzugsstelle für den Zivildienst, des Militärärztlichen Dienstes, des Psychologisch-Pädagogischen Dienstes sowie der Rekrutierungszentren. Die Arbeitsgruppe definierte die zu untersuchenden Motivkategorien und entwarf das Untersuchungsverfahren, welches aus einer Fragebogenerhebung und einem halbstrukturierten Interview bestand.

Bei der Konzeption der *Motivevaluation Zivildienstgesuchsteller (MZG)* vor und nach der RS wurde basierend auf den Erfahrungen aus dem GZG ein Fragebogen mit denselben Dimensionen entwickelt.

Die vorliegende Untersuchung basiert auf der Datenerhebung GZG und MZG von Frühjahr 2011 bis Herbst 2013 und fokussiert auf folgende Bereiche: (a) Monitoring der Zivildienstgesuche und Gesuchbestätigungen geordnet nach Schulen, (b) Motive von Gesuchstellern vor, während und nach der RS und (c) Integrationsfähigkeit in die Armee von Gesuchstellern während der RS (GZG-Absolventen), sowie (d) Umgang der Schulen mit Zivildienstwilligen.

Der hier vorliegende Evaluationsbericht besteht aus drei Teilen. Im Methodenteil (Teil I) wird das Untersuchungsdesign beschrieben. Im Ergebnisteil (Teil II) werden zuerst die Resultate des GZG einschliesslich Befragung der Schulkommandanten und MZG einzeln vorgestellt. Danach werden die Motive der drei Gruppen verglichen, welche das Zivildienstgesuch vor, während bzw. nach der RS einreichten. Im letzten Teil (Teil III) werden basierend auf den empirischen Befunden Schlussfolgerungen und Empfehlungen formuliert.

In diesem ersten Teil werden das Evaluationskonzept und das Untersuchungsdesign erörtert. Danach folgt die Beschreibung der untersuchten Stichproben im Gespräch Zivildienstgesuch (GZG) und in der Motivevaluation Zivildienstgesuchsteller (MZG) vor und nach der RS sowie die Erläuterung der verwendeten Befragungsinstrumente.

1. Struktur der Motivanalyse

Abbildung 1 zeigt eine synoptische Darstellung der Vorgehensweise für die Motivevaluation. Es werden zwei Kategorien von Gesuchstellern differenziert, nämlich Zivildienstwillige *mit* Militärerfahrung (Gesucheinreichung während bzw. nach RS) und solche *ohne* Militärerfahrung (Gesucheinreichung vor RS). Bei allen drei Gruppen wurde geprüft, ob das Gesuch innerhalb der Bedenkfrist bestätigt wurde und somit ein Eintritt in den Zivildienst erfolgte. Die Datenerhebung umfasste eine schriftliche Befragung der Motive für die Gesucheinreichung. Bei der Gruppe, welche ihr Gesuch während der RS einreichte (GZG) wurde zusätzlich noch ein strukturiertes Interview durchgeführt. Dabei wurde neben der Motivevaluation auch die Integrationsfähigkeit in die Armee beurteilt. Bezogen auf das Outcome wurde zwischen folgenden drei Kategorien unterschieden:

- (a) Verbleib in der Armee
- (b) Entlassung aus medizinischen oder administrativen Gründen
- (c) Übertritt in den Zivildienst

Da die Fragebogenerhebung bei den anderen Gruppen (MZG) erst nach der Gesuchbestätigung stattfand, konnten nur die Motive derjenigen, welche ihr Gesuch bestätigten, erfasst werden.

Im Hinblick auf eine differenzierte Analyse der Gesuchmotivation sowie zur Planung allfälliger Optimierungsmaßnahmen wurde mit den Kommandanten der Rekrutenschulen im September 2013 eine schriftliche Kurzbefragung durchgeführt.

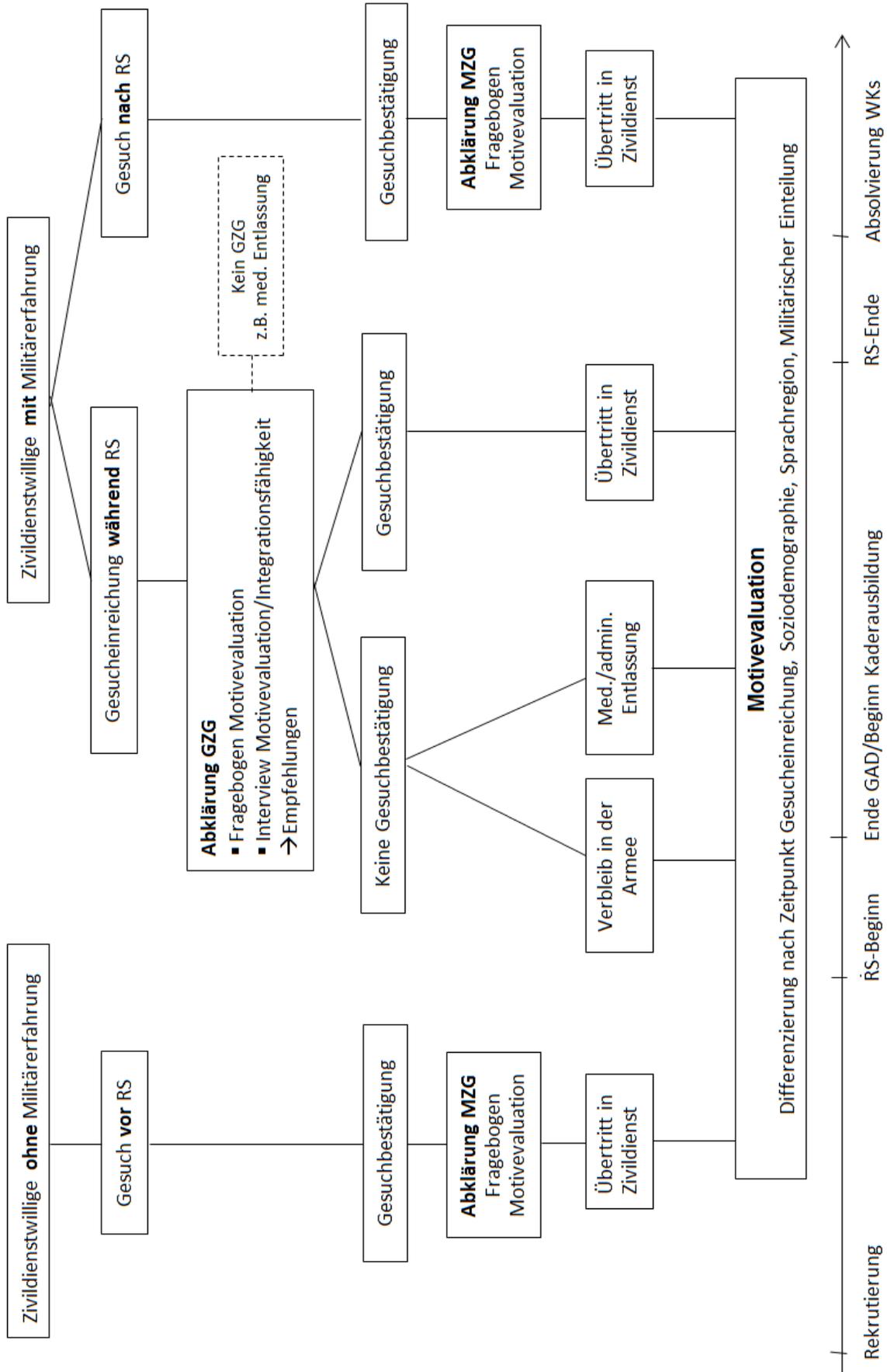


Abb. 1. Struktur der Motivanalyse

2. Untersuchungspopulation

Die Untersuchung der Zivildienstgesuchsteller basiert auf der Datenerhebung im GZG und MZG, welche von der RS 1-2011 bis RS 1-2013 (GZG) bzw. vom Juni 2011 bis zum Juli 2013 (MZG) durchgeführt wurde. Die Angaben über die Häufigkeiten der Gesucheingänge bzw. Gesuchbestätigungen der Gruppe MZG stammen vom Datenverantwortlichen des Zivildienstes. Die entsprechenden Angaben über die Teilstichprobe GZG basieren auf dem PISA (FST A, Pers A).

Über den gesamten Untersuchungszeitraum wurden insgesamt 13'552 Zivildienstgesuche eingereicht, wobei 7'498 Gesuchsteller (55%) über Militärfahrung verfügen bzw. 6'054 (45%) keine Militärfahrung aufweisen (siehe Abb. 2). Bei 1'169 Rekruten wurde das GZG durchgeführt, und 6'711 Probanden, welche ihr Gesuch bereits bestätigt haben, absolvierten die schriftliche Befragung im Rahmen des MZG.

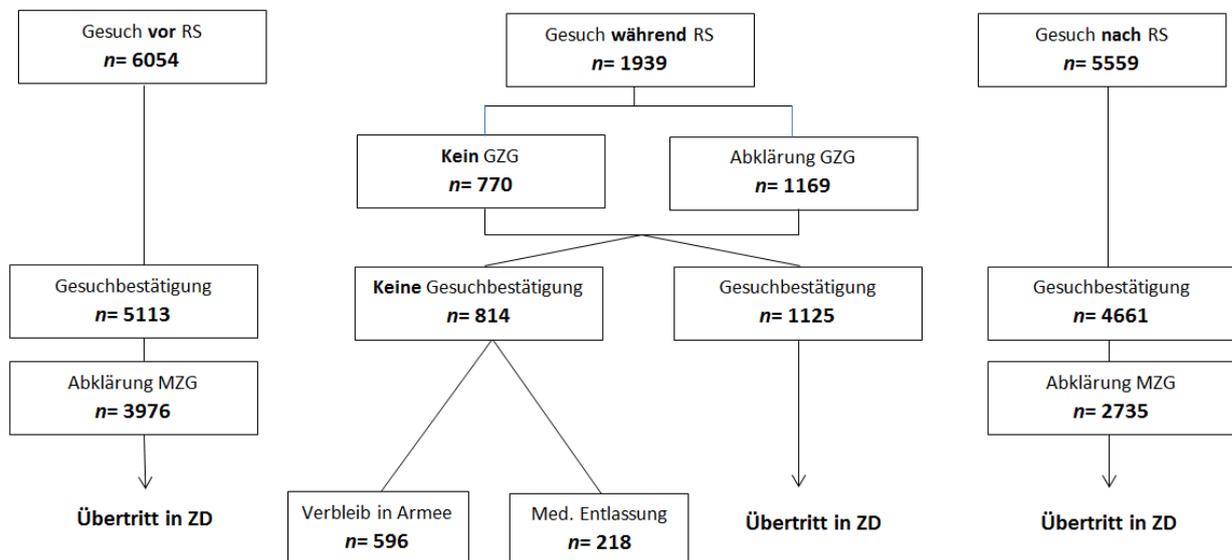


Abb. 2. Kategorien und Outcomes von Zivildienstwilligen mit und ohne Militärfahrung

Abbildung 2 vermittelt eine übersichtliche Darstellung der untersuchten Population differenziert nach Zeitpunkt der Gesuchseinreichung (vor, während, nach RS), Befragungsmethode (GZG und MZG) sowie Outcome (Verbleib in der Armee vs. Übertritt in Zivildienst). Der überwiegende Teil der Gesuche wird vor der RS (45%) bzw. nach der RS (41%) und nur ein kleiner Teil während der RS eingereicht.

3. Datenerhebung

3.1. Gespräch Zivildienstgesuch (GZG)

Abbildung 3 zeigt die Prozesse und das Outcome des GZG. Nach Einreichung des Zivildienstgesuchs durch den Rekruten erfolgt eine Meldung des Zivildienstes an die Armee und ein Eintrag in das PISA. Die Schulen müssen dann die Gesuchsteller innerhalb der vorgeschriebenen Bedenkfrist von vier Wochen bis zur allfälligen Gesuchbestätigung dem zugeordneten Rekrutierungszentrum für das GZG anmelden.¹

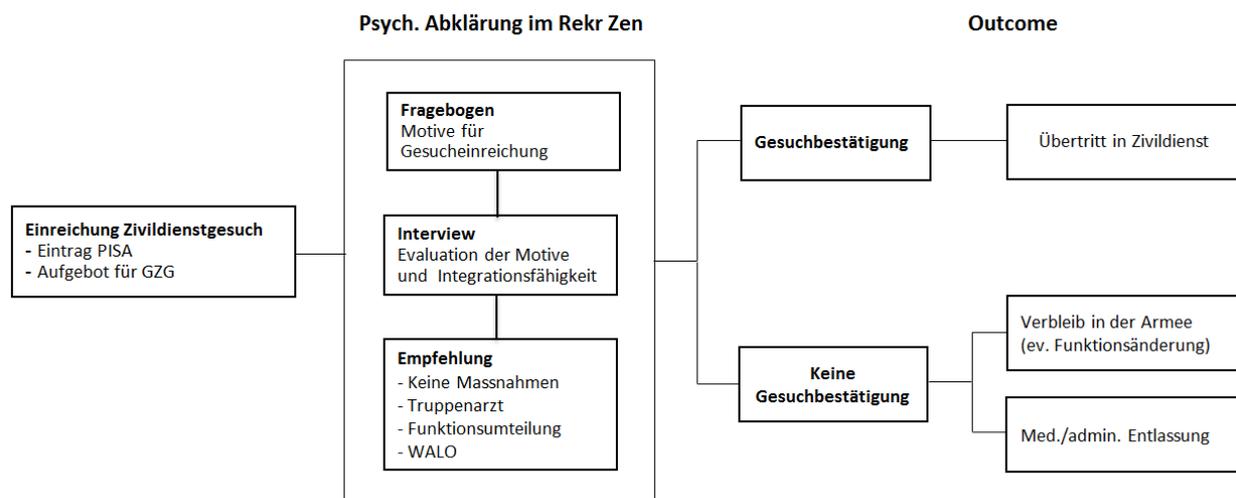


Abb. 3. Prozessdiagramm GZG

Die psychologische Abklärung besteht sowohl aus einer schriftlichen Befragung als auch aus einem halbstrukturierten Interview. Nach der Fragebogenerhebung (Screening) findet das Gespräch bzw. Interview statt, in welchem die Motive der Gesuchsteller von einer psychologischen Fachperson erhoben und beurteilt werden. Bei dieser Gruppe beschränkt sich die Motivevaluation nicht auf eine Selbsteinschätzung der Rekruten, sondern beinhaltet eine professionelle Fremdbeurteilung. Neben der Motivevaluation wird auch die Integrationsfähigkeit des Gesuchstellers beurteilt und bei Bedarf Empfehlungen (z.B. Konsultation des Truppenarztes, Funktionsänderung) gemacht. Das GZG hat nur einen konsultativen Charakter. Der Absolvent bekommt zwar ein Feedback und eine Empfehlung, in der Umsetzung derselben ist er jedoch frei. Aus diesem Grunde wird auch ein Follow-up durchgeführt, um zu eruieren, ob die GZG-Absolventen ihr Gesuch nach dem Gespräch bestätigen.

3.2. Motivevaluation Zivildienstgesuchsteller (MZG)

Die Datenerhebung im MZG besteht ausschliesslich aus einer schriftlichen Befragung zur Motivevaluation und erfolgte durch Mitarbeitende des Zivildienstes anlässlich des Einfüh-

¹ Die deutschsprachigen Rekruten wurden in den Rekrutierungszentren Sumiswald und Mels, die französischsprachigen im Rekrutierungszentrum Lausanne und die italienischsprachigen im Rekrutierungszentrum Monteceneri abgeklärt.

rungstages. Im Gegensatz zu den GZG-Absolventen haben diese Teilnehmenden ihr Zivildienstgesuch bereits bestätigt und wurden aus der Militärdienstpflicht entlassen. Nach erfolgter Datenerhebung stellte der Zivildienst die aus Gründen des Datenschutzes anonymisierten Fragebogen dem Psychologischen Dienst der Rekrutierung zur Auswertung zur Verfügung.

4. Instrumente

Für die Motivevaluation im GZG und MZG wurden im Rahmen einer interdisziplinären Facharbeitsgruppe bestehend aus Vertretern der Rekrutierung, der Vollzugstelle für den Zivildienst, des Militärärztlichen Dienstes und des Psychologisch-Pädagogischen Dienstes folgende fünf Dimensionen erarbeitet:

- Militärkontextuelle Faktoren (z.B. Kommunikation und Führungsstil, Organisation)
- Motivationsprobleme (z.B. Abnahme der Motivation im Verlauf des Dienstes)
- Zivile Faktoren (Beruf, Freizeit, Privatleben)
- Negative Einstellung (z.B. Auftrag und Notwendigkeit der Armee)
- Psychische und physische Probleme (z.B. Anpassungsprobleme, Stressreaktionen).

Eine ausführliche Beschreibung dieser Dimensionen erfolgt in Kapitel 4.2.

4.1. Fragebogen Motivevaluation

Sowohl im GZG als auch MZG wurde eine kurze schriftliche Befragung für die Motivevaluation durchgeführt. Das Ziel war die Motive der Gesuchsteller systematisch d.h. möglichst einheitlich und damit vergleichbar zu befragen. Da die Gruppen vor, während und nach der RS nicht über vergleichbare Militärerfahrung verfügen und sich auch bezüglich Alter unterscheiden, mussten die Fragebogen für die drei Gruppen adaptiert werden. Im Anhang 1.1 bis 1.3 sind die Fragebogen aufgeführt, welche bei den Gruppen vor, während und nach der RS angewendet wurden, namentlich der *Fragebogen GZG GAD* (GAD= Grundausbildungsdienst), der *Fragebogen MZG vor RS* und der *Fragebogen MZG nach RS*.

Aus Tabelle 1 wird ersichtlich, dass nur im GZG alle Dimensionen befragt wurden. So zum Beispiel konnten die Probanden, welche ihr Gesuch vor der RS einreichten, nicht über militärspezifische Erfahrungen befragt werden. Zudem wurde nur bei der Gruppe GZG gefragt, ob Gewissensgründe geltend gemacht werden, wobei diese nicht weiter abgeklärt wurden. In der Tabelle 1 sind die Anzahl Items pro Motivkategorie sowie deren Zeitfokus (retrospektiv, aktuell bzw. antizipativ) angegeben. Die Antwortkategorien umfassten 4-stufige und dichotome Skalen. Bei den offenen Frage konnte mit Stichworten geantwortet werden.

Tab. 1. Motivdimensionen im GZG und MZG

Motivdimensionen	Vor RS (MZG)	Während RS (GZG)	Nach RS (MZG)
Militärkontextuelle Faktoren	Not assessed	Aktuell (15 Items)	Retrospektiv (16 Items)
Motivationsprobleme	Antizipativ (4 Items)	Aktuell (4 Items)	Retrospektiv (4 Items)
Zivile Faktoren	Antizipativ (5 Items)	Aktuell (7 Items)	Retrospektiv (3 Items)
Einstellung zur Armee	Aktuell (4 Items)	Aktuell (3 Items)	Aktuell (4 Items)
Psychische/physische Probleme	Antizipativ (6 Items)	Aktuell (2 Items)	Retrospektiv (6 Items)
Angabe von Gewissensgründen	Not assessed	Ja/Nein (1 Item)	Not assessed

Seit RS 02-2012 wurden in einer Teilstichprobe ($n= 532$) die GZG-Absolventen zusätzlich noch aufgefordert, ihre Motive für die Gesuchseinreichung in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit anzugeben. Dabei handelt es sich nicht um eine Fremdbeurteilung durch den Psychologen, sondern ausschliesslich um die Sichtweise der GZG-Absolventen.

4.2. Interview Gesuchsteller während RS (GZG)

Im Interview werden für die Motivevaluation die gleichen Dimensionen wie im Fragebogen GZG GAD (siehe Anhang 1.1) verwendet. Somit ermöglichen die Fragebogenergebnisse dem Interviewer bereits eine erste Einschätzung des Kandidaten. Zu Beginn des Gespräches findet eine kurze Information über Sinn und Zweck des Interviews statt. Im Anschluss werden die Motive des Gesuchstellers anhand der unten aufgeführten Dimensionen A bis F evaluiert. Bei der Beurteilung der sechs Dimensionen werden besonders folgende Aspekte berücksichtigt:

Dimension A: Militärkontextuelle Faktoren

Militärkontextuelle Faktoren beinhalten z.B. die Verpflichtung zur Kaderlaufbahn, wenig Wissenstransfer für das Zivilleben, Wartezeiten, Organisation sowie Kommunikation und Führungsstil. Sofern es im Fragebogen oder im Gespräch mit dem Gesuchsteller Hinweise auf Probleme mit dem Militärkontext gibt, werden die Gründe und deren Ausprägungen vertieft exploriert.

Dimension B: Motivationsprobleme

Im Bereich Motivationsprobleme geht es darum zu klären, ob ein Gesuchsteller generell für den Militärdienst unmotiviert ist oder seine Motivationsprobleme mit einem bestimmten Ereignis zusammenhängen. Zudem interessiert, inwiefern sich die Motivation im Verlauf der RS verändert hat.

Dimension C: Zivile Faktoren

In dieser Dimension werden die persönliche Situation der Gesuchsteller in den Bereichen Arbeit und Privatleben differenziert erfragt und evaluiert. Zum Beispiel wird untersucht, ob es im Bereich Beruf/Ausbildung Koordinationsprobleme mit dem Militärdienst gibt.

Dimension D: Negative Einstellung zur Armee

In dieser Dimension wird eruiert, ob es Vorbehalte gegenüber Auftrag und Notwendigkeit der Armee gibt. Bei den Einstellungsfragen wird jedoch nicht ausführlich auf inhaltliche Details eingegangen.

Dimension E: Psychische/physische Probleme

Bei Hinweisen auf gesundheitliche Probleme wird abgeklärt, ob eine Konsultation beim Truppenarzt indiziert ist. Es geht nicht darum, einen differenzierten klinischen Status zu erheben.

Dimension F: Gewissensgründe werden geltend gemacht

Es wird nur gefragt, ob Gewissensgründe geltend gemacht werden.

In der Praxis ist eine klare Unterscheidung der obigen Kategorien nicht immer möglich, da z.B. Motivationsprobleme und psychische Probleme durchaus auch kombiniert und sich gegenseitig verstärkend auftreten können. Am Schluss des Interviews bekommt der GZG-Absolvent ein kurzes Feedback. Dieses dient dazu die Befunde bei Bedarf noch zu verifizieren und allfällige Unklarheiten zu bereinigen.

Sofern seitens des Psychologischen Mitarbeitenden Empfehlungen vorgesehen sind, werden diese dem Rekruten mitgeteilt. Wenn der Rekrut grundsätzlich integrationsfähig und für eine Funktionsänderung motiviert ist, wird er einem Rekrutierungsoffizier zur Neueinteilung zugewiesen.

Die Dokumentation des GZG erfolgt mittels des Befundbogen GZG GAD (siehe Anhang 1.4). Dieser besteht aus folgenden fünf Rubriken:

- Angaben zum Gesuchsteller (z.B. Rekrutenschule, Wohnort)
- Motivevaluation (Beurteilung gemäss der Dimensionen A bis F)
- Beurteilung Integrationsfähigkeit (vorhanden vs. nicht-vorhanden)
- Antrag bzw. Empfehlungen (Keine weiteren Massnahmen, Funktionsänderung, Waffenloser Dienst, Konsultation Truppenarzt)
- Kurzgutachten (Zusammenfassung der Befunde und Begründung der empfohlenen Massnahmen)

4.3. Fragebogen Schulkommandanten

Um die Befunde bezüglich der Gesuchmotivation der Rekruten differenziert interpretieren zu können, wurden die Schulkommandanten der Lehrverbände im September 2013 kurz schriftlich befragt. Der Zivildienst-Fragebogen (siehe Anhang 1.5) umfasst fünf Bereiche. Dabei wird untersucht, ob an den Schulen ein systematisches Monitoring und Integrationsmassnahmen bei den Zivildienstwilligen vorgenommen wird. Zudem werden die Schulkommandanten über die Motive der Gesuchsteller befragt. Weiter konnten sie Änderungsvorschläge für den Militärbetrieb und Zulassungsverfahren zum Zivildienst formulieren.

4.4. Auswertung

Die Dateneingabe und -auswertung erfolgte zentral am Psychologischen Dienst der Rekrutierung mit dem Statistikprogramm für Sozialwissenschaften SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Die Erstellung des Monitorings basiert auf den Zahlen der Zentralstelle Zulassung Zivildienst und PISA sowie der mit der Durchführung der GZG beauftragten Rekrutierungszentren. Es wurden quer- und längsschnittliche Auswertungsverfahren verwendet.

Die Evaluation der Motive für die Zivildienstgesucheinreichung erfolgte mit quantitativ-deskriptiven und qualitativen Methoden. Dabei wurden Analysen mit Variablen aus folgenden Untersuchungsinstrumenten vorgenommen: Fragebogen Zivildienstgesuchsteller (GZG und MZG), Befundbogen Psychologische Mitarbeitende und Fragebogen Schulkommandanten.

Teil II Ergebnisse

In diesem Teil werden zuerst die Anzahl der Zivildienstgesuche und Gesuchbestätigungen über den gesamten Untersuchungszeitraum geordnet nach Schulen vorgestellt. Hierbei interessiert, ob sich die einzelnen Schulen bezüglich der Anzahl Zivildienstgesuche unterscheiden. Es folgen die Resultate zu den Gesuchmotiven und der Integrationsfähigkeit der Gesuchsteller sowie der Empfehlungen von den Psychologischen Mitarbeitenden im GZG. Danach werden für die Untersuchung relevante Ergebnisse des Fragebogen GZG (subjektive Sichtweise der Gesuchsteller) sowie der schriftlichen Befragung der Schulkommandanten über ihren Umgang mit Zivildienstwilligen präsentiert. Im anschliessenden letzten Teil werden die Motive der Gruppe MZG (vor und nach RS) beschrieben und mit den Befunden der GZG-Absolventen verglichen. Dies erlaubt die Analyse von möglichen Unterschieden in der Gesuchmotivation zwischen der Gruppe, welche über Militärerfahrung verfügt und derjenigen ohne Militärerfahrung.

5. Monitoring Zivildienstgesuche während RS

5.1. Gesuch- und Bestätigungsquoten nach Lehrverbänden

Seit dem Start der RS 01-2011 bis Abschluss der RS 01-2013 wurden insgesamt 1939 Zivildienstgesuche eingereicht. Tabelle 2 zeigt die Quoten der Zivildienstgesuche und Bestätigungen geordnet nach den RS-Beständen der Lehrverbände (LVb). Der prozentuale Anteil der Gesuche an den RS-Beständen ist durchschnittlich 3.6%, wobei der LVb Inf mit 2.5% die tiefste und der LVb FU 30 mit 7.4% die höchste Gesuchquote aufweist. Dasselbe Muster über die LVb zeigt sich auch bei den Gesuchbestätigungen, wobei die entsprechenden Quoten tiefer sind.

Tab. 2. Zivildienstgesuche und Bestätigungen nach RS-Beständen der LVb¹

Lehrverband	RS-Bestand N	Gesuche		Bestätigungen	
		Anzahl (n)	Quote ²	Anzahl (n)	Quote ³
LVb Inf	15743	391	2.5%	236	1.5%
LVb Log	14459	383	2.6%	250	1.7%
LVb G/Rttg	5844	184	3.1%	89	1.5%
LVb Flab 33	2552	92	3.6%	48	1.9%
LVb Pz/Art	6936	274	4.0%	156	2.2%
LVb FI 31	1520	93	6.1%	36	2.4%
LVb FU 30	7089	522	7.4%	310	4.4%
Total	54143	1939	3.6%	1125	2.1%

(1) Periode: RS 01-2011 bis RS 01-2013; (2) Prozentualer Anteil der Zivildienstgesuche am Bestand der Lehrverbände; (3) Prozentualer Anteil der Gesuchbestätigungen am Bestand der Lehrverbände.

5.2. Gesuch- und Bestätigungsquoten nach Rekrutenschulen

Im Folgenden werden die Anzahl Zivildienstgesuche und die Anzahl Gesuchbestätigungen sowie die GZG-Quote dargestellt. Die GZG-Quote ist der prozentuale Anteil aller durchgeführten Gespräche bezogen auf sämtliche eingereichten Gesuche. Aus Tabelle 3 wird ersichtlich, dass die Anzahl der Zivildienstgesuche und deren Bestätigungen nach Schulen variieren. Die folgenden Schulen weisen die höchsten Gesuchquoten bzw. Bestätigungsquoten auf: FULW RS 95 (9.7% bzw. 6.0%), EKF RS 64 (7.8% bzw. 4.2%), Infra/HQ RS 35 (7.3% bzw. 4.3%), Uem/FU RS 62 (6.1% bzw. 3.6%) und Inf RS 5 (5.9% bzw. 3.0%). Dementsprechend weisen diese Schulen die höchsten Entlassungsraten wegen Zivildienst auf. Im Vergleich dazu zeigen die Inf RS 12, Inf RS 3, Inf DDS 14 und die DD Ber Kp 104 die tiefsten Gesuch- bzw. Bestätigungsquoten auf und haben somit die tiefsten Entlassungsraten wegen Zivildienst (1.3% - 1.7% bzw. 0.7% bis 1.3%).

Tab. 3. Gesuch-, Bestätigungs- und GZG-Quoten nach Rekrutenschulen¹

Schule	Anzahl Gesuche <i>N</i>	Schulbestand <i>N</i>	Gesuch-Quote ²	Anzahl Bestätigungen <i>n</i>	Bestätigungs-Quote ³	Anzahl GZG <i>n</i>	GZG-Quote ⁴
Art RS 31	105	2189	4.8%	63	2.9%	72	68.6%
EKF RS 64	90	1159	7.8%	49	4.2%	65	72.2%
FI RS 81	93	1520	6.1%	36	2.4%	67	72.0%
Flab RS 90	60	1428	4.2%	30	2.1%	39	65.0%
Flab RS 93	32	1124	2.8%	18	1.6%	3	9.4%
FULW RS 95	189	1954	9.7%	117	6.0%	154	81.5%
G RS 73	117	3297	3.5%	61	1.9%	97	82.9%
Ih RS 50	68	3123	2.2%	40	1.3%	40	58.8%
Inf DDS 14	42	2856	1.5%	35	1.2%	29	69.0%
Inf RS 2	60	2575	2.3%	33	1.3%	30	50.0%
Inf RS 3	31	1875	1.7%	20	1.1%	13	41.9%
Inf RS 5	102	1722	5.9%	52	3.0%	1	1.0%
Inf RS 11	52	1924	2.7%	35	1.8%	23	44.2%
Inf RS 12	36	2590	1.4%	24	0.9%	24	66.7%
Inf RS 13	54	1096	4.9%	29	2.6%	35	64.8%
Infra/HQ RS 35	66	899	7.3%	39	4.3%	44	68.7%
Kata Hi Ber Kp 104	9	552	1.6%	7	1.3%	1	11.1%
Log Ber Kp 104	13	827	1.6%	7	0.8%	4	30.8%
Inf Ber Kp 104	14	1105	1.3%	8	0.7%	10	71.4%
Ns/Rs RS 45	54	2070	2.6%	31	1.5%	27	50.0%
Pz RS 21	103	3848	2.7%	54	1.4%	47	45.6%
Rttg RS 75	67	2547	2.6%	28	1.1%	13	19.4%
San RS 42	109	2055	5.3%	68	3.3%	86	78.9%
Spit RS 41	22	820	2.7%	15	1.8%	9	40.9%
Uem/FU RS 62	243	3976	6.1%	144	3.6%	152	62.6%
Vet D u A Tiere RS 57	8	454	1.8%	5	1.1%	7	87.5%
VT RS 47	100	4558	2.2%	77	1.7%	77	77.0%
Total	1939	54143	3.6%	1125	2.1%	1169	60.3%

(1) Periode: RS 01-2011 bis RS 01-2013; (2) Prozentualer Anteil der Zivildienstgesuche bezogen auf den Schulbestand zu Beginn der RS; (3) Prozentualer Anteil der Zivildienstübertritte bezogen auf den Schulbestand zu Beginn der RS; (4) Prozentualer Anteil der GZG bezogen auf sämtliche Gesuchereicherungen.

5.3. Verlauf der Gesuch- und Bestätigungsquoten

Es wird untersucht, ob während der Untersuchungsperiode in den einzelnen Schulen Schwankungen bei der Anzahl Gesuchereicherungen und Bestätigungen auftreten. Im Anhang 2.1 und 2.2 sind die Gesuch- und Bestätigungsquoten geordnet nach Schulen über den Untersuchungszeitraum von 2011 bis 2013 aufgeführt. Es zeigt sich, dass die Gesuch-

und Bestätigungsquoten bei den meisten Schulen über diesen Zeitraum konstant sind. Wenige Schulen manifestieren grössere Schwankungen. So zum Beispiel zeigt die Infra/HQ RS 35 über den gesamten Zeitraum Gesuchquoten zwischen 1.4% und 19%. Bisherige Analysen ergeben keine Hinweise darauf, dass Schulen mit hohen Gesuch- bzw. Bestätigungsquoten unterdurchschnittliche Entlassungszahlen aus medizinischen Gründen aufweisen.

5.4. Zusammenfassung

Die durchschnittliche Anzahl Gesuchreichtungen (3.6%) bzw. Bestätigungen (2.1%) sind bezogen auf den Schulbestand über den Untersuchungszeitraum relativ stabil. Vereinzelt zeigen Schulen im Durchschnitt relativ tiefe (1.3%) bzw. hohe Gesuchquoten (9.7%). Das gleiche Muster zeigt sich bei den Gesuchbestätigungen mit Quoten von 0.7% bis 6.0%. Innerhalb der einzelnen Schulen gibt es in der Regel wenig Schwankungen der Gesuch- und Bestätigungsquoten. Es absolvieren nur zwei Drittel der Gesuchsteller ein GZG.

6. Analyse der Gespräche Zivildienstgesuch (GZG)

Seitens der GZG-Absolventen besteht eine hohe Akzeptanz für dieses Verfahren. Die Absolventen zeigten sich kooperativ und gaben bereitwillig Auskunft. Sie waren interessiert, ihre Anliegen zu thematisieren und zeigten sich offen für die Rückmeldung der Psychologischen Mitarbeitenden. Somit kann davon ausgegangen werden, dass die erhobenen Befunde eine gute Qualität aufweisen.

6.1. Stichprobe GZG

Von den 1939 Gesuchstellern während der RS konnte nur bei 60% ($n= 1169$) ein GZG durchgeführt werden (siehe Abbildung 2). Mit anderen Worten, 40% der Gesuchsteller wurden von den Rekrutenschulen nicht für das GZG angemeldet². Von den Gesuchstellern verblieben insgesamt rund 1/3 ($n= 596$) in der Armee, während der Rest in den Zivildienst übertrat ($n= 1125$) oder aus medizinischen oder administrativen Gründen entlassen wurde ($n= 218$).

Sprache

Die Analyse der Sprachverteilung der GZG-Absolventen zeigte, dass die überwiegende Mehrheit 90% ($n= 1050$) deutschsprachig, 8% ($n= 94$) französischsprachig und 2% ($n= 25$) italienischer oder rätoromanischer Sprache sind. Im Vergleich zur Sprachverteilung in der Schweiz bzw. zur Repräsentation der Sprachregionen in den Rekrutenschulen sind die deutschsprachigen Gesuchsteller respektive GZG-Absolventen deutlich übervertreten.

Wohnregion

Um mögliche Unterschiede zwischen urbanen und ländlich geprägten Regionen zu analysieren, wurden die GZG-Absolventen gemäss ihrem Wohnort in drei Kategorien eingeteilt: (a) wohnhaft in einer Stadt mit über 100'000 Einwohnern (Zürich, Genf, Basel,

² Das Kommando Rekrutierung machte die Schulkommandanten mehrmals darauf aufmerksam, möglichst alle Gesuchsteller für die Durchführung des GZG anzumelden.

Lausanne, Bern, Winterthur), (b) wohnhaft in einem ländlich geprägten Kanton (Kantone: UR, NW, OW, AI, AR, GL) und (c) Übrige. Die Ergebnisse zeigen, dass 9% ($n= 103$) der GZG-Absolventen in einer Grossstadt mit über 100'000 Einwohnern leben. Aus ländlichen Kantonsgebieten stammen 4% ($n= 50$) und aus der übrigen Schweiz kommen 87% ($n= 1016$) der GZG-Absolventen. In der Schweizer Bevölkerung (mit Schweizer Staatsbürgerschaft) ist der Anteil der grossstädtischen Bevölkerung 12%, derjenige der ländlichen Regionen 3% und derjenige der übrigen Gebiete 85% (BFS, 2011). Somit repräsentiert die Stichprobe der GZG-Absolventen die Bevölkerung in der Schweiz relativ gut.

Bildung

Bezüglich Bildungsniveau wurden folgende drei Gruppen differenziert:

- Maturanden (Gymnasiale Matur oder Berufsmatur)
- Absolventen einer Berufslehre (z.B. Handwerk, Dienstleistung)
- Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (z.B. Hilfsarbeiter).

Die Maturitätsquote bei den GZG-Absolventen ist 43% ($n= 506$). Die Quote derjenigen mit einer Berufslehre beträgt 52% ($n= 608$) und diejenige ohne Berufsabschluss ist 5% ($n= 55$). In der Schweizer Bevölkerung liegt die Maturitätsrate bei 33% (BFS, 2010). Dementsprechend sind die GZG-Absolventen mit Matura leicht überrepräsentiert.

Zeitpunkt Gesucheinreichung

Bezüglich Zeitpunkt der Gesucheinreichung wurden folgende vier Kategorien differenziert:

- RS-Woche 1-3
- RS-Woche 4-8
- RS-Woche 9-16
- RS Woche 17 bis Ende RS

Von den GZG-Absolventen reichten 29% ($n= 340$) ihr Gesuch in den ersten 3 Wochen nach RS-Start ein. Zwischen der 4. und 8. RS-Woche (Ende Grundausbildungsdienst und Übergang in die Kaderausbildung) reichten 47% ($n= 551$) ein Zivildienstgesuch ein. Von der 9. bis 16. RS-Woche bzw. in der verbleibenden RS-Wochen reichten (22%, $n= 251$ bzw. 2%, $n= 27$) ein Gesuch ein. Somit erfolgt der überwiegende Teil der Gesucheinreichungen in den ersten acht RS-Wochen.

6.2. Ergebnisse Motivevaluation

Im Folgenden werden die Häufigkeiten der Motive für die Einreichung eines Zivildienstgesuchs ($N= 1169$) dargestellt. Hierbei wird analysiert, inwiefern die Motive für die Gesucheinreichung und die Integrationsfähigkeit von soziodemographischen und militärkontextuellen Faktoren abhängig sind. Wie bereits im Methodenteil vorgestellt, werden die folgenden fünf Motive unterschieden: *Militärkontextuelle Faktoren*, *Motivationsprobleme*, *Zivile Faktoren*, *Einstellung zur Armee*, *Psychische/physische Probleme*. Es handelt sich um eine dimensionale Beurteilung, d.h. es können pro AdA mehrere Motive für die Gesucheinreichung relevant sein, wobei keine Gewichtung derselben vorgenommen wurde.

Der Abbildung 4 ist zu entnehmen, dass bei 88% der AdA ($n= 1027$) Probleme mit dem militärischen Kontext festgestellt wurden und dies der am häufigsten genannte Grund für die Gesucheinreichung darstellt. Militärkontextuelle Faktoren beinhalten z.B. die Verpflichtung

zur Kaderlaufbahn, wenig Wissenstransfer für das Zivilleben, Wartezeiten, Organisation, Kommunikation und Führungsstil. Für 43% ($n= 503$) der AdA ist die Verpflichtung zur Weiterbildung ein wichtiger Grund für die Gesuchseinreichung.

Aus Abbildung 5 wird ersichtlich, dass 80% ($n= 933$) der AdA aktuell wenig bis gar nicht motiviert sind für die Rekrutenschule und dies mit ein Grund war für das Einreichen des Zivildienstgesuchs. Im Fragebogen gaben 86% ($n= 999$) an, dass ihre Motivation im Verlauf der Rekrutenschule abgenommen habe. Rund die Hälfte (49%; $n= 573$) berichteten, dass sie zu Beginn der Rekrutenschule noch motiviert waren Militärdienst zu leisten.

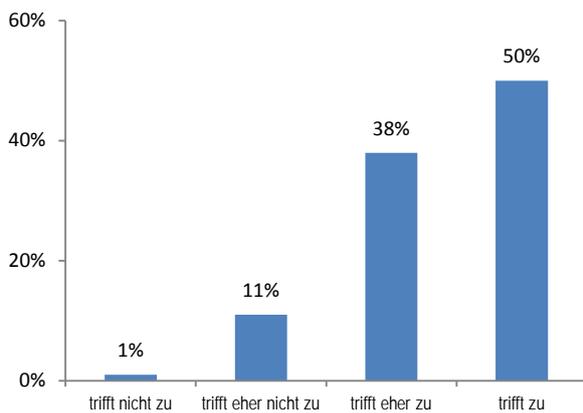


Abb. 4. Militärkontextuelle Faktoren

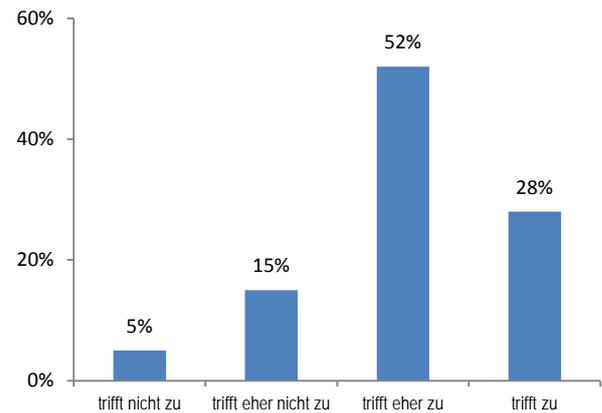


Abb. 5. Motivationsprobleme

Aus Abbildung 6 geht hervor, dass zivile Faktoren bei 47% der AdA ($n= 544$) relevant sind für das Einreichen des Zivildienstgesuchs. Am häufigsten wurden der negative Einfluss des Militärdienstes auf das Privatleben (Beziehung/Freizeit etc.) sowie durch das Absolvieren der Rekrutenschule entstandene berufliche Probleme erwähnt.

Die Abbildung 7 zeigt, dass bei 58% der AdA ($n= 674$) die negative Einstellung zur Armee ein Grund für die Gesuchseinreichung war. Die negative Einstellung umfasst u.a. die Bereiche Akzeptanz des Auftrages sowie die Notwendigkeit der Armee. Die Mehrheit der AdA (81%, $n= 945$) gab im Fragebogen an, dass sie Vorbehalte gegenüber der allgemeinen Militärdienstpflicht habe.

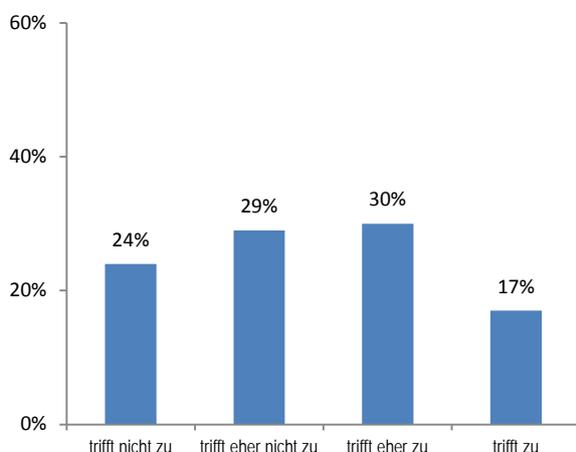


Abb. 6. Zivile Faktoren

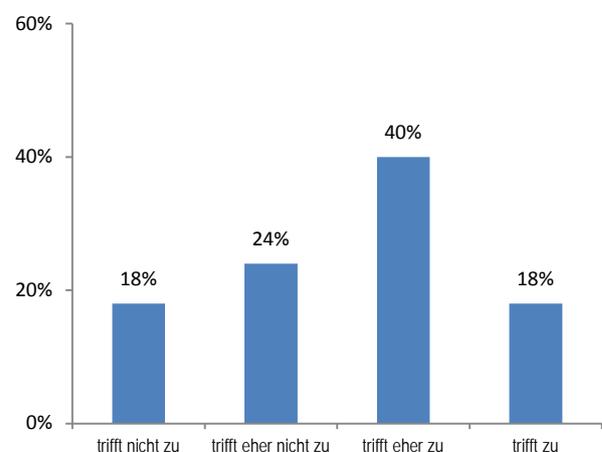


Abb. 7. Negative Einstellung

Aus Abbildung 8 geht hervor, dass 53% der AdA ($n= 619$) im GZG von den Psychologischen Mitarbeitenden als psychisch und physisch unauffällig bzw. gesund beurteilt wurden. Bei 47% der AdA ($n= 550$) wurden psychische/physische Probleme festgestellt. In 238 Fällen (20%) war die Problematik so gravierend, dass eine Konsultation beim Truppenarzt indiziert war.

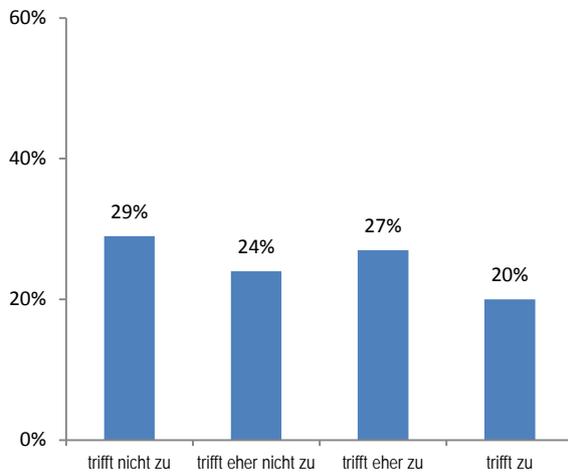


Abb. 8. Psychische/physische Probleme

6.3. Motivanalyse Fragebogen GZG

Zur Vertiefung der Befunde aus der Motivevaluation im Rahmen des strukturierten Interviews wurden basierend auf den selbstdeklarierten Angaben im Fragebogen GZG folgende Aspekte untersucht: Gewichtung der Motive, die Veränderung der Motivation während der RS sowie Optimierungsvorschläge für die RS aus der Sicht der Gesuchsteller.

Gewichtung der Motive aus Sicht der Gesuchsteller³

Abbildung 9 zeigt die im Fragebogen GZG von den Zivildienstwilligen am häufigsten genannten Gründe für die Gesuchseinreichung geordnet nach Wichtigkeit. Militärkontextuelle Gründe (Verpflichtung zur Weiterbildung, militärischer Alltag) sowie psychische oder körperliche Überforderung werden relativ häufig als wichtigster Grund bezeichnet. Psychische oder körperliche Probleme können als Ausdruck einer Überforderung im Militärkontext interpretiert werden. Erwähnenswert ist die Tatsache, dass der Militärkontext per se oft, jedoch nicht explizit der Führungsstil als wichtigster Grund für die Gesuchseinreichung genannt wurde.

Am häufigsten wurde die Verpflichtung zur Weiterbildung als wichtigster Grund für die Gesuchseinreichung genannt. Fast die Hälfte der Zivildienstwilligen, welche dies als Hauptgrund für die Gesuchseinreichung angaben, bleibt in der Armee. Es kann angenommen werden, dass ein Verzicht auf die Verpflichtung zur Weiterbildung bei Zivildienstwilligen den Verbleib in der Armee begünstigt hat.

³ Die Gewichtung der Motive durch die Gesuchsteller wurde im Hinblick auf eine differenziertere Motivevaluation ab RS-Start 02-2012 erhoben.

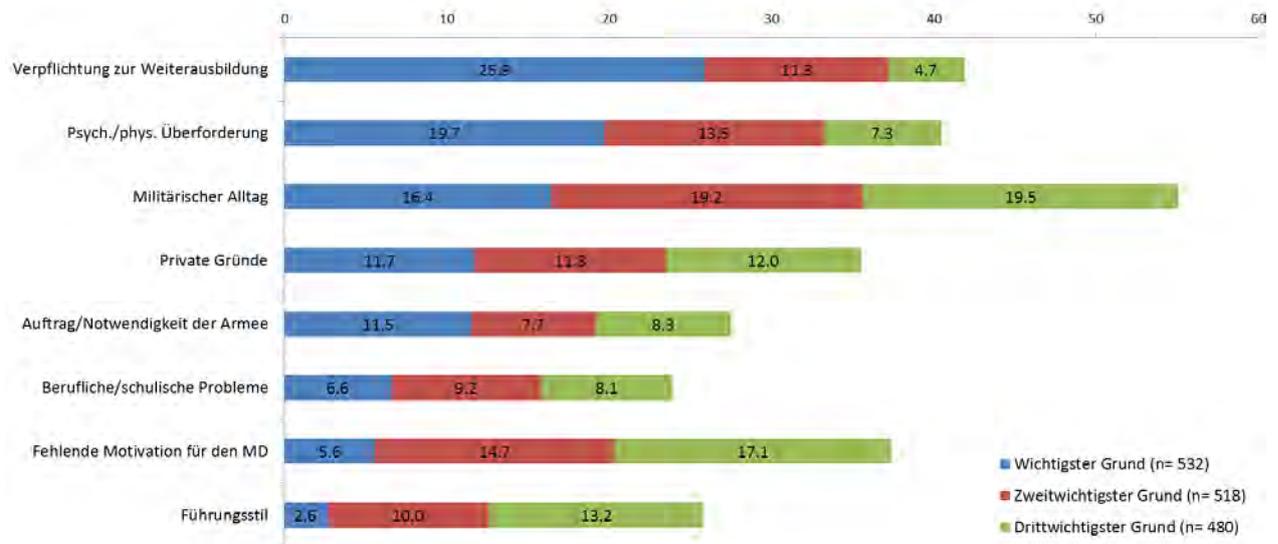


Abb. 9. Gewichtung von Gründen für die Gesuchseinreichung aus Sicht der Gesuchsteller (Daten in Prozenten)

Motivation und Optimierungsvorschläge der Gesuchsteller

Im Fragebogen GZG wurden die Gesuchsteller gefragt, ob sie bei der Rekrutierung für das Absolvieren des Militärdienstes motiviert waren und ob sich ihre Motivation im Verlauf des Militärdienstes verändert hat. Sofern die Motivation abgenommen hatte, konnten die Gesuchsteller in Stichworten ihre subjektiven Gründe für die Motivationsabnahme notieren. Die Ergebnisse zeigen, dass zum Zeitpunkt der Rekrutierung noch 49% motiviert waren, die RS zu absolvieren. Jedoch gaben 86% der GZG-Absolventen an, dass sich ihre Motivation im Verlauf der RS verschlechtert hatte. Als Gründe gaben sie vorwiegend militärkontextuelle Belastungen, körperliche und psychische Beschwerden an. Bezüglich der militärischen Aspekte wurden am häufigsten die Ausbildungsinhalte und Organisation des militärischen Alltags (z.B. Nutzen der Ausbildung und Zeitmanagement), das Verhalten und die Kompetenz der Vorgesetzten (militärische Umgangsformen) sowie die Verpflichtung zur Weiterbildung genannt. Diese vier Bereiche werden von 80% der GZG-Absolventen explizit als optimierungsbedürftig genannt.

6.4. Moderierende Faktoren der Motivausprägung

In diesem Kapitel werden mögliche Einflussfaktoren auf die im Interview erhobenen Motive für die Einreichung eines Zivildienstgesuchs dargestellt. Dabei wurden folgende sechs moderierende Faktoren differenziert:

- Sprache
- Wohnregion
- Bildungsniveau
- Zeitpunkt der Gesuchseinreichung
- Rekrutenschulen (tiefe vs. hohe Gesuchquoten)
- Gesuchstatus (Bestätigung vs. Nicht-Bestätigung).

Sprachregional zeigt sich, dass die deutschsprachigen Gesuchsteller häufiger zivile Probleme und Einstellungsprobleme angeben als die französisch- bzw. italienischsprachigen.

Es manifestiert sich kaum ein Urbanisierungseffekt. Die Gesuchsteller aus städtischen und ländlichen Regionen unterscheiden sich nur geringfügig in ihren Gesuchmotiven. Eine Ausnahme bilden die militärkontextuellen und zivilen Faktoren, welche bei Gesuchstellern aus städtischen Gebieten weniger häufig genannt werden.

Bezüglich Bildungseffekt zeigt sich lediglich im Bereich der psychischen/physischen Probleme ein Unterschied, indem Maturanden weniger gesundheitliche Probleme aufweisen.

Bezüglich Zeitpunkt der Gesuchseinreichung ergibt sich: Je früher ein Gesuch eingereicht wird, umso häufiger werden psychische/physische Probleme und Einstellungsprobleme genannt. Im Gegensatz dazu werden zivile Probleme bei Gesuchstellern ab der 9. RS-Woche häufiger genannt als bei Gesuchstellern zu Beginn der RS.

Für die Untersuchung des Schuleneffekts wurden die Gesuchquoten der Schulen in folgende drei Kategorien eingeteilt: hoch, mittel und tief. Bezogen auf die Gesamtzahl der Schulbestände befinden sich 18% der Rekruten in Schulen mit hohen Quoten (>6%), 64% mit mittleren Quote (2% - 6%) und 18% mit tiefen Gesuchquote (< 1%). Zwischen den Kategorien gibt es kaum Unterschiede in den Motiven. Lediglich in Schulen mit einer tiefen Gesuchquote werden weniger häufig zivile Probleme, jedoch mehr gesundheitliche Probleme festgestellt. Bei Schulen mit hohen Gesuchquoten gibt die Hälfte der GZG-Absolventen an, dass die Verpflichtung zur Weiterbildung ausschlaggebend für die Gesuchseinreichung gewesen sei. Im Vergleich dazu wird dies in Schulen mit tiefen Gesuchquoten deutlich weniger oft genannt.

Bezüglich des Gesuchstatus (Bestätigung vs. Nicht-Bestätigung) zeigen sich Unterschiede in den Gesuchmotiven. Diejenigen, welche in der Armee verbleiben, manifestieren im GZG weniger häufig Belastungsfaktoren (militärisch, motivational, einstellungs- und gesundheitsbezogen). Bei der Dimension ziviler Probleme bestehen zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede.

Im Anhang 3.1.1 bis 3.1.6. sind die detaillierten Ergebnisse der moderierenden Faktoren auf die Motivdimensionen aufgeführt. Zusammenfassend zeigt sich, dass die sechs Faktoren Sprache, Wohnregion, Bildungsniveau, Zeitpunkt der Gesuchseinreichung, Gesuchstatus sowie Rekrutenschulen nur einen geringfügigen Einfluss auf die Motivdimensionen haben.

6.5. Angabe von Gewissensgründen

Im GZG wurden die AdA lediglich gefragt, ob sie Gewissensgründe geltend machen. Von den Befragten gaben 78% ($n= 914$) Gewissensgründe an. Diejenigen, welche Gewissensgründe angaben, unterschieden sich von der Vergleichsgruppe in drei Motivdimensionen. In der Gruppe mit Gewissensgründen wurden häufiger eine negative Einstellung zur Armee (64% vs. 36%), Motivationsprobleme (84% vs. 64%) und psychische/physische Probleme (50% vs. 37%) festgestellt (siehe Anhang 3.1.7). Wie zu erwarten, sind Gesuchsteller, welche Gewissensgründe geltend machen, häufiger in den Zivildienst übergetreten als solche ohne Gewissensgründe.

6.6. Integrationsfähigkeit

Im GZG wird ein Gesuchsteller als integrationsfähig beurteilt, wenn aus dem Gespräch mit dem Psychologischen Mitarbeitenden resultiert, dass er (a) grundsätzlich bereit ist eine RS

zu vollenden und (b) psychisch gesund bzw. angemessen belastbar ist. Seit RS-Start 01-2011 wurde bei 516 von 1169 GZG-Absolventen (44%) eine Integrationsfähigkeit festgestellt. Diese AdA wären unter gewissen Umständen bereit (z.B. Wegfall der Verpflichtung zur Kaderlaufbahn) und psychisch in der Lage die Rekrutenschule zu beenden.

Moderierende Faktoren der Integrationsfähigkeit

Die Integrationsfähigkeit wird sowohl durch soziodemographische als auch militärspezifische Faktoren geprägt (siehe Anhang 3.1.8 und 3.1.9). Zivildienstwillige, welche ihr Gesuch im späteren Verlauf einreichen, werden häufiger als integrationsfähig beurteilt. Dies trifft auch zu auf die deutschsprachigen Gesuchsteller und auf Maturanden. Es besteht jedoch kein Urbanisierungseffekt, d.h. GZG-Absolventen aus städtischen und ländlichen Regionen unterscheiden sich nicht bezüglich Integrationsfähigkeit. Im Weiteren zeigt sich, dass gut die Hälfte der als integrationsfähig beurteilten Gesuchsteller die Rekrutenschule beendete. Die Untersuchung des Schuleneffekts zeigt, dass GZG-Absolventen aus Schulen mit tiefen Gesuchquoten weniger häufig als integrationsfähig beurteilt werden und entsprechend häufig ihr Gesuch bestätigen. Weitere Auswertungen ergaben, dass sich die Gruppe der integrationsfähigen und nicht-integrationsfähigen Gesuchsteller nur in der Dimension psychische/physische Probleme unterscheidet. Im GZG als integrationsfähig beurteilte AdA weisen weniger psychische/physische Probleme auf. Zudem bestehen Unterschiede bezüglich der Gewissensgründe: In der Gruppe ohne Gewissensgründe wurden mehr AdA (54% vs. 42%) als integrationsfähig beurteilt.

6.7. Empfehlungen an GZG-Absolventen

Aufgrund der Befunde im GZG konnten die Psychologischen Mitarbeitenden folgende drei Empfehlungen machen, wobei mehrere Empfehlungen pro AdA möglich waren:

- Konsultation beim Truppenarzt (z.B. für weitere Abklärungen)
- Gespräch mit Rekrutierungsoffizier (z.B. für militärische Funktionsänderung)
- Waffenloser Militärdienst.

Die Ergebnisse zeigen, dass bei 20% der GZG-Absolventen ($n= 238$) eine Konsultation beim Truppenarzt empfohlen wurde. Lediglich bei 2.7% ($n= 32$) konnte im Rahmen des GZG eine Integrationsmassnahme durchgeführt werden. Bei 1.0% der AdA ($n= 12$) wurde das Einreichen eines Gesuchs für waffenlosen Militärdienst empfohlen. Inwiefern die psychologischen Empfehlungen auch tatsächlich umgesetzt wurden, ist aus den erhobenen Daten nur indirekt ersichtlich. Bei der Analyse im Follow-up wurde nur differenziert, ob bzw. in welcher Funktion die Gesuchsteller die RS beendeten.

6.8. Fallbeispiele

Im Folgenden werden fünf Fallbeispiele aus dem GZG beschrieben. Die vorgestellten Befunde basieren auf dem Fragebogen GZG, dem Gespräch mit dem Psychologischen Mitarbeitenden bzw. der Falldokumentation im Befundbogen sowie der Nachkontrolle aus PISA.

Fallbeispiel 1

Der AdA (Maturand) kommt in der fünften RS-Woche ins GZG. Im Fragebogen gibt er an, dass seine Motivation zu Beginn der RS indifferent war. Er wollte sich aber zuerst über den Militärdienst eine Meinung bilden. Im Gespräch betont er, dass er mit dem militärischen All-

tag an sich keine Probleme habe. So zum Beispiel empfinde er den Umgangston als adäquat und er habe keine Vorbehalte gegenüber der Ausbildung an der Waffe. Die Kameradschaft erlebe er als positiv und unterstützend. Als Motiv für die Gesuchseinreichung nennt er, dass er grundsätzlich mehr Sinn und persönlichen Nutzen im Leisten eines zivilen Ersatzdienstes sehe. Er gibt an, dass er sowohl den Auftrag der Armee als auch die Organisation der Ausbildung als wenig sinnvoll empfinde. Er ortet ein grosses Optimierungspotential im Zeitmanagement und bezüglich den Ausbildungsinhalten in der RS. Er habe sich bereits über einen möglichen Zivildiensteinsatz informiert, welcher für seine berufliche Laufbahn von wesentlich grösserem Nutzen sei als das Militär. Zudem könne er im Zivildienst seine Zeit besser einteilen und habe mehr Zeit für sein Privatleben. Im schriftlichen Fragebogen GZG GAD macht der AdA Gewissensgründe für die Gesuchseinreichung geltend. Eine Integrationsfähigkeit ist beim AdA insofern nicht vorhanden, da er angibt, sein Gesuch mit Sicherheit unmittelbar nach Ablauf der Bedenkfrist zu bestätigen. Die Nachkontrolle zeigte, dass der AdA in den Zivildienst übergetreten ist.

Fallbeispiel 2

Der AdA (Automatiker mit Berufsmatura) hat das Zivildienstgesuch in der siebten RS-Woche eingereicht. Sowohl im Fragebogen als auch im Gespräch mit dem Psychologen macht der AdA deutlich, dass er generell keine negative Einstellung zur Armee habe und auch den militärischen Alltag gut bewältigen könne. Er habe sich in erster Linie wegen der Verpflichtung zur militärischen Weiterausbildung für das Zivildienstgesuch entschlossen. Schon in den Gesprächen mit dem Schulkommandanten sowie im Rahmen der Kaderbeurteilung II habe er bereits mehrmals versucht deutlich zu machen, dass er aufgrund seiner Persönlichkeit in einer militärischen Führungsfunktion überfordert wäre. Zudem gibt er an, dass er für eine Kaderlaufbahn auch nicht motiviert sei, da die zusätzlichen Dienstage mit seinen beruflichen Plänen kollidieren würden. Seines Erachtens sei der „Zwang zum Weitermachen“ nicht mehr zeitgemäss und schade letztlich der Armee, da unter solchen Umständen gute und motivierte Soldaten in den Zivildienst wechseln. Im Gespräch manifestiert sich, dass der AdA in der Funktion als Soldat die RS gerne beenden würde und insofern eine partielle Integrationsfähigkeit vorliegt. Das Follow-up zeigte, dass der AdA die RS als Soldat regulär beendete.

Fallbeispiel 3

Der französischsprachige AdA (kaufmännischer Angestellter) hat das Zivildienstgesuch bereits am Ende der ersten RS-Woche eingereicht. Das einzige von ihm erwähnte Gesuchmotiv ist, dass er zu Beginn der RS nicht in seiner anlässlich der Rekrutierung zugeteilten Wunschfunktion als Büroordonanz eingesetzt wurde. Zwischen der Gesuchseinreichung und dem GZG wurde auf Wunsch des AdA eine Umteilung in seine bevorzugte Funktion vorgenommen. Im kurzen Gespräch teilt der integrationsfähige AdA mit, dass es ihm in der RS nun gut gefalle und er diese auch unbedingt beenden wolle. Er betont, er werde das Gesuch nicht bestätigen, was in der Nachkontrolle verifiziert werden konnte.

Fallbeispiel 4

Der AdA (Fachmann Betriebsunterhalt) kommt in der dritten RS-Woche ins GZG. Der intellektuell einfach strukturierte Infanterist wirkt im Gespräch erschöpft. Er beantwortet die Fragen des Untersuchers glaubhaft mit weinerlicher Stimme. Es wird deutlich, dass er in der RS klar überfordert ist und nicht über die notwendigen Ressourcen verfügt. Angesprochen auf seine Gründe für das Zivildienstgesuch gibt er an, dass er die „Schikanen“ beim Nachexerzieren nicht mehr ertrage. Er betont, dass jeder weitere Tag in der RS für ihn sehr belastend

sei und er so bald wie möglich entlassen werden möchte. Von einem Kameraden wurde er auf die Möglichkeit eines Zivildienstgesuchs hingewiesen, wobei ihm der Aufbau sowie die Hintergründe dieser Organisation nicht bewusst sind. Im schriftlichen Fragebogen GZG GAD macht der AdA Gewissensgründe für die Gesuchseinreichung geltend. Aufgrund der Symptomatik einer Anpassungsstörung ist der AdA aus gesundheitlichen Gründen nicht integrationsfähig. Als Massnahme wird eine Konsultation beim Truppenarzt empfohlen, welcher ihn in der Folge als dienstuntauglich beurteilt. Inzwischen ist der Gesuchsteller im Schutzdienst eingeteilt und hat das Zivildienstgesuch somit nicht bestätigt.

Fallbeispiel 5

Der AdA (Hochbauzeichner) hat in der neunten RS-Woche sein Zivildienstgesuch eingereicht. In der GZG-Abklärung werden deutliche Gewissenskonflikte manifest. So berichtet der AdA, dass er vor allem wegen des Drucks seines Vaters überhaupt in die RS eingerückt sei. Er habe sich schon vor der RS aus moralisch-ethischen Gründen überlegt, das Zivildienstgesuch einzureichen. Das Tragen der Waffe und die Ausbildung „zum Töten von Menschen“ bereiten ihm seit Beginn der RS Mühe. Auch die Waffendispens habe nicht zu einer Reduktion dieses moralischen Konflikts geführt. Im Gespräch zeigt sich, dass weder eine physische noch eine psychische Anpassungsproblematik vorliegt. Es sind keine Integrationsmassnahmen angezeigt und der AdA gibt an, dass er das Gesuch umgehend bestätigen werde. Die Nachkontrolle zeigt, dass der Gesuchsteller in der Zwischenzeit in den Zivildienst übergetreten ist.

6.9. Zusammenfassung

In der Stichprobe GZG sind Maturanden und Deutschsprachige Gesuchsteller überrepräsentiert. Die meisten Gesuche werden zu Beginn der RS eingereicht und von den Gesuchstellern beenden knapp ein Drittel die RS, die meisten in derselben Rekrutenschule. Militärkontextuelle Faktoren (88%) und mangelnde Motivation (80%) die häufigsten Gründe für die Gesuchseinreichung, wobei 78% Gewissensgründe geltend machen. Bei 58% spielen eine negative Einstellung zur Armee und bei 47% zivile Faktoren bzw. psychische/physische Probleme eine Rolle. Die Gewichtung der Motive durch die Gesuchsteller zeigt, dass militärkontextuelle Faktoren, im Besonderen die Verpflichtung zur Weiterausbildung, als wichtigster Grund für die Gesuchseinreichung genannt wird. Knapp die Hälfte der Gesuchsteller (49%) geben an, dass sie zum Zeitpunkt der Rekrutierung für die RS motiviert waren. Bei der Mehrheit der Gesuchsteller (86%) hat sich die Motivation im Verlauf der RS verschlechtert. Bei 44% der GZG-Absolventen ist eine Integrationsfähigkeit in die Armee vorhanden. Bei einem Fünftel der GZG-Absolventen wurde eine Konsultation beim Truppenarzt empfohlen und bei 3% wurde eine Integrationsmassnahme (z.B. Funktionsänderung, Umteilung) durchgeführt. Zivildienstwillige, die ihr Gesuch zu Beginn der RS einreichen, berichten relativ häufig über gesundheitliche Probleme (59%) und sind auch weniger oft integrationsfähig (32%).

7. Befragung Schulkommandanten

Die folgenden Ergebnisse basieren auf der Fragebogenerhebung mit 35 Schulkommandanten, was einer repräsentativen Stichprobe entspricht. Es zeigt sich, dass in den meisten Schulen eine Statistik über Zivildienstgesuche und Entlassungen aus der RS geführt wird.

Die Ausnahmen bilden Rekrutenschulen mit wenigen Gesuchen, in denen eine systematische Statistik obsolet wäre.

Die Mehrheit der Schulkommandanten (64%) berichten, dass in der Phase der Kaderselektion die meisten Gesuche eingereicht werden. Nur knapp die Hälfte (45%) thematisieren proaktiv den Zivildienst im Rahmen der Grundausbildung (Theorie, Einzelgespräche, Kaderschulung).

In den meisten Rekrutenschulen werden seitens der Schulkommandanten Versuche unternommen, die Gesuchsteller für den Verbleib in der Armee zu motivieren. Dies wird vorwiegend in persönlichen Gesprächen mit dem Einheits-Berufsoffizier oder dem Schulkommandanten bewerkstelligt. Erwähnenswert ist die Tatsache, dass in Schulen, welche Integrationsbemühungen vornehmen, in der Regel die Zivildienstgesuchsteller häufiger in der Armee verbleiben.

Knapp zwei Drittel der Schulkommandanten sind der Meinung, dass das Zulassungsverfahren modifiziert werden sollte. Dabei wird häufig angeregt, dass die Gesuche nur noch im Vorfeld der Rekrutenschule oder nach deren Abschluss einzureichen sind.

Analog zum Befund aus dem GZG kommen die Schulkommandanten zum Schluss, dass insbesondere die Verpflichtung zur Weiterausbildung, der militärische Alltag sowie fehlende Motivation die drei wichtigsten Gründe für die Gesuchseinreichung sind. Berufliche Gründe, Gewissenskonflikte sowie der Führungsstil werden nur selten als Motiv für die Gesuchstellung genannt.

Als wichtigste militärbezogene Massnahme für die Reduktion der Gesuchrate nennen die Schulkommandanten eine Optimierung der Selektion an der Rekrutierung. Aufgrund der Befragung können keine differenzierten Aussagen gemacht werden, in welcher Form aus ihrer Sicht eine Optimierung stattfinden sollte.

8. Motivevaluation Zivildienstgesuchsteller (MZG)

In der MZG-Untersuchung wurde eine adaptierte Version des GZG-Fragebogens verwendet und es fand *kein* Gespräch statt. Die im Folgenden präsentierten Ergebnisse basieren auf der Datenerhebung bis Ende Juli 2013. Die Motivevaluation wurde anhand der Beantwortung der einzelnen Items zu den entsprechenden Kategorien durchgeführt. Neben der Häufigkeitsanalyse wurde berechnet, ob die Motive für die Zivildiensteinreichung in Abhängigkeit zum Bildungsniveau und Wohnort (Urbanisierungseffekt) bzw. zur Sprachregion der Gesuchsteller variieren. Bei der MZG Gruppe, welche die RS bereits absolviert hat, wurde zusätzlich noch untersucht, ob der Zeitpunkt der Gesuchseinreichung bzw. der militärische Grad des Gesuchstellers einen Einfluss auf die Motive hat.

8.1. Stichprobe MZG vor und nach RS

Insgesamt umfasst die Stichprobe MZG 6'711 Probanden, wobei 3'976 ihr Gesuch vor bzw. 2'735 nach der RS eingereicht haben. Im Folgenden werden die soziodemographischen Merkmale dieser Stichprobe vorgestellt.

Sprache

Bei der Gruppe vor RS ist mit 69% ($n= 2739$) die Mehrheit deutschsprachig und 23% ($n= 907$) sind französischsprachig bzw. 8% ($n= 330$) italienischsprachig. Bei der Gruppe nach RS zeigt sich folgende Sprachverteilung: Deutsch 79% ($n= 2170$), französisch 15% ($n= 400$) und italienisch 6% ($n= 165$).

Wohnregion

Bezüglich Wohnort zeigt sich, dass 13% ($n= 484$) der Gruppe vor RS bzw. 13% ($n= 352$) der Gruppe nach RS in einer Grossstadt mit mehr als 100'000 Einwohnern leben. In ländlich geprägten Kantonen leben 2% ($n= 92$) der Gruppe vor RS bzw. 3% ($n= 83$) derjenigen nach RS. Aus der übrigen Schweiz kommen 85% ($n= 3291$) der Gruppe vor RS bzw. 84% ($n= 2228$) der Gruppe nach RS.

Bildung

Die Maturitätsquote der MZG-Absolventen beträgt bei der Gruppe vor RS 49% ($n= 1769$) bzw. 63% ($n= 1615$) bei denjenigen, die ihr Gesuch nach der RS einreichten. Die Quote derjenigen mit einer Berufslehre beträgt 40% ($n= 1430$) bzw. 35% ($n= 884$) und die derjenigen ohne abgeschlossene Berufslehre 11% ($n= 392$) bzw. 2% ($n= 53$). Im Durchschnitt sind die MZG-Absolventen mit Matura überrepräsentiert.

Zeitpunkt Gesuchseinreichung

Bei der Gruppe, welche das Gesuch nach der RS einreichte, erfolgte dies bei 58% ($n= 1373$) in der Zeit bis zum 2. WK und bei 37% ($n= 894$) bis zum 5. WK bzw. bei 5% ($n= 110$) später. Der überwiegende Teil der Gesuchsteller sind Soldaten (82%, $n= 2182$), ein weiterer Teil verteilt sich auf Unteroffiziere und höhere Unteroffiziere (16%, $n= 427$) und der Rest auf Offiziere (2%, $n= 57$).

8.2. Ergebnisse MZG vor RS

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Motivevaluation der Gruppe, welche das Zivildienstgesuch vor der RS einreichte ($n= 3976$) vorgestellt. Hierbei konnte die Motivkategorie der militärkontextuellen Faktoren nicht untersucht werden, da die Gesuchsteller über keine militärische Erfahrung verfügen.

Drei Viertel der Gesuchsteller (75%) geben im Fragebogen an, dass sie bereits an der Rekrutierung nicht motiviert waren, Militärdienst zu leisten. In den Abbildungen 10 bis 12 sind die drei Motivkategorien *Zivile Faktoren*, *Negative Einstellung zur Armee* und *psychische/physische Probleme* dargestellt. Als häufigster Grund für die Gesuchseinreichung wird eine negative Einstellung zur Armee (88%) genannt, gefolgt von zivilen Faktoren (70%). Im Vergleich dazu spielen psychische und physische Probleme (22%) eine geringere Rolle.

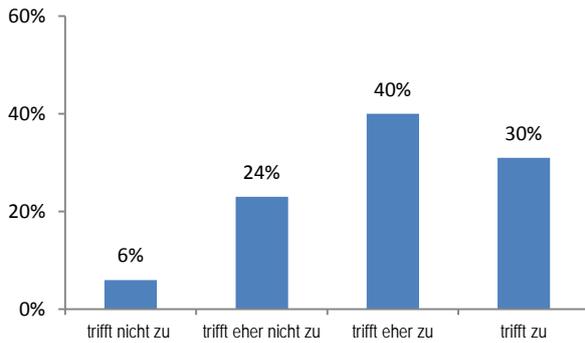


Abb. 10. Zivile Faktoren vor RS

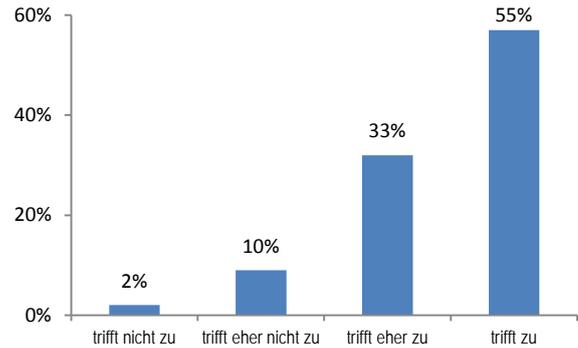


Abb. 11. Negative Einstellung vor RS

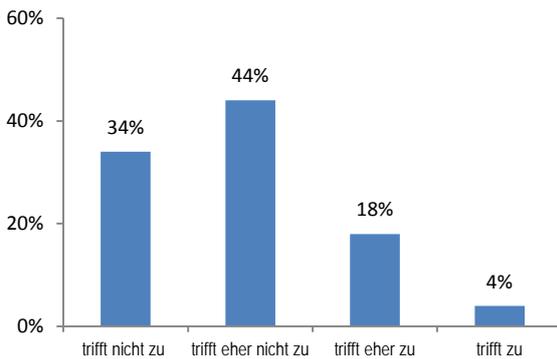


Abb. 12. Psychische/physische Probleme vor RS

Moderierende Faktoren der Motivausprägung

Bei den Zivildienstleistenden, welche ihr Gesuch vor der RS stellen, hat der soziodemographische Status in der Regel keinen Einfluss auf die Motive für die Gesuchseinreichung (siehe Anhang 3.2.1 bis 3.2.3). Die einzige Ausnahme bildet die Sprache. Französisch- und italienischsprachige Zivildienstleistende nennen häufiger zivile und psychisch/physische Probleme als Grund für die Gesuchseinreichung als deutschsprachige Zivildienstleistende.

8.3. Ergebnisse MZG nach RS

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Motivevaluation von Gesuchstellern *nach* der RS ($n= 2735$) dargestellt. Bei 83% verschlechterte sich die Motivation während der RS. In den Abbildungen 13 bis 16 werden die Häufigkeiten für die vier Motivkategorien *Militärkontextuelle Faktoren*, *Zivile Faktoren*, *Negative Einstellung zur Armee* und *Psychische/physische Probleme* dargestellt. Am häufigsten werden militärkontextuelle Faktoren (81%) als Grund für die Gesuchseinreichung genannt, gefolgt von der negativen Einstellung (74%) sowie den zivilen Faktoren (61%). Psychische und physische Probleme (9%) werden nur marginal berichtet.

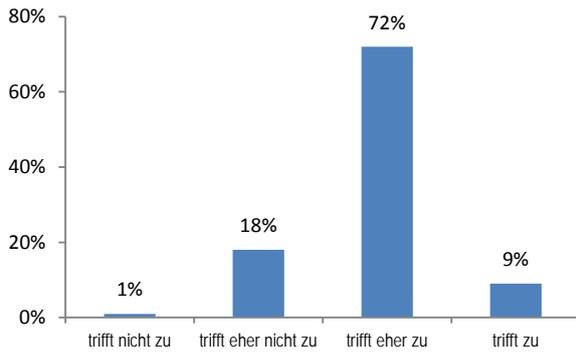


Abb. 13. Militärkontextuelle Faktoren nach RS

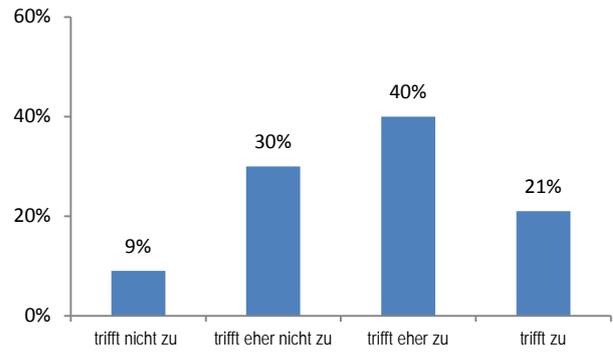


Abb. 14. Zivile Faktoren nach RS

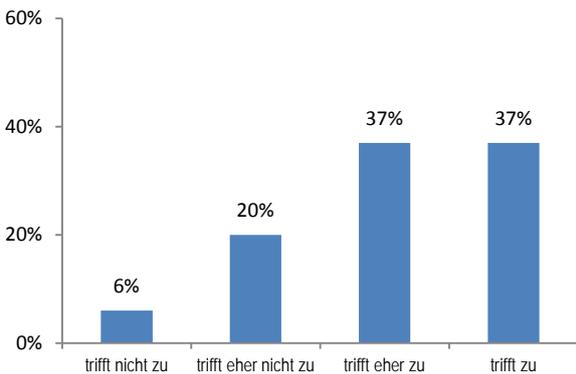


Abb. 15. Negative Einstellung nach RS

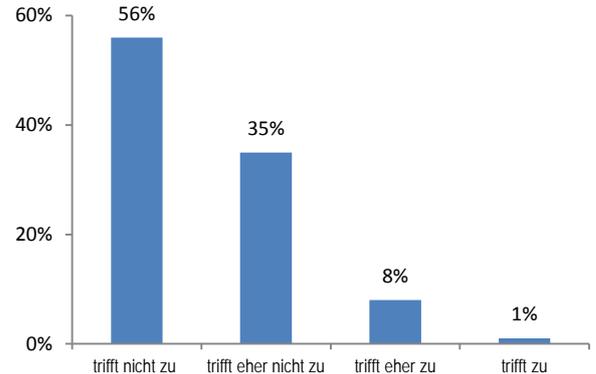


Abb. 16. Psychische/physische Probleme nach RS

Moderierende Faktoren der Motivausprägung

Bei den Zivildienstleistenden, welche ihr Gesuch nach der RS stellen, haben der soziodemographische Status und der Zeitpunkt der Gesuchseinreichung keinen Einfluss auf die Motive für die Gesuchseinreichung (siehe Anhang 3.3.1 bis 3.3.5). Erwartungsgemäss zeigen höhere Unteroffiziere und Offiziere weniger Einstellungsprobleme gegenüber der Armee.

8.4. Zusammenfassung

In der Stichprobe MZG sind Maturanden überrepräsentiert. Deutschsprachige Gesuchsteller sind nur in der Gruppe nach RS überrepräsentiert. Die meisten Zivildienstleistenden, welche ihr Gesuch vor der RS einreichen, weisen eine negative Einstellung gegenüber der Armee auf und nennen zivile Gründe für die Gesuchseinreichung. Zivildienstleistende, welche ihr Gesuch nach der RS einreichen, nennen als Grund für die Gesuchseinreichung am häufigsten militärkontextuelle Faktoren und Motivationsprobleme, und am seltensten gesundheitliche Belastungen.

9. Vergleich der Ergebnisse GZG und MZG

In diesem Kapitel werden die Motive für die Gesuchseinreichung der Gruppen *vor*, *während* und *nach* der RS verglichen (siehe Abb. 17). Im Sinne der Vergleichbarkeit wurden bei der Gruppe GZG nur diejenigen Gesuchsteller miteinbezogen, welche ihr Gesuch bestätigt haben und somit in den Zivildienst übergetreten sind ($n=718$). Bei allen drei Gruppen wurden

die vier Motivkategorien *Motivationsprobleme*, *Zivile Faktoren*, *Negative Einstellung zur Armee* und *psychische/physische Probleme* untersucht. Während die Ergebnisse der Gesuchsteller vor und nach der RS (MZG) ausschliesslich auf einer schriftlichen Fragebogenerhebung (Selbstbeurteilung) basieren, fand bei der Gruppe während der RS (GZG) zusätzlich eine Beurteilung der Motive anhand eines psychologischen Interviews (Fremdbeurteilung) statt.

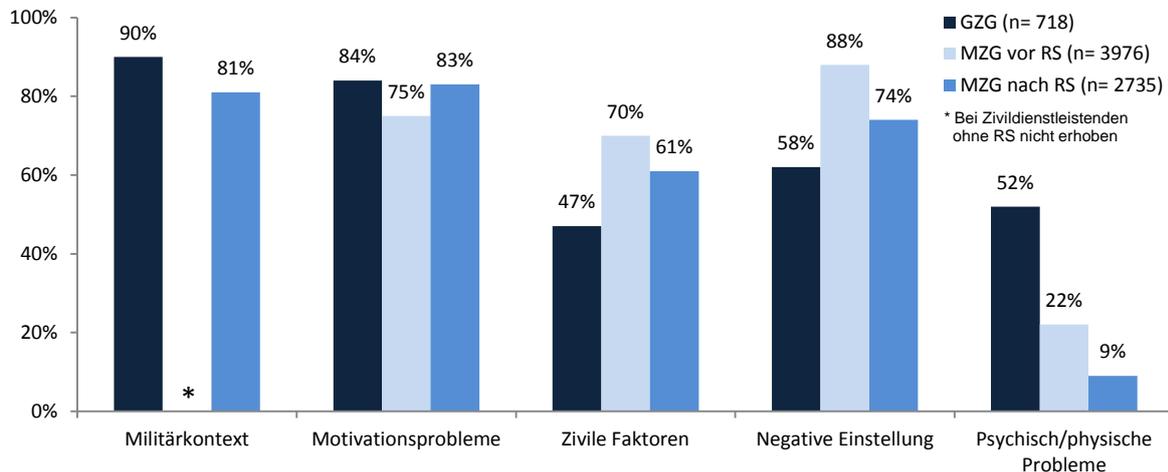


Abb. 17. Motive für das Einreichen des Zivildienstgesuchs vor, während und nach der RS

Die Abbildung 17 zeigt, dass Motivationsprobleme in allen drei Gruppen von Bedeutung sind. Bei den Gesuchstellern mit Militärerfahrung (GZG und MZG nach RS) wird der Militärkontext häufig als Grund für die Gesuchseinreichung genannt. Gesuchsteller vor der RS nennen die Motivkategorien negative Einstellung und zivile Faktoren häufiger als diejenigen mit Militärerfahrung. Psychische und physische Probleme werden häufiger bei Gesuchstellern während der RS genannt als bei denjenigen vor und nach der RS.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Motive der Zivildienstleistenden mit Militärerfahrung eher durch situative und erlebensorientierte Erfahrungen im Militärdienst geprägt sind als bei Zivildienstleistenden ohne Militärerfahrung. Bei diesen scheinen die Antwortmuster durch individuelle, „armeekritische“ Wertsysteme beeinflusst zu sein.

Teil III **Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

In diesem letzten Teil werden die zentralen empirischen Befunde der GZG- und MZG-Untersuchung diskutiert. Der Schwerpunkt liegt bei im Dienst stehenden Rekruten (GZG) gemäss Auftrag des Bundesrates vom 10. Dezember 2010 an das VBS. Dabei wird fokussiert auf den Einfluss diverser Faktoren auf die Gesuchseinreichung, namentlich Sprache und Soziodemographie sowie Unterschiede zwischen den Schulen und Zeitpunkt der Gesuchseinreichung. Insbesondere werden die Gründe für die Gesuchseinreichung sowie die Motivation und Belastbarkeit der Gesuchsteller diskutiert. Zudem wird die Sichtweise der Schulkommandanten bezüglich der Zivildienstgesuche erläutert. Ausgehend von den Ergebnissen werden Nutzen und Wirksamkeit des GZG beschrieben sowie mögliche Konsequenzen für die Tauglichkeitsabklärung dargelegt. Im Schlusskapitel werden fünf Empfehlungen zuhanden des Auftraggebers formuliert.

10. Diskussion der Ergebnisse

Die meisten Zivildienstgesuche werden von Personen ohne Militärdienst Erfahrung (vor der RS) und von Angehörigen der Armee in der Phase der Wiederholungskurse (nach der RS) gestellt. Der Anteil der Gesuchsteller während der Rekrutenschule ist vergleichsweise klein. Es kann davon ausgegangen werden, dass mit der Einführung der vierwöchigen Bedenkfrist bzw. der Bestätigungspflicht die situationsbezogenen Übertritte aus der Rekrutenschule in den Zivildienst zurückgegangen sind.

Soziodemographische und sprachregionale Faktoren

Das Interesse am Zivildienst wird beeinflusst durch soziodemographische und sprachregionale Faktoren. Die Überrepräsentation von Zivildienstwilligen mit höherer Schulbildung könnte damit zusammenhängen, dass diese ihre zivile Ausbildung oder Berufslaufbahn priorisieren und basierend auf individualisierten Wertsystemen und Lebensentwürfen vermehrt Mühe mit militärischen Strukturen bekunden. Dies manifestiert sich auch darin, dass diese Gesuchsteller als Grund für die Einreichung des Zivildienstgesuches in den meisten Fällen militärbezogene bzw. motivationale Probleme erwähnen. Bezüglich der Unterrepräsentation der Angehörigen der „langue latine“ bei den Zivildienstgesuchen stellt sich die Frage, ob ein Zusammenhang mit der tieferen Tauglichkeitsrate bei dieser Sprachgruppe besteht. Weiter müsste untersucht werden, ob in der Romandie und im Tessin zivildienstwillige Stellungspflichtige mit potenziellen militärbezogenen Anpassungs- und Motivationsproblemen bereits an der Rekrutierung vermehrt als untauglich beurteilt werden. Zudem wäre denkbar, dass die allgemeine Einsatzbereitschaft für den Militär- oder Zivildienst bei den Deutschschweizern höher ist.

Zeitpunkt der Gesuchseinreichung während der RS

Die meisten Gesuche werden von den Rekruten in den ersten acht Wochen der Rekrutenschule gestellt. Einerseits kann dies im Zusammenhang mit den häufig genannten physi-

schen und psychischen Anpassungsproblemen im Militärkontext erklärt werden⁴. Andererseits findet in dieser Phase auch die Kaderselektion statt. Mit der Gesuchseinreichung zu diesem Zeitpunkt wird die Dauer der Zivildienstleistungspflicht nicht wegen der militärischen Beförderung erhöht. Es ist darauf hinzuweisen, dass durch die Anwendung des Art. 16 ZDG („Militärdienstpflichtige können jederzeit ein Gesuch einreichen“) der Vollzug des Art. 15 MG („Die Angehörigen der Armee können verpflichtet werden, einen bestimmten Grad zu bekleiden und ein Kommando oder eine Funktion zu übernehmen“) in bestimmten Fällen erschwert wird. Pragmatisch stellt sich die Frage, ob es aus Sicht der Armee nachhaltiger und nützlicher ist, einen wenig motivierten Kaderanwärter „nur“ als Soldaten einzusetzen oder ihn wegen des Zivildienstübertritts entlassen zu müssen.

Schuleneffekt

Die durchschnittliche Anzahl der Gesuchseinreichungen aus den Rekrutenschulen bleibt über den Untersuchungszeitraum relativ stabil. Der Umstand, dass einzelne Schulen konstant hohe Gesuchquoten aufweisen, könnte ein Indikator für problematische militärkontextuelle Bedingungen sein. Zu untersuchen wäre einerseits, ob diese Schulen auch hohe Entlassungsraten aus medizinischen oder administrativen Gründen aufweisen. Hierbei wäre zu analysieren, ob sich Schulen mit hohen bzw. tiefen Entlassungsraten bezgl. Infrastruktur, Anforderungsniveau und Führungsverhalten (z.B. direkter Führungsstil) unterscheiden. Andererseits stellt sich die Frage, ob Rekruten aus Schulen mit hohen Zivildienstgesuchquoten militärbezogen generell eine vergleichsweise geringe Einsatzbereitschaft und Motivation haben. So zum Beispiel gibt es in den spezialisierten Schulen mit zusätzlichen, anspruchsvollen Eignungsprüfungen (z.B. Grenadiere, Militärmusik), welche dadurch durchwegs motivierte Rekruten aufweisen, praktisch keine Zivildienstgesuche. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die starke Motivation – im Sinne eines erlebten Enrichment für die berufliche oder persönliche Entwicklung – allfällige Einschränkungen durch den Militärdienst zu kompensieren vermag.

Motivevaluation

Die zentralen Motive für die Gesuchseinreichung während der Rekrutenschule bilden der als belastend und einschränkend erlebte militärische Kontext sowie die mangelnde Motivation. Im Vergleich dazu spielen die negative Einstellung zur Armee, gesundheitliche und zivile Probleme eine eher untergeordnete Rolle. In den Gesprächen mit den Psychologischen Mitarbeitenden zeigte sich, dass Gesuchsteller oft eine persönliche Kosten-Nutzen-Analyse bezüglich möglicher Dienstleistungen im Militär bzw. im Zivildienst vornehmen. Dabei überwiegen aus der Sicht der Gesuchsteller oft die Vorteile des Zivildienstes. Diese umfassen aus ihrer Sicht vermeintlich weniger Einschränkungen in der Berufslaufbahn durch die flexible Planung des Dienstes (Zeitpunkt und Tätigkeit), grösserer Wissens- und Erfahrungstransfer für die Berufsentwicklung sowie mehr Zeit für das Privatleben. So zum Beispiel erwähnen Studenten, dass sie in den Semesterferien im Rahmen der Zivildienstleistung ein berufsqualifizierendes Praktikum absolvieren möchten ohne Einschränkungen in ihrer Freizeit. Es stellt sich hier die Frage, ob solche Gesuchsteller realistische Erwartungen in Bezug auf die in-

⁴ Siehe auch den im Auftrag des CdA erstellten *Massnahmenkatalog zur Verminderung der Drop-out-Rate in der RS* der Facharbeitsgruppe des Oberfeldarztes vom Mai 2013 sowie die Ergebnisse der laufenden Progress-Studie im Auftrag des BASPO und der HKA.

haltlichen und zeitlichen Anforderungen des Zivildiensts haben und sie ihre Dienstleistungspflicht dann auch tatsächlich erfüllen werden.

Motivation und Belastbarkeit

Im Verlauf der Rekrutenschule nimmt die Motivation der Zivildienstwilligen für den Militärdienst stark ab. Während zu Beginn noch die Hälfte für die Rekrutenschule motiviert ist, ist dies zum Zeitpunkt der Gesuchseinreichung nur noch bei einer kleinen Minderheit der Fall. Die fehlende Motivation für den Militärdienst kann einerseits zu einer verminderten Stresstoleranz verbunden mit einer erhöhten Störungsanfälligkeit führen und andererseits eine subjektiv negative Wahrnehmung des Militärkontextes begünstigen. Bei einem Fünftel der Gesuchsteller wurden im Rahmen des GZG psychische und physische Belastungsreaktionen festgestellt. In solchen Fällen kann ein Übertritt in den Zivildienst eine nicht systemkonforme Problemlösung darstellen, sofern die Militärdiensttauglichkeit nicht mehr gegeben ist. Denkbar ist, dass ein Zivildienstgesuchsteller trotz Anpassungsproblemen im militärischen Kontext als geeignet für den Zivildienst eingestuft würde. Dies würde einer „Zivildiensttauglichkeit“ entsprechen. Die Prüfung der Machbarkeit einer solchen Systemänderung sollte unseres Erachtens in der vom Bundesrat vorgesehenen *Studiengruppe Dienstpflichtsystem*⁵ erfolgen.

Sichtweise der Schulkommandanten

Die Befragung der Schulkommandanten bezüglich ihrer Einschätzung der Motive der Zivildienstgesuchsteller bestätigt die Befunde aus dem GZG. Es zeigte sich, dass Integrationsbemühungen in den Rekrutenschulen durchaus erfolgreich sein können. Dies schon deshalb, weil die Schulen vor Ort kurzfristig und situationsbezogen spezifische Integrationsmassnahmen einleiten können. Des Weiteren schlugen zahlreiche Schulkommandanten vor, das Zulassungsverfahren so zu modifizieren, dass keine Zivildienstgesuche mehr während der RS gestellt werden können. Sie begründen dies damit, dass der Umgang mit Zivildienstwilligen für die Armee oft einen zusätzlichen Aufwand bedeutet und entsprechende Vorkehrungen bereits an der Rekrutierung getroffen werden sollten. Aufgrund von Art. 16 ZDG ist eine solche Verfahrensänderung jedoch nicht durchführbar.

Angabe von Gewissensgründen

Gesuchsteller müssen im schriftlichen Gesuch für den Zivildienst erklären, dass sie den Militärdienst nicht mit ihrem Gewissen vereinbaren können bzw. Gewissensgründe geltend machen. Seit der Einführung der Tatbeweislösung findet keine Gewissensprüfung mehr statt. Im GZG gaben knapp ein Viertel der Gesuchsteller sowohl in der schriftlichen Befragung als auch im Interview keine Gewissensgründe für die Gesuchseinreichung an. Trotzdem haben diese Zivildienstwilligen im Gesuchformular aus Verfahrensgründen Gewissensgründe geltend gemacht. Die Geltendmachung von Gewissensgründen bei der Gesuchseinreichung ist ein anderes Konstrukt als die Angabe von Gewissensgründen als Motiv für die Gesuchseinreichung im GZG.

⁵ Im Bericht zur Strategie Bevölkerungsschutz und Zivilschutz 2015+ vom 09. Mai 2012 (BBI 2012, 5503) hat der Bundesrat skizziert, dass das gegenwärtige Dienstpflichtsystem Optimierungspotential aufweist und er hat beschlossen, dafür eine entsprechende Studiengruppe einzusetzen.

Nutzen und Wirksamkeit des GZG

Im Rahmen des GZG wurden die zentralen Motive der Rekruten für die Gesuchseinreichung sowohl aus der subjektiven Sicht der Gesuchsteller als auch mittels einer fachpsychologischen Beurteilung identifiziert. Die Untersuchung der Motive für die Zivildienstgesuchseinreichung zeigte klare und stabile Muster. Die Wirksamkeit der „Intervention“ GZG als Integrationsmassnahme ist nur beschränkt objektivierbar.

Das GZG hatte für die Gesuchsteller primär einen informativen und allenfalls präventiven Charakter. Sie erhielten Informationen über die Möglichkeiten für einen Verbleib in der Armee und bei Bedarf zu allfälligen Belastungsreaktionen sowie über die Anforderungen des Zivildienstes. Der angewendete konsultative Ansatz begünstigt sicher eine kritische Auseinandersetzung mit dem Zivildienstgesuch. Die Umsetzung der Erkenntnisse aus den psychologischen Beratungen sowie allfällige Empfehlungen waren allein abhängig von der Kooperationsbereitschaft und Motivation des Gesuchstellers. Inwiefern die psychologischen Empfehlungen tatsächlich umgesetzt wurden bzw. welche konkreten Integrationsmassnahmen in den Schulen stattgefunden haben, war nicht Gegenstand des vorliegenden Projektes. Dementsprechend ist auch keine zuverlässige Bestimmung der Wirksamkeit des GZG möglich. Der Umstand, dass die Absolventen des GZG nicht häufiger im Militärdienst verblieben als solche ohne Gespräch, ist jedoch ein Hinweis auf die beschränkte Wirkung des Verfahrens bezüglich Integration. In Übereinstimmung mit der Sichtweise der Schulkommandanten, empfiehlt es sich auch aufgrund der Beobachtungen in den GZG die Integrationsmassnahmen direkt vor Ort in den Schulen vorzunehmen.

Konsequenzen der Motivevaluation für Tauglichkeitsabklärung

Aufgrund der Ergebnisse der Motivevaluation von Zivildienstleistenden scheint es aus psychologischer Sicht grundsätzlich möglich, die Motivation und Bereitschaft für den Militär- oder Zivildienst bereits in der Tauglichkeitsabklärung differenziert zu erheben. In der Folge könnten zivildienstwillige, militärdiensttaugliche Stellungspflichtige bereits an der Rekrutierung - basierend auf einer vertieften Auseinandersetzung mit der Zivildienstleistung - auf die Möglichkeit einer Gesuchseinreichung vor der Rekrutenschule hingewiesen werden. Dies würde vermutlich zu einer tieferen RS-Entlassungsrate wegen Übertritts in den Zivildienst führen.

11. Empfehlungen

Basierend auf den empirischen Befunden der Untersuchung Gespräch Zivildienstgesuch (GZG) in Rekrutierungszentren von Absolventen der Rekrutenschule sowie in Anlehnung an den Auftrag des Bundesrates an das VBS vom 10. Dezember 2010, werden im Folgenden fünf Empfehlungen formuliert. Diese beziehen sich schwergewichtig auf im Dienst stehende Rekruten. Der Anteil der Gesuche aus den Rekrutenschulen beträgt jedoch nur rund 10%⁶ aller eingereichten Zivildienstgesuche. Ergänzend hierzu wird deshalb auch Bezug genommen auf die Ergebnisse der Motivevaluation Zivildienstgesuchsteller (MZG)⁷, das heisst, auf

⁶ Dokumentation Zivildienst 2013 vom 24.01.2014 (Zeitpunkt Gesuchseinreichung).

⁷ Erhebung der Daten zu MZG durch die Vollzugsstelle für den Zivildienst.

Militärdienstpflichtige, welche ihr Gesuch vor bzw. nach der Rekrutenschule eingereicht haben (rund 90%).

Integrationsmassnahmen in den Schulen

Bei integrationsfähigen und integrationswilligen Rekruten sind gezielte Integrationsmassnahmen vor Ort in den Rekrutenschulen durch militärische Vorgesetzte durchzuführen. Der Vorteil dieser Vorgehensweise liegt darin, dass in den Schulen situations- und aufgabenspezifische Massnahmen effizient getroffen werden können. Bei unklaren Fällen bezgl. Belastbarkeit des Gesuchstellers ist der Psychologische Dienst der Rekrutierung oder der Psychologisch-Pädagogische Dienst der Armee beratend beizuziehen. Die militärischen Vorgesetzten sind diesbezüglich weiterhin zu sensibilisieren.

Umfassendes Monitoring

Die Statistiken über sämtliche Dienstleistungen (Militär-, Schutz- und Zivildienst) sollten zusammengeführt und an einer zentralen Stelle ausgewertet werden⁸. Mittels einer zentralen Datenbank können z.B. vorzeitige Entlassungen und Übertritte in den Zivil- oder Schutzdienst sowie Dienstverschiebungen systematisch erfasst werden. Ein Monitoring aller geleisteten Einsatztage ist für die Erhöhung der Planungssicherheit sowie allfällige Steuerungsmassnahmen von nachhaltigem Nutzen. Die umfassende Bedarfsabklärung und der gezielte Aufbau des Monitorings sollen in Absprache zwischen VBS und WBF erfolgen.

Zulassungsverfahren zum Zivildienst für Kaderanwärter

Die Anwendung des Art. 16 ZDG in der Praxis erschwert den Vollzug des Art. 15 MG. Es ist prüfungswert, ob Handlungsbedarf im Hinblick auf eine Harmonisierung der beiden Gesetzesartikel besteht. Der Sachverhalt ist durch die betroffenen Departemente (VBS und WBF) im Detail zu analysieren.

Weiterführende Untersuchungen

Gemäss Auftrag des Bundesrates an das VBS vom 10. Dezember 2010 sollen Rekrutenschulen mit generell hohen Entlassungsquoten gezielt untersucht werden. Um aber den Militärkontext und die Motivationsproblematik differenzierter bzw. nicht nur aus der Sicht von Zivildienstwilligen zu erfassen, empfiehlt es sich, in einer erweiterten Untersuchung in einzelnen Schulen neben Zivildienstwilligen auch Armeeangehörige ohne Zivildienstgesuch einschliesslich Berufsmilitär zu befragen. Eine solche Untersuchung kann unter Berücksichtigung des bestehenden Know-how aus dem GZG in bereits vorhandene Forschungsplattformen (z.B. Progress-Studie, HKA) integriert werden.

⁸ Siehe auch den im Auftrag des CdA erstellten *Massnahmenkatalog zur Verminderung der Drop-out-Rate in der RS* der Facharbeitsgruppe des Oberfeldarztes vom Mai 2013.

Keine Weiterführung Gespräch Zivildienstgesuch (GZG) und Motivevaluation Zivildienstgesuchsteller (MZG) aus den Rekrutenschulen

Eine Weiterführung der Verfahren GZG und MZG in der aktuellen Form ist nicht notwendig, da die Untersuchung der Gründe für die Zivildienstgesucheinreichung (Motivevaluation) klare sowie stabile Muster zeigt. Zudem zeigten die Integrationsmassnahmen anlässlich GZG in den Rekrutierungszentren nur eine beschränkte Wirksamkeit. Daher gilt es gemäss der ersten Empfehlung primär die Integrationsmassnahmen in den Schulen weiter auszubauen.

Anhänge

1. Liste der Erhebungsinstrumente

- 1.1. Fragebogen GZG GAD (S. 37)
- 1.2. Fragebogen MZG vor RS (S. 39)
- 1.3. Fragebogen MZG nach RS (S. 40)
- 1.4. Befundbogen GZG GAD (S. 42)
- 1.5. Zivildienst-Fragebogen (S. 43)

2. Liste der Tabellen

- 2.1. Verlauf der Gesuchquoten von RS 01-11 bis RS 01-13 nach Schulen geordnet (S. 44)
- 2.2. Verlauf der Bestätigungsquoten von RS 01-11 bis RS 01-13 nach Schulen geordnet (S. 45)

3. Liste der Abbildungen

3.1. Analyse GZG

- 3.1.1. Sprache und Motivdimensionen (S. 46)
- 3.1.2. Urbanisierung und Motivdimensionen (S. 46)
- 3.1.3. Bildungsniveau und Motivdimensionen (S. 47)
- 3.1.4. Zeitpunkt der Gesuchseinreichung und Motivdimensionen (S. 47)
- 3.1.5. Gesuchstatus und Motivdimensionen (S. 48)
- 3.1.6. Gesuchquote und Motivdimensionen (S. 49)
- 3.1.7. Gewissensgründe und Motivdimension (S. 49)
- 3.1.8. Integrationsfähigkeit und Motivdimensionen (S. 50)
- 3.1.9. Moderierende Faktoren der Integrationsfähigkeit (S. 51)

3.2. Analyse MZG vor RS

- 3.2.1. Sprache und Motivdimensionen (S. 52)
- 3.2.2. Urbanisierung und Motivdimensionen (S. 52)
- 3.2.3. Bildungsniveau und Motivdimensionen (S. 53)

3.3. Analyse MZG nach RS

- 3.3.1. Sprache und Motivdimensionen (S. 54)
- 3.3.2. Urbanisierung und Motivdimensionen (S. 54)
- 3.3.3. Bildungsniveau und Motivdimensionen (S. 55)
- 3.3.4. Zeitpunkt der Gesuchseinreichung und Motivdimensionen (S. 56)
- 3.3.5. Dienstgrad und Motivation (S. 56)

Fragebogen GZG GAD

VERTRAULICH

Document: Ausgabe
Formular: 18.09.13

Fragebogen für Gespräch Zivildienstgespräch

Name, Vorname:	Geb. Datum:
PLZ, Wohnort:	Wohnkanton:
Versicherungs-Nr.:	Rekrutenschule: <small>(z.B. Reg. RS 75 / 17/RS 13)</small>

Die folgende Befragung ist Teil der Untersuchung des Bundeshebchusses vom 23.08.2010. Dieser Fragebogen dient der Beschreibung Ihrer Motive für die Einreichung des Zivildienstgesprächs sowie der Optimierung der militärischen Grundausbildung. Sofern auch Ihre Erfahrungen in der RS Anlass sind für das Gespräch, können wir mit Ihnen im abschliessenden Interview Problemlösungen besprechen. Sowohl der Fragebogen als auch das Interview behalten keine Gewissensprüfung. Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt und sind nur Ärzten und Psychologen zugänglich. Sie haben keinen Einfluss auf die Bearbeitung Ihres Zivildienstgesprächs. Ihre Angaben werden ausserdem in den Fragebogen des GZG und für die Untersuchung (Gesamtmotivation und Optimierung der militärischen Grundausbildung) verwendet und nach Projektabschluss vernichtet.

In welchem Zentrum wurden Sie rekrutiert?
 1 Lausanne 3 Mite Genève 5 Röll Wann?
 2 Sumiswald 4 Windisch 6 Mels

Anzahl bereits geleisteter Dienstage?
 Ihre höchste Schul-/Lehrabschluss?
 Ihre berufliche Tätigkeit vor der RS?
 Haben Sie nach der RS einen Job/ Studium? Ja Nein

F

71. Ich mache Gewissensgründe für das Einreichen des Zivildienstgesprächs geltend	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
72. Ich habe noch andere Gründe für das Einreichen des Zivildienstgesprächs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. Ich könnte mir vorstellen, waffenlosen Militärdienst zu leisten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A

11. Meine militärischen Vorgesetzten:	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
11.1 > sind fachlich kompetent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.2 > sind sympathisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.3 > sind gesprächsbereit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.4 > interessieren sich für meine Person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Die Stimmung in der RS ist gut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ich erlebe die Kameradschaft in der RS als unterstützend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mit dem militärischen Alltag kann ich gut umgehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Im Militär kann ich Neues lernen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Meine militärische Funktion entspricht meinen Fähigkeiten.	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
17. Ich bin zufrieden mit meiner militärischen Einteilung/Funktion.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Im Militär mache ich gute Erfahrungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Die militärische Ausbildung ist gut aufgebaut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Meine Militärerfahrungen sind nützlich für das Zivilleben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Ich werde/Wurde zum Weitemachen gezwungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Die Militärausbildung könnte verbessert werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.1 Wenn Ja – was?				

B

31. Zu Beginn des Dienstes war ich für den Militärdienst motiviert.	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
32. Die Motivation hat sich im Verlauf der RS verschlechtert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.1 Wenn Ja – seit wann?				
32.2 Wenn Ja – warum?				

C

41. Der Militärdienst belastet mein Privatleben stark. (z.B. Bezehung Freizeit)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
42. Ich habe berufliche Probleme wegen dem Militärdienst. (z.B. Koordination, Weiterbildung/ Studium etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Ich habe Probleme in der Ausbildung/im Beruf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Mein Arbeitgeber/Lehrbetrieb übt Druck auf mich aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Der Zeitpunkt des Militärdienstes ist unpassend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Ich habe familiäresoziale Probleme (z.B. Partnerschaft)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Ich habe finanzielle Probleme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D

51. Die Schweizer Armee hat einen sinnvollen Auftrag.	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
52. Ich erachte es als notwendig, dass die Schweiz eine Armee hat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Ich bin mit der allgemeinen Wehrpflicht einverstanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E

61. Ich fühle mich körperlich im Militärdienst überfordert.	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
62. Ich fühle mich psychisch im Militärdienst überfordert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gründe für die ZIVI-Gesuchseinreichung

Spielten die folgenden Gründe für die Einreichung Ihres ZIVI-Gesuches eine Rolle?

Gründe	Ja	Nein
Verpflichtung zum Weitermachen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Militärischer Alltag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungsstil der Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Motivation für den Militärdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche / schulische Gründe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Private Gründe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auftrag / Notwendigkeit der Armee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychische / körperliche Probleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte schreiben Sie die mit „Ja“ beantworteten Gründe in der Reihenfolge ihrer *Wichtigkeit* auf (1. Wichtigster Grund, 2. Zweitwichtigster Grund etc.).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Bemerkungen

.....

.....

.....

.....

.....

Anhang 1.2.

VERTRAULICH

Fragebogen MZG vor RS

Fragebogen für Motivevaluation

PLZ und Wohnort: _____

In welche RS wurden Sie aufgeboten? _____

In welche Funktion wurden Sie eingeteilt? _____

Die folgende Befragung ist Teil der Umsetzung des Bundesratsbeschlusses vom 23.06.2010. Dieser Fragebogen dient der Beschreibung Ihrer Motive für die Einreichung des Zulassungsgesuches. Der Fragebogen beinhaltet keine Gewissensprüfung. Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt. Sie haben keinen Einfluss auf die Absolvierung Ihres Zivildienstes. Ihre Angaben werden ausschliesslich für die Untersuchung der Gesundheitsmotivation verwendet und nach Projektabschluss vernichtet.

In welchem Zentrum wurden Sie rekrutiert?
 1 Lüsserne 3 Mts. Cesein 5 Rütli Wann?
 2 Surinswald 4 Wiedsch 6 Mals

Ihr höchster Schul-/Lehrabschluss? _____

Welches ist Ihre aktuelle berufliche Tätigkeit? _____

Edgenössisches Departement für Verteidigung,
 Bevölkerungsschutz und Sport - VBS
 Schweizer Armee
 Führungsstab der Armee - FST A

Schweizerische Eidgenossenschaft
 Confédération suisse
 Confederazione Svizzera
 Confederaziun svizra

Dokument: _____
 Ausgabe: 03.05.11
 Formular: _____

PLZ und Wohnort: _____

In welche RS wurden Sie aufgeboten? _____

In welche Funktion wurden Sie eingeteilt? _____

Die folgende Befragung ist Teil der Umsetzung des Bundesratsbeschlusses vom 23.06.2010. Dieser Fragebogen dient der Beschreibung Ihrer Motive für die Einreichung des Zulassungsgesuches. Der Fragebogen beinhaltet keine Gewissensprüfung. Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt. Sie haben keinen Einfluss auf die Absolvierung Ihres Zivildienstes. Ihre Angaben werden ausschliesslich für die Untersuchung der Gesundheitsmotivation verwendet und nach Projektabschluss vernichtet.

In welchem Zentrum wurden Sie rekrutiert?
 1 Lüsserne 3 Mts. Cesein 5 Rütli Wann?
 2 Surinswald 4 Wiedsch 6 Mals

Ihr höchster Schul-/Lehrabschluss? _____

Welches ist Ihre aktuelle berufliche Tätigkeit? _____

E	Frage	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
61	Der Militärdienst würde mich körperlich überfordern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62	Der Militärdienst würde mich psychisch überfordern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Im Militärdienst hätte ich Mühe, mich einzuordnen (z.B. Zusammensein mit vielen Leuten, Tragen von Uniformen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Ich hätte Mühe, mich unterzuordnen (Ausführen von Befehlen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63	Ich hätte Angst vor der Militärausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	In der RS hätte ich zu wenig persönlichen Freiraum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F	Frage	Ja	Nein
31	An der Rekrutierung war ich noch motiviert, Militärdienst zu leisten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Die Motivation hat sich im Verlauf der Zeit verschlechtert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.1	Wenn Ja, wann?		
32.2	Wenn Ja, warum?		

C	Frage	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
40	Mir ist es wichtig, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Der Militärdienst würde mein Privatleben belasten (z.B. Familie, Partnerschaft)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	Ich hätte berufliche Probleme wegen des Militärdienstes (z.B. Koordination, Weiterbildung, Studium)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	Ich war mit meiner militärischen Einteilung an sich zufrieden, welche mir an der Rekrutierung geteilt wurde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	Mit dem Zeitpunkt der RS wäre ich zufrieden gewesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D	Frage	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
51	Die Schweizer Armee hat einen sinnvollen Auftrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52	Ich erachte es als notwendig, dass die Schweiz eine Armee hat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53	Ich bin mit der allgemeinen Wehrpflicht einverstanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54	Der Militärdienst wäre für mich persönlich sinnlos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bemerkungen, Ergänzungen, Anregungen:

	Ja	Nein
73 Der waffenlose Militärdienst wäre für mich eine Alternative zum Zivildienst gewesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74 Ich hätte mir vorstellen können, weiterhin Militärdienst zu leisten, wenn ...		

Bemerkungen, Ergänzungen, Anregungen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Befundbogen GZG GAD

VERTRAULICH

Befundbogen für Gespräch Zivildienstgesuch

Dokument	Ausgabe
Formular	18.09.13

Name, Vorname:	Geb. Datum:
PLZ, Wohnort:	Wohnkanton:
Versicherungs-Nr.:	Rekrutenschule: <small>z.B.: Rtg RB 75 / Inf RB 13</small>

Motivevaluation	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
A Militärkontextuelle Faktoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Motivationsprobleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Zivile Faktoren (Studium/Beruf etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Negative Einstellung zur Armee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Psychische/Physische Probleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F Gewissensgründe werden geltend gemacht	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein		

Integrationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
------------------------------	-----------------------------	-------------------------------

Antrag	Ja	Nein
A Integrationsmassnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Integrationsempfehlung für Rekrutierungsoffizier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 Funktionsänderung, gleicher Lehrverband	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Funktionsänderung, anderer Lehrverband	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Waffenloser Militärdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Andere Massnahmen: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.		
C Empfehlung Konsultation Truppenarzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kurzgutachten

Rekr Zen/Datum: Sumiswald/11.07.2013

Visum/Stempel:

Anhang 1.5.

Zivildienst-Fragebogen

INTERN

Diese Angaben ergänzen die Aussagen der Zivildienstgestrichsteller im GZG und ermöglichen die Entwicklung von gezielten Optimierungsmassnahmen.

Schule:	
Datum:	
1. Führen Sie eine Statistik nach RS-Start über die Anzahl a) Zivildienstgesuche b) Übertritte in den Zivildienst	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
2. Gibt es während der RS Zeitpunkte an denen gehäuft Gesuche eingereicht werden?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Wenn ja, welche Woche?..... Spezielles Ereignis (z.B. Vorschlag, vor Beförderung, Weihnachtstagen)?.....
3. Welches sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Gründe der AGA für die Einreichung des Zivildienstgesuchs (max 3 Gründe ankreuzen)?	<input type="checkbox"/> Militärischer Alltag <input type="checkbox"/> Führungsstil der Vorgesetzten <input type="checkbox"/> Fehlende Motivation für den Militärdienst <input type="checkbox"/> Verpflichtung zum Weitermachen <input type="checkbox"/> Negative Einstellung zur Armee <input type="checkbox"/> Psychische / körperliche Probleme <input type="checkbox"/> Berufliche / schulische Gründe <input type="checkbox"/> Private Gründe <input type="checkbox"/> Gewissenkonflikte <input type="checkbox"/> Andere:.....
4. Thematisieren Sie den Zivildienst während der RS?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Wenn ja, mit wem?..... in welcher Form?.....

5. Versuchen Sie, Gestrichsteller für einen Verbleib in der Armee zu motivieren?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Wenn ja, wie?..... Wer führt die Gespräche?.....
6. Sind Ihnen die Empfehlungen aus dem GZG bekannt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Wenn ja, welche werden umgesetzt?..... Weitere Massnahmen Ihrerseits?.....
7. Mit welchen dieser militärbezogenen Massnahmen können Ihrer Meinung nach die Anzahl Zivildienstgesuche verringert werden?	<input type="checkbox"/> Optimierung Führungsstil <input type="checkbox"/> Keine Verpflichtung zum Weitermachen <input type="checkbox"/> Gezielter Fitnessaufbau in der AGA <input type="checkbox"/> Mehr Schlaf- und Freizeit <input type="checkbox"/> Weniger Wartezeiten <input type="checkbox"/> Vermeidung von Überforderung in AGA, FGA, VBA <input type="checkbox"/> Vermeidung von Unterforderung in AGA, FGA, VBA <input type="checkbox"/> Bessere Selektion an der Rekrutierung <input type="checkbox"/> Andere:.....
8. Sollte Ihrer Meinung nach das Zulassungsverfahren zum Zivildienst während der RS verändert werden?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Wenn ja, inwiefern?.....

Bemerkungen

.....
.....
.....
.....
.....

Anhang 2.1.

Verlauf der Gesuchquoten der Rekrutenschulen 01-2011 bis 01-2013 geordnet nach Schulen^{1,2}

Schule	01-2011	02-2011	03-2011	01-2012	02-2012	03-2012	01-2013	Total
Art RS 31	4.7%	5.4%	3.8%	1.1%	4.6%	4.8%	9.2%	4.8%
EKF RS 64	7.4%	3.4%	9.7%	7.4%	13.8%	6.8%	6.0%	7.8%
FI RS 81	2.7%	9.7%	10.2%	8.5%	2.8%	5.1%	3.7%	6.1%
Flab RS 90	4.2%	4.1%	1.9%	3.0%	3.7%	5.6%	7.7%	4.2%
Flab RS 93	0.6%	3.0%	3.0%	4.8%	1.9%	1.5%	6.5%	2.8%
FULW RS 95	7.6%	13.5%	8.4%	7.0%	9.3%	8.3%	14.1%	9.7%
G RS 73	2.6%	2.1%	5.0%	2.6%	3.8%	3.9%	4.4%	3.5%
Ih RS 50	1.5%	1.2%	1.9%	2.6%	3.7%	2.7%	1.3%	2.2%
Inf DDS 14	0.9%	1.3%	1.0%	0.3%	2.5%	1.7%	2.4%	1.5%
Inf RS 2	1.1%	---	2.7%	---	3.9%	---	2.0%	2.3%
Inf RS 3	---	1.4%	---	1.1%	---	2.4%	---	1.7%
Inf RS 5	4.1%	---	6.5%	---	4.3%	---	8.6%	5.9%
Inf RS 11	---	3.0%	---	2.5%	---	2.6%	---	2.7%
Inf RS 12	0.7%	---	1.3%	---	2.1%	---	1.5%	1.4%
Inf RS 13	---	3.3%	---	6.8%	---	4.5%	---	4.9%
Infra/HQ RS 35	1.4%	4.3%	2.7%	9.1%	19.0%	8.7%	12.7%	7.3%
Kata Hi Ber Kp 104	2.2%	---	---	2.0%	---	1.0%	1.1%	1.6%
Log Ber Kp 104	1.0%	---	3.5%	2.2%	1.5%	0.0%	2.1%	1.6%
Inf Ber Kp 104	---	1.4%	---	1.4%	2.7%	0.0%	2.4%	1.3%
Ns/Rs RS 45	1.1%	2.8%	2.6%	3.6%	4.3%	2.2%	1.8%	2.6%
Pz RS 21	1.8%	1.4%	2.2%	4.1%	2.9%	2.8%	3.4%	2.7%
Rttg RS 75	0.9%	0.8%	4.5%	3.2%	3.8%	1.4%	3.7%	2.6%
San RS 42	6.6%	1.6%	5.4%	7.3%	8.3%	3.4%	5.1%	5.3%
Spit RS 41	0.9%	3.8%	2.2%	5.3%	2.7%	1.4%	3.6%	2.7%
Uem/FU RS 62	3.9%	7.0%	5.1%	7.9%	8.8%	6.7%	4.2%	6.1%
Vet D u A Tiere RS 57	0.0%	2.7%	---	2.4%	0.0%	---	1.7%	1.8%
VT RS 47	3.0%	2.4%	1.8%	2.7%	2.2%	1.7%	1.8%	2.2%
Total	2.6%	3.3%	3.8%	3.7%	4.3%	3.4%	4.1%	3.6%

(1) Gesuchquoten sind der prozentuale Anteil der Zivildienstgesuche bezogen auf den Schulbestand zu Beginn der RS; (2) Aus den kleinen Schulen Gren RS, Gren u Fsch Aufkl RS, Geb Spez RS 15, Spitzensport RS und Mil Musik RS 16 wurden während der Untersuchungsperiode insgesamt 11 Gesuche eingereicht.

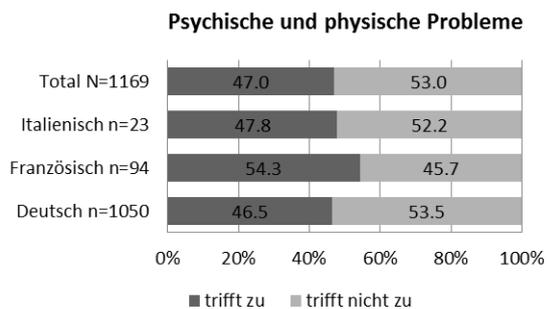
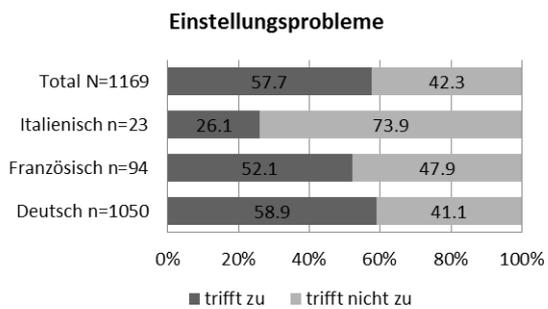
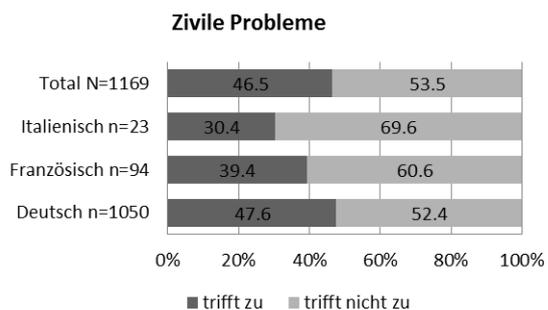
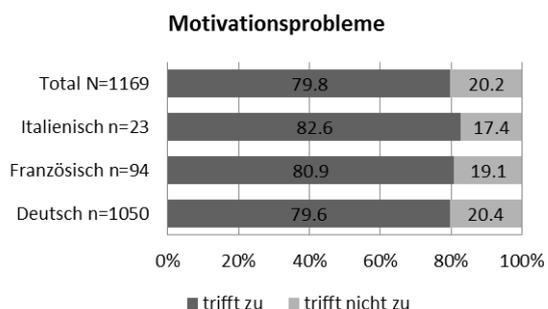
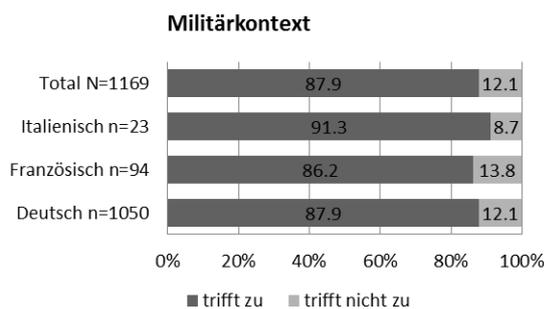
Anhang 2.2.

Verlauf der Bestätigungsquoten der Rekrutenschulen 01-2011 bis 01-2013 geordnet nach Schulen¹

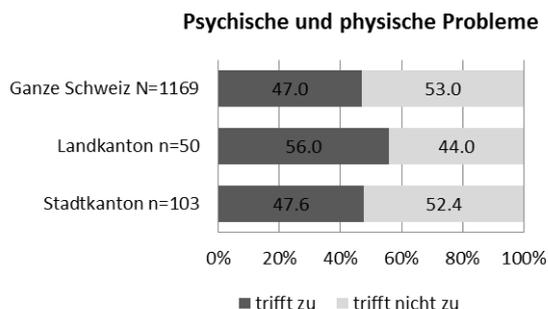
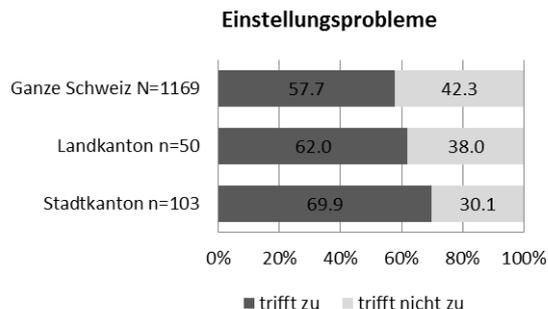
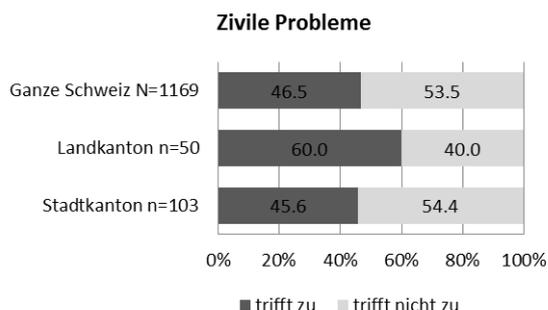
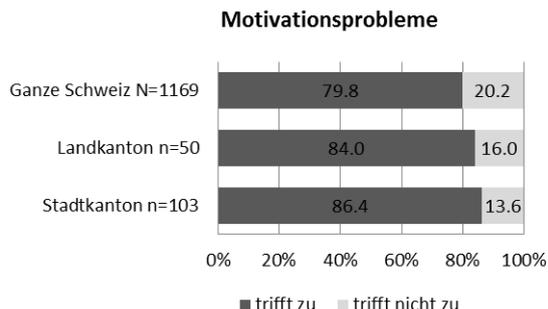
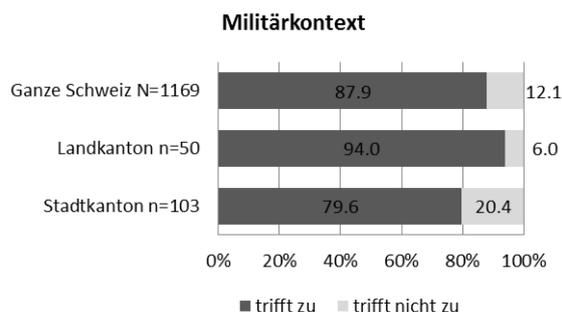
Schule	01-2011	02-2011	03-2011	01-2012	02-2012	03-2012	01-2013	Total
Art RS 31	2.2%	2.6%	2.0%	0.7%	3.6%	3.4%	6.2%	2.9%
EKF RS 64	4.3%	2.2%	4.6%	3.7%	9.7%	2.9%	2.6%	4.2%
FI RS 81	1.4%	3.9%	3.4%	3.8%	1.4%	2.8%	0.0%	2.4%
Flab RS 90	3.5%	1.8%	0.8%	1.0%	1.4%	3.6%	3.3%	2.1%
Flab RS 93	0.6%	1.8%	2.4%	2.0%	1.3%	1.0%	2.4%	1.6%
FULW RS 95	5.8%	9.5%	5.4%	4.7%	5.9%	3.8%	6.2%	6.0%
G RS 73	1.3%	1.3%	2.5%	2.0%	2.5%	1.9%	1.3%	1.9%
Ih RS 50	1.0%	0.7%	1.0%	1.0%	2.4%	1.8%	0.8%	1.3%
Inf DDS 14	0.9%	1.1%	0.8%	0.0%	2.1%	1.2%	2.4%	1.2%
Inf RS 2	0.1%	---	1.3%	---	2.9%	---	1.1%	1.3%
Inf RS 3	---	1.1%	---	0.8%	---	1.4%	---	1.1%
Inf RS 5	1.5%	---	3.5%	---	2.5%	---	4.6%	3.0%
Inf RS 11	---	2.2%	---	1.4%	---	1.9%	---	1.8%
Inf RS 12	0.4%	---	1.2%	---	1.1%	---	1.0%	0.9%
Inf RS 13	---	1.1%	---	2.9%	---	4.0%	---	2.6%
Infra/HQ RS 35	0.7%	2.2%	2.2%	6.1%	11.4%	4.3%	7.6%	4.3%
Kata Hi Ber Kp 104	2.2%	---	---	1.0%	---	1.0%	0.0%	1.3%
Log Ber Kp 104	0.0%	---	1.4%	1.5%	0.7%	0.0%	2.1%	0.8%
Inf Ber Kp 104	---	0.9%	---	0.7%	2.0%	0.0%	0.6%	0.7%
Ns/Rs RS 45	0.4%	1.6%	1.5%	1.7%	2.3%	1.6%	1.4%	1.5%
Pz RS 21	1.6%	0.4%	0.9%	2.1%	1.9%	0.9%	2.0%	1.4%
Rttg RS 75	0.3%	0.5%	1.8%	1.5%	1.9%	0.7%	0.7%	1.1%
San RS 42	4.0%	1.0%	3.3%	3.4%	5.1%	2.3%	4.6%	3.3%
Spit RS 41	0.0%	2.8%	2.2%	4.3%	1.8%	0.7%	1.8%	1.8%
Uem/FU RS 62	2.5%	4.3%	2.7%	6.1%	4.0%	4.1%	2.4%	3.6%
Vet D u A Tiere RS 57	---	1.0%	---	1.6%	---	---	1.7%	1.1%
VT RS 47	2.6%	1.7%	1.3%	1.8%	2.2%	1.1%	1.2%	1.7%
Total	1.6%	1.9%	2.0%	2.1%	2.7%	2.0%	2.2%	2.1%

(1) Bestätigungsquoten sind der prozentuale Anteil der Zivildienstübertritte bezogen auf den Schulbestand zu Beginn der RS

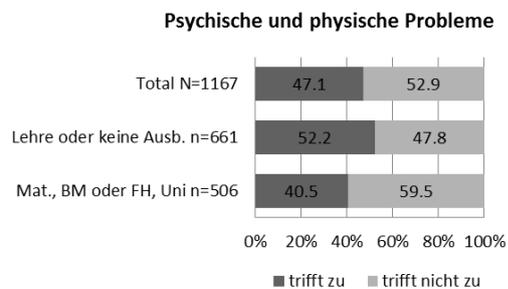
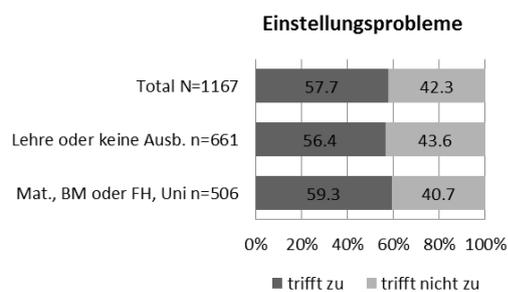
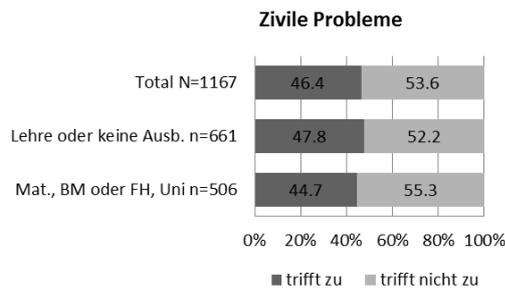
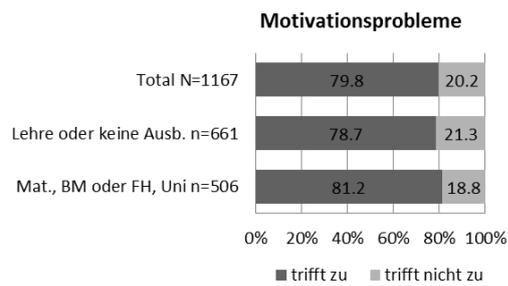
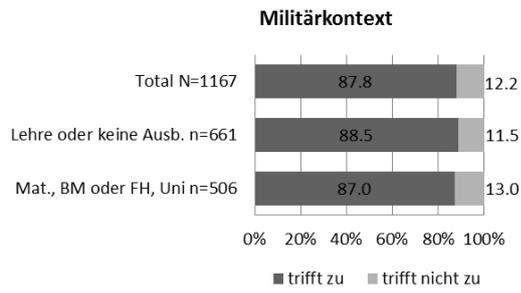
Anhang 3.1.1. GZG: Sprache und Motivdimensionen



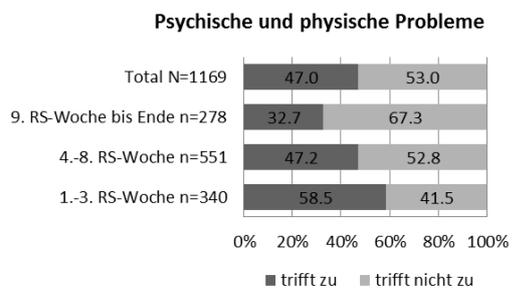
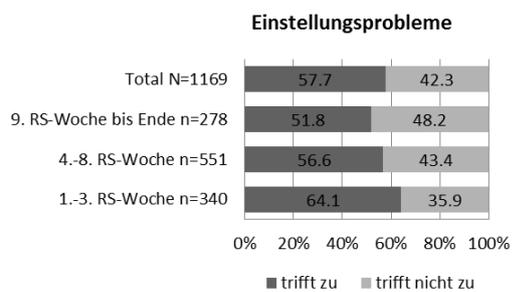
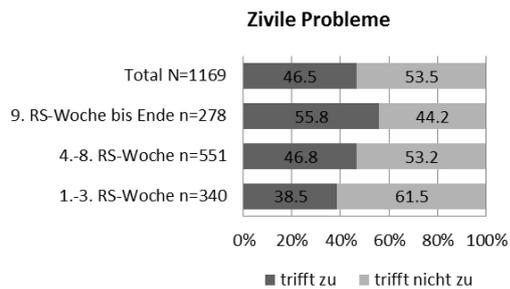
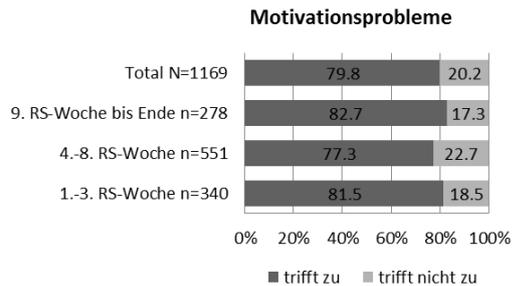
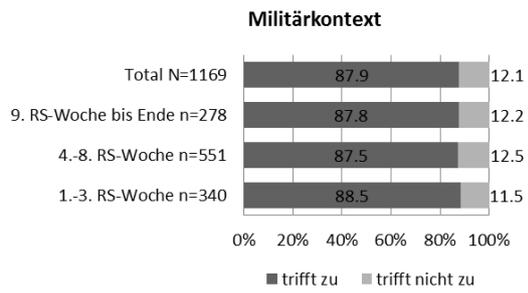
Anhang 3.1.2. GZG: Urbanisierung und Motivdimensionen



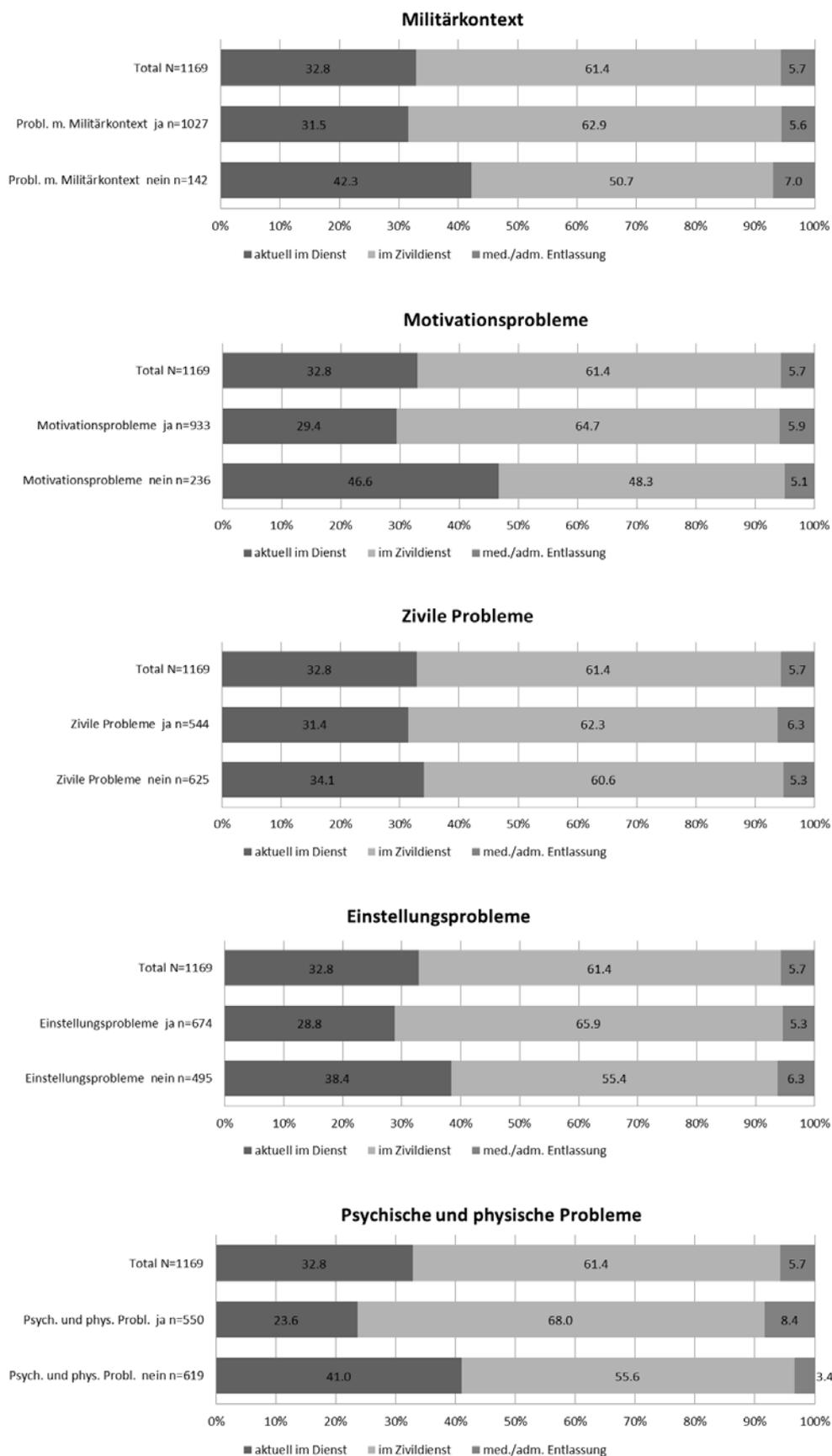
Anhang 3.1.3.
GZG: Bildungsniveau und Motivdimensionen



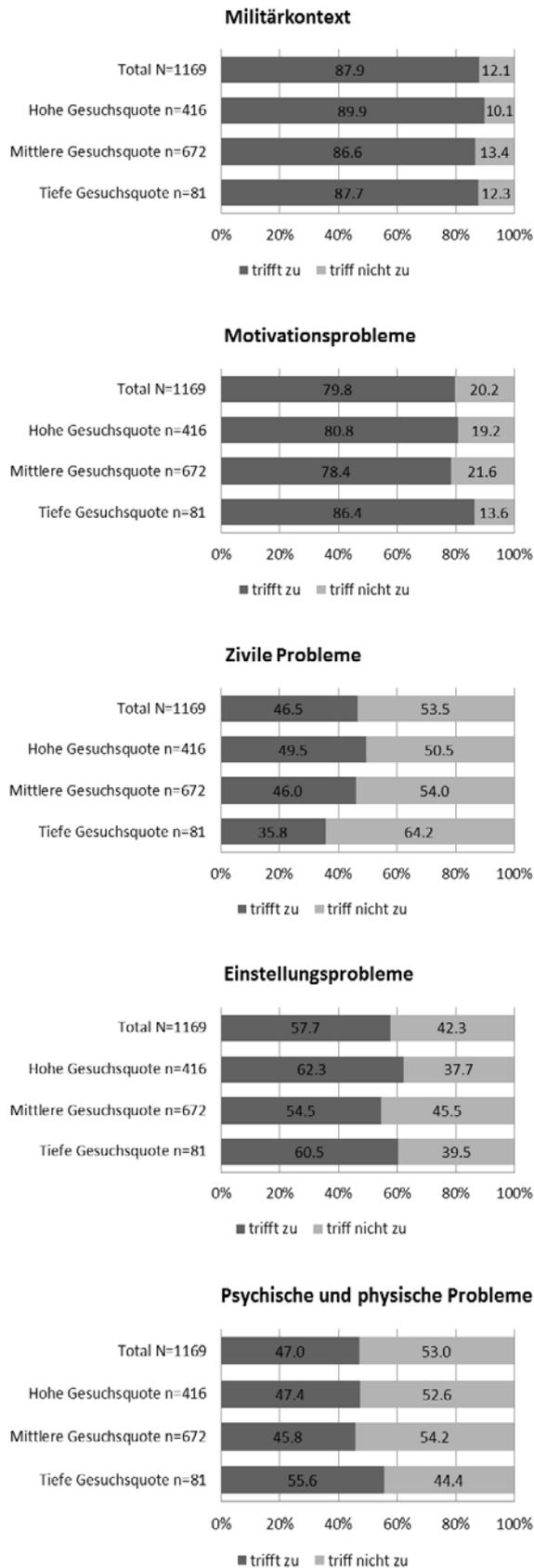
Anhang 3.1.4.
GZG: Zeitpunkt der Gesuchseinreichung und Motivdimensionen



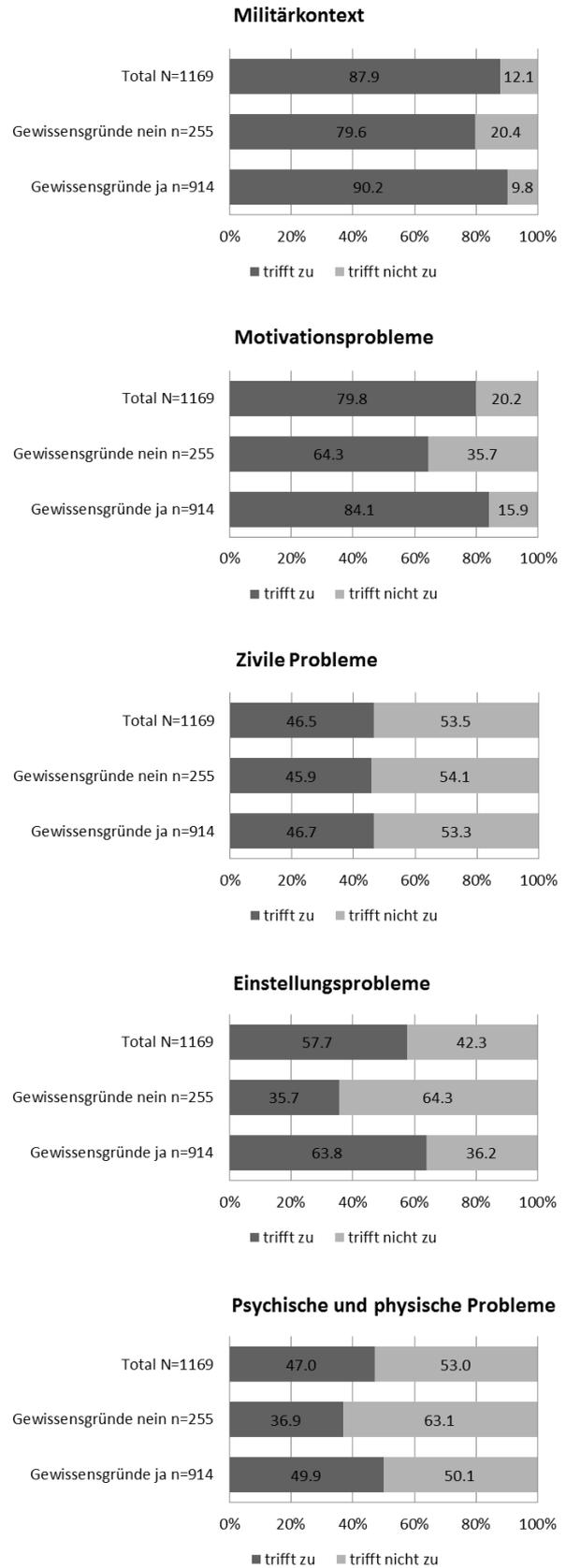
Anhang 3.1.5. GZG: Gesuchstatus und Motivdimensionen



Anhang 3.1.6.
GZG: Gesuchsquote und Motivdimensionen

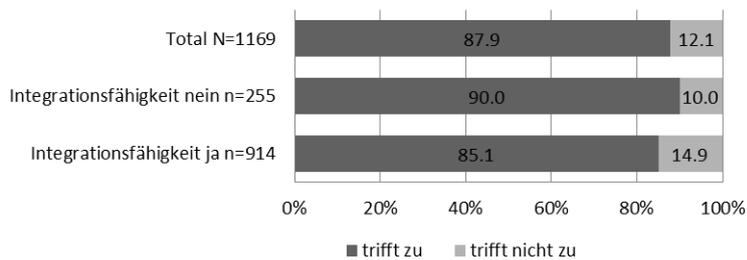


Anhang 3.1.7.
GZG: Gewissensgründe und Motivdimensionen

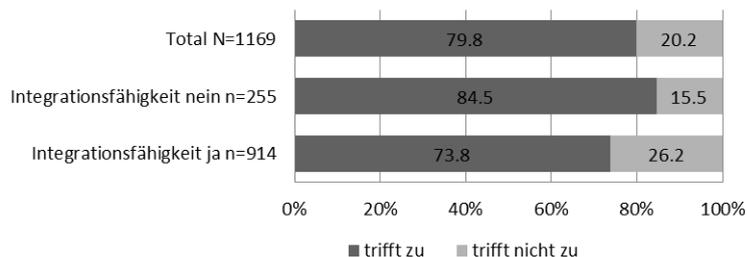


Anhang 3.1.8. GZG: Integrationsfähigkeit und Motivdimensionen

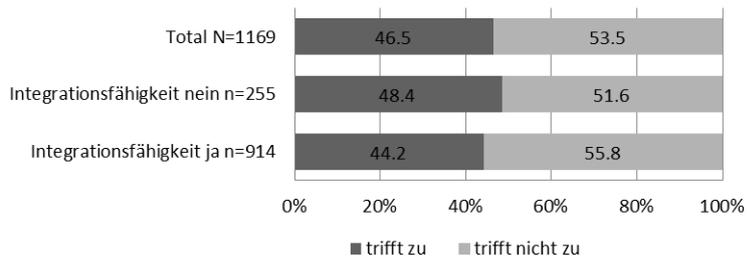
Militärkontext



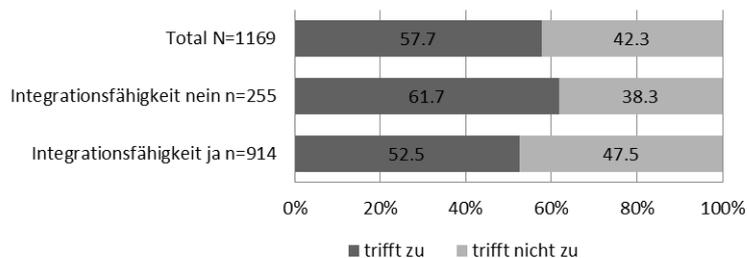
Motivationsprobleme



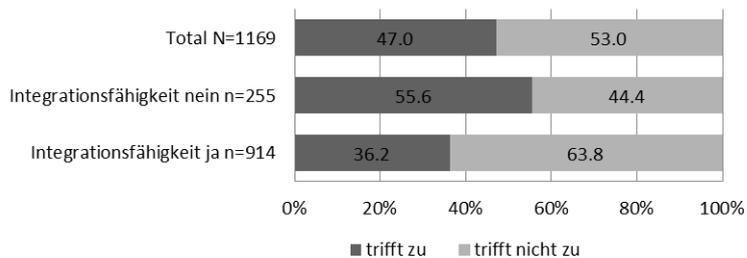
Zivile Probleme



Einstellungsprobleme

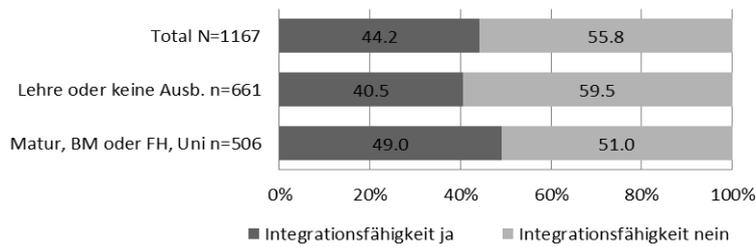


Psychische und physische Probleme

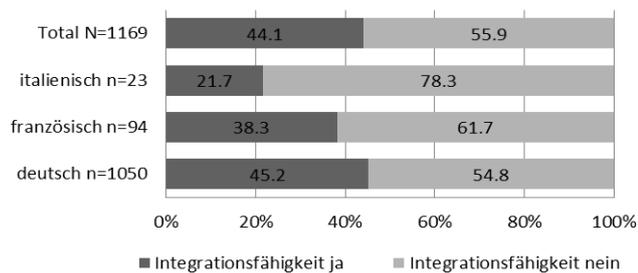


Anhang 3.1.9. GZG: Moderierende Faktoren der Integrationsfähigkeit

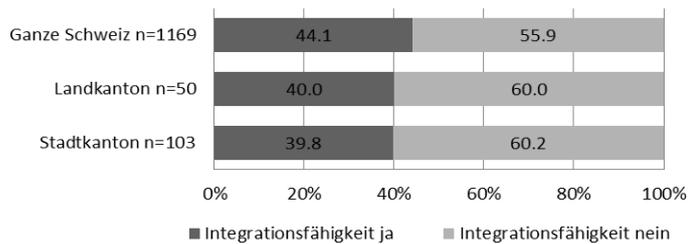
Integrationsfähigkeit nach Bildung



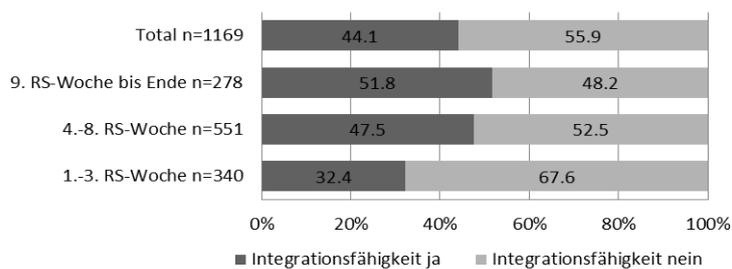
Integrationsfähigkeit nach Sprache



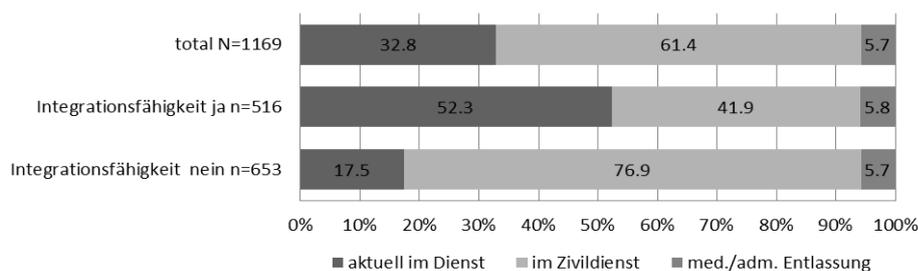
Integrationsfähigkeit nach Urbanisierung



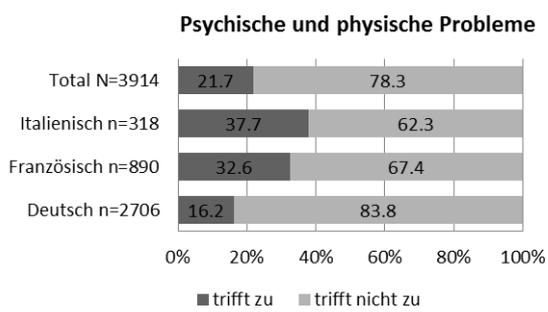
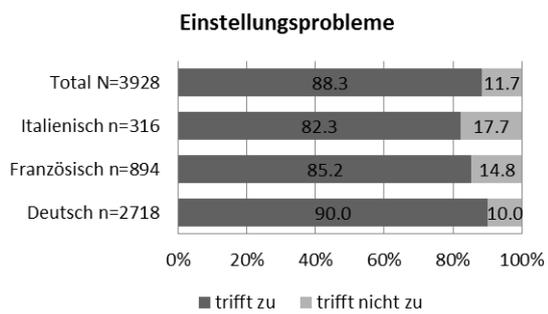
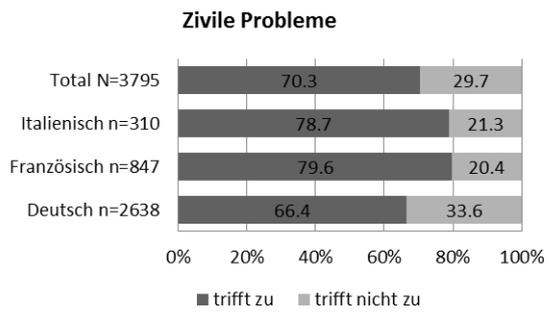
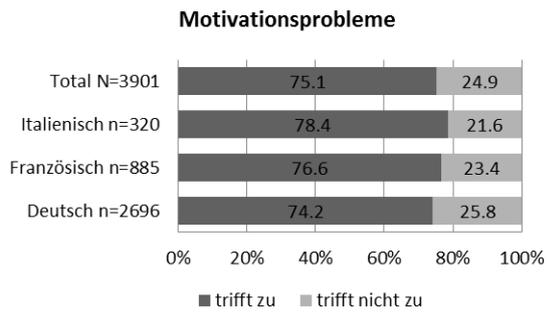
Integrationsfähigkeit nach Zeitp. der Einreichung



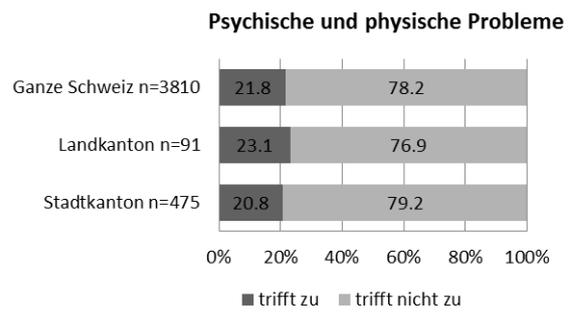
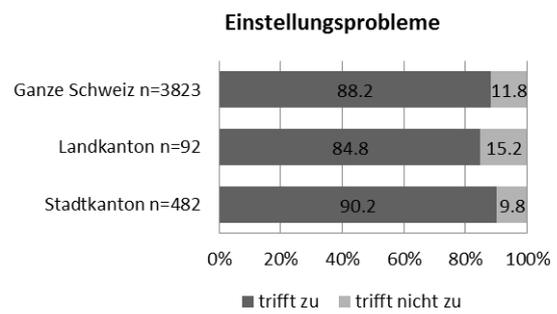
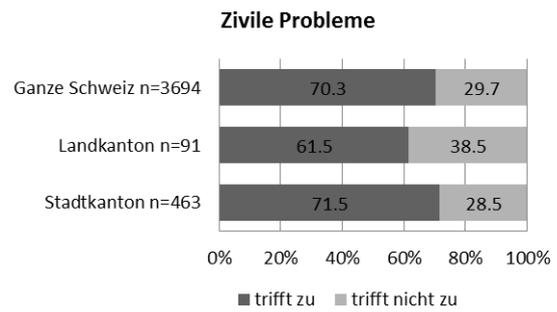
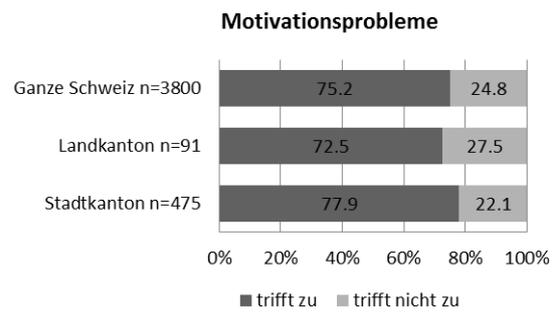
Integrationsfähigkeit und Status



Anhang 3.2.1.
MZG vor RS: Sprache und Motivdimensionen

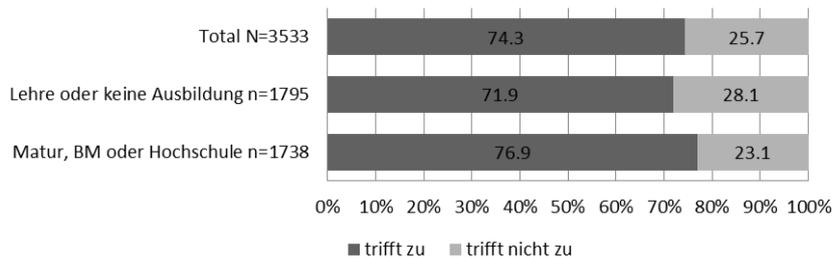


Anhang 3.2.2.
MZG vor RS: Urbanisierung und Motivdimensionen

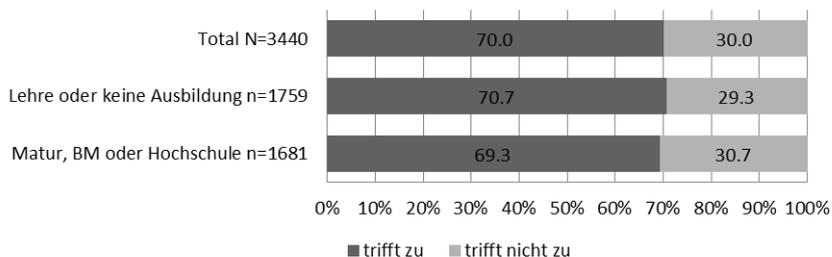


Anhang 3.2.3. MZG vor RS: Bildungsniveau und Motivdimensionen

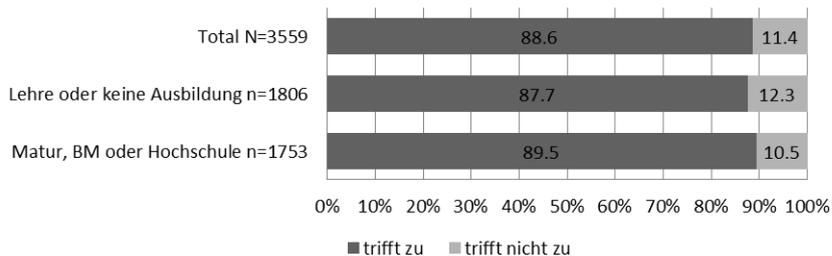
Motivationsprobleme



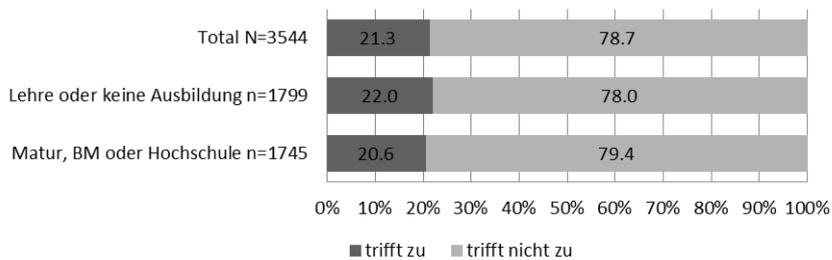
Zivile Probleme



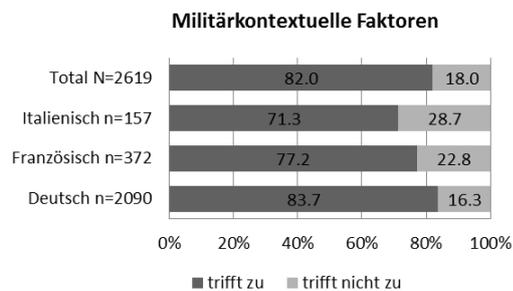
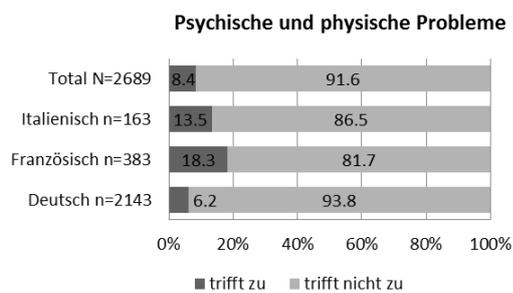
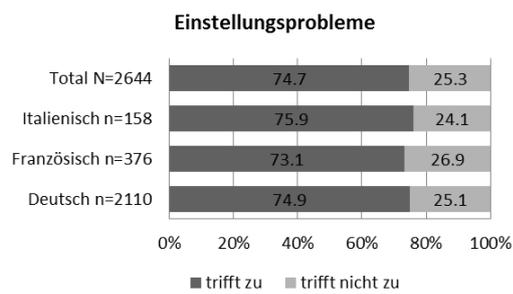
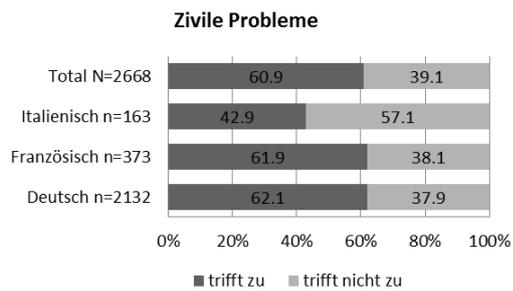
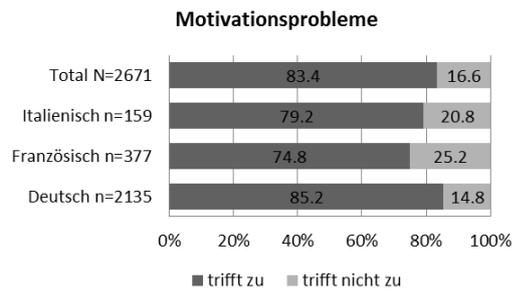
Einstellungsprobleme



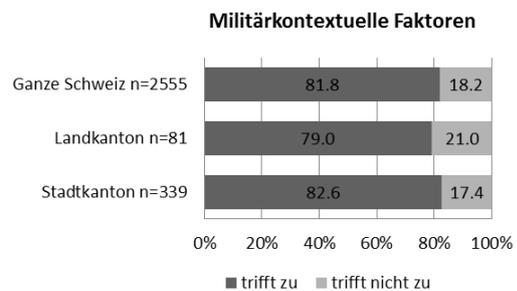
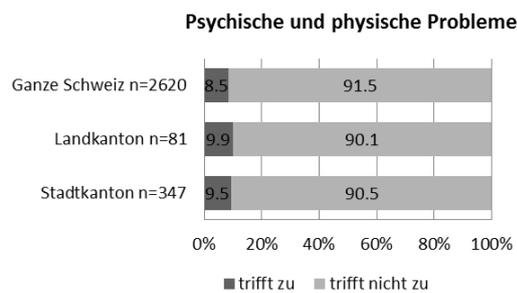
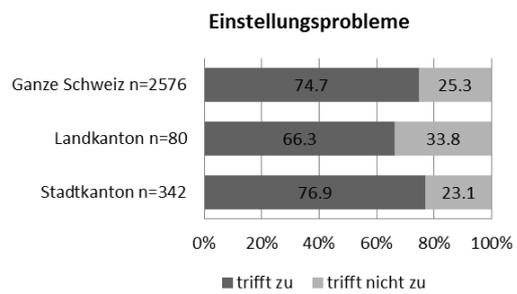
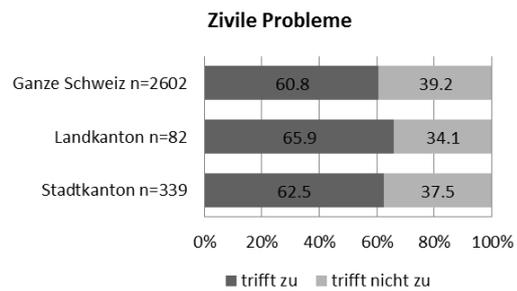
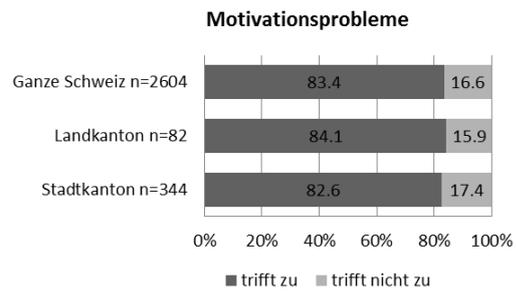
Psychische und physische Probleme



Anhang 3.3.1. MZG nach RS: Sprache und Motivdimensionen

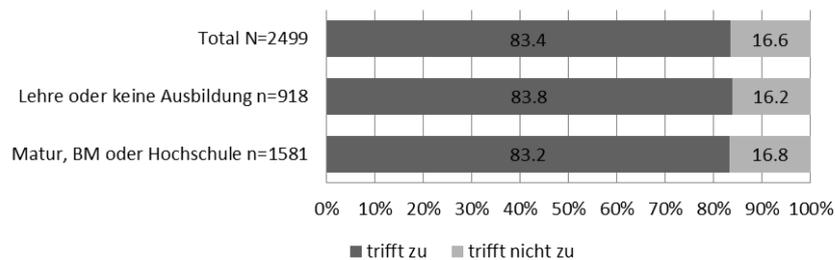


Anhang 3.3.2. MZG nach RS: Urbanisierung und Motivdimensionen

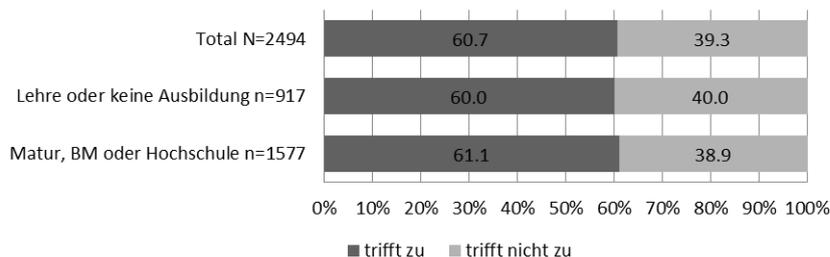


Anhang 3.3.3. MZG nach RS: Bildungsniveau und Motivdimensionen

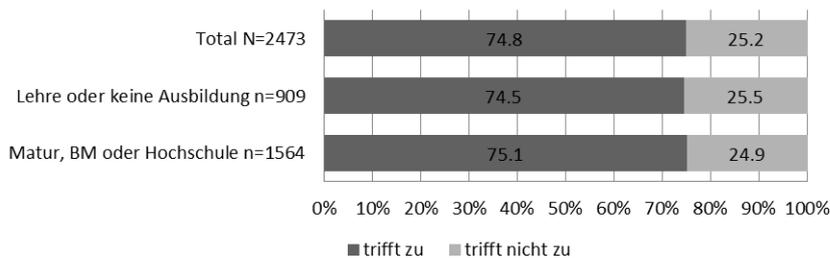
Motivationsprobleme



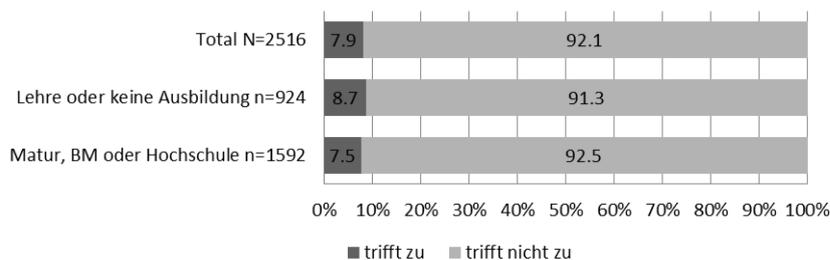
Zivile Probleme



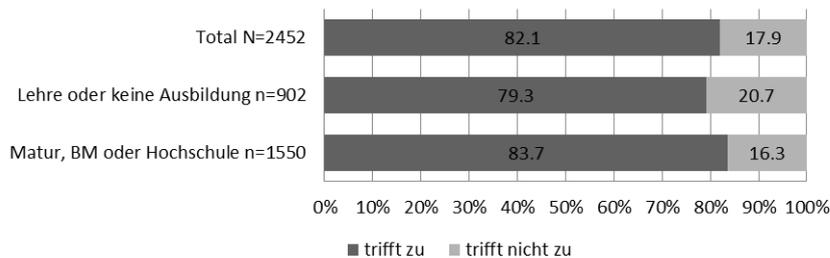
Einstellungsprobleme



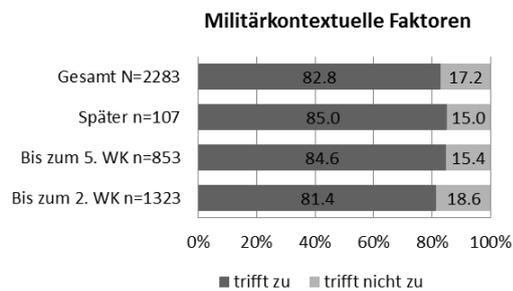
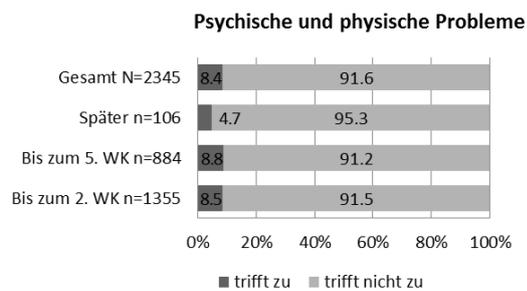
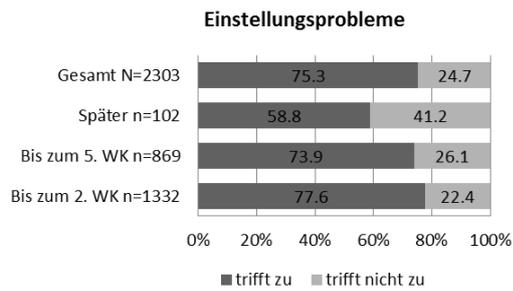
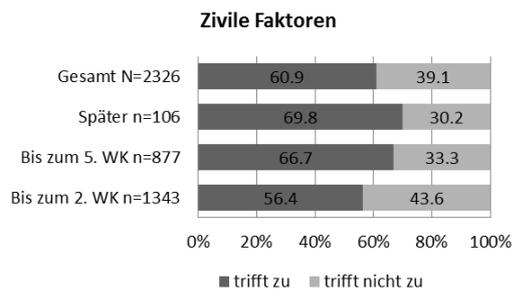
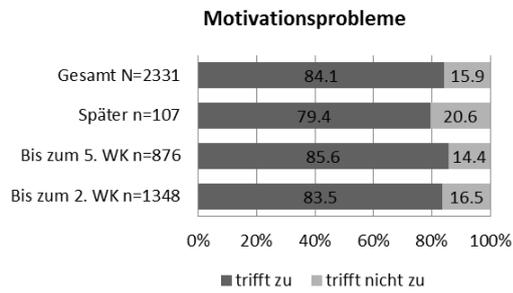
Psychische und physische Probleme



Militärkontextuelle Faktoren



Anhang 3.3.4.
MZG nach RS: Zeitpunkt der Gesucheinreichung und Motivation



Anhang 3.3.5.
MZG nach RS: Dienstgrad und Motivation

