



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

Abschlussbericht des Forschungsprojektes

# „Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“



Abschlussbericht des Forschungsprojektes

# „Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“

**August 2011**

Dieser Bericht wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Rahmen des gemeinsam von der Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (GIB) und der Technischen Universität Dresden (TUD) durchgeführten Forschungsprojektes „Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“ erstellt.

Die Aufgabenstellung wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorgegeben.

**Gesellschaft für Innovationsforschung  
und Beratung mbH**

Prof. Dr. Carsten Becker  
Dipl.-Soz. Torben Bleikertz  
Dr. Jürgen Gehrke

**GIB**

Gesellschaft für Innovationsforschung  
und Beratung mbH

**Technische Universität Dresden**

Prof. Dr. Lothar Böhnisch  
Theresa Lempp, M. A.  
Alexander Wedel



**Unter Mitarbeit von:**

Dr. Karsten Fritz  
Michael Köckeritz



<b>I. EINFÜHRUNG IN DIE THEMATIK</b>	<b>1</b>
<b>II. THEORETISCHER UND METHODISCHER HINTERGRUND DES PROJEKTES</b>	<b>4</b>
II.1. Zivildienst als Lerndienst	4
II.2. Forschungsstand im Überblick	5
II.2.1. Zivildienstleistende als junge Erwachsene in offenen Übergängen	9
II.2.2. Kompetenzentwicklung und Persönlichkeitsentwicklung	11
II.2.3. Der Zivildienst als Feld männlicher Sozialisation	15
II.2.4. Die zivilgesellschaftliche Dimension	18
II.3. Untersuchungs- und Erhebungsdesign	19
II.3.1. Forschungsfragen und Untersuchungskonzept im Überblick	19
II.3.2. Untersuchungsrahmen und Untersuchungsinhalte	21
II.3.2.1. Konzeption und Inhalte der quantitativen Untersuchungen	22
II.3.2.2. Ansatz der qualitativen Untersuchung	30
II.3.3. Datengrundlagen und Erhebungen im Zeitablauf	32
II.4. Charakterisierung der Zivildienststellen	36
II.5. Charakterisierung der erfassten Zivildienstleistenden	38
II.5.1. Dienstform, Fähigkeiten und Kompetenzen der Zivildienstleistenden	38
II.5.2. Soziodemographische Merkmale	41
II.5.3. Verteilung der Zivildienstleistenden in den Zivildienst-Strukturen	45
II.5.4. Verteilung der Zivildienstleistenden nach Einsatzfeldern und Tätigkeitsgruppen	49
<b>III. ERGEBNISSE DER FORSCHUNGSSTUDIE</b>	<b>51</b>
III.1. Gestaltung des Zivildienstes aus Sicht der Zivildienststellen	52
III.1.1. Gründe für die Arbeit mit Zivildienstleistenden und Akquisition	52
III.1.2. Anforderungen und Lernchancen für die Zivildienstleistenden	54
III.1.3. Persönliche Entwicklungen der Zivildienstleistenden aus Sicht der Zivildienststellen	62

III.2. Zugangswege und Kriterien bei der Auswahl der Dienststelle	67
III.2.1. Zugangswege der Zivildienstleistenden in der quantitativen Erhebung	67
III.2.2. Zugangswege im Wandel der Zeit (Daten des Deutschen Jugendinstituts, Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten)	69
III.3. Organisation des Zivildienstes und Lernortgestaltung an den Dienststellen	71
III.3.1. Organisation und Lernortgestaltung aus Sicht der quantitativen Erhebungen	71
III.3.2. Organisation und Lernortgestaltung aus Sicht der qualitativen Interviews	74
III.4. Zivildienst als Lerndienst: Entwicklungsbereiche durch den Zivildienst	81
III.4.1. Entwicklung der Schlüsselkompetenzen	81
III.4.1.1. Entwicklung der Schlüsselkompetenzen aus Sicht der quantitativen Erhebungen	82
III.4.1.2. Kompetenzentwicklung in den Tätigkeiten	85
III.4.1.3. Entwicklung der Schlüsselkompetenzen: Ergebnisse der qualitativen Interviews	88
III.4.1.4. Persönlichkeitsentwicklung	90
III.4.2. Persönlichkeitsentwicklung aus Sicht der quantitativen Untersuchungen	90
III.4.3. Persönlichkeitsentwicklung aus Sicht der qualitativen Interviews	94
III.4.4. Einfluss auf die berufliche Entwicklung	95
III.4.4.1. Berufliche Orientierung, Berufswahl und Nachhaltigkeit in der Biografie	95
III.4.4.2. Entwicklung der beruflichen Kompetenzen: Ergebnisse der quantitativen Erhebung	98
III.4.4.3. Entwicklung der beruflichen Kompetenzen und der biografischen Nachhaltigkeit aus Sicht der qualitativen Interviews	99
III.4.5. Männlichkeitsentwicklungen und Veränderung der Einstellung zur Gleichstellung zwischen Männern und Frauen	102

III.4.5.1. Entwicklungen der Einstellungen zur Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in den quantitativen Erhebungen	102
III.4.5.2. Männlichkeitsentwicklungen in den qualitativen Interviews	105
III.4.6. Entwicklung der zivilgesellschaftlichen Kompetenzen	112
III.4.7. Entwicklung allgemeiner Lebenseinstellungen	114
III.5. Gesamteinschätzung und subjektive Sichtweisen auf den Zivildienst	116
III.5.1. Erwartungen aus Sicht der quantitativen Erhebungen	116
III.5.2. Erwartungen an den Zivildienst im Wandel der Zeit (AID:A)	119
III.5.3. Subjektive Sichtweise auf den Zivildienst aus Sicht der qualitativen Interviews	121
III.6. Vergleichende Analysen zwischen Kriegsdienstverweigerern, aktiven und ehemaligen Zivildienstleistenden	125
III.6.1. Entwicklung von ausgewählten Kompetenzen und Aspekten der Persönlichkeitsentwicklung im Vergleich Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende	125
III.6.2. Entwicklung der Einstellung zur Gleichstellung von Männern und Frauen im Vergleich Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende	128
III.6.3. Berufliche Kompetenzentwicklung im Vergleich Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende	129
III.6.4. Zivilgesellschaftliche Kompetenzentwicklung im Vergleich Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende	130
III.6.5. Lebenseinstellungen im Vergleich Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende	131
III.6.6. Gesamtnutzen und persönliche Sichtweise des Zivildienstes im Vergleich Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende	132
III.7. Typisierung der Zivildienstleistenden: Aktive Nutzung des Zivildienstes als Lerndienst und Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung	134
III.7.1. Typisierung auf Grundlage der quantitativen Erhebungen	134
III.7.2. Lernaktivität in den verschiedenen Einrichtungen und Tätigkeitsgruppen	152

III.7.3. Lernaktivität und soziodemographische Merkmale	156
III.8. Einflussfaktoren auf die Entwicklungsbereiche: Ergebnisse vertiefender Regressionsanalysen	159
III.8.1.1. Soziale Kompetenzen	160
III.8.1.2. Fach- und Methodenkompetenz	163
III.8.1.3. Aktivitäts- und Handlungskompetenz	165
III.8.1.4. Personale Kompetenzen	167
III.8.1.5. Beruflicher Nutzen des Zivildienstes	168
<b>IV. ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN</b>	<b>171</b>
<b>V. LITERATUR</b>	<b>179</b>
<b>VI. ANHANG</b>	<b>184</b>

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	
<b>Abbildung 1: Befragungen im Projektzeitraum</b>	<b>33</b>
<b>Abbildung 2: Gründe von Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen und ohne besetzte Plätze) für die Arbeit mit Zivildienstleistenden</b>	<b>53</b>
<b>Abbildung 3: Belastungen für die Zivildienstleistenden aus Sicht der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen)</b>	<b>55</b>
<b>Abbildung 4: Spezielle Lernangebote der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen) und ihrer Träger</b>	<b>57</b>
<b>Abbildung 5: Aussagen der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen) zur Anleitung und Begleitung von Zivildienstleistenden</b>	<b>59</b>
<b>Abbildung 6: Die Anerkennungskultur in den Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen)</b>	<b>61</b>
<b>Abbildung 7: Entwicklungen der ZDL während der Dienstzeit aus Sicht der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen) I</b>	<b>64</b>
<b>Abbildung 8: Entwicklungen der ZDL während der Dienstzeit aus Sicht der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen) II</b>	<b>65</b>
<b>Abbildung 9: Entwicklung der vier Schlüsselkompetenzen - aufgeteilt auf die positiven und negativen Erlebnisse und die Routinetätigkeiten (Befragung aktuelle Zivildienstleistende, 2. Erhebung am Ende der Dienstzeit)</b>	<b>83</b>
<b>Abbildung 10: Detaillierte Kompetenzentwicklung in den einzelnen Situationen</b>	<b>84</b>
<b>Abbildung 11: Entwicklung Personaler Kompetenzen in den Tätigkeiten</b>	<b>85</b>
<b>Abbildung 12: Entwicklung von Aktivitäts- und Handlungskompetenzen in den Tätigkeiten</b>	<b>86</b>
<b>Abbildung 13: Entwicklung Sozialer Kompetenzen in den Tätigkeiten</b>	<b>87</b>
<b>Abbildung 14: Entwicklung von Fach- und Methodenkompetenzen in den Tätigkeiten</b>	<b>88</b>
<b>Abbildung 15: Vergleich der Lebenseinstellungen zwischen den drei Gruppen</b>	<b>132</b>
<b>Abbildung 16: Persönliche Sichtweise des Zivildienstes in den drei untersuchten Gruppen</b>	<b>133</b>
<b>Abbildung 17: Kompetenzentwicklung in den drei Typen</b>	<b>137</b>
<b>Abbildung 18: Veränderung der Persönlichkeitsvariablen I bei den drei Typen des Zivildienstes zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)</b>	<b>138</b>
<b>Abbildung 19: Veränderung der Persönlichkeitsvariablen II bei den drei Typen des Zivildienstes zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)</b>	<b>139</b>
<b>Abbildung 20: Veränderung der Erwartungen an den beruflichen Nutzen des Zivildienstes zwischen Beginn und Ende (in Prozent)</b>	<b>141</b>

<b>Abbildung 21: Veränderung der Erwartungen an den Zivildienst zwischen Beginn und Ende (in Prozent)</b>	<b>143</b>
<b>Abbildung 22: Veränderung der Einstellung zur Gleichstellung von Männern und Frauen zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes I (in Prozent)</b>	<b>144</b>
<b>Abbildung 23: Veränderung der Einschätzung zur Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes (in Prozent)</b>	<b>145</b>
<b>Abbildung 24: Veränderung der zivilgesellschaftlichen Kompetenzen zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes I (in Prozent)</b>	<b>146</b>
<b>Abbildung 25: Veränderung der zivilgesellschaftlichen Kompetenzen zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes II (in Prozent)</b>	<b>147</b>
<b>Abbildung 26: Veränderungen der Lebenseinstellung in den einzelnen Typen (Signifikante Unterschiede)</b>	<b>149</b>
<b>Abbildung 27: Veränderung der Gesamteinschätzung des Zivildienstes zwischen Beginn und Ende (in Prozent)</b>	<b>151</b>
<b>Abbildung 28: Einflussfaktoren auf die Entwicklung sozialer Kompetenzen</b>	<b>161</b>
<b>Abbildung 29: Einflussfaktoren auf die Entwicklung von Fach- und Methodenkompetenzen</b>	<b>163</b>
<b>Abbildung 30: Einflussfaktoren auf die Entwicklung von Aktivitäts- und Handlungskompetenzen</b>	<b>165</b>
<b>Abbildung 31: Einflussfaktoren auf die Entwicklung personaler Kompetenzen</b>	<b>167</b>
<b>Abbildung 32: Einflussfaktoren auf Wahrnehmung des Zivildienstes als beruflicher Nutzen</b>	<b>169</b>
<b>Abbildung 33: Kompetenzatlas von Heyse &amp; Erpenbeck (2007)</b>	<b>184</b>
<b>Abbildung 34: Anzahl der Zivildienstleistenden seit Einführung des Dienstes</b>	<b>192</b>
<b>Abbildung 35: Vergleiche von Kompetenzen/Tätigkeiten zwischen Kriegsdienstverweigerern, aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden</b>	<b>193</b>
<b>Abbildung 36: Vergleiche von Gender-Aspekten zwischen Kriegsdienstverweigerern, aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden</b>	<b>194</b>
<b>Abbildung 37: Vergleiche von Erwartungen zwischen Kriegsdienstverweigerern, aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden</b>	<b>194</b>
<b>Abbildung 38: Vergleiche von Lebenseinstellungen zwischen Kriegsdienstverweigerern, aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden</b>	<b>195</b>
<b>Abbildung 39: Vergleiche von Lebenseinstellungen zwischen gestaltend-aktiven, passiven und sozial-räumlich orientierten Zivildienstleistenden</b>	<b>195</b>

## **Tabellenverzeichnis**

<b>Tabelle 1: Inhalte der Befragung der Zivildienststellen</b>	<b>23</b>
<b>Tabelle 2: Strukturierung der möglichen Sozialisationswirkungen</b>	<b>25</b>
<b>Tabelle 3: Definition von vier Schlüsselkompetenzen</b>	<b>26</b>
<b>Tabelle 4: Kompetenz-Items nach Heyse/Erpenbeck (2007)</b>	<b>27</b>
<b>Tabelle 5: Grunddaten zum Zivildienst</b>	<b>29</b>
<b>Tabelle 6: Lernarrangements, Einstellungen und Erwartungen der ZDL</b>	<b>29</b>
<b>Tabelle 7: Erhebungen der an dem Projekt beteiligten Forschungsinstitutionen</b>	<b>35</b>
<b>Tabelle 8: Überblick über die Datengrundlage der Fragebogenerhebungen</b>	<b>37</b>
<b>Tabelle 9: Angestrebte Dienstform von anerkannten Kriegsdienstverweigerern (in Prozent)</b>	<b>39</b>
<b>Tabelle 10: Einschätzung der Fähigkeiten und Kompetenzen der anerkannten Kriegsdienstverweigerer</b>	<b>40</b>
<b>Tabelle 11: Bildungsstand in den Stichproben (in Prozent)</b>	<b>42</b>
<b>Tabelle 12: Bildungshintergrund der Mutter und des Vaters (in Prozent)</b>	<b>43</b>
<b>Tabelle 13: Einwohnerzahl des derzeitigen Wohnortes (in Prozent)</b>	<b>44</b>
<b>Tabelle 14: Tätigkeiten vor Beginn des Zivildienstes</b>	<b>45</b>
<b>Tabelle 15: Bundesland der Zivildienststelle (in Prozent)</b>	<b>46</b>
<b>Tabelle 16: Verteilung der Zivildienstleistenden auf die Dienststellen (in Prozent)</b>	<b>48</b>
<b>Tabelle 17: Tätigkeiten im Zivildienst in den untersuchten Gruppen</b>	<b>50</b>
<b>Tabelle 18: Weitere Gründe neben der Gewissensentscheidung für den Zivildienst ( in Prozent)</b>	<b>68</b>
<b>Tabelle 19: Gründe für die Auswahl der Dienststelle</b>	<b>69</b>
<b>Tabelle 20: Zugangswege im Verlauf der Zeit. Angaben in Prozent der ehemaligen Zivildienstleistenden, die die Aussage genannt haben (Mehrfachnennungen möglich)</b>	<b>70</b>
<b>Tabelle 21: Zusammensetzung der Beschäftigten in den Dienststellen (in Prozent)</b>	<b>71</b>
<b>Tabelle 22: Lerngelegenheiten an der Dienststelle (in Prozent)</b>	<b>72</b>
<b>Tabelle 23: Besuch weiterer Kurse während des Zivildienstes</b>	<b>73</b>
<b>Tabelle 24: Kennzeichen des unmittelbaren Dienstes an der Einsatzstelle</b>	<b>74</b>
<b>Tabelle 25: Beispiele für positive und negative Erlebnisse und Routinetätigkeiten</b>	<b>82</b>

<b>Tabelle 26: Veränderung der Einschätzung zu Fähigkeiten und Kompetenzen (in Prozent)</b>	<b>92</b>
<b>Tabelle 27: Veränderung der Persönlichkeitsvariablen im Vergleich zum Beginn des Zivildienstes</b>	<b>93</b>
<b>Tabelle 28: Berufswünsche aktueller Zivildienstleistender zu Beginn des Zivildienstes</b>	<b>97</b>
<b>Tabelle 29: Einstellung zur Sicht des Zivildienstes als berufliche Orientierung zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (nur Zivildienstleistende mit zwei Messzeitpunkten)</b>	<b>98</b>
<b>Tabelle 30: Veränderung der Einschätzung zur beruflichen Orientierung durch den Zivildienst (in Prozent)</b>	<b>99</b>
<b>Tabelle 31: Einstellungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen (in Prozent)</b>	<b>103</b>
<b>Tabelle 32: Veränderung der Einschätzung zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes (in Prozent)</b>	<b>105</b>
<b>Tabelle 33: Vergleich der Einschätzung der zivilgesellschaftlichen Kompetenz zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)</b>	<b>113</b>
<b>Tabelle 34: Veränderung der Einschätzung zu zivilgesellschaftlichen Kompetenzen (in Prozent)</b>	<b>114</b>
<b>Tabelle 35: Vergleich der Einschätzung der Lebenseinstellungen zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)</b>	<b>115</b>
<b>Tabelle 36: Veränderung der Einschätzung zu Lebenseinstellungen (in Prozent)</b>	<b>116</b>
<b>Tabelle 37: Vergleich der Einschätzung der Erwartungen/Gesamtfazits zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)</b>	<b>117</b>
<b>Tabelle 38: Gesamtfazit zum Ende des Zivildienstes</b>	<b>118</b>
<b>Tabelle 39: Vergleich der Einschätzung der persönlichen Sicht des Zivildienstes zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)</b>	<b>118</b>
<b>Tabelle 40: Veränderung der persönlichen Sicht des Zivildienstes</b>	<b>119</b>
<b>Tabelle 41: Erwartungen an den Zivildienst im Wandel der Zeit (AID:A)</b>	<b>120</b>
<b>Tabelle 42: Sicht des Zivildienstes im Laufe der Zeit (DJI: AID:A)</b>	<b>121</b>
<b>Tabelle 43: Einschätzung der Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung in den drei Gruppen</b>	<b>127</b>
<b>Tabelle 44: Aussagen zur Einstellung zur Gleichstellung der Geschlechter in den drei Gruppen</b>	<b>128</b>
<b>Tabelle 45: Aussagen zur Entwicklung der beruflichen Kompetenzen im Vergleich der drei Gruppen</b>	<b>130</b>

<b>Tabelle 46: Aussagen zur Entwicklung der zivilgesellschaftlichen Kompetenzen im Vergleich der drei Gruppen</b>	<b>131</b>
<b>Tabelle 47: Typisierung auf Basis der quantitativen Erhebungen</b>	<b>136</b>
<b>Tabelle 48: Veränderung der Einschätzung der Persönlichkeitsentwicklung in den drei Typen zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)</b>	<b>140</b>
<b>Tabelle 49: Veränderung der beruflichen Kompetenzen bei den drei Typen des Zivildienstes (in Prozent)</b>	<b>142</b>
<b>Tabelle 50: Veränderung der zivilgesellschaftlichen Kompetenzen in den drei Typen zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)</b>	<b>148</b>
<b>Tabelle 51: Vergleich der Einschätzung der Lebenseinstellungen zwischen den Typen (in Prozent) (signifikante Unterschiede)</b>	<b>150</b>
<b>Tabelle 52: Veränderung der Einstellungen in den drei Typen zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)</b>	<b>152</b>
<b>Tabelle 53: Anteil der Zivildiensttypen an den Einrichtungen, in denen der Zivildienst geleistet werden kann</b>	<b>154</b>
<b>Tabelle 54: Anteil der Zivildiensttypen an den Tätigkeiten, die im Zivildienst durchgeführt werden können</b>	<b>155</b>
<b>Tabelle 55: Gründe für die Auswahl des Zivildienstplatzes in den drei Typen</b>	<b>156</b>
<b>Tabelle 56: Schulabschlüsse und Berufsausbildung in den Zivildienstleistenden-Typen ( in Prozent)</b>	<b>158</b>
<b>Tabelle 57: Fragen zu den Kompetenzen</b>	<b>188</b>
<b>Tabelle 58: Verteilung der Zivildienstleistenden auf die Verbände (in Prozent)</b>	<b>189</b>
<b>Tabelle 59: Faktorenanalyse der Einstellungsfragen zum Zivildienst</b>	<b>190</b>
<b>Tabelle 60: Clusteranalyse der aktuellen Zivildienstleistenden. Mittelwerte bei den einzelnen Items für die drei ZDL-Typen</b>	<b>191</b>

### **Abkürzungsverzeichnis**

AID:A	Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten (Forschungsprojekt DJI)
BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
BAZ	Bundesamt für den Zivildienst
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
DJI	Deutsches Jugendinstitut
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
FÖJ	Freiwilliges Ökologisches Jahr
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
GIB	Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH
ISB	Individuelle Schwerstbehinderten Betreuung
KDV	Kriegsdienstverweigerer
MA	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
SGB	Sozialgesetzbuch
TUD	Technische Universität Dresden
ZD	Zivildienst
ZDG	Zivildienstgesetz
ZDL	Zivildienstleistende
ZDS	Zivildienststelle

## I. EINFÜHRUNG IN DIE THEMATIK

Artikel 4 Absatz 3 des Grundgesetzes gewährleistet, dass niemand gegen sein Gewissen zum Kriegsdienst mit der Waffe gezwungen werden kann. Nach Art. 12 a Absatz 2 Grundgesetz kann jedoch zu einem Ersatzdienst verpflichtet werden, wer aus Gewissensgründen den Kriegsdienst mit der Waffe verweigert. Der Zivildienst stellte somit zu den Zeiten, als die Wehrpflicht noch nicht ausgesetzt worden war, einen **Ersatz für den Wehrdienst** dar, welcher die Gewissensfreiheit junger Männer sicherte.

Der Zivildienst hatte mit der Zeit über diese „Ersatzfunktion“ hinaus **wichtige gesellschaftliche Wirkungen entwickelt**: Durch seine Ausrichtung auf arbeitsmarktneutrale Aufgaben und Tätigkeiten im sozialen Bereich sowie im Umwelt- und Naturschutz wurden **Dienste für das Gemeinwohl erbracht**. Ebenso ist anzunehmen, dass der Zivildienst ein **Sozialisationsfeld für junge Männer** darstellte, in dem sich die jungen Männer durch soziale Interaktion Wissen, Kompetenzen und Fähigkeiten aneignen konnten, die z.B. unter den Perspektiven der Persönlichkeitsentwicklung, des Erwerbs von Schlüsselkompetenzen und genderbezogenen Lerneffekten gesellschaftlich positiv zu bewerten sind.

### *Ziele und theoretische Bezugsrahmen der Studie*

In dem im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellten Gutachten „Zivildienst und Arbeitsmarkt“ wurde festgestellt, dass „eine besonders gravierende Wissenslücke“ hinsichtlich der Effekte des Zivildienstes, unter anderem hinsichtlich der Effekte auf die Biografien und Kompetenzen junger Männer, bestand (BMFSJ 2002, S. 554). Vor diesem inhaltlichen Hintergrund verfolgte die Forschungsstudie folgende drei Ziele:

- **Sozialisationsleistungen** des Zivildienstes im Detail zu ermitteln und zur Dokumentation von gesellschaftlichen Leistungen des Zivildienstes transparent aufzubereiten,
- **Rahmenbedingungen und Gestaltungsparameter** herauszuarbeiten, welche diese Sozialisationsleistungen im Zivildienst bedingten oder ihre Größe beeinflussten, sowie
- hieraus konkrete **Schlüsse für eine inhaltliche Konzeption** bzw. Gestaltung zu ziehen, welche diese Sozialisationsfunktion nachhaltig sichern bzw. optimieren.

Im Zentrum der verschiedenen Fragen zu Sozialisationsleistungen des Zivildienstes standen drei Aspekte:

- a) der **Erwerb von persönlichen und sozialen Schlüsselkompetenzen** für das spätere Berufs- und Privatleben durch formelle, non-formelle und informelle Lernprozesse sowie
- b) die **Reflexion und Weiterentwicklung der Persönlichkeit** am Übergang vom Jugend- ins Erwachsenenalter,
- c) **Gender-Aspekte** und die Einstellung zur Gleichstellung der Geschlechter.

Diese Forschungsstudie stellt mit dieser inhaltlichen Ausrichtung die einzige Studie dar, in der die Effekte des Zivildienstes auf die persönliche Entwicklung der jungen Männer umfassend erforscht wurden.

Der Abschlussbericht, in dem die Ergebnisse des gesamten Untersuchungszeitraumes 2008 bis 2010 festgehalten sind, ist wie folgt aufgebaut: Zunächst wird in Kapitel II der theoretische Hintergrund des Projektes erläutert und detaillierter beschrieben, welche empirischen Erhebungen im gesamten Untersuchungszeitraum im Rahmen von quantitativen und qualitativen Untersuchungen durchgeführt wurden.<sup>1</sup> Weiterhin wird die Datenbasis vorgestellt, wobei in diesem Zusammenhang auch auf deskriptive Merkmale der Zivildienststellen und der Zielgruppen Kriegsdienstverweigerer, aktuelle Zivildienstleistende sowie ehemalige Zivildienstleistende im Hinblick auf Merkmale wie z.B. soziodemografischer Hintergrund und Verteilung der Zivildienstleistenden in den Zivildienststrukturen eingegangen wird.

In Kapitel III werden die empirischen Ergebnisse der Studie vorgestellt. Dazu gehören die Motivation(en) der Zivildienstleistenden und die Gründe, die sie für die Entscheidung, Zivildienst zu leisten, angegeben haben. Mit Hilfe der Daten des Projektes „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“<sup>2</sup> des Deutschen Jugendinstituts in München konnte zudem erfasst werden, ob sich die Gründe für die Entscheidung zum Zivildienst im Laufe der Jahrzehnte verändert hatten. Gleiches erfolgte für die Erwartungen der Zivildienstleistenden an den Zivildienst, da hier ebenfalls Verschiebungen im Laufe der Zeit zu erwarten waren. Weiterhin werden in diesem Kapitel die berufliche Orientierung und Berufswahl der Zivildienstleistenden thematisiert. Außerdem werden Vergleiche zwischen Kriegsdienstverweigerern, aktuellen Zivildienstleistenden und ehemaligen Zivildienstleistenden gezogen.

Den Hauptteil der Analyse in Kapitel III bildet die Untersuchung der Kernfragen des Projektes: Die Entwicklung von Kompetenzen, Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung und Erweiterungen von traditionellen Männlichkeitsentwürfen bzw. die Einstel-

---

<sup>1</sup> Die quantitativen Analysen wurden von der GIB, die qualitativen Analysen von der Technische Universität Dresden verantwortet. Die Gesamtprojektleitung lag bei der GIB.

<sup>2</sup> Im Rahmen des Projektes „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ des DJI wurden in einem gesonderten Fragemodul Zivildienstleistende befragt.

lung zur Gleichstellung der Geschlechter. Hier soll aufgezeigt werden, ob und wenn ja, in welchem Ausmaß die Zivildienstleistenden sich durch den Zivildienst weiterentwickelten. Dazu gehören auch die Fragen nach unterschiedlichen Einstellungen, mit denen die Zivildienstleistenden in den Zivildienst gingen und wie Zivildienstleistende mit unterschiedlichen Einstellungen jeweils vom Zivildienst profitierten. Eine Typisierung der Zivildienstleistenden in Kapitel III.7. vertieft diese Aspekte weiter.

Der Forschungsbericht endet in Kapitel IV mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

## II. THEORETISCHER UND METHODISCHER HINTERGRUND DES PROJEKTES

Der Zivildienst entwickelte sich in seinem 50-jährigen Bestehen zu einem Pflichtdienst, der zuletzt jeden vierten jungen Mann seines Jahrganges im Prozess seiner Sozialisation beeinflusste. Durch die besondere Verknüpfung eines staatlichen Pflichtdienstes mit Elementen der Freiwilligkeit hat er dabei ein ganz eigenes Profil entwickelt, was ihn als Sozialisationsfeld besonders interessant macht. Auf die historische Entwicklung des Zivildienstes wird in diesem Bericht nicht ausführlich eingegangen, weil diese für die Grundaussagen der Studie von nachrangiger Bedeutung ist.

### II.1. Zivildienst als Lerndienst

Bereits zu Beginn der siebziger Jahre wurde von kirchlicher und diakonischer Seite für den Bereich des Zivildienstes der Begriff des „Sozialen Friedensdienstes“ geprägt. Dem Zivildienst wurde so die Möglichkeit zugeschrieben, den Zivildienstleistenden ein persönlichkeitsprägendes und emanzipatorisches Lernfeld mit einer gesellschaftspolitischen Ausstrahlung zu bieten (vgl. Böttjer 2001). Damit wurde letztlich versucht, einem staatlichen Zwangsdienst, dem über die Erfüllung der allgemeinen Wehrpflicht hinaus staatlicherseits keine eigene Zielsetzung zukam, eine positive Bedeutung zu geben.

In zwei Gesetzesänderungen wurde das Recht der Zivildienstleistenden auf einen Einführungsdienst (1973, § 25 a ZDG) und auf einen Einweisungsdienst durch die Dienststelle (1989, § 25 b ZDG) im Zivildienstgesetz verankert. Angestoßen durch die Empfehlungen der Enquete-Kommission und seit dem Bekenntnis der Regierung der 16. Legislaturperiode (SPD/CDU/CSU) zum Fortbestand des Zivildienstes in der Koalitionsvereinbarung wurde dem Zivildienst unter dem Motto „Zivildienst als Lerndienst“ zum ersten Mal explizit eine direkte Bedeutung und Aufgabenbeschreibung zugestanden. Dabei sollte der Zivildienst aktiv als wichtiges Lern- und Entwicklungsfeld im Lebenslauf junger Männer verankert werden. Lernen war nun nicht mehr Nebenprodukt des Zivildienstes, sondern sollte als **Leitorientierung der Dienstgestaltung und -begleitung dienen.**

Durch das Dritte Zivildienständerungsgesetz wurde der Lerndienst weiter gestärkt. So wurde ein neuer Seminartyp eingeführt, in dem während des Zivildienstes erworbene persönliche und soziale Kompetenzen vertieft werden sollten. Ein qualifiziertes Dienstzeugnis sollte ebenfalls seit dem 1.1.2010 für alle Zivildienstleistenden verpflichtend ausgestellt werden.

An einigen Zivildienstschaftulen fanden Modellprojekte statt, die das Lernen in der Dienststelle mit Kursen begleiteten und zu formalen, vom TÜV zertifizierten Abschlüssen führten. Das Modellprojekt „Zertifizierte Helfer für Soziale Dienste (ZHSD)“ gab den Zivildienstleistenden seit 2006 die Chance, während ihres Dienstes das TÜV-Zertifikat „Zertifizierte Helfer für Soziale Dienste“ zu erwerben. In einem dreiwöchigen Lehrgang befassten sich die Teilnehmer mit verschiedenen Themen (z.B. Behinderungen, Pflege, Betreuung, Ethik, Sozialpolitik usw.). Nach einer erfolgreichen Prüfung, dem Erwerb des großen Erste-Hilfe-Scheins und einer Praxisbeurteilung durch die Zivildienststelle erhielten die jungen Männer am Ende ihrer Dienstzeit das Zertifikat (vgl. BMFSJ, 2007a).

Im Jahr 2007 startete ein Modellprojekt in Baden-Württemberg, das eine einjährige Ausbildung zum Altenpflegehelfer ermöglichte. Parallel zur damals neunmonatigen Dienstzeit nahm der Zivildienstleistende am Unterricht einer Altenpflegeschool teil. Um die Ausbildungszeit von einem Jahr zu erreichen, wurde ein dreimonatiger Ausbildungsvertrag mit der Zivildienststelle abgeschlossen. Damit wurde der Zivildienst auf die Ausbildungszeit angerechnet (vgl. BMFSJ, 2007b). Ebenso wurden an einigen Schulen modellhaft und auf freiwilliger Basis bereits Reflexionsseminare eingerichtet und durchgeführt. Insgesamt sollten im Zivildienst erworbene (Schlüssel-) Kompetenzen besser dokumentiert und beruflich anschlussfähig gemacht werden.

Mit dem am 24. März 2011 vom Bundestag beschlossenen Wehrrechtsänderungsgesetz 2011 wurde die allgemeine Wehrpflicht zum 1. Juli 2011 ausgesetzt. Ebenfalls am 24. März 2011 beschloss der Bundestag die Annahme des Gesetzentwurfes der Bundesregierung zur Einführung eines Bundesfreiwilligendienstes, der die Aussetzung des Zivildienstes als Wehrrersatzdienst regelt und die Freiwilligendienste in Deutschland stärkt. Mit Start spätestens am 1. Juli 2011 sollen jährlich bis zu 35.000 Männer und Frauen zusätzlich zu den bestehenden Jugendfreiwilligendiensten einen freiwilligen und gemeinwohlorientierten Dienst im sozialen, ökologischen und kulturellen Sektor oder im Bereich der Integration und des Zivil- und Katastrophenschutzes leisten können.

## **II.2. Forschungsstand im Überblick**

Trotz der sozialpolitischen Bedeutung des Zivildienstes existieren nur wenige empirische Untersuchungen zu den Auswirkungen des Zivildienstes auf die Lebensläufe der jungen Männer. Mit Blick auf das letzte Jahrzehnt gibt es hierzu vier größere Studien, die sich mit der *biografischen Relevanz* des Zivildienstes befasst haben.

Bartjes (1996) führte die erste größere empirische Untersuchung mit Blick auf die Zivildienstleistenden selbst durch und fragte nach der Bedeutung des Zivildienstes in

der Übergangsphase vom Jugend- ins Erwachsenenalter. Ein zweiter Schwerpunkt der Studie liegt auf der Frage, wie die jungen Männer den Eintritt in die Welt des Helfens, in einen bisher weiblich konnotierten Bereich erlebten und wie sich diese gegengeschlechtlichen Erfahrungen auf die jungen Männer auswirkten. In über 20 biografischen Interviews mit Zivildienstleistenden wurden fünf subjektive Bedeutungszusammenhänge herausgearbeitet (vgl. auch Tremel/Cornelißen 2008):

- Zivildienst als Übergangsstufe: Der Zivildienst bietet in einer Phase des Übergangs die Möglichkeit, selbständig zu werden, sich vom Elternhaus, dem alten Wohnort, den alten Freunden zu lösen. Gleichzeitig stellt er einen neuen Kontext dar, in dem sich der Zivildienstleistende in einem geschützten Rahmen ausprobieren und orientieren kann.
- Zivildienst als Lebensschule: Der Zivildienst erweist sich nach der Schulzeit als eine Zeit, in der das „echte Leben“ kennen gelernt und praktische Erfahrungen gemacht werden können. Durch die neuen Aufgaben, die im Dienst bewältigt werden müssen, werden soziale Kompetenzen wie Verantwortungsübernahme und Konfliktfähigkeit gefördert.
- Selbstbehauptung im Zivildienst: Der Zivildienst eröffnet dem jungen Mann eine „fremde Welt“, in der er lernen musste, sich zu behaupten. Bei der Entscheidung gegen die Bundeswehr spielen die weniger hierarchischen Strukturen und eine erwartete stärkere Diskussionskultur in den Dienststellen eine große Rolle.
- Zivildienstleistende als „cross-gender-freaks“: Zivildienstleistende erfahren ihre Tätigkeiten in bisher eher weiblich konnotierten Bereichen als Normalität. Die Besonderheit wird ihnen erst durch die Reaktion von außen bewusst: In der Dienststelle und von den Betreuten erhalten sie sehr viel Anerkennung und Bewunderung, erfahren aber auch abfällige Bemerkungen und Homosexualitätsunterstellungen.
- Zivildienst als zweite Chance: Im Zivildienst werden die jungen Männer neu mit ihrer Geschlechtsidentität konfrontiert; die Tätigkeiten in der Pflege und Betreuung eröffnen neues „Geschlechterpotenzial“. Traditionelle männliche Orientierungen werden dabei z. T. gelockert oder relativiert. Durch die „konkrete Tätigkeit in weiblich kodierter Praxis“ (Bartjes/Bolay 1995, S. 155) können Zivildienstleistende ihr Verhaltensrepertoire erweitern und Kompetenzen erwerben, die bisher keine wesentliche Rolle gespielt haben.

Hier ist jedoch unbedingt zu berücksichtigen, dass zur Zeit der Studie von Bartjes (1996) der Zivildienst noch 20 Monate gedauert hat und daher noch andere Tätigkei-

ten und mehr Zeit für Begleitung und Reflexion möglich waren. Ein für diese Studie zentrales Ergebnis ist, dass jungen Männern viele Erfahrungen und im Zivildienst erworbene Kompetenzen erst im Rückblick bewusst wurden.

Die Forschungsgruppe *Politische Psychologie* (Kliche u. a. 1998) untersuchte in einer zweistufigen quantitativen Befragung von Zivildienstleistenden (n = 599; n = 847) und problemzentrierten Interviews (n = 30), inwieweit die Arbeitsbelastung von Zivildienstleistenden mit der von hauptamtlich Beschäftigten zu vergleichen war. Als theoretischer Hintergrund diente das Stresskonzept von Lazarus (Lazarus/Launier 1981). Dabei wurden die Zivildienstleistenden im Spannungsfeld zwischen der „Alltagslogik der prosozialen Aufgaben im Team der Dienststellen“ und der „Institutionenlogik einer Zwangsverpflichtung mit gesetzlichem Disziplinierungsapparat“ betrachtet (Kliche u. a. 1998, S. 124). Die Belastungen der Zivildienstleistenden unterschieden sich in der Befragung kaum von denen der Hauptamtlichen, wurden aber gerade in „prosozialen“ Tätigkeitsfeldern durch den erlebten Sinn in der Arbeit aufgefangen. Gerade in den Sanitäts-, Behindertenbetreuungs- und Pflegebereichen war die Unzufriedenheit niedriger als bei Zivildienstleistenden, die einen leichten Dienst im Büro oder als Hausmeister angetreten hatten und denen Herausforderungen und Abwechslung fehlten. 15 - 20 Prozent der Befragten, die am Ende der Dienstzeit sehr unzufrieden waren und sich sehr belastet fühlten, fielen durch einen hohen Krankenstand auf. Die Ergebnisse verwiesen aber auch auf wichtige Rahmenbedingungen für die produktive Bewältigung von Stresssituationen: Hier wurden vor allem eine gute Ausbildung, ein gutes Dienststellenklima mit flachen Hierarchien und persönlichem Respekt, sinnhaft erlebbare Arbeit und persönliches Wachstum genannt.

Schülken/Bierhoff (2003) erhoben die Motive junger Männer, sich für den Zivildienst zu entscheiden. In einer quantitativen Befragung von 126 Zivildienstleistenden wurden sowohl eine Reihe von pragmatischen Gründen als auch ideelle Motive (politische, ethische, religiöse) herausgearbeitet. Dabei nahmen die pragmatischen Motive einen höheren Stellenwert ein. Hier zeigen sich zum einen Motive, die sich gegen die Strukturen der Bundeswehr richten (Heimatferne, Kasernierung, Uniformierung, Befehl und Gehorsam), und zum anderen Gründe, die für den Zivildienst sprechen (flexible Arbeitszeiten, selbständiges Handeln, Arbeit am Heimatort, Erwerb einer gewünschten beruflichen Qualifikation etc.). Die „pragmatische“ Gruppe verfolgte dann auch im Zivildienst eher persönliche Ziele und Wünsche, während Zivildienstleistende, die sich in ihrer Dienstzeit maßgeblich engagierten, eher von ideellen Motiven geleitet wurden.

Blank (2003; 2005) erhob in der Studie „Lernfeld Zivildienst“ mit einer quantitativen Befragung von 400 Zivildienstleistenden am Anfang und Ende ihrer Dienstzeit die subjektiv wirksamen Effekte des Zivildienstes. Die Zivildienstleistenden wurden in

Bezug auf soziale Kompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung, die Vermittlung von beruflichen Schlüsselqualifikationen, die Veränderung persönlicher Einstellungen, die Einstellung zu sozialem Engagement und die Auswirkungen auf Berufsentscheidungen befragt. Zugleich wurden die institutionellen Rahmenbedingungen und individuellen Voraussetzungen betrachtet. Als wichtige Voraussetzungen für Lernerfahrungen wurden eine qualifizierte Einführung, Anleitung und Begleitung genannt. Die fachlichen Einführungslehrgänge wurden überwiegend positiv bewertet und führten bei einem erheblichen Teil der Zivildienstleistenden zu Motivationssteigerungen. Auch die Qualität der Dienststellen wurde sehr hoch bewertet. Die subjektiv wahrgenommenen Kompetenzzuwächse, die Steigerung der Wertschätzung sozialer Arbeit und der Einfluss auf die Berufswahlentscheidung standen in engem Zusammenhang mit der Bewertung der Dienststellenqualität. Die erfassten Einstellungen zu sozialem Engagement stiegen mit erreichtem Bildungsgrad an. In der Pflege und Betreuung wurden generell höhere Kompetenzzuwächse und eine stärkere Veränderung von Haltungen und Einstellungen wahrgenommen als in anderen Bereichen.

Blank forderte daher eine professionelle Unterstützung für die Dienststellen, um den Ansprüchen an eine qualifizierte Anleitung und Begleitung gerecht werden zu können. Dazu sollte die Attraktivität originärer Betreuungs- und Pflegeaufgaben bei jungen Männern erhöht werden und der Zivildienst stärker unter dem Aspekt der Nachwuchsgewinnung und Imagepflege organisiert werden. Die Übertragung eigenständiger Aufgaben, Mitspracherechte, der Einbezug individueller Fähigkeiten und Interessen sowie die Wertschätzung der geleisteten Arbeit galten als wichtige Parameter zur Motivationssteigerung.

Eine von der Arbeitsstelle Zivildienst der Evangelischen Kirche Kurhessen-Waldeck unternommene repräsentative Befragung von 149 Zivildienststellen (vgl. Böttjer 2001) untersuchte die Rolle der Zivildienstleistenden im betrieblichen Ablauf, deren Nutzen für die Dienststellen, gewünschte Kompetenzprofile und mögliche Lernfelder in den Dienststellen. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf den Perspektiven und Lösungsvorschlägen der Dienststellen bei einem möglichen Wegfall des Zivildienstes. Die Ergebnisse der Befragung zeigten durchgängig positive Erfahrungen mit den Zivildienstleistenden. Sie hatten keinen Sonderstatus, sondern entlasteten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Zivildienstleistenden in erster Linie als günstige Unterstützung „zur Aufrechterhaltung der Arbeitsabläufe“ wahrgenommen wurden, teilweise auch als „diakonischer Mehrwert“ zur Qualitätsverbesserung der sozialen Dienste. Dabei war die Erwartungshaltung an die Zivildienstleistenden unabhängig von den tatsächlichen Aufgaben sehr hoch. Wertschätzung und Anerkennung der Zivildienstleistenden waren nur im geringen Umfang zu beobachten; die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen waren mehr mit der Realisierung der Aufgaben und den schwierigen finanziellen und personellen Bedin-

gungen beschäftigt. Die Möglichkeit, die Zivildienstzeit als Lernfeld auszugestalten, lag weitgehend außerhalb des Blickfeldes. Seminare und andere Bildungsangebote wurden eher als Eingriff in den Betriebsalltag und weniger als Unterstützung wahrgenommen. Aufgrund der großen Vorteile klammerten sich die meisten Einrichtungen an die Institution Zivildienst, alternative Organisations- und Personalentwicklungsansätze waren kaum erkennbar.

Für den Zugang ins Feld Zivildienst waren insbesondere zwei große Studien aus den letzten Jahren von Bedeutung. Bernhard (2005) beschreibt detailliert die anfängliche Entwicklung des Zivildienstes bis in die 80er Jahre des letzten Jahrhunderts. Er betrachtete die Veränderungen der „Motivationsstruktur“ und der Verweigerungsmotive der Zivildienstleistenden und setzte sie in Bezug zu den gesellschaftlichen Veränderungen und zu den staatlichen Reformen dieser Zeit.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde 2002 ein umfassendes Gutachten zum Thema „Zivildienst und Arbeitsmarkt“ erstellt (BMFSJ 2002), in dem sich u. a. die historische Entwicklung und gesellschaftliche Stellung des Zivildienstes sowie zwei detaillierte Fallstudien der Diakonie und des Deutschen Roten Kreuzes finden. Im Zentrum der Studie stand die Arbeitsmarktrelevanz des Zivildienstes, die jedoch aufgrund der Heterogenität des Feldes nur sehr differenziert betrachtet werden konnte. Auch wenn nach der Studie lediglich Zivildienstleistende im Bereich des Rettungsdienstes arbeitsmarktrelevant eingesetzt waren, wird doch deutlich gemacht, dass Zivildienstleistende in vielen Bereichen sozialer Dienstleistungen wichtige Helfertätigkeiten übernahmen, die ohne sie womöglich weggefallen wären. Am Ende der Studie verweisen auch hier die Autoren auf die „besonders gravierende Wissenslücke im Hinblick auf die biografischen und personalpolitischen Wirkungen des Zivildienstes“ (ebd., S. 554) und konstatieren in diesem Bereich einen besonderen Forschungsbedarf.

### **II.2.1. Zivildienstleistende als junge Erwachsene in offenen Übergängen**

Zivildienstleistende konnten, was ihren Lebensabschnitt betrifft, der Lebensphase der jungen Erwachsenen zugerechnet werden. Man spricht von einer eigenständigen Lebensphase, deren Besonderheit die Zeit zwischen 18 und 25/30 Jahren prägt. Diese Phase ist vor allem durch Orientierungsunsicherheit zwischen dem Übergang von Schule/Ausbildung und Berufsleben gekennzeichnet. Da der Zivildienst in diese Lebensphase fiel, konnte er als Ort und Zeitraum betrachtet werden, von dem Auswirkungen auf die Orientierungssuche (personal, geschlechterbezogene Identität, Integration in die Erwachsenen- und Arbeitsgesellschaft) angenommen werden können.

Seit Mitte der 1990er Jahre hat sich eine Übergangsforschung entwickelt, die von der tendenziellen Eigenständigkeit der Jungen-Erwachsenen-Phase und der Offenheit des Übergangs in die Erwachsenen- und Arbeitswelt ausgeht. Dabei wird zunehmend eine *Biografisierung*<sup>3</sup> der Übergänge angenommen. Diese Zusammenhänge des Übergangs sind inzwischen in einigen wichtigen empirischen Studien auf nationaler und europäischer Ebene validiert (vgl. z.B. Stauber/Walter 1999, Heinz 2000, Arnold/ Böhnisch/Schröer 2005, Walter u. a. 2006, Biggart 2005, Helvé/Holm 2005, Europarat 2003, Schittenhelm 2005, DJI Übergangspanel 2008).

Inzwischen geht man im EU-Vergleich davon aus, dass nahezu die Hälfte der 18 bis 27-Jährigen noch oder wieder in der Ausbildung sind bzw. schon Arbeits- und Jobwechsel hinter sich haben. Hiermit wird deutlich, dass mit dem Ende der Jugendzeit der Sozialisationsprozess längst nicht abgeschlossen ist. Im Gegensatz zu einer in früheren Zeiten geordneten und vorhersehbaren Übergangszeit ist diese Phase heutzutage unberechenbarer geworden, so dass die Jugendzeit für manche 25-jährige immer noch nicht beendet scheint, obwohl sie doch vom Lebensalter her längst vorbei ist. Dabei handelt es sich weniger um eine Verlängerung der Jugendphase, sondern um die Entgrenzung des Übergangs, der für einen großen Teil der jungen Leute heute risikobehaftet und offen ist. Dafür ist vor allem der ökonomisch-technologische Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft, der mit einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses einhergeht, verantwortlich: Jungen Leuten wird zwar abverlangt, früh und zielgerichtet ihre Ausbildung abzuschließen, ob damit aber auch mittel- und langfristig eine biografische Absicherung verbunden ist, bleibt zunehmend ungewiss. Inzwischen können sich Jugendliche, die eine Lehre durchlaufen haben, nicht mehr sicher sein, ob die damit verbundene Arbeits- und Berufstätigkeit auch noch nach 10 Jahren existenzsichernd ist. Die Vorstellung einer sukzessiven Abfolge von Entwicklungsaufgaben ist heute nicht mehr haltbar, die Lebensphase ist durch Hin- und Herbewegungen zwischen Schritten der Verselbständigung und Schritten zurück in erneute Abhängigkeiten charakterisiert. Sie zeichnet sich durch die Gleichzeitigkeit und Widersprüchlichkeit von jugendlichen und erwachsenen Anforderungen und Lebensmustern aus, die es gleichzeitig zu bewältigen gilt. Die Fragen nach der Identität („wer bin ich?“) und nach der Integration („wo werde ich sozial und beruflich hingehören?“) bleiben im jungen Erwachsenenalter oft weiter in der Schwebe, und sind ineinander verstrickt. Bewältigungsprobleme, die in der Jugendphase gelöst werden müssen (Zwiespalt von Ablösedruck und Abhängigkeit von der Familie, die Suche nach männlicher Geschlechteridentität etc.) bleiben ungelöst und können nicht durch eindeutige Erwachsenenrollen verdrängt oder abge-

---

<sup>3</sup> Mit Biografisierung ist die (lebenslange) Arbeit an und Gestaltung von der eigenen Biografie gemeint. Da Standardlebensläufe nicht mehr üblich sind, nimmt vielmehr die individuelle Gestaltung der eigenen Biografie den Platz einer vordefinierten Lebensgestaltung ein.

hängt werden. Gleichzeitig binden sich viele in dieser Altersphase weiter an ihre Familie, von der sie sich doch eigentlich ablösen müssten. Diese Bindung hält bei jungen Erwachsenen heute im Übergang in die Arbeitsgesellschaft oft in dem Maße an, wie sich diese Übergänge verlängern. Eltern werden wieder zu Bewältigungsvorbildern, Balancen zwischen Eigenständigkeit und Abhängigkeit werden gesucht und Konflikte bleiben bestehen. Zivildienstorte wurden in der Nähe zum Elternhaus gesucht. Von daher war es wichtig, nach der Rolle der Eltern, sowohl was die Entscheidung für den Zivildienst als auch die Fragen der Lebensführung und Wertorientierung betraf, zu fragen.

### **II.2.2. Kompetenzentwicklung und Persönlichkeitsentwicklung**

Mit Blick auf die Weiterentwicklung des Zivildienstes als Lerndienst rückt die Frage ins Zentrum des Interesses, welche Kompetenzen im Zivildienst erworben werden konnten und inwieweit diese auf andere Arbeits- und Lebenskontexte übertragbar waren.

In den letzten Jahren hat im Bereich Bildung und Beschäftigung ein „Perspektivenwechsel“ vom Qualifikations- zum Kompetenzbegriff stattgefunden. Der Strukturwandel der Arbeitswelt mit dem schnellen technologischen Wandel und den Veränderungen in der Produktionsstruktur bedingt rasche Veränderungen von Qualifikationen und Kompetenzen und die Anforderung zu ständigem Lernen. Die Debatte um Kompetenzentwicklung und die Bemühungen um flexibel einsetzbare Schlüsselqualifikationen kann damit als „Reaktion auf die zunehmende Dynamik, Komplexität und Unvorhersehbarkeit heutiger wirtschaftlicher und politischer Prozesse“ (Erpenbeck/Sauer 2000, S. 303) verstanden werden. Die sich wandelnden Herausforderungen und die Verschiebung vom fremd- zum selbstorganisierten Aktionsgrad der Arbeit (vgl. Bredow 2003, S. 50) erfordern zunehmend Kompetenzen wie „Selbstorganisation“, „Selbstverantwortung“ und „sozial kommunikatives Handeln“ (vgl. Arnold 1996, S. 129).

Während in der Industriegesellschaft von den Arbeitskräften jeweils spezifische Qualifikationen für bestimmte Arbeitsvollzüge gefordert waren, werden nun in der „flexiblen Arbeitsgesellschaft“ von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Kompetenzen verlangt, die ihre Gesamtpersönlichkeit betreffen. Böhnisch/Schröer (2005) weisen darauf hin, dass in der Diskussion um Kompetenzentwicklung die Bildung der Persönlichkeit und die Verwertung der Arbeitskraft ineinander aufgehen und in einem Humankapitalmodell des Lernens zusammengefasst werden.

Die inflationäre Verwendung des Kompetenzbegriffs hat in der Fachliteratur und der allgemeinen Diskussion zu einem Definitionspluralismus geführt, von der sich bisher

keine allgemein anerkannte Definition durchsetzen konnte.<sup>4</sup> Zudem herrscht in Wissenschaft und Praxis eine unpräzise und teilweise synonyme Verwendung der Begriffe „soziale Kompetenzen“, „Softskills“ oder „Schlüsselqualifikationen“ vor, so dass sich die begriffliche Unschärfe auf andere Termini erweitert hat (vgl. Bleck/Enggruber 2005, S. 6). Im Folgenden sollen daher kurz die zentralen Begriffe geklärt werden:

**Qualifikationen** sind Fähigkeiten bzw. Kenntnisse (Wissen), die sich auf konkrete berufliche Anforderungssituationen beziehen und in der Regel zertifiziert sind. Diese Zertifikate (Zeugnisse, Diplom, Meister etc.) ermöglichen den Zugang zu bestimmten Positionen im Erwerbssystem (vgl. Bolder 2002). Qualifikationen spiegeln das aktuelle Wissen und die gegenwärtig vorhandenen Fähigkeiten wider. Das Interesse an Qualifikation ist eher sachverhaltszentriert (vgl. Erpenbeck/Rosenstiel 2003, S. XI).

Erpenbeck, Heyse und Michel verstehen dagegen unter **Kompetenzen** „die Bereitschaft und Fähigkeit, selbstorganisiert und kreativ zu handeln sowie mit Unbestimmtheit und wandelnden Herausforderungen umzugehen“ (Erpenbeck/Heyse/Michel 2002, S. 11). Die Bereitschaft ist nicht direkt überprüfbar, sondern nur aus der Realisierung der Dispositionen zu erschließen – insbesondere bei der kreativen Bewältigung neuer, nicht routinemäßiger Anforderungen. Das Interesse an Kompetenzen ist eher subjektzentriert (vgl. Erpenbeck/Rosenstiel 2003, S. XI). In Bezug auf Übergänge in Arbeit sind Qualifikationen zwar immer noch notwendige, aber nicht mehr hinreichende Teilziele der Berufsausbildung.

In diesem Zusammenhang muss noch der Begriff der **Schlüsselqualifikationen** geklärt werden. Schlüsselqualifikationen werden beim Übergang in Ausbildung und Arbeit sowie in vielen Bereichen der Erwerbsarbeit als wichtig bzw. notwendig bezeichnet. Nach Kirchhöfer (2004) sind Schlüsselqualifikationen Persönlichkeitsdispositionen, „die von den Fähigkeiten zur konkreten Arbeitsverrichtung abgehoben und in unterschiedlichen Handlungssituationen einsetzbar sind“ (Kirchhöfer 2004, S. 67). Unter Schlüsselqualifikationen lassen sich z.B. Sozialkompetenz, Konflikt- und Reflexionsfähigkeit fassen.

Üblicherweise werden Kompetenzen in vier Bereiche klassifiziert (vgl. Erpenbeck 1997, Kirchhöfer 2004, Erpenbeck/Sauter 2007): Fach- und Methodenkompetenz, personale Kompetenz, Handlungs- und Aktivitätskompetenz sowie sozialkommunikative Kompetenz. Diese können wie folgt umschrieben werden:

---

<sup>4</sup> Zur Definition des Kompetenzbegriffs: Vgl. u.a. Bodensohn 2003, S. 256 ff; Bolder 2002, S. 651ff.

- Fach- und Methodenkompetenzen umfassen die Selbstorganisationsfähigkeiten mit fachlichem und methodischem Wissen Probleme schöpferisch bewältigen zu können. Dieses Fachwissen schließt Regel-, Wert-, Norm- und Erfahrungswissen ein.
- Aktivitäts- und Handlungskompetenzen beinhalten die Selbstorganisationsfähigkeiten, aktiv und entschlossen zu handeln und Ergebnisse kraftvoll umsetzen zu können.
- Sozialkompetenzen beinhalten die Selbstorganisationsfähigkeiten, Kommunikations- und Kooperationsprozesse auf interpersonaler und/oder interorganisationaler Ebene zu optimieren und Konfliktpotentiale zu minimieren (z.B. Teamfähigkeit und Einfühlungsvermögen).
- Personale Kompetenzen umfassen die Selbstorganisationsfähigkeiten, das eigene Handeln klug, kritisch und selbstreflexiv zu hinterfragen und eigene produktive, kreativitätsfördernde Einstellungen, Werthaltungen, Ideale usw. zu entwickeln.

Diesen vier Grundkompetenzen lassen sich weitere so genannte abgeleitete Kompetenzen oder Teilkompetenzen zuordnen (vgl. Erpenbeck/Sauter 2007). Diese Teilkompetenzen sind konkreter gefasst als die Grundkompetenzen und werden beispielsweise in Assessment Centern oder Stellenbeschreibungen verwendet. Dazu gehören beispielsweise Zuverlässigkeit, Optimismus oder auch Konfliktlösungsfähigkeit. Eine Übersicht der Teilkompetenzen ist dem Kompetenzatlas nach Erpenbeck/Heyse zu entnehmen (vgl. Abbildung 33 im Anhang).

Kompetenzen werden nicht nur in den klassischen Bildungseinrichtungen, sondern in hohem Maße in der jeweiligen Lebens- und Arbeitswelt, in selbstbestimmten Lernprozessen und an unterschiedlichsten Lernorten erworben. In den oben beschriebenen Veränderungsprozessen gewinnen neue Lern- und Bildungsorte (z.B. in der Familie, im Freundeskreis, in den Medien, in Arbeitsprozessen) neben den traditionellen, institutionalisierten Formen und Orten des Bildungssystems an Bedeutung (vgl. Kirchhöfer 2005). Bei außerschulischen Lernkontexten ist außerdem der Begriff des **informellen Lernens** von Bedeutung. Dohmen (2001) versteht unter informellem Lernen alle bewussten und unbewussten Formen des praktizierten Lernens außerhalb formalisierter Bildungsinstitutionen und Lernveranstaltungen, wobei in der Regel die Interessen der Akteure im eigenen Handeln und Leben den Lernprozess implizit steuern. Der Kompetenzbegriff entwickelt sich somit auch zu einem zentralen Begriff für eine neue Lernkultur (vgl. Kirchhöfer 2005; BMFSJ 2005).

Da die traditionellen Gewissheiten beim Übergang in die Arbeitswelt, Bildungswege und Lernformen an Verlässlichkeit verlieren, werden Jugendliche und junge Erwachsene mit neuen Anforderungen in der alltäglichen Lebensführung konfrontiert, die in Eigenregie bewältigt werden müssen (s. o.). Die Kompetenzentwicklung gewinnt daher gegenüber Qualifikationen und Wissensanhäufung nicht nur funktional aus der Arbeitswelt oder aus bestimmten institutionellen Bedingungen des Bildungssystems an Bedeutung, sondern vielmehr aus den Erfordernissen der biografischen Lebensbewältigung heraus (vgl. Kreher/Lehmann/Seyfarth 2006, S. 15). Kompetenzentwicklung ist hiernach subjektiv ausgerichtet und steht im Gegensatz zu einer Defizitorientierung, wie sie sich z.B. im Benachteiligungsbegriff manifestiert. Dabei wird der Blick zu stark auf individuelle Kompetenzen und die pädagogische „Bearbeitung“ der jungen Erwachsenen gerichtet und die strukturellen Rahmenbedingungen, die Kompetenzentwicklung ermöglichen oder behindern, werden ausgeblendet (vgl. Böhnisch/Schröer 2003; Kreher/Oehme 2003).

Weiterhin gibt es eine deutliche inhaltliche Nähe zwischen der Entwicklung von Kompetenzen und der Entwicklung der Persönlichkeit. So lässt sich argumentieren, dass eine Verbesserung der Konfliktlösungsfähigkeit sowohl die Verbesserung einer Kompetenz darstellt, als auch die Entwicklung der Persönlichkeit, in dem Sinne dass eine Eigenschaft oder Kompetenz verändert wurde anhand derer sich ein Individuum von Anderen unterscheidet.

Die Definition des Begriffes „Persönlichkeit“ und damit auch des Begriffes „Persönlichkeitsentwicklung“ ist allerdings schwierig und nicht eindeutig. Eine gängige Definition des Begriffes „Persönlichkeit“ ist von Zimbardo/Gerrig (2004): *„Die einzigartigen psychologischen Eigenschaften eines Individuums, die eine Vielzahl von charakteristischen (offenen und verdeckten) Verhaltensmustern über verschiedene Situationen und den Verlauf der Zeit hinweg beeinflussen und die es erlauben, Individuen zu unterscheiden“*. Auch Allport (1959), spricht bei Persönlichkeit folgendermaßen: *„Persönlichkeit ist die dynamische Ordnung derjenigen psychophysischen Systeme im Individuum, die seine einzigartigen Anpassungen an seine Umwelt bestimmen“*. Beiden Definitionen ist gemein, dass die Persönlichkeit individuell verschieden strukturiert ist (und damit für jede Person einzigartig ist) und dass die Persönlichkeit aus verschiedenen Komponenten besteht. Die Frage, welche Komponenten zur Persönlichkeit gehören, wird von den Persönlichkeitstheorien unterschiedlich beantwortet. Häufige Komponenten von Persönlichkeitstheorien sind die Intelligenz, Extraversion und Introversion sowie Einstellungen.

Die Persönlichkeitsstruktur entwickelt sich durch Lernerfahrungen im Laufe des Lebens. Ebenfalls werden die Persönlichkeitseigenschaften nicht mehr als festgelegte Eigenschaften angesehen, sondern als Dispositionen für ein bestimmtes Verhalten,

die auch veränderbar sind. Dementsprechend kann sich im Zivildienst die Persönlichkeit weiter entwickeln.

Angesichts der uneindeutigen Definition der Persönlichkeit und der speziellen Untersuchungsgruppe, die die Zivildienstleistenden und die Dienstumgebung darstellten, wird bei der Persönlichkeitsentwicklung auf spezifische individuelle Komponenten der Persönlichkeit abgezielt, die während des Zivildienstes besonders verändert und entwickelt werden konnten. Die Analyse der Entwicklung der Intelligenz und anderer diesbezüglicher Faktoren anhand standardisierter Fragebögen ist hierbei explizit ausgenommen, weil die Durchführung im Rahmen dieser Untersuchung zu aufwendig ist.

### **II.2.3. Der Zivildienst als Feld männlicher Sozialisation**

Im Zivildienst kamen viele junge Männer mit weiblich konnotierten Einsatz- und Arbeitsfeldern in Berührung, z.B. Tätigkeiten in der Pflege, häusliche Arbeiten und Intensivbetreuung. Dieser Zuschreibung liegt ein traditionelles Modell geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung zugrunde, nachdem die häuslich-familialen Tätigkeiten vor allem den Frauen, die Erwerbstätigkeit vor allem den Männern zugeordnet war. Der Begriff „geschlechtshierarchisch“ zielt dabei vor allem auch darauf ab, dass Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft höher bewertet ist als häuslich-familiale Arbeit, was sich auch in der materiellen Anerkennung niederschlägt. Das System geschlechtsbezogener Arbeitsteilung hat aber inzwischen in der Gesellschaft einen tief greifenden Wandel erfahren. Indem Frauen in Bildung und Beruf mit Männern weitgehend gleichgezogen haben, lassen sich die Geschlechter im Alltag nicht mehr ohne weiteres nur einer der beiden Domänen – Familie oder Erwerbsarbeit – zuordnen. Dennoch bleibt die Grundstruktur der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung bestehen, die sich aber jetzt in neuen Spannungsverhältnissen ausdrückt. So müssen Frauen das Problem der *„Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf bewältigen, während Männer weiterhin auf den Erwerbsarbeitsbereich fixiert sind, obwohl sie sich mehrheitlich eine höhere und intensivere Teilnahme an der Familien- und Erziehungsarbeit schon im frühen Kindesalter wünschen“* (vgl. Zulehner/Volz 1998). Dieser Zugang zur Familien- und Erziehungsarbeit wird vor allem dadurch erschwert, dass in vielen Berufsfeldern und Arbeitskontexten die Arbeit so intensiviert und flexibilisiert ist, dass sie das persönliche und das familiäre Leben trotz hoher Freizeitanteile weiterhin bestimmt. Dieser Zusammenhang wird in der sozialwissenschaftlichen Literatur unter der Begrifflichkeit der „Entgrenzung der Arbeit“ und der „Verarbeitung des Alltags“ verhandelt (vgl. z.B. Gottschall/Voß 2005).

In Bezug auf die männliche Sozialisation ist aus der Gender-Forschung bekannt, dass die Suche nach männlicher Geschlechtsidentität bei Jungen und Männern an-

ders verläuft und mit anderer Spannung behaftet ist als die Suche nach weiblicher Geschlechtsidentität bei Mädchen und jungen Frauen. Für viele Jungen ist es schwer, über den Vater oder eine ähnlich nahe Bezugsperson jene Alltagsidentifikation zu bekommen, die er braucht, um in ein ganzheitliches – Stärken und Schwächen gleichermaßen verkörperndes – Mannsein hineinwachsen zu können. Männer in Familien sind oft räumlich (z.B. über die intensivierete Berufs- und Arbeitsrolle), und auch emotional abwesend, wenn sie sich zu Hause wenig um die familiäre Beziehungsarbeit kümmern. Dies obliegt meist der Mutter, die sich dem Jungen in ihren Stärken und Schwächen zeigt. Die Schwächen des Vaters und seine alltäglichen Probleme, zum Beispiel auch im Beruf, werden dagegen für die Jungen selten sichtbar. So erhalten sie ein einseitiges Vaterbild, das durch die „starken“ Männerbilder, die auch über die Medien wahrgenommen werden, noch verfestigt wird. Neuere Väterstudien zeigen, dass sich eine höhere Beziehungs- und damit alltägliche Vorbildqualität entwickelt, wenn Väter zeitlich und emotional intensiver in der familialen Sphäre auftauchen (vgl. Fthenakis 2001). Für eine Veränderung der gesellschaftlichen Struktur sind aber auch gesellschaftliche Vorgaben der Anerkennung und Förderung männlicher Erziehungsarbeit im frühkindlichen Alter vonnöten. Dass die Bedeutung dieser Zusammenhänge politisch zunehmend erkannt wird, zeigen die neueren Regelungen zum Eltern- und Erziehungsgeld, das dann länger gewährt wird, wenn auch der Vater für eine bestimmte Zeit (zwei Monate) aus der Arbeit aussteigt und sich ganz der Familie widmen kann.

So lange Väter aber nicht in wesentlich größerem Umfang Erziehungszeit leisten können, bleibt die Mutter die Hauptfigur für die Sozialisation von Jungen und jungen Männern. Deshalb war es auch für die Befragung der Zivildienstleistenden wichtig, Auskunft über ihren familialen Hintergrund, also über das Modell der Arbeitsteilung der Geschlechter bzw. der Eltern zu erhalten. Gerade weil sich zeigt, dass angesichts der unübersichtlichen Übergangphase ins Erwachsenen- und Erwerbsalter sich Jugendliche und junge Erwachsene länger an die Familie binden und die Eltern als Bewältigungsvorbilder über die Jugendzeit hinaus annehmen (vgl. Menz 2009), war zu erwarten, dass die Männlichkeitsbilder der zivildienstleistenden jungen Männer vom Elternhaus (auch unterschiedlich) mitgeprägt sind.

Natürlich spielt für die männliche Geschlechtsidentität auch eine Rolle, in welchem „Gleichaltrigenmilieu“ die Jugendlichen aufgewachsen sind. Gerade in Jungencliquen ist die Tendenz zu beobachten, dass sie sich über die Idolisierung des Männlichen/Starken und Abwertung des Weiblichen/Schwachen profilieren und definieren. Dies ist in verschiedenen Bildungsmilieus aber unterschiedlich ausgeprägt. Gleichaltrigenmilieus in weiterführenden Schulen sind geschlechtsnivellierender ausgelegt als Hauptschülermilieus.

Mit dem Übergang vom Jugend- ins junge Erwachsenenalter wird die Frage der männlichen Identität dann noch einmal bedeutsam. Offene Lebenskonstellationen, wie eben der Übergang in das Erwachsenen- und Erwerbsalter sind sensibel für die Auseinandersetzung mit dem Geschlecht und können deshalb auch Lernfelder für die Formierung der Geschlechteridentität darstellen (vgl. Heublein/Sommer 2000, Böhnisch 2004, Neumann/Süfke 2005, Jugend 2006, King/Flaake 2005, Meuser 2006). Die empirischen Befunde zur männlichen Sozialisation zeigen aber auch, dass bei der Bewältigung von offenen und kritischen Lebenskonstellationen geschlechtstypische Bewältigungsmuster immer wieder deutlich hervortreten.

Die Fokussierung der männlichen Identität auf die Erwerbsarbeitsrolle bei zeitgleichem Wunsch nach Familien- und Erziehungsarbeit kann vor allem dann zu einer Verunsicherung führen, wenn die Erwerbsarbeitsrolle nicht mehr selbstverständlich und sicher erreichbar ist. Die Entwicklung im europäischen Vergleich zeigt, dass das Normalarbeitsverhältnis (ein lebenslang ausgeübter Beruf, entsprechende tarifliche und soziale Absicherung) nur noch für rund die Hälfte der Erwerbstätigen erreichbar ist. Teilzeitstrukturierte und kurz- und mittelfristige, aber auch prekarierte Arbeitsverhältnisse nehmen zu. In der arbeitssoziologischen Literatur wird von einer „Feminisierung der Erwerbsarbeit“ (Böhnisch 2003) gesprochen. Gleichzeitig hält aber auch eine Mehrheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen weiterhin am Bild des Normalarbeitsverhältnisses und des vollzeitlichen Berufsstatus fest. Deshalb ist auch in Bezug auf die männliche Identität zu erwarten, dass bei der hohen Verbindung von Erwerbsarbeit- und Männerrolle eine Verunsicherung der männlichen Identität bei gleichzeitigem Zurückgreifen auf traditionelle Männerbilder zu erwarten ist. Diese Tendenzen sind natürlich milieu- und schichtspezifisch unterschiedlich ausgeprägt. Der Rückgriff auf traditionelle Arbeits- und Männlichkeitsmuster zeigt sich bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen in prekären Übergangskonstellationen vor dem Hintergrund biografischer und sozialer Benachteiligung deutlicher und ausdrücklicher (vgl. Kreher 2007) als bei jungen Männern mit realisierbaren Ausbildungs- und Studienperspektiven. Die Erwartung, dass junge Männer im Zivildienst vor allem dort, wo sie in den Bereichen sorgender Arbeit eingesetzt wurden, erweiternde Erfahrungen in Bezug auf Männlichkeitsentwürfe machen konnten, musste demnach nicht zwingend eintreffen. Angesichts der bisher festgestellten Tendenzen zur Verunsicherung männlicher Geschlechtsidentität konnte der Zivildiensteinsatz nach beiden Richtungen ausschlagen: Zum einen in Richtung einer Erweiterung bzw. Revision bisheriger Weiblichkeits- und Männlichkeitsentwürfe, zum anderen aber auch in Richtung einer Suche nach Bestätigung tradiert männlicher Rollen gerade auch in den Feldern sorgender Arbeit. Die Gesamtthese, dass junge Männer im Zivildienst in ihrer männlichen Identität beeinflusst wurden, bleibt, weil sie eben in Bereichen sorgender und feminisierter Arbeit tätig wurden und sich mit den dortigen Arbeitsprinzipien auseinandersetzen mussten.

#### II.2.4. Die zivilgesellschaftliche Dimension

Dem Zivildienst wurde zunehmend eine wichtige Rolle bei der Entwicklung von bürgerschaftlichem Engagement und als „Schule der Solidarität und sozialer Bildung“ (vgl. Iben 1999) zugesprochen. Seit der Tätigkeit der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ 2002 wird die zivilgesellschaftliche Relevanz von Organisationen des Dritten Sektors (allgemeinwohlorientierte Non-Profit-Organisationen) für die Vertiefung und Weiterentwicklung der Demokratie verstärkt diskutiert. Bereitschaft zu sozialem Engagement wächst nicht mehr aus traditionellen Bindungen und Normen. Es muss eigens dazu motiviert und dafür geworben werden.

Der Zivildienst war durch seine Festlegung auf den allgemeinwohlorientierten Bereich und die Integration in das System sozialer Dienstleistungen in diesen dritten Sektor eingebettet. Gleichzeitig wurden die Zivildienstleistenden mit den speziellen Erfordernissen eines Dienstes am Menschen, die Selbstverantwortung, Kritik- und Konfliktfähigkeit voraussetzt, konfrontiert. Eine dritte Komponente bezieht sich auf die Motivation der Zivildienstleistenden zu diesem Dienst. Hier ließ sich faktisch eine große Bandbreite von „Absitzen“ des Dienstes als Konsequenz der Zwangssituation bis hin zu gezieltem sozialem Engagement verbunden mit einer intrinsischen Lernorientierung beobachten, wobei die Zivildienststellen bei der Mehrzahl der Zivildienstleistenden eine aktive, lernoffene Einstellung zum Zivildienst erlebten.

Obwohl es inzwischen eine breite nationale und internationale Diskussion zur Zivilgesellschaft und zur Bedeutung des dritten Sektors gibt und dieser Diskurs auch in die Diskussion um die Bedeutung des Zivildienstes hineinreicht, gibt es hierzu keine hinreichend empirischen Grundlagen. Zwar zeigen Ehrenamtstudien (vgl. Düx u. a. 2008, BMFSJ 2005) und auch die im Umfeld der „Enquête zum bürgerschaftlichen Engagement“ gemachten Erhebungen eine Tendenz zur „biografischen Passung“ in der Motivation für entsprechendes Engagement, zur zivilgesellschaftlichen Sozialisation selbst ist jedoch wenig Material vorhanden. Gerade auch die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebenen Evaluationsstudien zur politischen Jugend- und Erwachsenenbildung (vgl. Schröder/Baltzer/Schrödter 2004, Fritz/Meyer/Böhnisch 2006) weisen auf weiteren Forschungsbedarf hin: Im zivilgesellschaftlichen Diskurs wird vom „fertigen Bürger“ (vgl. Böhnisch/Schröder 2002) ausgegangen, es wird aber nicht ausgeführt, wie Jugendliche und junge Erwachsene zu diesem Status kommen können. In Praxis- und Modellprojekten lässt sich finden, dass konkrete Partizipationsprojekte in der Verbindung von Aktion und Bildung zivilgesellschaftliche Interessen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen wecken können. Der Zivildienst bot solche Orte der Verknüpfung von Aktion, Bildung und Reflexion. Diese Studie kann damit einen wichtigen Beitrag nicht nur zur zivilgesell-

schaftlichen Bedeutung des Zivildienstes, sondern darüber hinaus zur empirischen Validierung zivilgesellschaftlicher Sozialisation leisten.

### **II.3. Untersuchungs- und Erhebungsdesign**

In diesem Abschnitt sollen - auf der Grundlage der Ausführungen im letzten Kapitel - das Untersuchungs- und Erhebungsdesign erläutert werden. Abschnitt II.2.1. informiert dazu kurz im Überblick. Danach werden in Abschnitt II.2.2. die Konzeption und die Untersuchungsinhalte der quantitativen Befragungen der Zivildienststellen und der Zivildienstleistenden dargestellt und weiterhin die Konzeption und Untersuchungsinhalte der qualitativen Analysen vorgestellt. In beiden Fällen stehen die Aspekte der Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung sowie das männliche Selbstverständnis der Zivildienstleistenden im Fokus. Es folgen in Abschnitt II.2.3. Informationen zu den empirischen Erhebungen im Zeitablauf.

#### **II.3.1. Forschungsfragen und Untersuchungskonzept im Überblick**

Die Forschung zu den Sozialisationseffekten des Zivildienstes bei jungen Männern ist komplex und muss häufig schwer zu erfassende Sozialisationseffekte handhaben. Aus diesem Grund wurde im Rahmen dieser Forschungsstudie ein differenziertes Forschungsdesign gewählt, das zu Beginn der inhaltlichen Ausführungen kurz in seinen Grundzügen dargestellt werden soll. Zudem sollen die zentralen Forschungsleitfragen genannt werden, weil sich an ihnen die in Kapitel III nachfolgende Ergebnispräsentation orientiert.

##### *Ableitbare Forschungsfragen*

Aus den bisher beschriebenen Forschungen zum Zivildienst konnten verschiedene Forschungsleitfragen abgeleitet werden, die mit Hilfe der Studie beantwortet werden sollten. Dazu gehören:

1. *Welche Jugendlichen - mit welchen Charakteristika und Erwartungen – entschieden sich für den Zivildienst?*

Hier interessiert vor allem, in welchem Ausmaß Selektionsprozesse bereits vor Eintritt in den Zivildienst stattfanden und ob sich Zivildienstleistende diesbezüglich von anderen jungen Männern unterscheiden - von der Gewissensentscheidung hier abgesehen.

2. *Welche Erwartungen hatten die Zivildienstleistungen an den Zivildienst?*

Welche Erwartungen hatten die jungen Männer an den Zivildienst, insbesondere auch im Hinblick auf ihre berufliche Orientierung bzw. ihren späteren beruflichen Werdegang?

3. *Wie verliefen die Zugangswege zum Zivildienst?*

Wie fanden die jungen Männer zum Zivildienst und ihrer Dienststelle und welche Personen und Aktionen spielten bei diesen Entscheidungen eine Rolle?

4. *Wie gestalteten die Zivildienststellen den Zivildienst als Lernort?*

Hier sind vor allem strukturelle Merkmale der Dienststellen gemeint und deren formelle Gestaltung von Lerngelegenheiten.

5. *Welche Sozialisationseffekte löste der Zivildienst bei den Jugendlichen aus, welche beruflichen und personalen Kompetenzen wurden wie entwickelt?*

Hier werden die zentralen Punkte des Projektes adressiert. Wurden Kompetenzen entwickelt und wenn ja, welche und in welchem Ausmaß? Wie verhält es sich mit der Persönlichkeitsentwicklung und welche Veränderungen erfahren Einstellungen zur Gleichstellung der Geschlechter?

6. *Welche Einflussfaktoren waren bedeutsam für die Entwicklung von Kompetenzen, der Persönlichkeit und Männlichkeitsentwürfen?*

Die Entwicklungen im Zivildienst konnten von verschiedenen Bedingungen und Einflussgrößen abhängig sein, die fördernd oder hindernd einwirken konnten. Dabei kommt den Dienststellen und den Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle zu.

7. *Gab es bestimmte Typen von Zivildienstleistenden, die in unterschiedlichem Ausmaß vom Zivildienst profitierten?*

Diese Frage schließt an die Frage nach den Selbstselektionsprozessen im Vorfeld des Zivildienstes an. Es ist wahrscheinlich, dass sich die Zivildienstleistenden im Hinblick auf ihre Einstellungen und Erwartungen voneinander unterschieden und infolgedessen sich in unterschiedlichem Ausmaß im Zivildienst entwickelten. Dabei ist es möglich, dass von bestimmten Zivildienstleistenden Herausforderungen stärker gesucht wurden als von anderen, und die dadurch mehr vom Dienst profitieren konnten.

*Methoden-Mix: Quantitative und qualitative Untersuchungen*

Für die empirische Untersuchung wurde ein Methoden-Mix, bestehend aus quantitativen Erhebungen und qualitativen Interviews, gewählt. Die quantitativen Erhebungen - im Verantwortungsbereich der GIB - erlaubten es, repräsentative Aussagen zur Zivildienststelle sowie zu den Effekten, insbesondere den Veränderungen von Einstellungen der jungen Männer zu treffen. Die qualitativen Interviews - im Verantwortungsbereich der TU Dresden - lieferten darüber hinaus vertiefende Erkenntnisse zum Einfluss des Zivildienstes auf die Entwicklung der Zivildienstleistenden und den diesbezüglich bestehenden „Wirkungsmechanismen“. Hierzu wurde neben der Selbsteinschätzung durch die Zivildienstleistenden auch die Fremdeinschätzung durch Bezugspersonen (z.B. Eltern, Partnerinnen) einbezogen.

### *Zielgruppen der Befragungen*

Im Rahmen der quantitativen Untersuchungen wurden zum einen die Zivildienststellen zu den Rahmenbedingungen und zur Gestaltung des Zivildienstes befragt, zum anderen die jungen Männer, und zwar unterteilt nach den Gruppen: Kriegsdienstverweigerer, aktuelle Zivildienstleistende und ehemalige Zivildienstleistende. Während die Kriegsdienstverweigerer und die ehemaligen Zivildienstleistenden im Rahmen dieser Untersuchung nur einmal befragt werden konnten, war es möglich, die aktuellen Zivildienstleistenden zu zwei Zeitpunkten zu befragen, nämlich zum Beginn und zum Ende ihrer Dienstzeit. Dadurch war es möglich, zu validen – weil zeitnah erhobenen – Einschätzungen der Befragten zu gelangen.

Weiterhin war es im Rahmen dieses Forschungsprojektes möglich, ausgewählte Untersuchungsfragen aus dem quantitativen Untersuchungsteil der Studie „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ die das Deutsche Jugendinstitut in München durchgeführt hat, zu nutzen. Hier wurden in einem separaten Fragemodul Zivildienstleistende der Jahrgänge von 1954 bis 1991 befragt. Hier waren besonders Fragestellungen von Interesse, die Rückschlüsse auf Veränderungen der Erwartungen an den Zivildienst und eine rückblickende Beurteilung im Laufe der Zeit zulassen.

Im Rahmen der qualitativen Untersuchungen der Technischen Universität Dresden wurden zum einen Experten und Expertinnen befragt, zum anderen ehemalige Zivildienstleistende sowie, wie bereits angedeutet, die Eltern und Partnerinnen dieser Zivildienstleistenden sowie ausgewählte Arbeitgeber.

### **II.3.2. Untersuchungsrahmen und Untersuchungsinhalte**

In den folgenden Kapiteln werden die Konzeptionen und die Untersuchungsinhalte sowohl der quantitativen als auch der qualitativen Untersuchungen beschrieben.

### **II.3.2.1. Konzeption und Inhalte der quantitativen Untersuchungen**

In diesem Abschnitt sind wie oben angedeutet die Konzeption und die Untersuchungsinhalte verschiedener Erhebungen zu thematisieren. Zum einen die Inhalte der Befragung der Zivildienststellen. Zum anderen ist auf die Untersuchungsinhalte bei den jungen Männern, d.h. den Kriegsdienstverweigerern, den aktuellen sowie den ehemaligen Zivildienstleistenden einzugehen. Zu den letztgenannten drei Zielgruppen der Untersuchung ist zu sagen, dass im Wesentlichen die gleichen Untersuchungsfragen vorgesehen wurden, um die Vergleichbarkeit zwischen diesen Personengruppen sicherstellen zu können. Allerdings wurden bei den Kriegsdienstverweigerern und den ehemaligen Zivildienstleistungen nicht alle Fragenkomplexe, die bei den aktuellen Zivildienstleistenden eingeflossen sind, gleichermaßen berücksichtigt. Der Grund ist, dass die aktuellen Zivildienstleistenden zu Beginn ihrer Dienstzeit in den Zivildienstschulen vor Ort befragt wurden (und dadurch eine relative hohe Beteiligung an der Befragung erreicht werden konnte), die beiden erstgenannten Zielgruppen jedoch im Rahmen von postalischen Befragungen kontaktiert wurden, und daher im Hinblick auf eine möglichst hohe Rücklaufquote darauf geachtet wurde, die Fragebögen entsprechend kürzer zu gestalten.

Ein weiterer Aspekt der Erfassung der Sozialisationseffekte bei den aktuellen Zivildienstleistungen bedarf ebenfalls kurzer Erwähnung. In der Regel wurden die Sozialisationseffekte durch eine „Zwei-Punkt-Messung“ erhoben. Dabei wurden die gleichen Fragen zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes gestellt und anhand der Veränderung der Werte (zumeist die Zustimmung zu einer bestimmten Aussage) Rückschlüsse auf die Sozialisationseffekte gezogen. Bei der Erfassung der Veränderung zur Einstellung zur Gleichstellung der Geschlechter ist dies z.B. die geeignete Methode um Veränderungen festzustellen. Bei anderen Effekten war es dagegen sinnvoll, zum Ende des Dienstes dezidiert nach Effekten des Zivildienstes zu fragen, weil nur dann valide Aussagen zur eigenen, diesbezüglichen Entwicklung getroffen werden konnten. Dies ist insbesondere bei den Erhebungen der Kompetenzentwicklungen der Fall, zumindest, wenn Kompetenzen konform zu Heyse/Erpenbeck (2007) als „Bereitschaft und Fähigkeit, selbstorganisiert und kreativ zu handeln sowie mit Unbestimmtheit und wandelnden Herausforderungen umzugehen“ definiert werden. Hier konnten die Effekte des Zivildienstes aufgrund der vielfältigen Lern- und Erfahrungsprozesse im Zivildienst nur retrospektiv sinnvoll erfasst werden, nicht jedoch im Rahmen eines Vorher-Nachher-Vergleiches.

#### *Untersuchungsinhalte der Befragung der Zivildienststellen im Überblick*

Die Zivildienststellen wurden zu Beginn des Forschungsprojektes im Jahr 2008 einmalig im Rahmen einer postalischen Untersuchung befragt. Tabelle 1 informiert über die diesbezüglich wichtigsten Untersuchungsinhalte.

**Tabelle 1: Inhalte der Befragung der Zivildienststellen**

Befragung der Zivildienststellen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Gründe für die Arbeit mit Zivildienstleistenden</li><li>• Akquisition von Zivildienstleistenden</li><li>• Anforderungen an Zivildienstleistende (Führerschein, Pünktlichkeit, Teamfähigkeit etc.)</li><li>• Lernchancen im Zivildienst (fachliche Qualifikationen, Erwerb von Kompetenzen etc.)</li><li>• Gestaltung des Lernfeldes durch die Zivildienststellen (Lernangebote für Zivildienstleistende, Integration in die Zivildienststelle etc.)</li><li>• Persönliche Entwicklungen der ZDL aus Sicht der Zivildienststellen</li></ul>

Was die Einzelfragen bzw. Items, die hinter den aufgeführten Untersuchungsinhalten stehen, betrifft, wird aus Platzgründen hier auf die entsprechenden Ausführungen in Kapitel III „Ergebnisse der Forschungsstudie“ verwiesen.

#### *Untersuchungsinhalte der Befragung der Zivildienstleistenden im Überblick*

Was die Konzeption und die Untersuchungsinhalte der Befragungen bei den Kriegsdienstverweigerern und den aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden betrifft, geht der Bericht im Folgenden in drei Schritten vor. Zunächst werden die berücksichtigten Sozialisationseffekte vorgestellt, soweit es sich um Variablen handelt, die im Wesentlichen Einstellungen der Zielgruppen beispielweise zu persönlichen Präferenzen, Selbstbildnissen oder zur Gleichstellung von Mann und Frau widerspiegeln. Im Anschluss wird das seinerzeit eigens für diese Untersuchung angepasste Untersuchungsdesign zur Erfassung der Kompetenzentwicklungen in Folge des Zivildienstes erläutert. Schließlich wird beschrieben, welche weiteren Variablen zur Charakterisierung des Zivildienstleistenden sowie zur Erfassung des Arbeits- und Lehr-/Lernkontextes berücksichtigt wurden.

#### *a) Strukturierung der Sozialisationseffekte*

In Tabelle 2 ist auf der Basis der Ausführungen zum Stand der Forschung in Kapitel II.1 zusammengefasst, welche Domänen der Sozialisation in dieser Studie unterschieden und anhand einer Zwei-Punkt-Messung (bei den aktuellen Zivildienstleistenden) erfasst wurden. Konkret sind die Bereiche Persönlichkeitsentwicklung, Einstellungen zur Gleichstellung von Mann und Frau, zivilgesellschaftliche Kompetenzentwicklung sowie Lebenseinstellungen differenziert.<sup>5</sup> Auch hier würde es den Rahmen dieses Kapitels überschreiten, wenn für alle Bereiche die einzelnen konkreten

---

<sup>5</sup> Die Messung der Items erfolgte jeweils anhand einer fünfstufigen Likert-Skala mit Abstufungen zwischen „1=Trifft nicht zu“ und „5=Trifft voll zu“.

Fragestellungen aufgelistet werden sollten. Diese sind im Detail in Abschnitt III „Ergebnisse der Forschungsstudie“ aufgeführt.

Wie bereits in Kapitel II.1.3. beschrieben sind inhaltliche Überschneidungen zwischen Aspekten der Persönlichkeitsentwicklung und der Kompetenzentwicklung kaum zu vermeiden. Um zu einer möglichst ganzheitlichen Abbildung der Sozialisationseffekte des Zivildienstes zu gelangen, wurden Aspekte der Kompetenz- bzw. Persönlichkeitsentwicklung mit mehreren Fragen erhoben und damit eine gewisse Redundanz zu den Kompetenzentwicklungs-Items gemäß Heyse/Erpenbeck (2007) (vgl. dazu auch unten b) Kompetenzentwicklungs-Items) in Kauf genommen<sup>6</sup>.

Weiterhin wurden die Einstellungen zur *Gleichstellung von Männern und Frauen* bzw. das Rollenverständnis von Zivildienstleistenden gegenüber Frauen erhoben. Mit den unterschiedenen Items kann zwischen einem „traditionellen“ und einem „modernen“ Rollenverständnis der Frau unterschieden werden. Ein traditionelles Rollenverständnis beschreibt eine althergebrachte Rollenverteilung zwischen Mann und Frau, bei der die Frau zu Hause bleibt, sich um die Kindererziehung kümmert und ihr eigenes berufliches Weiterkommen der Karriere des Mannes unterordnet. Ein modernes Rollenverständnis sieht die Frau hingegen in der Rolle einer aktiven und meist auch berufstätigen Person. Um die Effekte des Zivildienstes auf die Einstellungen junger Männer zu untersuchen, wurden Fragen gestellt, die zwischen traditionellem und modernem Rollenverständnis unterscheiden und bei denen traditionelle und moderne Rollenmuster abgefragt werden.

---

<sup>6</sup> In den entsprechenden Kapiteln III.4.1. und III.4.2. wird hierauf näher eingegangen.

**Tabelle 2: Strukturierung der möglichen Sozialisationseffekte**

Bereich / Art des Sozialisationseffektes	Dimensionen
<p><b>Persönlichkeitsentwicklung</b> (subjektive Einschätzungen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexionsfähigkeit (Fehler/Schwächen)</li> <li>• Hilfsbereitschaft (z.B. Ältere/Kranke)</li> <li>• Durchhaltevermögen</li> <li>• Verlässlichkeit (z.B. im Freundeskreis)</li> <li>• Strukturiertheit/Organisationsfähigkeit</li> <li>• Durchsetzungsvermögen</li> <li>• Teamfähigkeit</li> <li>• Kritikfähigkeit (Kritik akzeptieren)</li> <li>• Entscheidungsfähigkeit</li> <li>• Einfühlungsvermögen</li> <li>• Offenheit gegenüber Menschen aus anderen Ländern und Kulturen</li> <li>• Engagement in Vereinen</li> </ul>
<p><b>Berufliche Kompetenzentwicklung</b> (subjektive Einschätzungen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen geregelter Arbeitsalltag</li> <li>• Beeinflussung weitere Berufswahl</li> <li>• Berufswahl nahe den Tätigkeiten im ZD</li> <li>• Nutzen für Bewerbungen</li> </ul>
<p><b>Gleichstellung von Mann und Frau</b> (subjektive Einstellungen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhältnis Familie und Beruf/Karriere</li> <li>• Berufstätigkeit der Frau</li> <li>• Frauen in Führungspositionen</li> <li>• (berufstätige) Mutter und Kind</li> <li>• Zusammenarbeit Männer und Frauen</li> <li>• Vater-Kind-Beziehung, Vaterzeit</li> <li>• Mitwirkung Männer im Haushalt</li> <li>• Pflege Familienangehörige (Bereitschaft)</li> </ul>
<p><b>Zivilgesellschaftliche Kompetenzentwicklung</b> (subjektive Einstellungen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fähigkeit zur Pflege/Betreuung</li> <li>• Fähigkeit zur Kinderbetreuung</li> <li>• Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen (z.B. Behinderte)</li> <li>• Interesse an sozialen Fragen/Problemen</li> <li>• Freiwilliges soziales Engagement</li> <li>• Freiwilliges politisches Engagement</li> </ul>
<p><b>Allgemeine Lebenseinstellungen</b> (subjektive Einstellungen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fleiß/Optimismus (ein schönes Leben aufbauen, ist machbar)</li> <li>• Erfolgsorientierung (berufliche/private Flexibilität)</li> <li>• Statusstreben (berufliche Anerkennung)</li> <li>• Innovationsstreben, Risikobereitschaft</li> <li>• Markenbewusstsein</li> <li>• Traditionsbewusstsein (trad. Werte)</li> <li>• Bereitschaft zur Einhaltung von Normen</li> <li>• Generationenkonflikt (Generation Eltern)</li> <li>• Sinn des Lebens (auch Sterben, Tod, Krankheit)</li> <li>• Interesse an Religion, Ethik</li> </ul>

Wenn der Zivildienst Effekte auf das Rollenverständnis bzw. die Einstellung zur Gleichstellung von Männern und Frauen hatte, dann sollten Zustimmungswerte zu Fragen des traditionellen Rollenverständnisses geringer werden und Zustimmungswerte zu Fragen des modernen Rollenverständnisses steigen.

Die gesellschaftliche Komponente bezieht sich auf die *zivilgesellschaftliche Dimension* des Zivildienstes und erfasst das Ausmaß gesellschaftlichen Engagements (sozial und politisch) und das Interesse und Verständnis für soziale Problemlagen und Randgruppen. In diesen Zusammenhang gehört auch der berufliche Nutzen des Zivildienstes, weil es durchaus möglich ist, dass sich junge Männer aufgrund der Erfahrungen im Zivildienst für einen sozialen Beruf entschieden haben.

Möglicherweise wurden auch verschiedene Aspekte der Lebenseinstellung im Zivildienst beeinflusst, die bislang noch nicht thematisiert wurden und nicht direkt im Fokus der Studie stehen. Dazu gehören Aspekte wie Traditionsbewusstsein, aber auch die Konfrontation mit Leid und Tod, die eventuell die jungen Männer zum Nachdenken über diese Grenzbereiche des Lebens anregten, mit denen sie zuvor vermutlich noch keinen ausgeprägten Kontakt hatten.

*b) Definition und Operationalisierung der Schlüsselkompetenzen*

Die nachfolgend dargestellte Methode zur Identifikation und Festlegung von Kompetenz-Items wurde in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Erpenbeck entwickelt und benutzt den Kompetenzatlas (siehe Heyse/Erpenbeck 2007) als Grundlage zur Erfassung von vier Schlüsselkompetenzen (vgl. Tabelle 3).

**Tabelle 3: Definition von vier Schlüsselkompetenzen**

Fähigkeit zur Selbstorganisation des Handelns in Bezug...	Schlüsselkompetenz
auf sich selbst als Person	Personale Kompetenz
auf die eigene Handlungsausführung	Aktivitäts- und Handlungskompetenz
auf den Umgang mit Objekten	Fachlich- methodische Kompetenz
auf den Umgang mit anderen Personen	Sozial- kommunikative Kompetenz

In Tabelle 4 sind die verwendeten Items aufgeführt, die (ausschließlich) in der zweiten Befragung der aktuellen Zivildienstleistenden benutzt wurden. In Klammern hinter den Items ist die Teilkompetenz beschrieben, die anhand des jeweiligen Items erfasst werden sollte. Die Teilkompetenzen wurden dergestalt ausgewählt, dass sie

die Tätigkeiten und die Kompetenzfelder des Zivildienstes abdeckten und so formuliert, dass sie leicht mit dem Zivildienst in Verbindung gebracht werden konnten.

**Tabelle 4: Kompetenz-Items nach Heyse/Erpenbeck (2007)**

Die Situation ... hat meine Fähigkeit erhöht, ...	Schlüsselkompetenz
Verantwortung für mein Handeln zu tragen ( <b>Eigenverantwortung</b> )	Personale Kompetenz
Mit vollem Einsatz zu handeln ( <b>Einsatzbereitschaft</b> )	Personale / Aktivitätskompetenz
Zuverlässig zu handeln ( <b>Zuverlässigkeit</b> )	Personale / Fachkompetenz
Anderen Hilfe zu leisten ( <b>Hilfsbereitschaft</b> )	Personale / Soziale Kompetenz
Arbeiten und Aufgaben aktiv zu beginnen und zum Erfolg zu führen ( <b>Initiative</b> )	Aktivitätskompetenz
Widerstände und Hindernisse durch Beharrlichkeit zu überwinden ( <b>Beharrlichkeit</b> )	Aktivitäts- / Fachkompetenz
Positiv und zuversichtlich zu denken und zu handeln ( <b>Optimismus</b> )	Aktivitäts- / Soziale Kompetenz
Unter Druck und unter Stress zu handeln ( <b>Belastbarkeit</b> )	Aktivitäts- / Personale Kompetenz
Neues (Fach-) Wissen in meine Entscheidungen und mein Handeln einzubeziehen ( <b>Fachwissen</b> )	Fachkompetenz
Mein fachliches Können und das Anderer einzuschätzen und anzuerkennen ( <b>Fachliche Anerkennung</b> )	Fach- / Soziale Kompetenz
Sachverhalte und Problemsituationen zutreffend zu beurteilen ( <b>Beurteilungsvermögen</b> )	Fach- / Personale Kompetenz
Konzentriert und unermüdlich zu handeln ( <b>Fleiß</b> )	Fach- / Aktivitätskompetenz
Gemeinsam mit anderen (z.B. im Team) erfolgreich zu handeln ( <b>Kooperationsfähigkeit</b> )	Soziale Kompetenz
Auch unter Konflikten erfolgreich zu handeln ( <b>Konfliktlösungsfähigkeit</b> )	Soziale / Personale Kompetenz
Probleme zu erkennen und erfolgreich zu lösen ( <b>Problemlösungsfähigkeit</b> )	Soziale / Aktivitätskompetenz
Gründlich und gewissenhaft zu handeln ( <b>Gewissenhaftigkeit</b> )	Soziale / Fachkompetenz

Da Heyse/Erpenbeck (2007) davon ausgehen, dass vor allem *Emotionen* die Kompetenzentwicklung beeinflussen, wurden zum zweiten Messzeitpunkt *konkrete Situationen* erfragt, die während des Zivildienstes für den Zivildienstleistenden entweder mit positiven oder negativen Erlebnissen besetzt waren. Zusätzlich, um auch den Einfluss von Routinetätigkeiten erfassen zu können, wurden von den Zivildienstleistenden Routinetätigkeiten erfragt, die zwar auch emotional positiv oder negativ besetzt sein können, aufgrund ihrer wiederkehrenden Natur aber den Arbeitsalltag in der Dienststelle besser abbilden können. Insgesamt wurden damit in der zweiten

Befragungsrunde der aktuellen Zivildienstleistenden drei Situationen erfasst (positive Erlebnisse, negative Erlebnisse und Routinetätigkeiten). Zu jeder Situation wurden mittels 16 Fragen die vier Schlüsselkompetenzen erfasst. Genauer bedeutet dies, dass erfragt wurde, inwiefern eine Situation die Fähigkeit des Zivildienstleistenden erhöht hat, in einer bestimmten Art und Weise zu handeln. Dabei wurde auf einer fünf-stufigen Likert-Skala abgebildet, inwiefern eine Aussage zutrifft (1 = trifft nicht zu, ..., 5 = trifft voll zu,). Tabelle 4 zeigt die 16 Items und deren Zuordnung zu einer der vier Schlüsselkompetenzen. Vier der 16 Items sind lediglich einer Schlüsselkompetenz zuzuordnen, die verbleibenden 12 Items sind jeweils zwei Schlüsselkompetenzen zuzuordnen, so dass sich anhand dieser Aufteilung Mittelwerte für die vier Schlüsselkompetenzen berechnen lassen.

### *c) Berücksichtigung von Kontext- und Einflussfaktoren*

Um auch Aussagen über die jeweiligen Einflussfaktoren treffen zu können, wurden sowohl in der Befragung der Zivildienstleistenden zu Beginn als auch zum Ende Ihres Zivildienstes eine Reihe von Kontextvariablen und Einflussfaktoren erhoben. Dazu zählten verschiedene soziodemographische Variablen wie das Alter der Zivildienstleistenden, das Geburtsland (Zivildienstleistende und Eltern), das Bundesland sowie die Größe des Wohnortes, weiterhin die Schul- und Berufsausbildung (Zivildienstleistende und Eltern) und der Familienstand und die Zugehörigkeit zur Kirche bzw. einer Religionsgemeinschaft. Relativ ausführlich wurden weiterhin, verteilt auf beide Befragungen zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes, Information zur Einrichtung, zur Motivation, zur Auswahl und Ablauf des Zivildienstes oder zur Teilnahme an Kursen und Fortbildungsseminaren etc. erhoben (vgl. Tabelle 5).

**Tabelle 5: Grunddaten zum Zivildienst**

Grunddaten zum Zivildienst
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bundesland der Zivildienststelle</li><li>• Art der Einrichtung/Zivildienststelle (z.B. Klinik, Pflegeeinrichtung, Kindergarten)</li><li>• Tätigkeitsgruppe/überwiegende Tätigkeit (z.B. Pflegehilfe, Kraftfahrdienst)</li><li>• Zugehörigkeit der Zivildienststelle zu einem Verband</li><li>• Tätigkeit der jungen Männer kurz vor dem Zivildienst</li><li>• Dauer der Zivildienstes (zum Zeitpunkt der Befragung)</li><li>• Zusammensetzung des Teams in der Zivildienststelle (Anzahl ZDL, männlich/weiblich)</li><li>• Aktive Suche/Zuteilung des Zivildienstplatzes durch BAZ</li><li>• Gründe für Entscheidung zum Zivildienst (über Gewissensentscheidung hinaus)</li><li>• Gründe für Auswahl des Zivildienstplatzes</li><li>• Verlauf der Bewerbung für den Zivildienstplatz</li><li>• Teilnahme an Kursen/Fortbildungen</li><li>• Bekanntheit des Zivildienstbeauftragten</li><li>• Wechsel der Zivildienststelle/des Zivildienstplatzes während des Zivildienstes</li><li>• (geplante) Anschlussstätigkeit nach Ende des Zivildienstes in der Zivildienststelle</li></ul>

Schließlich wurden die Einstellungen und Erwartungen der jungen Männer an den Zivildienst sowie die Gestaltung des Lernortes aus Sicht der Zivildienstleistenden erfasst. Tabelle 6 informiert diesbezüglich wieder über die verschiedenen Variablen im Überblick.

**Tabelle 6: Lernarrangements, Einstellungen und Erwartungen der ZDL**

Lernarrangements, Einstellungen zum und Erwartungen an den Zivildienst
<ul style="list-style-type: none"><li>• Lernkontext („wodurch haben Sie gelernt?“: .. durch praktische Arbeit, durch gemeinsame Arbeit mit anderen (z.B. andere ZDL, Frauen), durch Anleitung von Fachkräften etc.)</li><li>• Arbeitsbedingungen (häufig wechselnde Dienstorte, hohe körperliche/seelische Belastung etc.)</li><li>• Arbeitskontext (informatives Erstgespräch, klare Hierarchie, aktive Unterstützung, Lob/Anerkennung durch Vorgesetzte/Kollegen und Kolleginnen, Klienten und Klientinnen, Arbeitsklima, etc.)</li><li>• Einstellung zur Zivildienstzeit (staatsbürgerliche Pflicht, Auszeit, Eingriff in persönliche Freiheit, notwendiges Übel, Orientierungsphase)</li><li>• Individuelle Bewertung des Dienstes (Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, ZDL, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Klientinnen und Klienten/Patientinnen und Patienten, Qualität der Arbeitsmaterialien)</li><li>• Bewertung beruflicher Nutzen zum Ende (Kennenlernen Arbeitsalltag, Einfluss auf Berufswahl, Nutzen bei Bewerbungen)</li><li>• Gesamtfazit über Zivildienstzeit zum Ende (beruflich nützlich, vertane Zeit, wichtig für Persönlichkeitsentwicklung, ohne erkennbare Auswirkungen)</li><li>• Bereitschaft, Zivildienst „einem Freund zu empfehlen“</li></ul>

Ebenso wie in den vorherigen Abschnitten wird im Abschnitt III der Präsentation der empirischen Ergebnisse detaillierter dargelegt, wie die verschiedenen Variablen bzw. Fragestellungen spezifiziert wurden.

Wichtig ist, dass mit den zuvor beschriebenen Wirkungsvariablen und den genannten Kontext- und Einflussfaktoren nicht nur eine sehr differenzierte Darstellung des Zivildienstes ermöglicht wurde, sondern dass auf dieser Datenbasis auch komplexere statistische Auswertungsverfahren durchgeführt werden konnten. Neben einer Typisierung der Zivildienstleistenden sind hier vor allem multiple Regressionsanalysen zur Analyse der Einflussfaktoren der Sozialisationswirkungen in Abschnitt III zu nennen.

### **II.3.2.2. Ansatz der qualitativen Untersuchung**

In den qualitativen Analysen bildeten die Aspekte der Kompetenzentwicklung und deren biografische Verortung sowie die männliche Sozialisation die zentralen Untersuchungsperspektiven. Über den rekonstruierten biografischen Verlauf zeigte sich, welche Lernkontexte aus der subjektiven Perspektive der jungen Männer nachhaltig waren. Der Vorteil des qualitativen Zugangs bestand darin, dass die Relevanzsetzungen und Sinngebungen der Befragten zum Vorschein kommen und nicht durch vorgängige Forscherperspektiven überlagert werden. Daher erfolgte eine Kombination aus **narrativ aufgeklärten Interviews** (vgl. Lenz 1991) mit ehemaligen Zivildienstleistenden aus dem Zivildienstjahrgang 2004 und **ergänzenden Leitfadenterviews** mit Schlüsselpersonen aus deren nahem Umfeld.<sup>7</sup> Sozialisationswirkungen des Zivildienstes durch Dritte beschreiben zu lassen bot sich nur dort an, wo diese sowohl vor als auch nach dem Zivildienst in engem Kontakt zur betreffenden Person standen. Dementsprechend wurden Eltern und langjährige Partnerinnen ehemaliger Zivildienstleistender befragt, deren Beziehung schon vor der Zivildienstzeit begonnen und zum Befragungszeitpunkt noch Bestand hatte. Einen erweiterten Blick auf die im Zivildienst erworbenen Kompetenzen und deren Bedeutung in der Arbeitswelt lieferten die Interviews mit Arbeitgebern und Personalverantwortlichen, die nach der Relevanz des Zivildienstes in Bewerbungsgesprächen und bei Einstellungsentscheidungen für Ausbildungs- oder Arbeitsplätze befragt wurden. Die Untersuchung war deutschlandweit und tätigkeitsfeldübergreifend angelegt, so dass Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen Einsatzfeldern analysiert werden konnten. Die bei den ehemaligen Zivildienstleistenden eingesetzten narrativ aufgeklärten Interviews setzten sich aus einem biografisch-narrativen Erzählteil und einem halb-

---

<sup>7</sup> Die Leitfäden der problemzentrierten Interviews mit Eltern, Partnerinnen und Arbeitgebern befinden sich im Anhang.

strukturierten leitfadengestützten Nachfrageteil zusammen. Der Interviewleitfaden bestand aus folgenden Fragekomplexen, die in der Reihenfolge und im Wortlaut jeweils flexibel gehandhabt wurden.

### 1. Eingangsfrage/Einstiegsstimulus:

„Sie (bzw. du) haben vor mehreren Jahren Zivildienst gemacht. Mich interessieren Ihre Erfahrungen dort, aber auch, was Sie sonst erlebt haben, wie Sie aufgewachsen sind, was Sie nach dem Zivildienst gemacht haben. Deshalb möchte ich, dass Sie mir Ihr Leben so ausführlich wie möglich erzählen. Erzählen Sie Dinge und Ereignisse, die für Sie im Leben wichtig waren. Ich werde zuhören und Sie nicht unterbrechen.“

### 2. Nachfragen zum Zivildienst

- **Motive/Motivation** für die Entscheidung für den Zivildienst, für die Stelle
- **Gefühl am Anfang** des Zivildiensts, Situationsbeschreibung
- **Tätigkeiten** und deren Anforderungen, Vorbereitung darauf
- **Rahmenbedingungen/Interaktionen/Einbindung** in der Dienststelle/Arbeitsklima
- **Anerkennung** (durch Einrichtung, durch Kollegen und Kolleginnen, durch Klienten und Klientinnen usw.)
- Thema **Mann-Sein**: „Gibt es Reaktionen auf dich/Äußerungen zu dir als Mann, spielte das eine Rolle, erinnerst du dich an eine Situation, wo Mann-Sein eine Bedeutung hatte? Wie war es, in einem weiblich geprägten Arbeitsfeld tätig zu sein?“
- „Was waren **wichtige Erfahrungen/Situationen** für dich im Zivildienst? Damals/im Rückblick?“
- **Selbstwert**: „Gab es eine Situation, bei der Du stolz warst?“
- „Was war die **schlimmste/schönste** Situation im Zivildienst?“
- „Was hast du **aus dem Zivildienst mitgenommen**? Wann erinnerst du dich heute an ihn? Wo kommt er zur Sprache? In welchem Zusammenhang, in welchen Situationen denkst Du heute an den Zivildienst zurück?“

- „Was hast Du **durch den Zivildienst gelernt**? Wie hat er Dich beeinflusst (Beziehungsgestaltung, Normen/Werte, Freizeit/Interessen/Freundeskreis, Beruf, Rollenverständnis)?“

### 3. Bilanzierung:

- „Welche **Bedeutung** hat die Zeit des Zivildiensts in Deinem Leben?“
- „Mit **welcher Entscheidung**, die Du bis heute getroffen hast, lässt sich die Entscheidung für den Zivildienst vergleichen?“
- „Würdest Du **anderen raten** Zivildienst zu leisten? Warum (nicht)? Was hältst Du von einem sozialen Pflichtjahr für alle?“

Die anonymisierten Interviews wurden in Anlehnung an themenzentriert-komparative Verfahren (vgl. Witzel 2000, Lenz 1991) ausgewertet. Um einen systematischen Überblick über die Fälle und die verschiedenen Verläufe zu erlangen, wurden überblicksartige Fallportraits von den Interviews erstellt. Im Anschluss wurden die Interviews nach Themenkomplexen kodiert, um eine themen-vergleichende Interpretationsebene herzustellen.<sup>8</sup> In einem durch ein Forscherteam durchgeführten Auswertungsprozess wurde so ein erstes Kategoriensystem als organisierendes Schema für den Kodierprozess entwickelt. Beim Sichten der einzelnen Interviews wurde das Kategoriensystem durch empirisch gehaltvolle Subkategorien ergänzt und angereichert (vgl. Kelle/Kluge 1999). Um Heterogenität im Datenmaterial thematisch vergleichend beschreiben zu können, wurden die kodierten Textsegmente fallübergreifend zusammengestellt und analysiert.<sup>9</sup> Zur Darstellung der Kategorien wurden besonders aussagekräftige Textstellen ausgewählt, die sich durch inhaltliche Verdichtung und Beispielhaftigkeit im Bezug auf die jeweilige Subkategorie auszeichnen. Darüber hinaus wurde abschließend eine typologisch-musterbildende Auswertung vorgenommen.

### II.3.3. Datengrundlagen und Erhebungen im Zeitablauf

Abgesehen von einer ausführlichen Literaturanalyse wurden im Verlauf des Projektes mehrere Felderhebungen durchgeführt, die jeweils spezielle Fragestellungen im

---

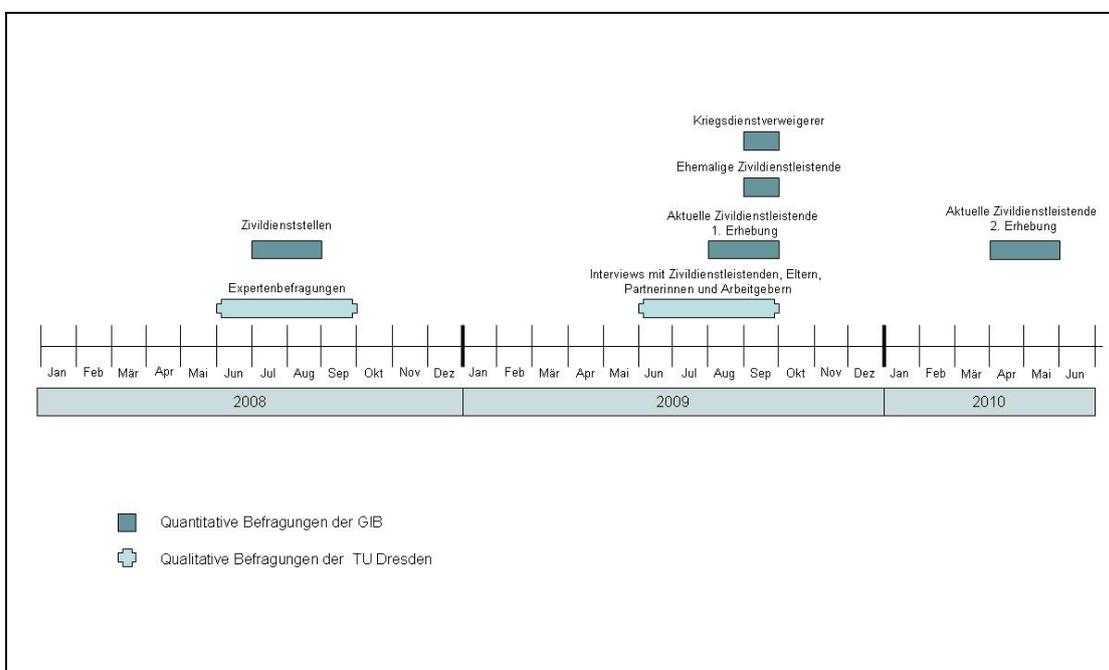
<sup>8</sup> Die Verwaltung des umfangreichen Textmaterials sowie die Arbeitsschritte der themenzentriert-komparativen Auswertung wurden mit Hilfe des computergestützten Programms MaxQDA durchgeführt. Mittels dieser Software wurde der Zugriff auf Originaltextstellen und die Verknüpfung oder Gegenüberstellung der kodierten Passagen erleichtert.

<sup>9</sup> Dabei konnte durch kontinuierlich episodenhaftes „Gegencodieren“ und regelmäßige Diskussionsprozesse ein gesicherter Blick bzgl. der Forschungsfragen gewonnen werden.

Hintergrund beleuchteten. In den leitfadengestützten qualitativen Interviews wurden sowohl Experten<sup>10</sup> als auch Zivildienstleistende befragt. Die befragten Zivildienstleistenden wurden aus der Kohorte des Zivildienstjahrganges 2004 gezogen, mit dem Hintergrund, dass auf diese Weise die biografische Nachhaltigkeit der Erfahrungen im Zivildienst besser erfasst werden kann.

Abbildung 1 zeigt die zeitliche Strukturierung der Befragungen über den Projektzeitraum.

**Abbildung 1: Befragungen im Projektzeitraum**



Die Erhebungen des Jahres 2008 galten den beteiligten Institutionen, d.h. vor allem den Zivildienststellen, aber auch den Dachverbänden bzw. anderen Experten im Rahmen des Zivildienstes. Die Erhebungen des Jahres 2009 fokussierten dann auf die Zivildienstleistenden, sowohl quantitativ als auch qualitativ. Im Jahr 2010 folgte abschließend die zweite Befragung aktueller Zivildienstleistender zum Ende der Dienstzeit. Ziel der quantitativen Querschnittsbefragung im Jahr 2009 war es, Effekte zwischen den einzelnen Gruppen (Kriegsdienstverweigerer, Zivildienstleistende)

<sup>10</sup> Zu den befragten Experten gehörten Regionalbetreuerinnen und Regionalbetreuer, Schulleiterinnen und Schulleiter und Dozentinnen und Dozenten von Zivildienstschulen, Zivildienstgruppen, Verwaltungsstellen, Dienststellen Referat Öffentlichkeitsarbeit des Bundesamt für den Zivildienst; Selbstorganisation der ZDL, Experte zur Geschichte des ZD, Hochschullehrer der Bundesuniversität.

zu erfassen, auch im Hinblick auf die Nachhaltigkeit von Effekten durch den Zivildienst. Die quantitative Längsschnittbefragung aktueller Zivildienstleistender in den Jahren 2009 und 2010 (Zivildienstleistende zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes) sollte darüber hinaus direkte Auswirkungen des Dienstes auf die Entwicklungsbereiche zu Tage fördern, indem entweder Daten anhand einer Zwei-Punkt Messung verglichen wurden bzw. die Kompetenzentwicklung zur zweiten Befragung retrospektiv erfasst wurde (vgl. dazu oben genauer).

Tabelle 7 zeigt die Befragungen und die Brutto- sowie Nettostichproben. Aufgrund der unterschiedlichen Befragungstechniken von qualitativen Interviews und quantitativen Fragebogenerhebungen lassen sich die stark unterschiedlichen Rücklaufquoten erklären. Qualitative Interviews sind aufwendig durchzuführen, weil sie zum einen den direkten Kontakt zwischen Interviewern und Interviewerinnen und Interviewten und zum anderen relativ viel Zeit benötigen. So dauerten die Interviews mit den Experten und Expertinnen im Durchschnitt 60 – 90 Minuten, während die Interviews mit den Zivildienstleistenden zwischen 25 Minuten und vier Stunden variierten. Im Gegensatz dazu waren die quantitativen Befragungen zeitökonomischer zu realisieren. Hier schwankte die Bearbeitungszeit zwischen 20 und 40 Minuten für einen Fragebogen.

**Tabelle 7: Erhebungen der an dem Projekt beteiligten Forschungsinstitutionen**

Leitfadengestützte qualitative Interviews	Jahr der Erhebung	Brutto	Netto	Prozent Rücklauf <sup>a</sup>
Expertinnen und Experten	2008		36	
Ehemalige Zivildienstleistende (2004) <sup>b</sup>	2009	400	30	7,5
Eltern der Zivildienstleistenden <sup>e</sup>			10	
Langjährige Partnerinnen der Zivildienstleistenden <sup>e</sup>			10	
Arbeitgeber <sup>e, f</sup>			9	
<b>Fragebogenuntersuchungen</b>				
Zivildienststellen	2008	750	277	36,9
Zivildienstleistende				
Kriegsdienstverweigerer <sup>b</sup>	2009	3000	523	17,4
Aktuelle ZDL (Zu Beginn) <sup>c</sup>	2009	1929	1887	97,8
Aktuelle ZDL (Zum Ende) <sup>d</sup>	2010	1627	799	49,1
Ehemalige ZDL <sup>b</sup>	2009	3000	659	22,0

<sup>a</sup> Die Rückläufe zwischen den beiden Erhebungsmethoden (qualitativ und quantitativ) unterscheiden sich deshalb stark voneinander, weil der Aufwand für die Befragten unterschiedlich hoch war.

<sup>b</sup> Die Bruttostichprobe entstammt Daten des BAZ (jetzt BAFzA).

<sup>c</sup> Die Bruttostichprobe wurde im Sommer 2009 an Zivildienstschulen gezogen.

<sup>d</sup> Die Bruttostichprobe basiert auf der Anzahl verwertbarer Adressangaben aus der Stichprobe zu Beginn des Zivildienstes.

<sup>e</sup> Hier ist keine Bruttostichprobe angegeben, weil die Rekrutierung über Aushänge, Printmedien und informelle Kontakte realisiert wurde.

<sup>f</sup> Es wurden 15 Interviews mit Arbeitgebern geführt, allerdings wurden hier nur diejenigen verwertet, bei denen sich die Befragten auf das narrative Interviewformat einließen.

Für die Stichproben der Kriegsdienstverweigerer und der ehemaligen Zivildienstleistenden wurden jeweils 3.000 Adressen durch das ehemalige Bundesamt für den Zivildienst (jetzt: Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben) im August 2009 angeschrieben. Vorbedingung bei den ehemaligen Zivildienstleistenden war, dass sie im Jahr 2005 Zivildienst geleistet haben müssen. Damit war gewährleistet, dass die Zivildiensterfahrung vier Jahre zurücklag. Die aktuellen Zivildienstleistenden wurden in Zivildienstschulen direkt rekrutiert, was die sehr hohe Rücklaufquote von nahezu 100 Prozent erklärt; die Fragebögen wurden – auf freiwilliger Basis – ebenfalls direkt vor Ort ausgefüllt. In dieser ersten Erhebung der aktuellen Zivildienstleistenden 2009 wurden gleichzeitig Adressen sowie die Einverständniser-

klärung für die Teilnahme an einer Wiederholungsbefragung erbeten, so dass die Adressdaten von 1.627 Zivildienstleistenden für die Wiederholungsbefragung 2010 zur Verfügung standen. Insgesamt liegen von 799 Zivildienstleistenden Daten zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes vor, was einer sehr hohen Rücklaufquote<sup>11</sup> für schriftliche Befragungen von 49,1 Prozent entspricht.

Das Sample der ehemaligen Zivildienstleistenden, die interviewt wurden, erfolgte auf Basis einer Stichprobenziehung durch das ehemalige Bundesamt für den Zivildienst. Hierzu wurden 400 ehemalige Zivildienstleistende aus der Adressdatei des Zivildienstjahrgangs 2004 gezogen und durch das Bundesamt für den Zivildienst mit der Bitte um ein Interview angeschrieben. Davon meldeten sich 28 junge Männer bei der Technischen Universität Dresden zurück, und 25 Interviews konnten über diesen Zugang realisiert werden. Um die Breite der Tätigkeitsfelder zu erweitern und das Sample abzudecken, wurden die restlichen Interviewpartner über eine eigene Suche mittels Aushängen, Anzeigen in Zeitungen oder über Studierende der Technischen Universität Dresden gewonnen, wobei nach dem Kriterium selektiert wurde, welches der Tätigkeitsfelder des Zivildienstes in den bereits vorhandenen Interviews noch nicht abgedeckt wurde. Der Zugang zu den Eltern und Partnerinnen erfolgte über die Zivildienstleistenden selbst bzw. über flankierende Aushänge an der Universität, Anzeigenschaltung in Printmedien, informelle Kontakte und Schneeballeffekte. Der Zugang zu Arbeitgebern verlief weitgehend über das Internet, persönliche Kontakte und Weitervermittlung.

#### **II.4. Charakterisierung der Zivildienststellen**

Der Gesamtbestand an Zivildienstplätzen und -stellen<sup>12</sup> betrug nach Angaben des Bundesamt für den Zivildienst (Datenstand: Oktober 2008) im Mai 2008 113.165 Zivildienstplätze und 37.753 Zivildienststellen. Die am 3. Juni 2008 vom Bundesamt für den Zivildienst übermittelten Daten wiesen einen Bestand an 37.056 besetzten Zivildienstplätzen in 15.640 Zivildienststellen auf (Stichtag: 02.06.2008). Die Zahl der seit über einem Jahr unbesetzten Plätze lag diesen Daten zufolge Anfang Juni 2008 bei 80.638 und die Zahl der Zivildienststellen mit seit über einem Jahr unbesetzten Plätzen bei 8.545.

---

<sup>11</sup> Zusätzlich positiv für eine Erhöhung der Rücklaufquote war die Teilnahme an einem Preisausschreiben bei Teilnahme an der Wiederholungsbefragung.

<sup>12</sup> Eine Zivildienststelle war eine private oder öffentlich-rechtliche Einrichtung, die dem Allgemeinwohl diene und der im Rahmen eines formellen Anerkennungsverfahrens die Befugnis zur Durchführung des Zivildienstes übertragen wurde (zum Beispiel Krankenhaus, Seniorenwohnheim, Werkstatt für Behinderte, Kindergarten, Naturschutzstation). Die Anerkennung wurde für eine bestimmte Anzahl von Dienstplätzen in der Einrichtung ausgesprochen.

Für die Untersuchung wurde eine Zufallsstichprobe von 500 Zivildienststellen mit besetzten Plätzen und 250 Zivildienststellen mit seit länger als einem Jahr unbesetzten Plätzen gezogen. Da aufgrund der relativ geringen Größe der Stichprobe nicht davon ausgegangen werden konnte, dass der Rücklauf die tatsächliche Varianz abbildet, wurde die Stichprobe der Zivildienststellen mit besetzten Plätzen geschichtet. Die Quotierung erfolgte in Abstimmung mit dem Bundesamt für den Zivildienst und hatte zum Ziel, mit der Auswahl der Zivildienststellen sicherzustellen, dass eine Mindestzahl an bestimmten Tätigkeitsgruppen abgebildet wird und dass eine Mindestzahl von Zivildienststellen der großen Spitzenverbände vertreten war. Es sollten mindestens 60 Zivildienststellen mit Zivildienstplätzen der Tätigkeitsgruppen 01 (Pflegehilfe und Betreuungsdienste) und 02 (handwerkliche Tätigkeiten) sowie jeweils mindestens 30 mit den weiteren Tätigkeitsgruppen 03, 04, 05, 06, 07, 08, 11, 19 und 45 vertreten sein. Lag der Anteil eines der fünf großen Spitzenverbände nach der Zufallsauswahl bei weniger als 10 Prozent der Brutto-Stichprobe, wurde der Anteil vergrößert.

Die Aussendung der Fragebögen erfolgte Anfang Juli 2008. In die Auswertung konnten Fragebögen, die bis zum 01.09.2008 beantwortet wurden, aufgenommen werden.

**Tabelle 8: Überblick über die Datengrundlage der Fragebogenerhebungen**

	Grundgesamtheit (Daten BAZ 02.06.2008)	Bruttostichprobe	Nettostichprobe (Rücklaufquote)
ZDS mit besetzten Plätzen	15.640	500 (geschichtet)	226 (45,2%)
ZDS mit seit über einem Jahr nicht besetzten Plätzen	8.545	250	51 (20,4%)

Wie Tabelle 8 zeigt, wurden von den 500 Fragebögen, die an Zivildienststellen mit besetzten Plätzen ergingen, 226 beantwortet.<sup>13</sup> Das entspricht einer vergleichsweise hohen Rücklaufquote von 45,2 Prozent. Von den 250 Fragebögen, die an Zivildienststellen ohne besetzte Plätze versandt wurden, wurden 51 retourniert. Das entspricht einer Quote von 20,4 Prozent.

---

<sup>13</sup> 14 weitere Fragebögen gingen verspätet ein und konnten deshalb in der Auswertung nicht berücksichtigt werden.

## **II.5. Charakterisierung der erfassten Zivildienstleistenden**

Um die Interpretation der Effekte des Zivildienstes zu erleichtern, werden im Folgenden deskriptive Analysen zu den Zivildienstleistenden vorgestellt. Da hierzu die umfassendsten Daten vorliegen und für die weitere Interpretation der Daten von Interesse ist, welche Merkmale die untersuchten Teilstichproben haben, bezieht sich die folgende Analyse vor allem auf die Zivildienstleistenden. Die befragten Zivildienstleistenden in den Gruppen der anerkannten Kriegsdienstverweigerer, der ehemaligen Zivildienstleistenden und der aktuellen Zivildienstleistenden sollen zunächst anhand demographischer Merkmale beschrieben werden. Dabei ist festzuhalten, dass sich von den 523 Kriegsdienstverweigerern, 355 Personen dafür entschieden hatten, Zivildienst zu leisten. Die verbliebenen 168 Kriegsdienstverweigerer planten, eine andere Form des Ersatzdienstes (Freiwilliges Soziales Jahr; Entwicklungsdienst etc.) zu leisten. Anhand dieser Daten sollen im Folgenden Aussagen über die Selbstselektion der jungen Männer im Zivildienst getroffen werden, d.h. der Frage nachgegangen werden, ob sich Persönlichkeitsmerkmale von Zivildienstleistenden von denen junger Männer unterschieden, die einen Alternativdienst leisteten oder sich vom Zivildienst zurückstellen oder befreien lassen wollten.

### **II.5.1. Dienstform, Fähigkeiten und Kompetenzen der Zivildienstleistenden**

Tabelle 9 zeigt die von den anerkannten Kriegsdienstverweigerern gewählte Dienstform<sup>14</sup>. Zwei von drei Kriegsdienstverweigerern (67,9 %) planten, Zivildienst zu leisten. Ungefähr jeder Zehnte (11,7 %) plante, ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr zu leisten. Ebenfalls ungefähr jeder Zehnte plante, sich vom Zivildienst zurückstellen zu lassen (5,7 %) bzw. sich ganz vom Zivildienst befreien zu lassen (7,8 %). Möglicher Grund für diesen hohen Anteil an Kriegsdienstverweigerern, die sich zurückstellen oder befreien lassen wollten, kann der Anteil an jungen Männern sein, die bereits einer Berufstätigkeit nachgingen. In diesen Fällen würde die Ableistung des Zivildienstes einen Bruch in der beruflichen Biografie bedeuten, den die jungen Männer zumeist möglichst vermeiden wollten.

---

<sup>14</sup> Die Frage betraf die von den Befragten gewählte Dienstform. Dies bedeutet nicht zwingend, dass dieser Dienst auch angetreten wurde oder dass sich die Wahl nicht mehr änderte. Vielmehr bedeutete sie, dass die Kriegsdienstverweigerer planten, eine bestimmte Dienstform zu wählen.

**Tabelle 9: Angestrebte Dienstform von anerkannten Kriegsdienstverweigerern (in Prozent)**

	Kriegsdienstverweigerer (n = 507) <sup>a</sup>
Zivildienst (n = 355)	70,0
Freiwilliges soziales/ökologisches Jahr (n = 61)	12,0
Befreiung vom Zivildienst (n = 41)	8,1
Zurückstellung vom Zivildienst (n = 30)	5,9
Helfer im Zivil- oder Katastrophenschutz (n = 11)	2,2
Anderer Dienst im Ausland (n = 9)	1,8

Aufgeführt sind diejenigen Kriegsdienstverweigerer, die Angaben gemacht haben

<sup>a</sup> Von den 523 Kriegsdienstverweigerern haben 16 (3,1 %) keine Angabe dazu gemacht, ob sie Zivildienst oder einen Alternativdienst leisten oder sich zurückstellen bzw. befreien lassen.

Kriegsdienstverweigerer mit dem Ziel eines Alternativdienstes und Kriegsdienstverweigerer mit dem Ziel der Zurückstellung oder Befreiung wurden jeweils zusammengefasst, sodass insgesamt drei Gruppen entstanden: a) Kriegsdienstverweigerer mit dem Ziel, Zivildienst zu leisten (n = 355), b) Kriegsdienstverweigerer mit dem Ziel eines Alternativdienstes (n = 81) und c) Kriegsdienstverweigerer mit dem Ziel der Zurückstellung bzw. Befreiung vom Zivildienst (n = 71).

**Tabelle 10: Einschätzung der Fähigkeiten und Kompetenzen der anerkannten Kriegsdienstverweigerer**

Aussagen zu Fähigkeiten und Kompetenzen (1 = trifft nicht zu, 5 = trifft voll zu)	Kriegsdienstverweigerer mit Ziel Zivildienst (N = 355)	Kriegsdienstverweigerer mit Ziel Alternativdienst <sup>a</sup> (N = 81)	Kriegsdienstverweigerer mit Ziel Zurückstellung/Befreiung (N = 71)
Ich kenne meinen eigenen Fehler und Schwächen.	3,9	4,0	3,9
Ich habe keine Probleme, auf kranke, alte und behinderte Menschen zuzugehen.	3,5	3,4	3,4
Auch wenn es schwierig wird, halte ich durch und bringe die Dinge zu Ende.	<b>4,1</b>	<b>4,4</b>	<b>4,1</b>
Ich spreche Leute an, wenn ich denke, dass sie Hilfe brauchen.	<b>3,8</b>	<b>4,0</b>	<b>3,6</b>
Im Freundes- und Bekanntenkreis gelte ich als verlässlich.	4,2	4,3	4,4
Für mich sind Menschen aus anderen Ländern und Kulturen Menschen wie Du und ich.	4,4	4,5	4,2
Ich kann mich gut in andere Menschen hineinversetzen.	<b>3,7</b>	<b>3,8</b>	<b>3,5</b>
Ich habe ein gutes Gespür dafür, wie es anderen Menschen geht.	<b>3,6</b>	<b>3,8</b>	<b>3,4</b>
Für wichtige Ziele (wie Schul- oder Berufsabschluss) überlege ich, welche Schritte ich planen und umsetzen muss.	<b>3,7</b>	<b>4,0</b>	<b>3,9</b>
Auf andere Menschen gehe ich offen und ohne Vorbehalte zu.	<b>3,7</b>	<b>4,1</b>	<b>3,8</b>
Ich engagiere mich in Vereinen.	<b>2,8</b>	<b>3,4</b>	<b>2,4</b>
Es fällt mir leicht, mich durchzusetzen.	3,5	3,7	3,5
Ich arbeite gerne in Teams.	4,1	4,0	4,0
In Auseinandersetzungen oder Konflikten bleibe ich sachlich und berücksichtige die Argumente der anderen.	<b>3,9</b>	<b>4,4</b>	<b>3,9</b>
Ich treffe Entscheidungen gerne selbst.	<b>3,7</b>	<b>4,1</b>	<b>4,0</b>
Ich akzeptiere Kritik und kann sie positiv verarbeiten.	3,8	3,9	3,9

Statistisch bedeutende Unterschiede zwischen den Gruppen sind fett markiert.

<sup>a</sup> Zu den Alternativdiensten (§ 14 ZDG) gehören: Helfer im Zivil- oder Katastrophenschutz; Entwicklungsdienst; Dienst im Ausland; Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr.

Tabelle 10 zeigt die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen von anerkannten Kriegsdienstverweigerern in Abhängigkeit davon, ob sie Zivildienst oder einen Alternativdienst leisten oder sich vom Zivildienst zurückstellen bzw. befreien lassen wollten (statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen sind durch Fettdruck hervorgehoben). Hier zeigt sich, dass nicht nur bei der Entschei-

dung zum Wehr- oder Zivildienst eine Selbstselektion stattfand, sondern auch nach der „ersten Entscheidung“ eine weitere Selbstselektion innerhalb der Gruppe der anerkannten Kriegsdienstverweigerer erfolgte. Kriegsdienstverweigerer mit dem Ziel eines Alternativdienstes, bezeichneten sich im weiteren Sinne als sozial engagierter und kompetenter als andere Kriegsdienstverweigerer, und waren nach Selbstauskunft auch planvoller und aktiver als die Kriegsdienstverweigerer mit dem Ziel Zivildienst oder der Befreiung/Zurückstellung. Besonders deutlich wurden die Unterschiede bei der Frage nach dem Engagement in Vereinen. Hier waren Kriegsdienstverweigerer mit Ziel Alternativdienst deutlich engagierter als Kriegsdienstverweigerer mit dem Ziel der Befreiung/Zurückstellung. Kriegsdienstverweigerer mit dem Ziel Zivildienst nahmen eine Mittelstellung zwischen den anderen beiden Gruppen ein.

### **II.5.2. Soziodemographische Merkmale**

Generell korrespondierte das Durchschnittsalter der Zivildienstleistenden in den Stichproben mit dem Status der Stichprobe. Ehemalige Zivildienstleistende, sowohl in der quantitativen (24,6 Jahre; n = 638) als auch in der qualitativen (25,1 Jahre; n = 30) Stichprobe waren entsprechend der Zeitdifferenz zwischen Ausscheiden aus dem Zivildienst und Datum der Befragung älter als Kriegsdienstverweigerer (20,3 Jahre; n = 513) und aktuelle Zivildienstleistende (19,9 Jahre; n = 1.869). Zwischen den Kriegsdienstverweigerern und den aktuellen Zivildienstleistenden bestand kein Unterschied im Alter, wohl auch deshalb, weil sich zum Zeitpunkt der Erhebung beide Gruppen ziemlich genau im gleichen Lebensabschnitt befanden. Aktuelle Zivildienstleistende hatten den Dienst gerade begonnen, während Kriegsdienstverweigerer zumeist vor kurzem die Entscheidung getroffen hatten, oder selbst gerade kurz vor Antritt des Dienstes standen. Auch bei Betrachtung der Kriegsdienstverweigerer, die sich für die Ableistung des Zivildienstes entschieden hatten (n = 355) gab es keine Altersunterschiede zu den aktuellen Zivildienstleistenden. Das Durchschnittsalter der 355 Kriegsdienstverweigerer, die Zivildienst leisten wollten, betrug 20,2 Jahre.

Tabelle 11 zeigt den Bildungsstand der Teilnehmer in den Stichproben. Als Vergleich ist ebenfalls die Verteilung in der Grundgesamtheit der Zivildienstleistenden auf Grundlage der Daten des Bundesamtes für den Zivildienst angegeben. Deutlich wird bei Betrachtung der Grundgesamtheit bereits, dass die Mehrheit der Zivildienstleistenden über eine hohe Schulbildung verfügte. Sechs von zehn Zivildienstleistenden verfügten über Fachabitur oder Abitur, jeder vierte hatte einen Realschulabschluss vorzuweisen. Eine ähnliche Verteilung fand sich bei den Kriegsdienstverweigerern. Die aktuellen Zivildienstleistenden sowie die ehemaligen Zivildienstleistenden der quantitativen sowie der qualitativen Stichprobe wiesen einen teilweise bedeutend höheren Anteil an Fachabiturienten und Abiturienten als in der Grundge-

samtheit auf. Dies ist vor allem daran ersichtlich, dass bei den ehemaligen Zivildienstleistenden die Fach- und Hochschulabschlüsse noch zu den (Fach-) Abiturienten dazugezählt werden müssen.

**Tabelle 11: Bildungsstand in den Stichproben (in Prozent)**

	BAZ		Quantitativ				Qualitativ
	Grund- gesamtheit N = 71.547	KDV (n = 523)	KDV mit Ziel ZD (n = 355)	Aktuelle ZDL (Beginn Dienstzeit) (n = 1887)	Aktuelle ZDL (Ende der Dienstzeit) (n = 799)	Ehemalige ZDL (n = 659)	Ehemalige ZDL (n = 30)
Kein Schulabschluss	1,4	1,0	1,4	0,1	0,1	0,0	-
Hauptschulabschluss	12,0	8,8	10,4	2,9	3,9	1,1	6,7
Realschulabschluss	25,8	23,5	27,6	6,6	12,8	7,6	13,3
(Fach-) Abitur	60,7	40,9	37,7	69,1	82,1	45,1	63,3
Abgeschlossene Berufsausbildung (Fach-)	-	19,1	17,7	14,8	-	23,8	-
Hochschulabschluss	0,01	3,6	2,5	5,5	-	21,4	16,7
Keine Angabe	-	3,0	2,5	1,1	-	1,1	-

Besonders die Stichprobe der zweiten Erhebung der aktuellen Zivildienstleistenden zum Ende der Dienstzeit wies einen sehr hohen Anteil an (Fach-) Abiturienten auf. Acht von zehn Zivildienstleistenden in dieser Gruppe hatten einen der beiden Schulabschlüsse. Dass in der Stichprobe ein höheres Bildungsniveau gemessen wurde, könnte am Zeitpunkt der Befragung (Juli-September 2009) gelegen haben. Da Zivildienstleistende die Zivildienstschule zu Beginn ihres Dienstes besuchten, waren diese zu dieser Jahreszeit möglicherweise stark von jungen Männern mit (Fach-) Hochschulreife frequentiert, die direkt im Anschluss an ihr Abitur im Frühsommer den Zivildienst antraten. Folgt man dieser Vermutung, traten Haupt- und Realschulabsolventen ihren Dienst häufiger auch zu anderen Jahreszeiten an, weil sie aufgrund ihres jüngeren Alters seltener direkt von der Schule in den Zivildienst wechselten. Der höhere Bildungsstand der ehemaligen Zivildienstleistenden war aber auch auf den Befragungszeitpunkt und die damit zusammenhängende weiter fortgeschrittene Bildungsbiografie zurückzuführen. Nicht zuletzt spielt bei den Interviews die Freiwilligkeit der Rückmeldung eine Rolle, da die Antwortbereitschaft bei den Gruppen mit höherem Bildungsniveau höher lag.

Aufgrund der unterschiedlichen Stichprobenzusammensetzungen bei den Kriegsdienstverweigerern sowie den aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden wurden bei späteren Analysen in Kapitel III die Stichproben anhand der Zusammensetzung der einzelnen Gruppen in der Grundgesamtheit (Daten des Bundesamts für den Zivildienst) gewichtet, sodass Verzerrungen durch die Stichprobenzusammensetzung entgegengewirkt werden konnte. Die Gewichtung erfolgte anhand des Schulabschlusses. Auf Basis der Daten des Bundesamts für den Zivildienst war bekannt, wie viel Prozent der Zivildienstleistenden einen bestimmten Schulabschluss erlangt hatten. Diese Verteilung diente dann als Grundlage für die Gewichtung der Stichproben.

In den quantitativen Erhebungen wurden ebenfalls die Bildungshintergründe der Eltern der Zivildienstleistenden erfragt. Tabelle 12 gibt die Schulabschlüsse von Müttern und Vätern der Zivildienstleistenden wieder. Bei den aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden fand sich ein etwas höherer Anteil an Eltern mit Fachabitur oder Abitur. Ungefähr vier von zehn Elternteilen in diesen beiden Stichproben hatten als Schulabschluss das Fachabitur oder das Abitur, bei den Kriegsdienstverweigerern waren es ca. 25 Prozent (Mütter) und 29 Prozent (Väter).

**Tabelle 12: Bildungshintergrund der Mutter und des Vaters (in Prozent)**

Bildungshintergrund der Mutter	KDV (n = 523)	KDV (n = 355)	Aktuelle ZDL (n = 1.887)	Ehemalige ZDL (n = 659)
Kein Schulabschluss	3,6	4,5	0,4	0,5
Hauptschulabschluss	18,7	19,7	12,8	16,7
Realschulabschluss	41,5	43,7	38,6	41,3
(Fach-) Abitur	24,9	22,0	38,3	33,7
Keine Angabe	11,3	10,1	9,9	7,9
Bildungshintergrund des Vaters				
Kein Schulabschluss	2,9	3,4	0,4	0,9
Hauptschulabschluss	21,4	23,4	15,4	18,7
Realschulabschluss	34,6	36,6	29,2	29,7
(Fach-) Abitur	28,5	24,5	43,8	41,3
Keine Angabe	12,6	12,1	11,2	9,4

Tabelle 13 zeigt die Größe des derzeitigen Wohnortes der Zivildienstleistenden. Diese Angabe diente der Überprüfung, ob es eventuell systematische Unterschiede zwischen eher ländlichen oder städtischen Gebieten gab, in denen sich die jungen Männer für den Zivildienst entschieden. Zwischen den Kriegsdienstverweigerern und den aktuellen Zivildienstleistenden traten dabei keine bedeutenden Unterschiede zu Tage. Lediglich die ehemaligen Zivildienstleistenden gaben als Wohnort tendenziell eher größere Städte an. Dieser Effekt kann dadurch begründet sein, dass ehemalige Zivildienstleistende häufiger einen Beruf gelernt oder ein Studium absolviert hatten und damit (nach ihrem Zivildienst) eher in größeren Städten lebten, in denen leichter eine Arbeitsstelle gefunden wurde oder gefunden werden konnte.

**Tabelle 13: Einwohnerzahl des derzeitigen Wohnortes (in Prozent)**

	KDV (n = 523)	Aktuelle ZDL (n = 1.887)	Ehemalige ZDL (n = 659)
bis 1.000	12,2	11,1	7,6
1.000 - 30.000	42,8	45,9	35,7
30.000 - 100.000	18,4	19,4	18,1
100.000 - 500.000	12,6	13,1	19,4
über 500.000	10,9	9,0	17,5
Keine Angabe	3,1	1,6	1,8

Tabelle 14 zeigt die Tätigkeiten der Teilnehmer in den einzelnen Stichproben vor Beginn des Zivildienstes. Der weitaus größte Teil der aktuellen Zivildienstleistenden (70,0 %) und der ehemaligen Zivildienstleistenden (65,9 %) gab als Tätigkeit vor dem Zivildienst eine Schulausbildung an. Bei den Kriegsdienstverweigerern war dieser Anteil um ein Vielfaches geringer (6,3 %). Die stark unterschiedlichen Werte zwischen den Kriegsdienstverweigerern und den anderen beiden Gruppen sind vermutlich durch den Messzeitpunkt und die Fragestellung begründet (Was machen Sie gegenwärtig?). Im Sommer 2009 waren die anerkannten Kriegsdienstverweigerer biografisch häufig noch in einer „Zwischenphase“, d.h. viele haben ihre (Schul-) Ausbildung abgeschlossen, aber noch keine andere biografisch dauerhafte Tätigkeit aufgenommen, daher sind die Kategorien „Jobs“ und „Arbeitslosigkeit“ sehr stark und die Kategorie „Schulausbildung“ sehr schwach besetzt.

**Tabelle 14: Tätigkeiten vor Beginn des Zivildienstes (in Prozent)**

Was machen Sie gegenwärtig bzw. was haben Sie vor dem Zivildienst gemacht?	Quantitativ			Qualitativ
	Kriegsdienstverweigerer (n = 237)	Aktuelle Zivildienstleistende (n = 1887)	Ehemalige Zivildienstleistende (n = 659)	Ehemalige Zivildienstleistende (n = 30)
Schulausbildung	6,3	70,0	65,9	76,6
Berufsausbildung	3,8	8,0	12,4	20,0
Studium	2,1	0,7	1,4	
Berufstätigkeit	35,4	13,2	9,0	3,3
Jobs (Übergangsjobs u. ä.)	21,1	3,5	6,5	
Arbeitslosigkeit	21,5	2,5	4,2	
anderes, was genau	8,9	1,9	3,6	
keine Angabe	0,8	0,2	3,0	

### II.5.3. Verteilung der Zivildienstleistenden in den Zivildienst-Strukturen

Für die spätere weitergehende Analyse ist es wichtig zu wissen, in welchen Zivildienststrukturen die jungen Männer ihren Zivildienst leisteten. Dazu gehören vor allem die Tätigkeitsstrukturen und weitere Dienststellenmerkmale wie z.B. die Zusammensetzung der Teams.

Die Verteilung der befragten Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistenden auf die Bundesländer, d.h. Bundesländer der Dienststellen, war bei den befragten Gruppen recht ähnlich und auch nicht in besonderem Maße von der Verteilung der 18 - 25-jährigen Männer in der Gesamtbevölkerung verschieden (siehe Tabelle 15).

Grundsätzlich waren in keinem Bundesland deutliche Abweichungen zwischen der Anzahl der männlichen Bevölkerung zwischen 18 und 25 Jahren und den Kriegsdienstverweigerern zu beobachten. In der Regel liegt die Zahl der Kriegsdienstverweigerer leicht unter dem allgemeinen Bevölkerungsanteil dieser Anteilsgruppe. Lediglich in Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen und in Schleswig-Holstein lag die Anzahl der aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden leicht über dem Bevölkerungsanteil.

**Tabelle 15: Bundesland der Zivildienststelle (in Prozent)**

	männliche Bevölkerung 18 – 25 Jahre <sup>a</sup> (N = 3.5 Mio)	Kriegs- dienstver- weigerer (n = 237 <sup>b</sup> )	Aktuelle Zivildienst- leistende (n = 1887)	Ehemalige Zivildienst- leistende (n = 659)
Baden-Württemberg	13,0	13,5	11,1	16,8
Bayern	14,9	13,5	13,4	14,9
Berlin	4,2	5,5	2,8	1,7
Brandenburg	3,5	2,5	3,1	2,9
Bremen	0,8	1,3	0,8	0,8
Hamburg	2,0	2,5	1,4	1,8
Hessen	6,8	5,5	6,6	7,1,
Mecklenburg-Vorpommern	2,5	3,4	2,1	1,4
Niedersachsen	9,3	10,1	11,1	8,2
Nordrhein-Westfalen	21,4	18,1	22,5	23,1
Rheinland-Pfalz	4,8	4,2	4,4	2,1
Saarland	1,2	1,7	1,8	1,4
Sachsen	5,7	5,9	7,7	8,6
Sachsen-Anhalt	3,4	4,2	3,6	2,7
Schleswig-Holstein	3,1	2,1	3,2	3,6
Thüringen	3,2	5,1	4,1	2,3
Keine Angabe	-	0,8	0,2	0,6

<sup>a</sup> Daten zur Verteilung der männlichen Bevölkerung zwischen 18 und 25 Jahren auf die einzelnen Bundesländer wurden dem Statistischen Jahrbuch 2009 entnommen. (<http://www.destatis.de/>).

<sup>b</sup> von den 355 Kriegsdienstverweigerern, die Zivildienst leisten möchten, wussten 237 bereits zum Befragungszeitpunkt, wo sie Zivildienst leisten werden.

Der weitaus größte Teil der Zivildienstleistenden (aktuell und ehemalig) war in Krankenhäusern bzw. Seniorenwohnheimen tätig. Vier von zehn aktuellen Zivildienstleistenden (42,1 %) und etwa jeder dritte ehemalige Zivildienstleistende (35,8 %) war in einer der beiden Einrichtungsformen tätig. Wenn Kriegsdienstverweigerer bereits wussten, wo sie ihren Zivildienst ableisten würden, stellten ebenfalls Krankenhäuser und Seniorenwohnheime die Dienststellenformen dar, in denen die meisten Kriegsdienstverweigerer tätig werden wollten. Allerdings waren stationäre und ambulante

Pflegeeinrichtungen bei aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden stärker vertreten als bei anerkannten Kriegsdienstverweigerern, die hingegen häufiger planen, in Kindergärten oder Werkstätten für Menschen mit Behinderungen aktiv zu werden.

**Tabelle 16: Verteilung der Zivildienstleistenden auf die Dienststellen (in Prozent)**

	Quantitativ				Qualitativ
	Kriegs- dienstver- weigerer (n = 355)	Kriegs- dienstver- weigerer (n = 237) <sup>a,b</sup>	Aktuelle Zivildienst- leistende (n = 1887) <sup>b</sup>	Ehemalige Zivildienst- leistende (quan- titativ) (n = 659) <sup>b</sup>	Ehemalige Zivildienst- leistende qualitativ (n = 30)
Klinik/Krankenhaus	15,2	22,8	29,4	23,2	10
Seniorenwohnheim	9,0	13,5	12,7	12,6	10
Rettungsdienst	1,7	2,5	2,0	5,9	3,3
Krankentransport	3,9	5,9	4,5	7,1	
Sozialstation	3,1	4,6	4,7	4,9	13,3
Essen auf Rädern	3,7	5,5	7,5	7,0	
Kindergarten	4,2	6,3	5,2	3,2	3,3
Jugendherberge	1,1	1,7	2,4	3,2	6,6
Naturschutzstation	0,3	0,4	1,5	0,8	
stationäre Pflegeeinrichtung	1,4	2,1	3,7	3,2	3,3
ambulante Pflegeeinrichtung	0,6	0,8	2,7	4,9	10
Förderschule/Sonderklasse für Kin- der mit Behinderungen	1,1	1,7	3,8	5,8	6,6
Werkstatt für Menschen mit Behinderungen	6,2	9,3	8,2	7,3	10
Wohnbereich für Menschen mit Be- hinderungen	2,5	3,8	4,4	3,9	
Betreutes Wohnen	2,0	3,0	4,3	3,2	
Einrichtung der Kinder- und Jugendarbeit	1,7	2,5	3,9	3,3	6,6
sozialer Sport (Behinderten-, Senio- rensport,...)	0,3	0,4	0,4	0,3	
Kirchengemeinde, andere religiö- se/weltanschauliche Einrichtung	0,8	1,3	2,1	3,3	3,3
anderes, was genau:	6,8	10,1	17,5	16,4	9,9
Noch nicht bekannt/ Keine Angabe	33,2	2,9			

<sup>a</sup> Von den 355 Kriegsdienstverweigerern, die den Zivildienst als Dienstform anstrebten, gaben 237 an, bereits zu wissen, wo sie Zivildienst leisten würden. Diese Spalte entspricht also der links neben ihr liegenden Spalte, schließt aber jene 33,2 % der 355 Kriegsdienstverweigerer mit dem Ziel Zivildienst aus, die ihre Zivildienststelle noch nicht kannten.

<sup>b</sup> Die Prozentwerte addieren sich zu mehr als 100 %, weil mehrere Befragte mehrere Antwortoptionen angegeben haben.

#### **II.5.4. Verteilung der Zivildienstleistenden nach Einsatzfeldern und Tätigkeitsgruppen**

Im Folgenden werden Einsatzfelder und Tätigkeitsgruppen beschrieben. Tätigkeitsfelder sind nicht gleichbedeutend mit den Einrichtungen. Zwar herrschen in Krankenhäusern und Pflegeheimen pflegerische Tätigkeiten vor, jedoch ist es nicht zwingend, dass nur diese Tätigkeiten in diesen Einrichtungen durchgeführt werden. Bei der Abfrage von Tätigkeiten (siehe Tabelle 17) waren daher Mehrfachnennungen möglich. Dabei unterschieden sich die Tätigkeiten zwischen den aktuellen Zivildienstleistenden und den ehemaligen Zivildienstleistenden sowohl in der quantitativen als auch in der qualitativen Stichprobe nicht wesentlich voneinander, wobei wegen der geringen Stichprobengröße der qualitativen Interviews die Werte etwas stärker schwankten als bei den quantitativen Erhebungen. Die prozentualen Verteilungen der Tätigkeiten bei den Kriegsdienstverweigerern sind vermutlich darauf zurückzuführen, dass oft noch Unkenntnis über die Tätigkeiten besteht. Mehr als jeder Dritte Kriegsdienstverweigerer wusste nicht bzw. konnte keine Angabe darüber machen, wie die konkreten Tätigkeiten an der Dienststelle aussehen werden.

Am häufigsten vertreten waren Pflegehilfe und Betreuungsdienste. Jeder dritte Zivildienstleistende gab an, in seinem Dienst diese Tätigkeiten auszuführen. Ähnlich häufig sind handwerkliche Tätigkeiten. Für drei von zehn Zivildienstleistenden waren diese Tätigkeiten Teil des Dienstes. Aber auch Krafftdienste, Versorgungstätigkeiten oder gärtnerische/landwirtschaftliche Tätigkeiten waren typische Tätigkeitsfelder im Zivildienst. Die Individuelle Schwerstbehindertenbetreuung von Erwachsenen oder Kindern als vermutlich anspruchvollste Tätigkeit im Zivildienst wurde nur von wenigen Zivildienstleistenden als Tätigkeit angegeben. Zwischen 4,8 und 7,4 Prozent der aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden betreuten Schwerstbehinderte.

**Tabelle 17: Tätigkeiten im Zivildienst in den untersuchten Gruppen (in Prozent)**

	Quantitativ				Qualitativ
	Kriegs- dienstver- weigerer (n = 355)	Kriegs- dienstver- weigerer (n = 237)	Aktuelle Zivildienst- leistende (n = 1887)	Ehemalige Zivildienst- leistende (n = 659)	Ehemalige Zivildienst- leistende (n = 30)
Pflegehilfe und Betreuungsdienste	23,7	35,4	38,6	37,5	50,0
Handwerkliche Tätigkeiten	22,5	33,8	30,8	31,6	33,3
Gärtnerische/landwirtschaftliche Tätigkeiten	8,5	12,7	16,9	15,6	13,3
Kaufmännische und Verwaltungstätigkeiten	3,1	4,6	10	10,5	6,7
Versorgungstätigkeiten	12,1	18,1	21,1	21,9	-
Tätigkeiten im Umweltschutz	0,3	0,4	3,4	3,5	3,3
Kraftfahrtdienste	15,5	23,2	28,3	27,2	16,7
Krankentransport/Rettungsdienst	3,9	5,9	6,6	11,4	10,0
Mobile Soziale Hilfsdienste	3,4	5,1	3,3	5,0	20,0
Individuelle Schwerstbehinder- tenbetreuung (ISB)	0,3	0,4	2,2	3,6	3,3
Individuelle Schwerstbehinder- tenbetreuung (ISB) von Kindern	0,8	1,3	2,6	3,8	3,3
Spitzensportler	0,3	0,4	0,3	0	-
andere	-	-	-	-	3,3
weiß nicht/noch keine Dienststel- le	37,4	6,3	1,5	0,8	-

### III. ERGEBNISSE DER FORSCHUNGSSTUDIE

Der Zivildienst hatte eine festgesetzte zeitliche Abfolge. Die jungen Männer trafen eine Entscheidung gegen den Kriegsdienst aus Gewissensgründen, wobei zusätzlich weitere Faktoren und Motive für diese Entscheidung eine Rolle spielen konnten. Auch die Entscheidung, den Zivildienst abzuleisten, war von mehreren individuellen Faktoren abhängig und häufig mit gewissen Erwartungen verknüpft, die sich je nach gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Werthaltungen im Zeitablauf verändern konnten. Während der Zeit im Zivildienst fanden persönliche Veränderungen bei den jungen Männern statt. Diese konnten grundsätzlich positiv oder negativ sein und sie konnten sich in verschiedenen Bereichen manifestieren. Ebenfalls konnten individuelle Veränderungen unterschiedlich ausfallen, je nachdem in welcher Zivildienststelle die jungen Männer tätig waren und mit welchem Engagement sie in den Zivildienst gingen. Außerdem variierte die Sicht auf den Zivildienst, je nachdem in welcher Phase des Zivildienstes (davor, währenddessen oder danach) sich die jungen Männer befanden.

Im Folgenden sollen diese vielfältigen Effekte und Einflussfaktoren analysiert und dargestellt werden. Zunächst wird in Abschnitt III.1 auf die Gestaltung des Zivildienstes aus Sicht der Zivildienststellen eingegangen; die Basis ist hier die Befragung der Zivildienststellen aus dem Jahr 2008. Alle übrigen Abschnitte III.2. bis III.8. betrachten den Zivildienst und die dort induzierten Wirkungen aus der Perspektive der jungen Männer (quantitative und qualitative Erhebungen der GIB mbH und der Technischen Universität Dresden in den Jahren 2009 und 2010). In Abschnitt III.2. werden Zugangswege zum Zivildienst und Auswahlkriterien der Dienststelle analysiert. Abschnitt III.3. widmet sich der Frage der Organisation des Zivildienstes als Lernort aus der Sicht der Zivildienstleistenden. Anschließend geht es in Abschnitt III.4. um die Entwicklungen bei den Schlüsselkompetenzen und die sonstigen Sozialisationseffekte (Entwicklung der Kompetenzen, Entwicklung der Persönlichkeit, berufliche Gender-Aspekte, Veränderungen der Lebenseinstellung). Im Mittelpunkt von Abschnitt III.5. steht schließlich, den Gesamtnutzen des Zivildienstes aus Sicht der Zivildienstleistenden zu bewerten. Im Einzelnen geht es um die Fragen, mit welchen Erwartungen und mit welcher Sichtweise die Zivildienstleistenden in den Dienst gegangen sind und inwieweit sich diese Erwartungen zum Ende hin erfüllt haben; wiederum werden (wie in den weiteren Abschnitten auch) sowohl Ergebnisse der quantitativen als auch der qualitativen Analysen präsentiert. In Abschnitt III.6. werden auf der Basis der vorangegangenen Abschnitte vergleichende Analysen zwischen Kriegsdienstverweigerern, aktuellen Zivildienstleistenden und ehemaligen Zivildienstleistenden angestellt. Abschnitt III.7. enthält die Ergebnisse einer Typisierung der Zivildienstleistenden und die damit einhergehenden, unterschiedlichen Sozialisationseffekte. Schließlich werden in Abschnitt III.8. zu den Einflussfaktoren der Kom-

petenzentwicklungen die Ergebnisse von vertiefenden (Kausal-) Analysen präsentiert.

### III.1. Gestaltung des Zivildienstes aus Sicht der Zivildienststellen

Die Befragung der Zivildienststellen bietet eine gute Datenbasis, um die Arbeit und Kompetenzentwicklung der Zivildienstleistenden in ihren Dienststellen darzustellen. In diesem Kapitel werden zunächst der organisatorische Rahmen des Zivildienstes, das Rekrutierungsverhalten und die Gründe der Zivildienststellen für ihre Arbeit mit Zivildienstleistenden erläutert. Die nachfolgenden Abschnitte geben einen Überblick über Anforderungen und Lernchancen für die Zivildienstleistenden in den Dienststellen und informieren über die Ausgestaltung des Lernortes Zivildienststelle. Ein weiterer Teil beschäftigt sich mit der Kompetenzentwicklung der jungen Männer während ihrer Dienstzeit - aus Sicht der Zivildienststellen.

#### III.1.1. Gründe für die Arbeit mit Zivildienstleistenden und Akquisition

Wie die folgende Abbildung 2 zeigt, gaben die befragten Stellen als **Hauptgrund** für die Arbeit mit **Zivildienstleistenden** an, dass Zivildienstleistende von ihren Kunden und Kundinnen und Klienten und Klientinnen geschätzt werden.

Für über drei Viertel der Zivildienststellen war dieses Motiv von Interesse. Nur 11 Prozent gaben an, dass diese Aussage für ihre Stelle nicht zutrifft. Diese Antwort kann auch darauf zurückzuführen sein, dass in bestimmten Tätigkeitsgruppen kaum oder kein Kundenkontakt gegeben ist. Über 80 Prozent sagten außerdem, dass Zivildienstleistende **gute Anregungen und Dynamik ins Team** bringen, und für die Mehrheit davon ist dies auch von Interesse.

Etwas geringer war die Zustimmung zur Aussage, dass Zivildienstleistende finanziell gesehen günstige Arbeitskräfte<sup>15</sup> sind: 16,6 Prozent sagten, es trifft nicht zu, dass Zivildienstleistende günstige Arbeitskräfte sind. Bei 41,6 Prozent der Zivildienststellen trifft es zu und ist auch von Interesse. Die restlichen 31 Prozent sagten, dass es zwar zutrifft, dass Zivildienstleistende günstige Arbeitskräfte sind, dass dies aber für sie nur wenig oder nicht von Interesse ist.

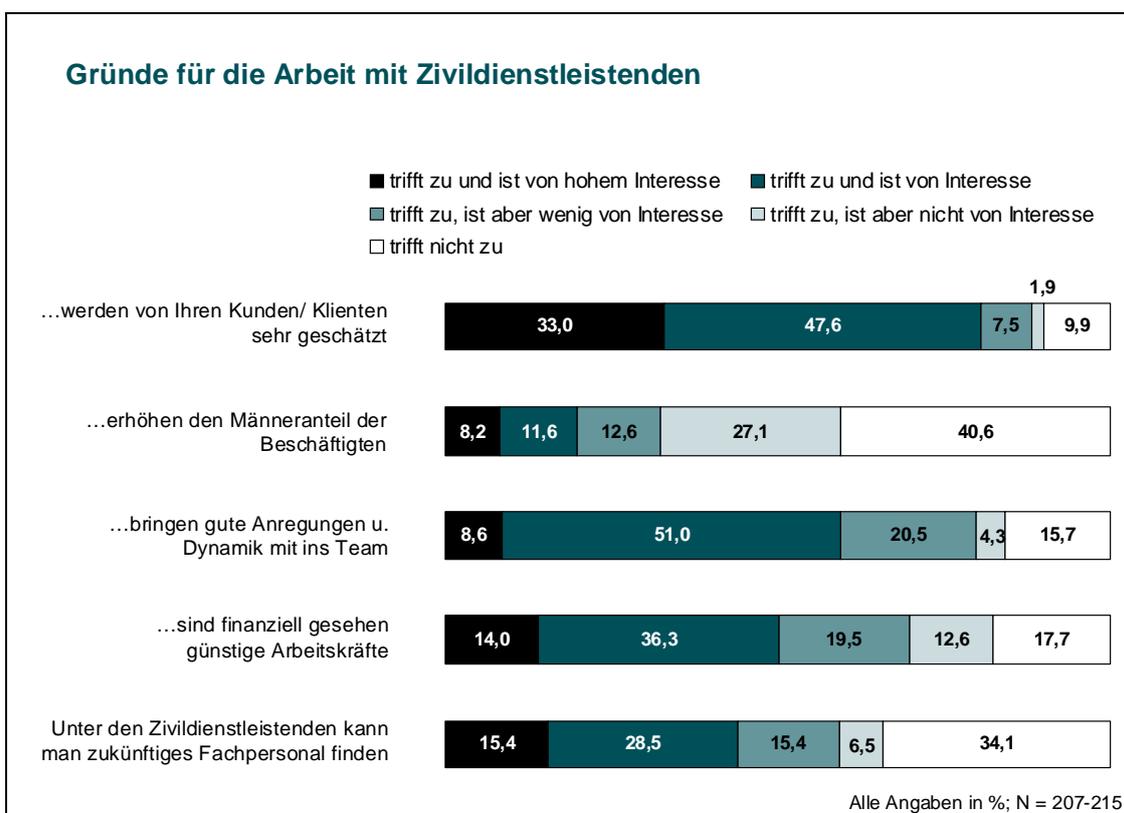
Einen Teil ihres künftigen Fachpersonals konnten immerhin 64,1 Prozent unter den Zivildienstleistenden finden, und für zwei Drittel davon war dies auch von Interesse.

---

<sup>15</sup> Rechtlich sind Zivildienstleistende keine Arbeitskräfte. Die Frage wurde so formuliert, dass sie auf die Wahrnehmung von Zivildienstleistenden als Arbeitskräfte abzielte.

Der Männeranteil bei den Beschäftigten wurde schließlich bei 59,5 Prozent durch Zivildienstleistende erhöht, für knapp die Hälfte davon war diese Tatsache jedoch nicht von Interesse. Bei diesen Motiven gab es keine signifikanten Unterschiede zwischen Zivildienststellen mit und ohne besetzte/n Plätze/n.

**Abbildung 2: Gründe von Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen und ohne besetzte Plätze) für die Arbeit mit Zivildienstleistenden**



Die „**Mund-zu-Mund-Vermittlung**“, also die Empfehlung der Stelle von (ehemaligen) Zivildienstleistenden an potenzielle neue Zivildienstleistende, war mit Abstand der häufigste Weg, wie Zivildienstleistende zu einer Zivildienststelle kamen. Bei 86,8 Prozent der Befragten traf diese direkte Vermittlung zu. Für eine aktive Akquirierung von Zivildienstleistenden betrieben 43 Prozent eigene Werbung, beispielsweise im Internet oder in Zeitungen. 26,4 Prozent nutzten die Zivildienstbörse des Bundesamts für den Zivildienst, 14,4 Prozent die zentrale Vermittlung durch einen Verband oder ähnliches und 9 Prozent setzten noch auf andere Aktivitäten, beispielsweise Werbung in Schulen. Einen signifikanten Unterschied von Zivildienststellen mit besetzten Plätzen zu solchen ohne besetzte Plätze gab es nur bei der „Mund zu Mund“-Vermittlung. Diese wurde erwartungsgemäß bei Zivildienstplätzen, die aktuell besetzt waren, signifikant häufiger praktiziert.

Bei der **Auswahl von Zivildienstleistenden** prüften 95,7 Prozent der Zivildienststellen die Eignung der Bewerber durch ein ausführliches Gespräch. 34,3 Prozent der Stellen boten Schnuppertage an, 17 Prozent nutzten vorhandene Akten – etwa über Schulabschlüsse – zur Beurteilung und 2,2 Prozent führten Eignungstests durch. 1,8 Prozent der Zivildienststellen prüften die Eignung fast nicht oder gar nicht.

62,5 Prozent aller befragten Zivildienststellen haben in den letzten vier Jahren Zivildienstpflichtige, die sich auf einen ihrer Plätze bewarben, abgelehnt. Die Zivildienststellen ohne besetzte Plätze haben signifikant häufiger Bewerber abgelehnt.

### III.1.2. Anforderungen und Lernchancen für die Zivildienstleistenden

Da für die folgenden Themenbereiche insbesondere die Einschätzung von aktuell „aktiven“ Zivildienststellen, das heißt Stellen, die derzeit Zivildienstleistende beschäftigen, von Interesse ist, beziehen sich die folgenden Aussagen auf die Ergebnisse der Erhebung bei Zivildienststellen mit besetzten Plätzen.

Die Zivildienststellen mit besetzten Plätzen sahen ein umfassendes Spektrum an Eigenschaften und Kompetenzen als **wichtig für die Ausübung der Aufgaben, die sie den Zivildienstleistenden übertrugen**, an.

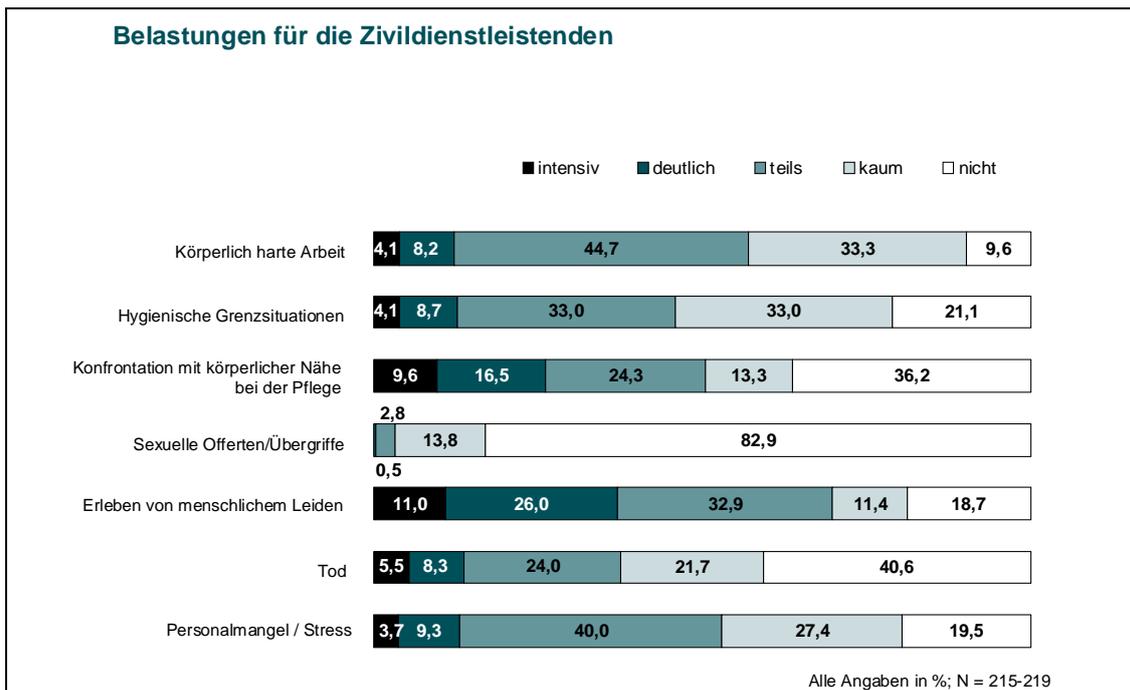
An der Spitze der **Anforderungen** standen: „Engagement“, das 99,6 Prozent als „wichtig“ oder „eher wichtig“ bezeichneten, „Verantwortungsgefühl“ (99,1%) und „Ordnung, Pünktlichkeit, Sauberkeit“ (97,8%). Als fast ebenso wichtig wurden Teamfähigkeit (93,8%), Kommunikationsfähigkeit (92,4%) und Selbständigkeit (88,9%) eingestuft. Eine Identifikation mit der Dienststelle sahen 85,5 Prozent als wichtig oder eher wichtig an. 63,3 Prozent der Zivildienststellen stuften einen Führerschein und Fahrpraxis als wichtig ein. Auch fachliches, technisches Verständnis oder handwerkliches Geschick (48,8 %) und Kreativität (47,1 %) waren für fast die Hälfte der befragten Zivildienststellen mit besetzten Plätzen (eher) wichtig. Es gab bei den Anforderungen bzw. Erwartungen keine signifikanten Unterschiede zu Zivildienststellen, die keine besetzten Plätze haben.

Als primäre **Belastung für die Zivildienstleistenden** in den Zivildienststellen mit besetzten Plätzen sahen die Befragten das Erleben von menschlichem Leiden: 11 Prozent sagten, dies sei „intensiv“, 26 Prozent es sei „deutlich“ und 32,9 Prozent „teils“ der Fall. Konfrontation mit körperlicher Nähe bei der Pflege sahen gut ein Viertel intensiv oder deutlich sowie ein weiteres Viertel teilweise gegeben.

Bei jeweils rund 12 Prozent der Zivildienststellen traten weiterhin körperlich harte Arbeit, hygienische Grenzsituationen, Tod und Personalmangel bzw. Stress im Team intensiv oder deutlich als Belastungen für die Zivildienstleistenden auf. In ge-

ringstem Maße wurden sexuelle Offerten oder Übergriffe auf die Zivildienstleistenden beobachtet (vgl. Abbildung 3).

**Abbildung 3: Belastungen für die Zivildienstleistenden aus Sicht der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen)**



Im Rahmen des Zivildienstes standen meist verschiedene Formen von **formalen Lernangeboten** zur Verfügung: Einerseits gesetzlich geregelte Angebote und andererseits weitere Seminare, Kurse o. Ä. der Dienststellen oder Träger. An den **gesetzlich geregelten Lernangeboten** nahmen die Zivildienstleistenden durchschnittlich in folgendem Ausmaß teil:

- Dienststelleninterner Einweisungsdienst (§ 25b Abs. 1 ZDG) 10,8 Tage,
- Einführungslehrgänge an Zivildienstschulen (§ 25a Abs. 1 ZDG) (dazu gehören sowohl die Politische Bildung als auch weitere fachliche Einführung an den Zivildienstschulen) 7,4 Tage,
- Fachliche Einführungslehrgänge der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege (§ 25a Abs. 1 u. 2 ZDG) 4,9 Tage,
- Rüstzeiten und Werkwochen der katholischen und evangelischen Kirche (Leitfaden für die Durchführung des Zivildienstes, A 8) 0,6 Tage,

- Sonderurlaube für berufliche Bildungsmaßnahmen (Leitfaden für die Durchführung des Zivildienstes, E 5 2.1.1) 1 Tag.

Die Summe der Tage, an denen Zivildienstleistenden an **weiteren Lernangeboten** teilnahmen, ist relativ gering:

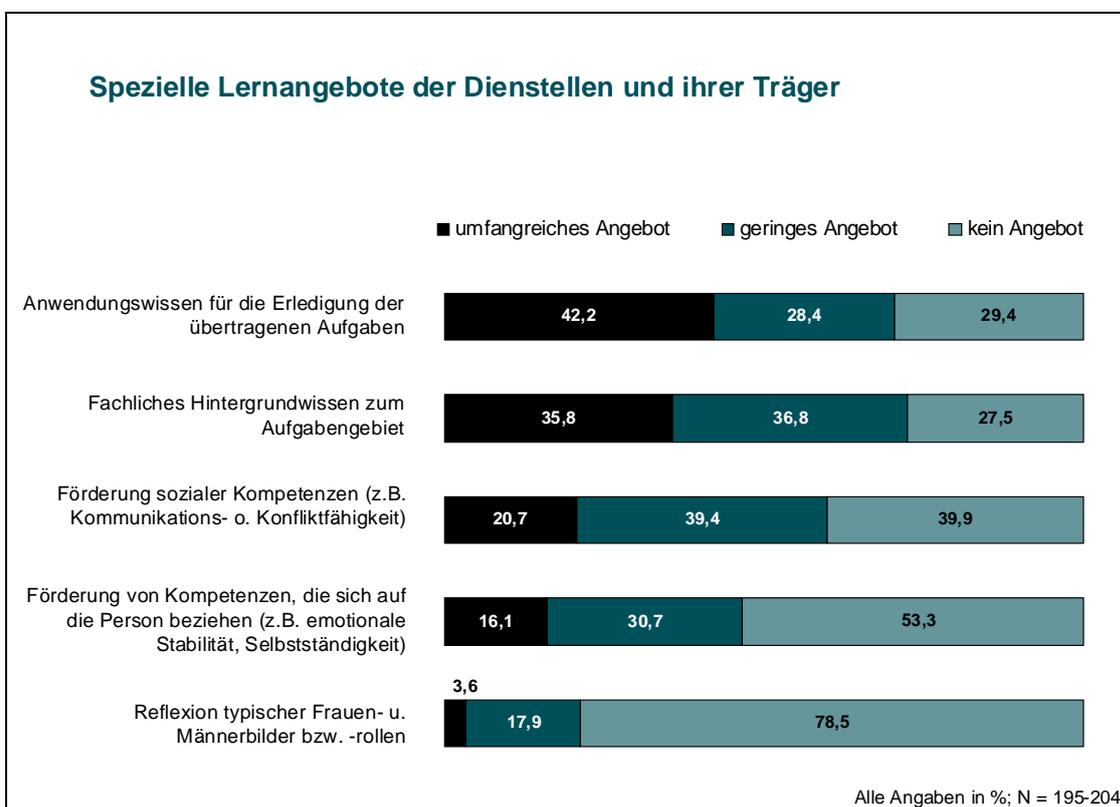
- Seminare, Kurse oder Vorträge für Mitarbeitende der Zivildienststelle durchschnittlich 1,1 Tage,
- Angebote der Dienststelle oder des Trägers zur Begleitung von Zivildienstleistenden (z.B. auch Reflexion oder Supervision) 0,8 Tage,
- anderes (ohne „Training on the Job“) 0,2 Tage.

Weitere Lernangebote, die von den befragten Zivildienststellen angeboten wurden, waren beispielsweise Sprachkurse oder informelle Angebote wie gemeinschaftliche Unternehmungen.

Weniger als die Hälfte der Zivildienststellen gab an, dass ihr Träger den Zivildienstleistenden „umfangreiche“ **spezielle Lernangebote** (ohne „Training on the Job“ und ohne „externe“ Angebote von Zivildienstschulen oder allgemeinen Bildungsdienstleistern) bot. Bei 42,2 Prozent gab es ein umfangreiches Lernangebot zu dem für die Erledigung der übertragenen Aufgaben nötigen **Anwendungswissen** und bei 35,8 Prozent zu **fachlichem Hintergrundwissen** zum Aufgabengebiet. Obwohl die Zivildienststellen angaben, dass soziale Kompetenzen wesentlich für die Ausübung der Aufgaben der Zivildienstleistenden sind, gab es diesbezüglich vergleichsweise wenige Lernangebote: Lernangebote zur **Förderung sozialer Kompetenzen** (z.B. Kommunikations- oder Konfliktfähigkeit) waren bei 39,4 Prozent in geringem Ausmaß und bei 39,9 Prozent nicht vorhanden. Angebote zur Förderung von Kompetenzen, die sich auf die Person oder das Selbst beziehen (z.B. emotionale Stabilität, Selbständigkeit, Flexibilität oder Kreativität) boten 30,7 Prozent in geringem Ausmaß und 53,3 Prozent nicht an.

Lernangebote zur **Reflexion typischer Frauen- und Männerbilder** bzw. Frauen- und Männerrollen wurden von 17,9 Prozent in geringem Ausmaß und von 78,5 Prozent der Zivildienststellen nicht gesetzt.

**Abbildung 4: Spezielle Lernangebote der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen) und ihrer Träger**



Welche Lernangebote gemacht wurden richtete sich überwiegend nach dem **Bedarf der Zivildienststelle**: 76,2 Prozent sagten, das Lernangebot richtete sich voll oder überwiegend nach den Bedarfen für Tätigkeiten in der Zivildienststelle. Nur bei 27,7 Prozent orientierte es sich voll oder überwiegend an den **Interessen der Zivildienstleistenden**. Deutlich über die Hälfte der Befragten gab an, dass sich das Lernangebot weder nach zufälligen Gelegenheiten (z.B. Angebote von Vertretern) noch nach etablierten Routinen im Lehrangebot richtete. Auch der gesellschaftliche Bedarf, etwa für politische Bildung, war für 56,1 Prozent kein Kriterium bei der Ausrichtung des Lernangebotes. Dies liegt daran, dass die politische Bildung durch die verpflichtende Teilnahme an einem einwöchigen Lehrgang vom Bund vorgegeben war. Bei diesen Lernangeboten gab es keine signifikanten Unterschiede zu Zivildienststellen ohne besetzte Plätze.

Vergleichsweise höher war die Unterstützung der Zivildienststellen oder ihrer Träger für die Zivildienstleistenden beim **Erwerb zertifizierter und allgemein anerkannter Abschlüsse**: 48,3 Prozent gaben an, diese Unterstützung zu leisten. Die Abschlüsse waren zu 72,4 Prozent „Erste Hilfe“, zu 21,4 Prozent „Zertifizierte Helfer für Sozia-

le Dienste“, 15,2 Prozent „Führerschein“, 5,3 Prozent „Übungsleiterschein“ und 10,6 Prozent „andere“ wie z.B. eine Sanitäterausbildung oder fachspezifische Lehrgänge.

Die **Personalstruktur der Zivildienststellen** gestaltete sich recht einheitlich: 80,1 Prozent der Zivildienststellen gaben an, dass die Zivildienstleistenden weitgehend in ein kollegiales Team integriert arbeiteten. 22,1 Prozent meinten außerdem, die Zivildienstleistenden arbeiteten weitgehend im Rahmen einer klaren Hierarchie. Nur 7,1 Prozent gaben an, dass die Zivildienstleistenden weitgehend alleine oder auf sich selbst gestellt arbeiteten. Bei knapp der Hälfte der Zivildienststellen waren die hauptamtlich Beschäftigten überwiegend weiblich, bei 10 Prozent vorwiegend männlich und bei 40,9 Prozent gemischt. Dabei zeigte sich kein signifikanter Unterschied zu Zivildienststellen ohne besetzte Plätze.

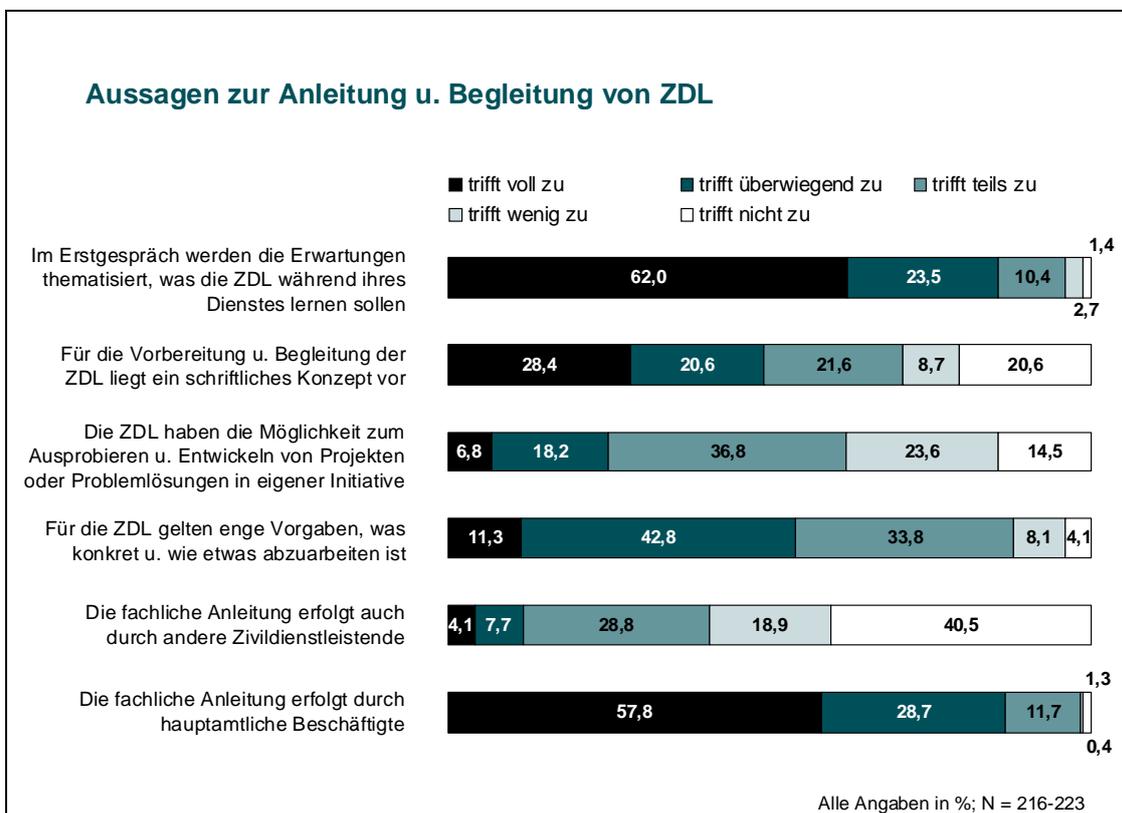
Die Mehrzahl der **Zivildienstbeauftragten** sah sich überwiegend mit anderen Aufgaben als solchen, die mit dem Zivildienst in Zusammenhang stehen, befasst. Bei 11 Prozent war der Zivildienst überwiegende oder hauptberufliche Aufgabe, bei 26,5 Prozent eine gleichwertige Aufgabe mit anderen. Die Hälfte der Zivildienstbeauftragten verstand die eigene Aufgabe überwiegend als Tätigkeit der **Personalführung** und 35 Prozent sahen darin auch überwiegend eine **Verwaltungstätigkeit**.<sup>16</sup> 26,5 Prozent der Zivildienstbeauftragten sahen ihre Aufgabe überwiegend als pädagogische Tätigkeit. 61,1 Prozent der Beauftragten verfügten über keine spezifischen pädagogischen Qualifikationen.

Bei der Anleitung und **Begleitung der Zivildienstleistenden** durch die Dienststellen zeigte sich, wie die folgende Abbildung 5 illustriert, ein heterogenes Bild:

---

<sup>16</sup> Es waren Mehrfachnennungen möglich.

**Abbildung 5: Aussagen der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen) zur Anleitung und Begleitung von Zivildienstleistenden**



Die Mehrheit der Zivildienststellen thematisierte in einem **Erstgespräch** die Erwartungen, was die Zivildienstleistenden während ihres Dienstes lernen sollten (dies traf bei 84,5 Prozent voll oder überwiegend zu). Ein **schriftliches Konzept** für die Vorbereitung und Begleitung lag jedoch nur in knapp der Hälfte der Einrichtungen vor und in 20,6 Prozent der Zivildienststellen gab es gar keine derartige Unterlage. Enge Vorgaben für Zivildienstleistende, was konkret und wie etwas abzuarbeiten ist, galten in 44,1 Prozent der Zivildienststellen voll oder überwiegend und bei einem Drittel teilweise. Die Möglichkeit zum Ausprobieren und Entwickeln von Projekten oder Problemlösungen in eigener Initiative hatten Zivildienstleistende in etwa einem Viertel der Zivildienststellen und weitere 36,8 Prozent sagten, diese Möglichkeit sei in ihrer Einrichtung teilweise gegeben. Die **fachliche Anleitung** erfolgte primär durch hauptamtlich Beschäftigte, nur 11,8 Prozent gaben an, dass auch andere Zivildienstleistende die Anleitung übernahmen (Kategorien: trifft voll oder überwiegend zu). Bei der Mehrheit der Zivildienstleistenden gab es weder von den Zivildienstleistenden selbst organisierte noch von den Zivildienststellen oder ihren Träger organisierte „Zivildienst-Runden“. Eine Begleitung der Zivildienstleistenden durch ein **kollegiales Team**, das auf die speziellen Bedarfe der Zivildienstleistenden eingeht, gab es bei

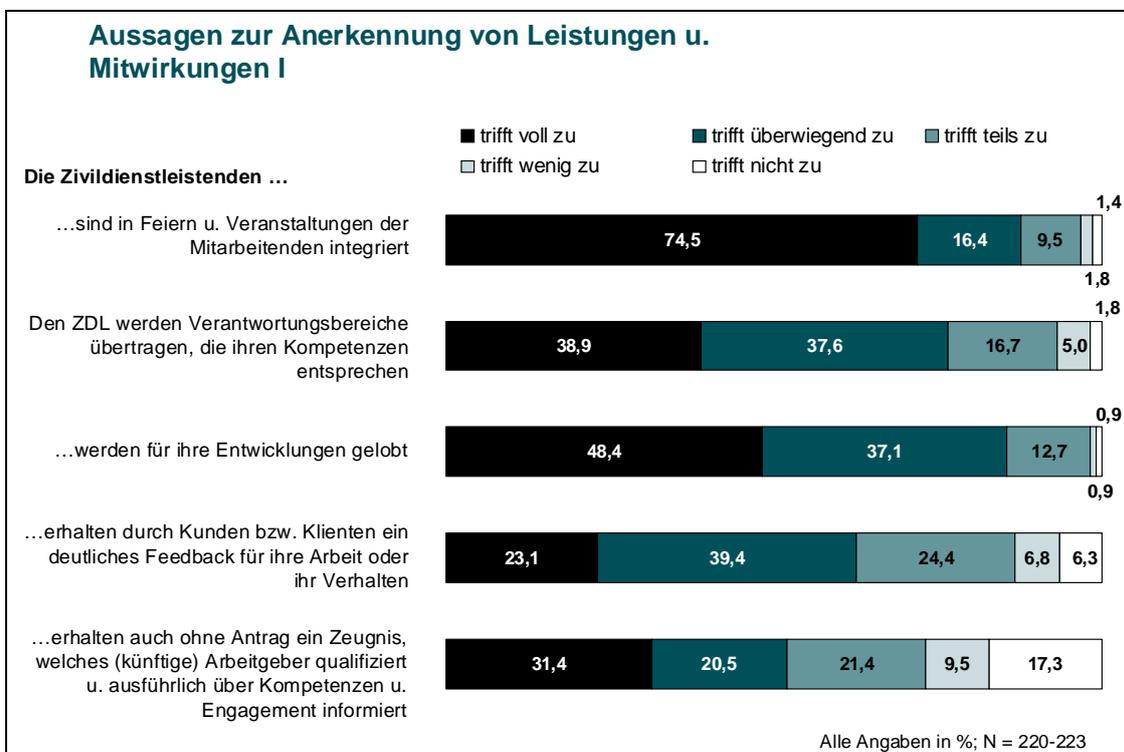
der Hälfte der befragten Zivildienststellen und bei 36,5 Prozent nahmen Zivildienstleistende auch an Fallbesprechungen, Teamrunden oder der Supervision für die Mitarbeitenden teil (jeweils: trifft voll oder überwiegend zu).

Signifikante Unterschiede zu Zivildienststellen ohne besetzte Plätze waren, dass bei besetzten Plätzen engere Vorgaben darüber galten, was konkret und wie etwas abzuarbeiten ist, und die fachliche Anleitung eher auch durch andere Zivildienstleistende erfolgte.

Auch die **Anerkennung von Leistungen und die Mitwirkung der Zivildienstleistenden** nahmen unterschiedliche Formen und Ausmaße an. Allgemein wurden Zivildienstleistende häufig für ihre Entwicklungen gelobt: 48,8 Prozent sagten, dies trifft voll zu, 37,1 Prozent überwiegend und 12,7 Prozent teilweise. Die Mehrheit gab auch an, darauf zu achten, Zivildienstleistende nicht nur für körperlich anstrengende, sondern auch für sorgende Tätigkeiten oder für besonderes soziales Engagement zu loben. Außerdem sagten 21,3 Prozent es trifft voll zu, dass sie ein **detailliertes Feedback** zu den beobachteten Entwicklungen gaben, bei 35,7 Prozent der Zivildienststellen trifft es „überwiegend“ zu. Ein deutliches Feedback für ihre Arbeit durch die Kunden und Kundinnen bzw. Klienten und Klientinnen erhielten Zivildienstleistende nur in 13,1 Prozent der Fälle wenig oder nicht. Von drei Viertel der Zivildienststellen wurden den Zivildienstleistenden **Verantwortungsbereiche übertragen**, die ihren Kompetenzen entsprachen. Vorschläge der Zivildienstleistenden zu betrieblichen Abläufen wurden von etwa 50 Prozent berücksichtigt, weitere 30 Prozent gaben an, dass dies teilweise zutrifft. Nur etwa zehn Prozent der Zivildienstleistenden waren nur teilweise oder nicht in Feiern und Veranstaltungen der Mitarbeitenden der Zivildienststellen integriert. Im feierlichen Rahmen erfolgten die Begrüßung und Verabschiedung der Zivildienstleistenden bei knapp 30 Prozent der Dienststellen.

Ein **Zeugnis**, welches (künftige) Arbeitgeber qualifiziert und ausführlich über Kompetenzen und Engagement des Zivildienstleistenden informiert, vergaben mehr als die Hälfte der Zivildienststellen auch ohne Antrag nach § 46 Abs. 2 ZDG (trifft voll oder überwiegend zu). Ein qualifiziertes Dienstzeugnis war seit dem 1.1.2010 verpflichtend für jeden Dienstleistenden, der mindestens drei Monate Dienst geleistet hatte, auszustellen. Die folgende Abbildung zeigt wiederum einige der beschriebenen Faktoren:

Abbildung 6: Die Anerkennungskultur in den Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen)



Wenn die Zivildienststellen **fehlendes Engagement** (beispielsweise wiederholt verspätetes Erscheinen oder langsames Arbeiten) bei den Zivildienstleistenden beobachteten versuchten sie, den **Konflikt** nach Möglichkeit im Haus zu regeln. Auf die Möglichkeiten der Verwaltungsstellen, der Regionalbetreuer und Regionalbetreuerinnen oder anderer Stellen im Bundesamt für den Zivildienst griffen etwa 15 Prozent voll oder überwiegend und weitere 28,2 Prozent teilweise zurück.

In den letzten vier Jahren hatte - bei ungefähr der Hälfte der Zivildienststellen – „nur“ eine Minderheit der Zivildienst leistenden jungen Männer Interesse an einer **Anschlusstätigkeit an den Zivildienst**, beispielsweise über Honorarverträge oder „400,- Euro-Jobs. Bei etwa einem (weiteren) Viertel der Dienststellen hatte hingegen eine Mehrheit der Zivildienstleistenden Interesse an einer Anschlusstätigkeit. Bei knapp 50 Prozent der Zivildienststellen kam es bei einer Minderheit der Zivildienstleistenden bzw. bei knapp 20 Prozent bei einer Mehrheit dann auch de facto zu einer solchen Anschlusstätigkeit.

### III.1.3. Persönliche Entwicklungen der Zivildienstleistenden aus Sicht der Zivildienststellen

Die Zivildienstleistenden der befragten Zivildienststellen waren im Durchschnitt 18,7 bis 22,5 Jahre alt. Bei gut 40 Prozent der Zivildienststellen kamen in den letzten vier Jahren Zivildienstleistende von außerhalb des Landkreises oder der kreisfreien Stadt, der Anteil „ortsfremder“ Zivildienstleistender betrug dabei durchschnittlich 23,4 Prozent. 45,8 Prozent der Zivildienststellen beschäftigten Zivildienstleistende, die einen **Hauptschulabschluss** oder keinen Schulabschluss hatten, ihr relativer Anteil betrug im Durchschnitt 15,3 Prozent. Dieser Anteil entsprach in etwa dem Anteil der Zivildienstleistenden ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss in der Grundgesamtheit aller Zivildienstleistenden, der 2007 bei durchschnittlich 13,1 % lag.<sup>17</sup>

Fast ein Drittel der Stellen hatte bereits **Zivildienstleistende mit Migrationshintergrund**, der Anteil betrug durchschnittlich 16,6 Prozent. Die Erfahrungen der Zivildienststellen mit den Zivildienstleistenden mit Migrationshintergrund unterscheiden sich vielfach nicht von jenen Erfahrungen, die sie mit Zivildienstleistenden ohne Migrationshintergrund machten. Als besondere Leistung der Zivildienstleistenden wurde beispielsweise genannt, dass sie in Krankenhäusern ein „Bindeglied“ zu Patienten und Patientinnen oder Besuchern und Besucherinnen mit Migrationshintergrund waren und sprachlich vermitteln konnten. Die Begleitung der Zivildienstleistenden stellte dann besondere Anforderungen an die Zivildienststellen, wenn die Deutschkenntnisse der Zivildienstleistenden unzureichend waren oder wenn sie aufgrund ihrer traditionellen Erziehung keine weiblichen Vorgesetzten akzeptieren wollten und sich „machohaft“ verhielten.

Die Zivildienststellen nahmen sehr **unterschiedliche Gruppen von Zivildienstleistenden als problematisch** wahr. Das größte Problem für die Zivildienststellen stellten eine fehlende Motivation, mangelndes Engagement und fehlende soziale Kompetenzen der Zivildienstleistenden dar. Einige der Zivildienststellen hatten negative Erfahrungen mit Abiturienten, die sich schwerer in den Arbeitsalltag integrieren konnten als Absolventen einer Berufsausbildung. Andere hatten insbesondere Schwierigkeiten mit jungen Männern ohne Schulabschluss, die sehr orientierungslos agierten. Schwierig ist für die Zivildienststellen auch der Umgang mit Totalverweigerern oder „Umwandlern“ aus der Bundeswehr, die eigentlich keinen Zivildienst leisten wollten. Probleme gab es auch mit Zivildienstleistenden, die in Übermaßen Alkohol und Drogen konsumierten oder rechtsextremen Gruppierungen angehörten. In einzelnen Tätigkeitsfeldern stellte das Erscheinungsbild der Zivildienstleistenden ein

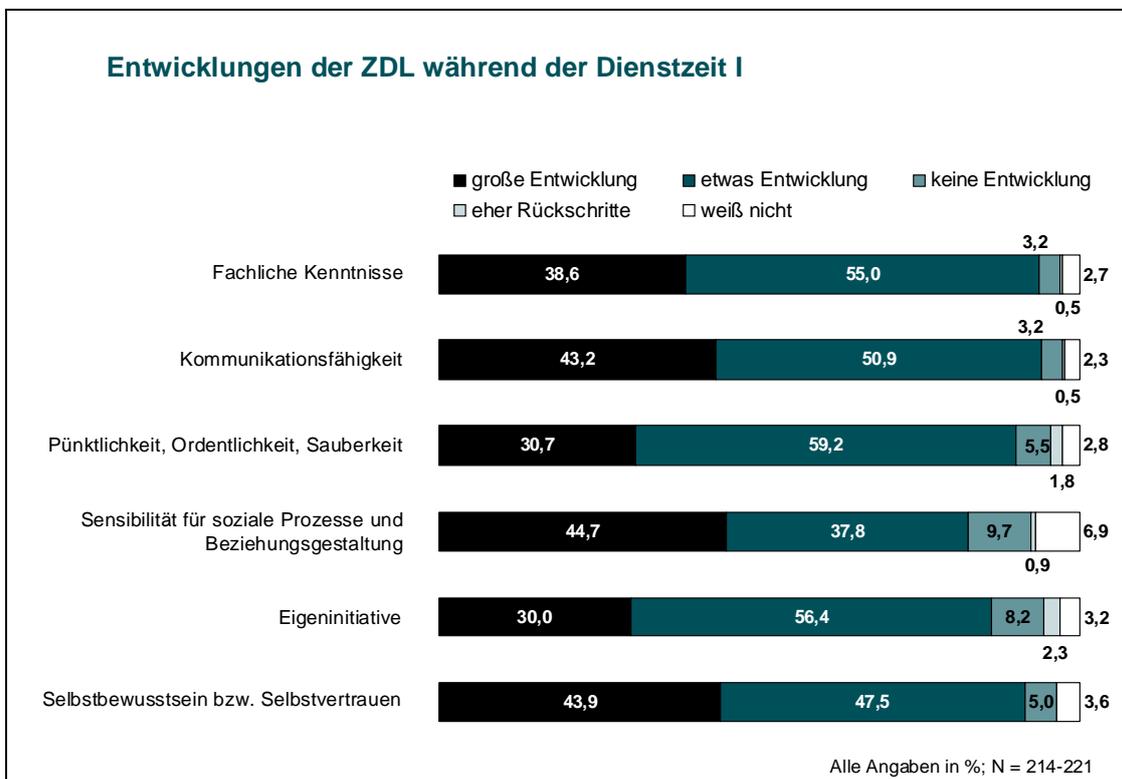
---

<sup>17</sup> Zivildienstleistende im Dienst 2007, Datenstand: 09.01.2008.

Problem dar, zum Beispiel bei tätowierten und gepiercten Zivildienstleistenden in Krankenhäusern.

Die große Mehrheit der Zivildienststellen sah bei den Zivildienstleistenden zu Beginn ihres Dienstes ein **hohes Maß an Bestreben, neue Herausforderungen zu meistern, zu lernen bzw. sich weiterzuentwickeln**: 14,9 Prozent sagten das Bestreben sei „hoch“, 49,5 Prozent meinten es sei „eher hoch“ und 30,2 Prozent stufte es als „teils teils“ ein. 5 Prozent sahen ein eher geringes und 0,5 Prozent ein sehr geringes Bestreben bei den Zivildienstleistenden. Damit in Einklang sahen über 50 Prozent der Zivildienststellen bei den Zivildienstleistenden wenig oder kein Interesse daran, Aufwand jeglicher Art möglichst zu vermeiden. Wie multivariate Analyseverfahren zeigten (vgl. dazu auch Abschnitt III.8), ist die positive Grundhaltung und Lernbereitschaft ein **wesentlicher Einflussfaktor für die Kompetenzentwicklungen** der Zivildienstleistenden im Zivildienst. Auch die befragten Experten und Expertinnen maßten der Motivation der Zivildienstleistenden zu Beginn ihres Dienstes sehr hohe Bedeutung für die positive Abwicklung des Zivildienstes bei.

**Abbildung 7: Entwicklungen der ZDL während der Dienstzeit aus Sicht der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen) I**

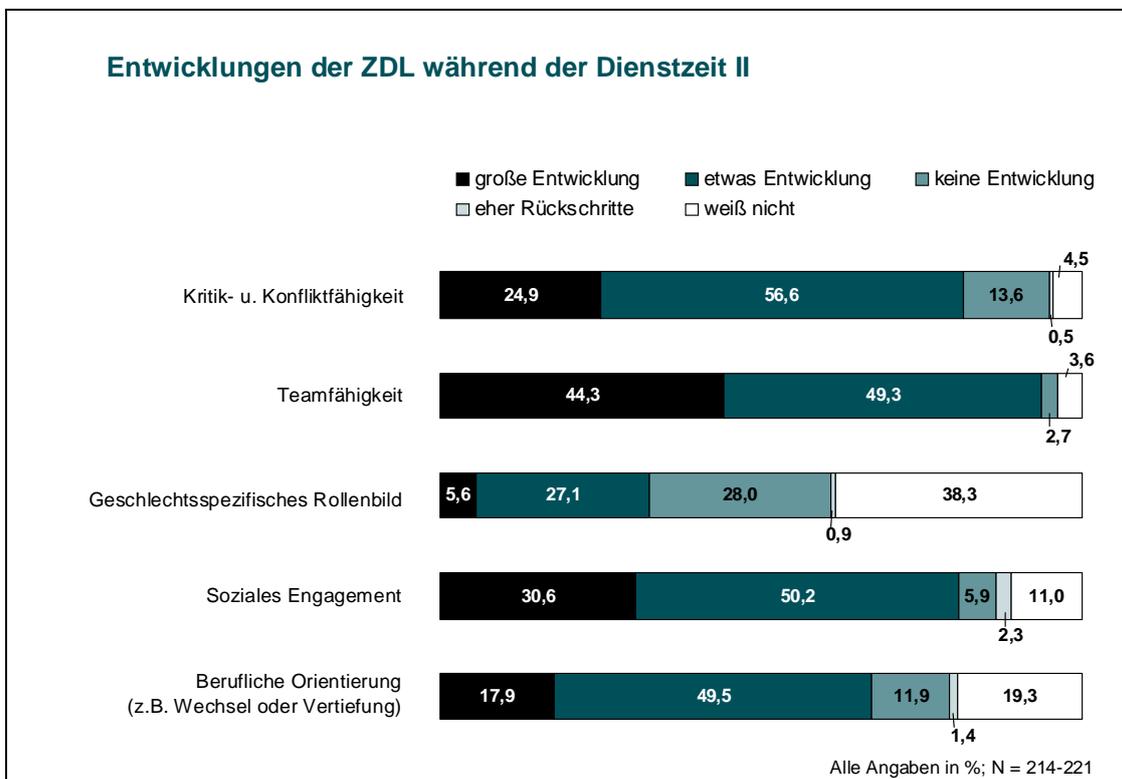


Die Befragung zeigte deutlich, dass die Zivildienstleistenden aus Sicht der Zivildienststellen während ihrer Dienstzeit **Lernfortschritte** machten. Bei den Zivildienstleistenden war zum Teil eine große Entwicklung bzw. mehrheitlich zumindest eine etwas **positive Entwicklung** zu beobachten. Erörtert wurden im Einzelnen:<sup>18</sup>

- fachliche Fähigkeiten,
- Persönlichkeitsentwicklung und Schlüsselkompetenzen – die mit dem Begriff soziale Kompetenzen zusammengefasst werden –, und
- Gender-bezogene Kompetenzen.

<sup>18</sup> Das hohe Maß an Korrelation der einzelnen Variablen zur Kompetenzentwicklung untereinander lässt darauf schließen, dass die Entwicklungen der verschiedenen Kompetenzbereiche in Zusammenhang stehen.

**Abbildung 8: Entwicklungen der ZDL während der Dienstzeit aus Sicht der Zivildienststellen (mit besetzten Plätzen) II**



Wie Abbildung 7 zeigt, sahen 93,6 Prozent der Zivildienststellen positive Entwicklungen bei den **fachlichen Kenntnissen**. Zwei Drittel beobachteten einen positiven Beitrag des Zivildiensts zur beruflichen Orientierung (z.B. den Wechsel oder die Vertiefung eines Berufswunsches) der jungen Männer.

Bei den **sozialen Kompetenzen** wie Kommunikationsfähigkeit, Selbstbewusstsein bzw. Selbstvertrauen und Teamfähigkeit, konstatierten durchgehend über 90 Prozent positive Entwicklungen, bei Fähigkeiten wie Sensibilität für soziale Prozesse und Beziehungsgestaltung, Eigeninitiative, Kritik- und Konfliktfähigkeit sowie soziales Engagement sahen über 80 Prozent der Befragten positive Entwicklungen bei ihren Zivildienstleistenden.

Deutlich außer der Norm lagen die Kompetenzentwicklungen in Bezug auf **geschlechtsspezifische Rollenbilder**: Gut 32 Prozent sahen eine positive Entwicklung und 28 Prozent sahen keine Entwicklung. Ein relativ hoher Anteil von 38,3 Prozent der Befragten konnte die Entwicklungen nicht beurteilen.

Um mit den **Belastungen des Dienstes** (gut) umgehen zu können, suchten Zivildienstleistende primär das Gespräch innerhalb der Dienststelle. Bei 55,2 Prozent

traf dies sehr oft oder oft zu und bei 40,3 Prozent gelegentlich. Gut 40 Prozent der Dienststellen gaben an, dass die Zivildienstleistenden (sehr) oft entsprechende Hilfsangebote der Zivildienststelle in Anspruch nahmen, bei weiteren 42 Prozent werden Hilfsangebote gelegentlich genutzt.

Hinsichtlich der Bedeutung eines möglichen **Wechsels von Zivildienstplätzen** innerhalb einer Zivildienststelle mit mehreren Plätzen gab es sehr unterschiedliche Einschätzungen. 35,4 Prozent vertraten die Meinung, dies biete eine Möglichkeit, um Anforderungen besser mit den Kompetenzen und Interessen des Zivildienstleistenden in Einklang zu bringen. 17,1 Prozent meinten, dies treffe teilweise zu und 47,5 Prozent sagten es treffe wenig oder nicht zu. Dass eine Erleichterung von Wechseln diese Möglichkeit, Anforderungen und Kompetenzen wie Interessen besser abzustimmen, erhöhen würde, verneinte mehr als die Hälfte der Befragten.

### **Zwischenfazit**

Als Zwischenfazit für dieses Kapitel kann Folgendes festgehalten werden. Die Zivildienststellen beschäftigten häufig Zivildienstleistende, weil diese bei den Kunden und Kundinnen geschätzt waren und darüber hinaus Dynamik und gute Anregungen in das Team der Zivildienststelle brachten.

Die Einarbeitung wurde in der Regel durch hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durchgeführt und seltener durch andere Zivildienstleistende. Darüber hinaus wurden Lernangebote primär bezüglich des Anwendungswissens und fachlichen Wissens genutzt. Lernangebote zur Entwicklung von sozialen oder personalen Kompetenzen wurden dagegen deutlich seltener angeboten. Ebenso steht es mit Angeboten zur Reflexion männlicher und weiblicher Rollenbilder.

Auch wenn in der Regel formale Lernangebote zur Vermittlung von fachlichen Qualifikationen angeboten wurden, sahen die Zivildienststellen Verbesserungen der Zivildienstleistenden während des Dienstes vor allem in den Bereichen Selbstbewusstsein bzw. Selbstvertrauen, Kommunikations- und Teamfähigkeit. Eine Verbesserung der fachlichen Qualifikationen der Zivildienstleistenden wurde dagegen erst nach diesen Bereichen genannt.

Demnach wurden durch formale Lernangebote die notwendigen fachlichen Kenntnisse zur Ausführung der Aufgaben den Zivildienstleistenden vermittelt, andere Kompetenzen wurden allerdings offensichtlich auf andere Weise im Zivildienst erlernt.

Die Mehrheit der Zivildienststellen gab an, dass die Zivildienstleistenden in gemeinsamen Veranstaltungen und Feiern der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen integriert

waren. Ferner wurden sie von einer Mehrheit der Zivildienststellen für ihre Entwicklung gelobt und es wurden den Zivildienstleistenden Verantwortungsbereiche übertragen, die den vorhandenen Kompetenzen entsprachen.

Durch die Zivildienststellen wurde auf diese Weise der Rahmen gesetzt und gestaltet, in dem die Lernerfahrungen der Zivildienstleistende stattfanden. In den folgenden Kapiteln soll nun die Sicht der Zivildienstleistenden selbst im Mittelpunkt stehen.

### **III.2. Zugangswege und Kriterien bei der Auswahl der Dienststelle**

Grundsätzlich war die Motivation zur Ableistung des Zivildienstes nicht für jeden Zivildienstleistenden gleich. Die Beschreibung der Zugangswege und Auswahlkriterien ist insofern wichtig als sie Auskunft geben kann, welche Motive junge Männer dazu bewegten (über die Gewissensentscheidung hinaus), sich für den Zivildienst zu entscheiden und welche Kriterien bei der Auswahl der Dienststelle eine Rolle spielten. Auf diese beiden Aspekte soll im Folgenden näher eingegangen werden.

#### **III.2.1. Zugangswege der Zivildienstleistenden in der quantitativen Erhebung**

In den quantitativen Erhebungen (siehe Tabelle 18) finden sich die **Gründe** für die Entscheidung zum Zivildienst. Wichtige Motive waren Aussagen wie „Durch den Zivildienst werden sich meine Lebensumstände am geringsten verändern.“ oder „Ich möchte Erfahrungen in neuen Bereichen sammeln.“ 54,2 Prozent sowie 49,5 Prozent stimmten diesen Gründen voll oder überwiegend zu. Hier spiegeln sich zwei verschiedene (nicht unbedingt gegenläufige) Wünsche wider, zum einen möglichst keine Veränderungen zum bisherigen Leben herbeizuführen und damit den Freundes- und Bekanntenkreis zu erhalten und zum anderen der Wunsch nach neuen Erfahrungen. Der Wunsch, traditionelle Rollenbilder bewusst in Frage zu stellen, gemessen z.B. in Items wie „Ich möchte mich in Tätigkeitsbereichen ausprobieren, die man als Mann nicht so häufig kennen lernt“ spielte eine eher untergeordnete Rolle. Drei von vier Zivildienstleistenden stimmten dieser Aussage wenig oder nicht zu.

**Tabelle 18: Weitere Gründe neben der Gewissensentscheidung für den Zivildienst (in Prozent)**

	Trifft ...		
	voll/überwiegend zu	teils zu	wenig/nicht zu
Durch den Zivildienst werden sich meine Lebensumstände am geringsten verändern.	54,2	21,8	24,0
Ich möchte Erfahrungen in neuen Bereichen sammeln.	49,5	26,7	23,8
Ich sehe im Zivildienst mehr Gestaltungsmöglichkeiten als bei anderen Dienstformen.	40,8	26,3	33,0
Ich erhoffe mir Anregungen für meine Berufswahl.	22,7	14,7	62,6
Ich erhoffe mir bessere berufliche Chancen.	17,8	18,8	63,4
Ich habe mich bei meiner Entscheidung an Freunden orientiert.	11,7	21,2	67,2
Ich möchte mich in Tätigkeitsbereichen ausprobieren, die man als Mann nicht so häufig kennen lernt.	9,9	15,8	74,3
Meine Eltern wollten, dass ich Zivildienst leiste.	10,4	14,1	75,4
Ich kann mich an die Gründe nicht mehr erinnern.	1,3	5,4	94,4

N = 785 – 791 (aktuelle Zivildienstleistende am Ende ihrer Dienstzeit)

Viele Zivildienstleistende negierten außerdem den Einfluss Dritter auf die Entscheidung für den Zivildienst. Nur ca. 12 Prozent stimmten der Aussage zu, dass sie sich bei der Entscheidung an Freunden orientiert haben, und nur ca. 10 Prozent gaben an, dass die Eltern wollten, dass ihr Sohn Zivildienst leistet. In diesen Antworten spielte aber im Zweifel auch die soziale Erwünschtheit, sein eigenes Leben möglichst selbst und frei vom Einfluss anderer Personen zu bestimmen, auch eine mehr oder weniger große Rolle.

Was die **Wahl der geeigneten Dienststelle** betrifft, verdeutlichen die quantitativen Daten, dass beinahe jeder Zivildienstleistende (99,2 %) die Dienststelle selbst suchte und nur weniger als einem Prozent die Dienststelle vom Bundesamt für den Zivildienst zugeteilt wurde. Dies ist wiederum ein Ausdruck für das Bedürfnis der Kriegsdienstverweigerer, aktiv den weiteren Weg zu bestimmen. Allerdings war aufgrund der biografischen Situation der meisten Zivildienstleistenden die Entscheidung für eine Zivildienststelle sehr pragmatisch geprägt. Der Zeitraum für die Wahl einer geeigneten Dienststelle war oft sehr knapp bemessen. Da die meisten Zivildienstleistenden den Dienst nach Beendigung der Schulausbildung antraten und vor dem Ende der Schulausbildung relativ wenig Zeit verblieb, die Dienststelle aufwendig auszuwählen, wurde die Entscheidung für eine bestimmte Dienststelle sehr kurzfristig

getroffen, wobei auch hier wieder sehr pragmatische Gründe eine Rolle spielten (siehe Tabelle 19). Am häufigsten wurden als Gründe für die Wahl einer Dienststelle der Ort oder die Region und der Tätigkeitsbereich genannt. Beinahe jeder zweite Zivildienstleistende gab diese als wichtigste Gründe an.<sup>19</sup> Ein vorangegangenes freiwilliges Engagement oder eine vorherige Arbeit im Bereich der Einrichtung wurde von den wenigsten als (weiterer) wichtiger Grund angegeben.

**Tabelle 19: Gründe für die Auswahl der Dienststelle**

Welcher der nachfolgenden Gründe war für Sie bei der Auswahl Ihres Zivildienstplatzes am wichtigsten?	In Prozent
Der Tätigkeitsbereich	46,5
Der Ort oder die Region	45,2
Die Empfehlung von Freunden oder Bekannten	23,9
Die Art der Einrichtung (z.B. Krankenhaus, Kindergarten, Behindertenwerkstätte)	14,4
Anderes	3,8
Ich habe schon vorher im Bereich der Einrichtung gearbeitet	1,3
Ich habe mich schon vor dem Zivildienst im Bereich der Einrichtung freiwillig engagiert	1,2

N = 1.887 (aktuelle Zivildienstleistende am Beginn ihrer Dienstzeit)

### III.2.2. Zugangswege im Wandel der Zeit (Daten des Deutschen Jugendinstituts, Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten)

Das Deutsche Jugendinstitut in München hatte ebenfalls ehemalige Zivildienstleistende der Jahrgänge 1954 bis 1991 nach den **Zugangswegen** zum Zivildienst befragt (siehe Tabelle 20). Der weitaus größte Teil der Zivildienstleistenden hat sich die Dienststelle selbst gesucht, obwohl sich mit späteren Jahrgängen dieser Anteil verringert hat. Im Gegenzug ist der Einfluss von Freunden und Bekannten bei der Wahl der Dienststelle im Laufe der Jahre gestiegen. Ebenso auffällig war, dass in den früheren Jahrgängen das Bundesamt für den Zivildienst eine größere Rolle spielte als es in den späteren Jahrgängen der Fall war. Hatte früher, in den Jahrgängen 1954 bis 1970, das Bundesamt noch jedem Zwölften der befragten Zivildienstleistenden den Dienstplatz zugeteilt, so war in den späteren Jahrgängen dieser Anteil auf 0,5 bis 1,5 Prozent gesunken.

<sup>19</sup> Zwar war nur ein Grund als wichtigster Grund bei der Angabe der Gründe möglich, aber mehrere Zivildienstleistende gaben mehr als einen Grund an.

Bei den Zivildienstleistenden, die sich ihren Dienstplatz selbst ausgesucht hatten bzw. die ihn über die Zivildienstbörse gefunden hatten, wurde der Tätigkeitsbereich am häufigsten als wichtiger Grund für die Auswahl genannt. Ebenso wichtig ist aber auch der Ort und die Region, die Einrichtung selbst spielte im Laufe der Zeit eine geringere Rolle (siehe Tabelle 20).

**Tabelle 20: Zugangswege im Verlauf der Zeit. Angaben in Prozent der ehemaligen Zivildienstleistenden, die die Aussage genannt haben (Mehrfachnennungen möglich; in Prozent)**

	Jahrgang			
	1954-1960 (n = 26)	1961-1970 (n = 61)	1971-1980 (n = 183)	1981-1991 (n = 460)
Ich habe den Platz selbst gesucht	76,9	62,3	61,7	59,3
Aufgrund der Empfehlung von Freunden und Bekannten	15,4	26,2	38,3	32,6
Über die Zivildienstbörse	0,0	1,6	1,6	2,6
Ich war schon vorher in diesem Tätigkeitsfeld freiwillig tätig	3,8	0,0	2,7	2,4
Der Platz wurde mir vom Bundesamt zugeteilt	7,7	8,2	0,5	1,5
	1954-1960 (n = 20)	1961-1970 (n = 39)	1971-1980 (n = 115)	1981-1991 (n = 280)
Auswahl aufgrund des Tätigkeitsbereiches <sup>a</sup>	85,0	66,7	72,2	72,9
Aufgrund der Art der Einrichtung <sup>a</sup>	50,0	46,2	36,5	37,9
Aufgrund des Ortes oder der Region <sup>a</sup>	80,0	71,8	74,8	71,4
Sonstiges <sup>a</sup>	15,0	28,2	24,3	25,0

<sup>a</sup> Diese Frage wurde nur Personen gestellt, die ihren Zivildienstplatz selbst ausgesucht oder über die Zivildienstbörse gefunden haben.

### Zwischenfazit

Obwohl Dienststellen und Tätigkeiten vor allem im sozialen Bereich und in Pflegediensten zu finden waren, hatte nur ein verhältnismäßig geringer Teil der Zivildienstleistenden den Wunsch, einen Beruf im Gesundheits- oder Sozialwesen zu ergreifen (8,3 % der befragten aktuellen Zivildienstleistenden). Die Erwartungen an den Zivildienst sind hauptsächlich individuell orientiert (Kennenlernen eines geregelten Arbeitsalltages). Der Wunsch nach mehr Verständnis für andere Gruppen war aber ebenfalls sehr ausgeprägt. Mund-zu-Mund-Propaganda spielte bei der Entscheidung für eine Dienststelle eine wichtige Rolle. Der Zivildienst gab den jungen Männern für einen überschaubaren Zeitraum die Möglichkeit, sich sozial zu engagieren. Dem Zivildienst wurde eine Qualität zugeschrieben, die eine Balance zwischen individuel-

ler Selbstverwirklichung und gesellschaftlichem Engagement ermöglichte. Dazu bot er den jungen Männern zwischen Schule und Berufsausbildung/Studium ein „Muratorium“, in dem sie sich ausprobieren und zugleich die Weichen für den weiteren beruflichen Weg stellen konnten.

### III.3. Organisation des Zivildienstes und Lernortgestaltung an den Dienststellen

In diesem Kapitel steht die Frage nach den strukturellen Rahmen- bzw. Lernbedingungen in den Einsatzstellen aus Sicht der jungen Männer im Mittelpunkt. Dazu werden wieder die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Erhebungen vorgestellt.

#### III.3.1. Organisation und Lernortgestaltung aus Sicht der quantitativen Erhebungen

Für die Entwicklung des Zivildienstes als Lerndienst war es von Bedeutung, wie die Dienststelle als Lernort die Lernprozesse unterstützte. Dazu hatten die Dienststellen mehrere Gestaltungsmöglichkeiten, die von der Zusammensetzung der Teams bis zum Angebot weiterführender Fortbildungsseminare und Kurse reichten. Tabelle 21 zeigt die geschlechtliche **Zusammensetzung der Teams**, in denen die Zivildienstleistenden sich wiederfanden. Nicht weiter überraschend ist in Anbetracht des hohen Anteils der Zivildienstleistenden in Krankenhäusern und Pflegeheimen sowie ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen und des dort hauptsächlich weiblichen Personals, dass entsprechend viele der aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden überwiegend weiblich besetzte Teams angaben. Bei vier von zehn befragten aktuellen oder ehemaligen Zivildienstleistenden war dies der Fall.

**Tabelle 21: Zusammensetzung der Beschäftigten in den Dienststellen (in Prozent)**

Die hauptamtlich Beschäftigten waren (sind)...	Aktuelle Zivildienstleistende (n = 1887)	Ehemalige Zivildienstleistende (n = 659)
Überwiegend weiblich	42,5	39,2
Gemischt weiblich und männlich	37,8	38,5
Überwiegend männlich	19,2	21,4
Keine Angabe/ noch keine ZDS	0,4	0,9

Bei der Frage, inwiefern die Zivildienstleistenden an ihrer Dienststelle **mit anderen Zivildienstleistenden zusammenarbeiteten** oder ob sie als Zivildienstleistende auf sich alleine gestellt waren, zeigten sich keine Unterschiede zwischen den aktuellen Zivildienstleistenden und den ehemaligen Zivildienstleistenden. Jeder Dritte ist an seiner Dienststelle der einzige Zivildienstleistende. Ungefähr die Hälfte der Zivildienstleistenden leistete mit bis zu fünf anderen Personen Dienst.

Befragt nach den **Lerngelegenheiten** dominierten Lernprozesse, die durch die praktische Arbeit angestoßen werden (siehe Tabelle 22). 75 Prozent der befragten Zivildienstleistenden bekundeten, dass sie durch die praktische Arbeit sehr viel oder viel gelernt haben. Auch das gemeinsame Lernen in Interaktion mit anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wurde von der Mehrheit der Zivildienstleistenden als wichtige Lerngelegenheit angesehen. Vor allem also die tägliche Arbeit, die Konfrontation mit der Praxis, wurde von den Zivildienstleistenden als lernintensiv erfahren. Weniger wichtig waren hingegen formale Lernangebote wie z.B. Seminare und weiterführende Kurse. Wenn sie besucht wurden, steht vor allem die Vermittlung von Fachwissen im Vordergrund.

**Tabelle 22: Lerngelegenheiten an der Dienststelle (in Prozent)**

Wodurch haben Sie an Ihrer Zivildienststelle gelernt?	Sehr viel/ viel	Teils teils	Wenig/ sehr wenig	Trifft nicht zu
Durch die praktische Arbeit in der Zivildienststelle (learning by doing)	75,0	16,6	7,2	1,2
Durch das gemeinsame Arbeiten mit anderen Mitarbeiter(inne)n in der Zivildienststelle oder Zivildienstleistenden (von anderen lernen)	62,8	23,0	12,4	1,9
Durch die Einweisung oder Anleitung von Fachkräften (keine Zivildienstleistende) in der alltäglichen Praxis	42,9	26,7	24,6	5,8
Durch den Einsatz in Bereichen, in denen vor allem Frauen tätig sind	19,0	18,9	16,8	45,3
Durch die Zusammenarbeit mit Zivildienstleistenden und/oder Haupt- und Ehrenamtlichen unterschiedlicher kultureller Herkunft	12,7	17,9	25,5	43,9
Durch die Arbeit in multikulturellen Zusammenhängen (z.B. in Kitas mit Kindern mit Migrationshintergrund)	8,5	9,7	19,3	62,5
Durch den Erwerb eines zertifizierten Abschlusses während des Zivildienstes (z.B. als Rettungssanitäter oder Helfer f. soziale Dienste)	2,6	2,1	7,8	87,5

N = 794 -797 (aktuelle Zivildienstleistende am Ende ihrer Dienstzeit)

Weitere formale Lernsituationen wurden zur zweiten Erhebung der aktuellen Zivildienstleistenden erfasst (siehe Tabelle 23). Dabei wurde wiederum die nachrangige Bedeutung formaler Lernsituationen im Zivildienst deutlich. Zwei Drittel der Zivildienstleistenden (66,2 %) haben während der Dienstzeit keine weiteren Kurse oder Seminare besucht, jeder Zehnte (10,9 %) einen „Erste Hilfe“ Kurs und jeder Vierzehnte (6,9 %) einen Pflegekurs. Diese beiden spezifischen Kurse dienten zumeist der Vorbereitung der Zivildienstleistenden auf spezifische Anforderungen der Dienststelle.

**Tabelle 23: Besuch weiterer Kurse während des Zivildienstes**

Haben Sie, abgesehen von Kursen zu denen Sie vom Bundesamt für den Zivildienst abgeordnet wurden, an Kursen oder Fortbildungen teilgenommen?	In Prozent
Nein	66,2
Erste Hilfe Kurs	10,9
Pflegekurs	6,9
Allgemeinbildende Kurse (z.B. Sprachkurse, Computerkurse etc.)	8,6
Schulische Abschlüsse	0,5
Berufsvorbereitende Kurse	4,1
Sonstige Kurse	12,1

N = 799, Mehrfachnennungen möglich

Danach befragt, ob sich die Zivildienstleistenden die Zivildienstzeit für eine zukünftige Ausbildung oder ein Studium anrechnen lassen können, sagten ca. 15 Prozent der aktuellen Zivildienstleistenden zum Ende des Dienstes, dass sie dies könnten. Ungefähr 18 Prozent waren sich bei dieser Frage nicht sicher. Allerdings muss auch hier festgestellt werden, dass diese Frage nur dann valide beantwortet werden konnte, wenn sich die Zivildienstleistenden zum einen über ihren zukünftigen Beruf sicher waren und zum anderen über die rechtlichen Bestimmungen einer Anrechnung der Zivildienstzeit informiert waren. Da junge Männer die Zivildienstzeit auch als Orientierungsphase begriffen, ist davon auszugehen, dass bei einer gewissen Zahl der Zivildienstleistenden der Berufswunsch noch nicht endgültig festgelegt war.

Von weiterer Bedeutung für die Dienststelle als Lernort ist weiterhin die **Anerkennungskultur** an den Dienststellen. Tabelle 24 zeigt die Kennzeichen des unmittelbaren Dienstes an der Einsatzstelle. Generell wurde die Gestaltung des Dienstes positiv beurteilt. Acht von zehn Zivildienstleistenden sagten, sie seien in ein kollegiales Team integriert worden und hätten Unterstützung bei Problemen in der

Dienstausführung erhalten. Auch erfuhren die Zivildienstleistenden in hohem Maße Anerkennung von Patienten und Patientinnen, Klienten und Klientinnen, Kunden und Kundinnen ihrer Einsatzstelle. Drei von vier Zivildienstleistenden stimmten diesem Punkt voll oder überwiegend zu.

**Tabelle 24: Kennzeichen des unmittelbaren Dienstes an der Einsatzstelle (in Prozent)**

Kennzeichen des unmittelbaren Dienstes	Trifft ...		
	voll/ überwiegend zu	teils zu	wenig/ nicht zu
Ich bin weitgehend in ein kollegiales Team integriert	79,8	13,2	7,1
Bei Problemen in der Dienstausbübung erhalte ich Unterstützung	79,3	14,3	6,4
Die Patient(inn)en, Klient(inn)en, Kund(inn)en der Einsatzstelle erkennen meine Arbeit an	77,8	15,9	6,3
Ich leiste in der Einsatzstelle eine wichtige und notwendige Arbeit	72,4	16,8	10,8
Ich werde für gute Leistungen im Dienst gelobt	66,1	17,3	16,5
Es fand ein informatives Erstgespräch statt	63,7	21,4	14,9
Ohne Zivildienstleistende sind die Aufgaben in der Einsatzstelle nach meiner Einschätzung kaum zu bewältigen.	61,7	20,9	17,4
Ich bin im Rahmen einer klaren Hierarchie tätig	48,8	28,7	22,5
Meine Vorschläge und Ideen für die Gestaltung von Abläufen werden diskutiert	43,9	26,6	29,4
Ich bin weitgehend alleine bzw. auf mich selbst gestellt	23,3	29,5	47,2
Was ich in Fortbildungen gelernt habe, konnte ich in meiner Arbeit gut gebrauchen	17,9	18,5	63,6
Von mir werden Anregungen und Verbesserungsvorschläge für den Einsatz in der Dienststelle erwartet	13,4	27,0	59,6
Es gibt unterschiedliche Formen der Anerkennung, die von einem Lob bis zu Sachprämien und oder Sonderurlaub reichen	10,7	12,6	66,7

N = 783 – 794 (aktuelle Zivildienstleistende am Ende Ihrer Dienstzeit)

### III.3.2. Organisation und Lernortgestaltung aus Sicht der qualitativen Interviews

Bei der Analyse der qualitativen Interviews ging es weniger um eine ausdrücklich organisationssoziologische Perspektive als um den subjektiven Blick der ehemaligen Zivildienstleistenden auf ihre Dienststellen und die dort erlebten Strukturen. Die

Einsatzfelder der befragten jungen Männer erwiesen sich als äußerst heterogen. Deshalb wurden vier Tätigkeitstypen gebildet, die durch unterschiedliche Anforderungen und Lernmöglichkeiten sowie Rahmenbedingungen gekennzeichnet waren.

**Typ 1: Handwerk/Service** Zu diesem Typ gehörten vorwiegend handwerkliche oder haushaltsnahe sowie administrative Tätigkeiten in der Jugendherberge oder auf dem Bauhof sowie Dienste in der Küche oder auf dem Friedhof. Die Zivildienstleistenden arbeiteten meist selbständig mit klaren Anweisungen durch eine Anleiterperson. Die Komplexität der Aufgaben war niedrig, das Aufgabenspektrum klein und meist hoch routinisiert. Die Lernmöglichkeiten wurden hier vor allem in der Aneignung von handwerklichen und haushaltsnahen Fertigkeiten gesehen, ansonsten wurde das Gesamtsetting eher als Unterforderungssituation erfahren und die Eintönigkeit auch aufgrund geringer Anerkennungsmöglichkeiten als Belastung erlebt.

### **Typ 2: Hilfsdienste in stationären Pflege- und Betreuungseinrichtungen**

Beim Typ 2 übernahmen die jungen Männer verschiedene Hilfstätigkeiten in Krankenhäusern, Kur-, Pflege- und Seniorenheimen, aber auch in Kindergärten. Der Abwechslungsreichtum der Tätigkeiten variierte stark und beinhaltete Entwicklungsmöglichkeiten. Die Zivildienstleistenden standen dabei in einer stark hierarchischen Beziehung zu den professionellen Teams, schätzten aber zugleich die Möglichkeit, in einem geschützten und klar abgesteckten Rahmen verschiedene Dinge auszuprobieren und Verantwortung zu übernehmen. Im Gegensatz zum Typ 1 bestand die Möglichkeit von kontinuierlichen Klienten- und Klientinnenkontakten, die in ihrer Intensität selbst gestaltet werden konnten, was eine hohe Anerkennung mit sich brachte.

### **Typ 3: Mobile Soziale Unterstützung**

Dieser Tätigkeitstyp fand sich im Bereich der Mobilien Sozialen Hilfsdienste, in der ambulanten Pflege und der Arbeit in Sozialstationen. Der Dienst am Menschen erforderte häufig eine Rundum-Versorgung der Klienten und Klientinnen, sodass die Tätigkeiten überwiegend im Schichtdienst organisiert waren und die jungen Männer mit vielfältigen Lebenslagen in Kontakt kamen. Auffällig ist, dass die Mobilien Sozialen Hilfsdienste von den jungen Männern durchweg als attraktives Aufgabenspektrum mit großer Anerkennung empfunden wurden, welches die hohe zeitliche und psychische Belastung in den Hintergrund drängte. Die Zivildienstleistenden waren meist selbständig unterwegs und trugen eine große Verantwortung. Sie organisierten sich überwiegend selbst und es entwickelte sich so eine starke Zivildienstleistenden-Identität in der Gruppe. Allerdings bestand wenig Kontakt zur Trägerorganisation oder zu professionellem Personal. In schwierigen Situationen konnten sie aber auf eine professionelle Unterstützungsstruktur zurückgreifen.

#### **Typ 4: Intensiver Dienst am Menschen**

Dieser Tätigkeitstyp bildete im Spektrum die intensivste Einbindung und fachliche Inanspruchnahme ab und fand sich in der Altenpflege, im Krankenhaus und im Behindertenbereich und im Bereich der Individuellen Schwerstbehinderten Betreuung. Die jungen Männer fühlten sich zum Teil unvorbereitet mit Aufgaben konfrontiert, die Tätigkeitsmerkmale sozialer Ausbildungsberufe trugen. Geschätzt wurde die enge Zusammenarbeit im Team und die Möglichkeit, viel Verantwortung zu übernehmen und Anerkennung zu erfahren. Zugleich prangerten die jungen Männer die aus ihrer Sicht zu geringe fachliche Unterstützung an. Die jungen Männer waren sich ihrer wichtigen Rolle im Gesamtsystem bewusst und bezogen daraus ein Selbstbewusstsein, das häufig in einer Kritik gegenüber den Professionellen mündete. Es wurde offensichtlich, dass ein solcher „Sprung ins kalte Wasser“ sowohl mit hohen Belastungen einherging als auch besondere Lernchancen beinhaltete. Der selbst gesteuerte Aneignungsprozess verlangte von den jungen Männern sehr viel Eigeninitiative ab und konnte so tiefgreifende Lernprozesse auslösen, aber auch in Überforderung bzw. Gefühlen von Ausbeutung münden.

Die **Einweisung in den Dienststellen** vollzog sich sehr heterogen. Zu Beginn ihrer Tätigkeiten hatten die wenigsten Zivildienstleistenden eine klare Vorstellung von dem, was sie erwartete und wie sie mit den zu erledigenden Aufgaben und Herausforderungen zurechtkommen würden. Als besonders hilfreich empfanden die jungen Männer die Einführung durch andere Zivildienstleistende, eine stufenweise Heranführung an Verantwortung und eine Einbindung ins Team. In den Interviews zeichneten sich zwei unterschiedliche Sozialisationsweisen der Dienststellen ab, die in Anlehnung an Jones (1986) als „institutionell“ oder „individualisiert“ bezeichnet werden können und auf dessen Kontinuum sich die Einsatzstellen befanden. In der institutionalisierten Form erfolgte die Einarbeitung formal und sequenziell durch Fachkräfte oder bereits eingearbeitete Zivildienstleistende. In diesen Dienststellen bestand ein klares Konzept bezüglich der zivildienstspezifischen Aufgaben. Dies führte zur Reduktion der mit der neuen Arbeitssituation verbundenen Unsicherheiten. Als Folge akzeptierten die jungen Männer die vorgesehenen Rollen und passten sich tendenziell stärker in die Organisation ein. Bei der individualisierten Sozialisationsweise wurde von den jungen Männern eher erwartet, selbst mit den Tätigkeiten fertig zu werden. Die Aufgaben wurden individueller zugeteilt und die Zivildienstleistenden hatten die Möglichkeit, ihre Arbeitsrollen gemäß ihren Interessen und Kompetenzen stärker selbst zu definieren. Hier bestand ein größerer Einfluss der Zivildienstleistenden, nicht nur sich anzupassen und einzuordnen, sondern auch selbst organisationale Veränderungen auszulösen. Beide Sozialisationsweisen bergen demnach je unterschiedliche Chancen und Risiken.

Die Mehrzahl der jungen Männer schilderte, dass sie sich nach einer Eingewöhnungsphase von wenigen Wochen eingearbeitet hatten und die täglichen Aufgaben oftmals ohne große Probleme bewältigten. Diese Form der Eingewöhnung durch Routinisierung ist grundsätzlich eher möglich bei überschaubaren Tätigkeiten, wie sie im Tätigkeitstyp 1 oder 2 zu finden waren. Die individualisierte Sozialisationsweise erforderte und förderte eine proaktivere Haltung der jungen Männer und kann Gefühle der Selbstwirksamkeit stärken, da es den Zivildienstleistenden die Chance gibt, die Unsicherheit selbst zu überwinden und sich in der neuen Arbeitssituation zu bewähren. Problematisch kann dies allerdings beim intensiven Dienst am Menschen werden. Zivildienstleistende mit intensivem Klientenkontakt berichteten deutlich häufiger von Anfangsschwierigkeiten, zum Beispiel im Umgang mit Behinderten oder psychisch Kranken, etwa weil sie nicht über die Störungs- und Krankheitsbilder informiert wurden. Solche Überforderungssituationen können auch identitätsdestabilisierend wirken, da die jungen Männer keine Kontrolle über ihre Arbeitssituation erlangen (Zitat 1).

Im Zivildienst kam es immer wieder zu Situationen der Überforderung oder extremer Belastung. Als **Belastungen** thematisierten die jungen Männer vor allem den Umgang mit Krankheit und Sterben, aber auch mit schwierigen Klienten und Klientinnen. Nur selten ergriffen die jungen Männer die Möglichkeit, zusammen mit den Professionellen nach Lösungen zu suchen. Dies kann daran liegen, dass entweder keine systematische Unterstützungsstruktur vorhanden war oder dass kein Vertrauen auf der Seite der Zivildienstleistenden in die Unterstützungsstruktur bestand bzw. dass die Inanspruchnahme von Hilfe nicht ihrem üblichen Bewältigungsverhalten entsprach. Die jungen Männer bewältigten diese Situationen dementsprechend stärker über ihre sozialräumlichen Netzwerke, z.B. durch Gespräche mit ihnen nahe stehenden Personen (Mutter, Freundin, Freunde). Dazu wurde innerhalb der Dienststelle eher auf informellen Austausch mit anderen Zivildienstleistenden oder Kollegen und Kolleginnen eigener Wahl zurückgegriffen. Eine systematische Unterstützungsstruktur in einer Zivildienststelle müsste demzufolge vor allem Wert darauf legen, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen untereinander persönliche Beziehungen aufbauen und pflegen können und dass Zeit und Raum für die Bearbeitung belastender Situationen geschaffen wird.

Trotz dieser Belastungssituationen beschrieb die überwiegende Mehrzahl der jungen Männer ihre Zivildienstzeit als „schöne Zeit“. **Anerkennung** nahm hier eine Schlüsselfunktion für ein positives Dienstlerleben ein, dabei bildeten der erlebbare Sinn der Tätigkeiten sowie die persönliche Anerkennung in der Interaktion mit den Betreuten die wichtigsten positiven Verstärker (vgl. auch schon Kliche 1997). Anerkennung konstituierte sich für die jungen Männer vor allem in gelingenden Beziehungen zu den Betreuten. Indem die jungen Männer, je nach Kontext, zwischen pro-

Zitat 1:

*Wir hatten insgesamt drei Leute mit Krampfanfällen. (...)*

*Und einmal- oder ich hab welche abgeholt. Und den hab ich eben abgeholt, der hat nen Krampfanfall auf dem Weg gekriegt. Und dann ähm, sollte ich ihm quasi dann das Diazepam, also mhm, ja, weißte? Das Diazepam im Endeffekt auch noch rektal geben. (I: Mhm) Und mit der Situation war ich überfordert, weil ähm, ja, die sind so in Silberpapier drin, also in so ner silbernen Verpackung drin. Da ist diese Einwegspritze drin quasi. Und die ging einfach nicht auf. Ich habs versucht, ich hab dieses Silberpapier nicht aufgekriegt. Dann hab ich das mit den Zähnen aufgemacht, und dann hatte ich schon das halbe Diazepam im Mund, und da kam aber Gott sei Dank schon jemand und hat ihm das gegeben. In der Zwischenzeit hatte er schon aufgehört, also der Krampfanfall hat sich im Endeffekt von selber wieder gelegt. Wie ich hab dann aber den halben Tag liegend verbracht, weil ich das Diazepam dann quasi genommen hab. (I und J lachen) Und nee, also ich denk, es gab wirklich immer wieder Situationen, mit denen ich überfordert war. (Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

fessioneller Rolle und dem Einbringen ihrer ganzen Person changierten, bildete sich im Zivildienst ein semi-professioneller Ort, in dem die jungen Männer zugleich Anerkennung für ihre Arbeit und soziale Wertschätzung für ihre Person erfahren konnten. Dies geschieht vor allem auch, weil die Zivildienstleistenden in der Beziehungsgestaltung zu den Klienten und Klientinnen mehr Freiraum hatten als die professionellen Kräfte und ihre soziale Praxis nicht so stark von Routinen und Kostendruck geprägt war. Dadurch eröffnete sich nicht nur für die jungen Männer die Möglichkeit, ihre Klienten und Klientinnen in ihrer Lebenslage und ihrer individuellen Lebensgeschichte zu begreifen, sondern auch die älteren Menschen machten die Erfahrung, doch noch eine soziale Bedeutung für junge Menschen und in der Gesellschaft zu haben. Die Dankbarkeit und soziale Wertschätzung, die die jungen Männer für ihre Tätigkeit erfuhren, bestärkt sie in ihrer Entscheidung für das Soziale und regt sie an, gestaltend tätig zu werden (Zitat 2).

Dankbarkeit und Anerkennung durch die KlientInnen pufferten auch „Gefühle der Ausbeutung“ und starke emotionale und zeitliche Belastungen ab. Während personenbezogene Dienstleistungen oft über ihre Unsichtbarkeit bzw. dem fließenden Prozess der Entstehung charakterisiert werden (vgl. Rabe-Kleeberg 1993), unterstrichen die jungen Männer gerade das Erleben von Spaß, sichtbarem Erfolg und Anerkennung. Erlebte Anerkennung stellte auch den Schlüssel bei der Entscheidung für einen sozialen Beruf dar. Zentral war hier die Erfahrung von Selbstwirksamkeit, d.h. bezogen auf konkrete Menschen eine Aufgabe zu leisten, die wirklich benötigt wird (siehe Zitat 3).

Die Bedeutung dieser Form Anerkennung wird nicht zuletzt daran deutlich, dass gerade die jungen Männer, die dem Tätigkeitstyp 1 zugehörig sind und rein logistische Aufgaben ausführten, den Zivildienst als am stärksten belastend bzw. eher als verschenkte Zeit beschrieben. Eine „Kultur der Anerkennung“ im Sinne von Feedbackstrukturen und der Würdigung ihrer Arbeit durch die Fachkräfte war für die jungen Männer wenig sichtbar, dadurch bekamen die institutionalisierten Formen wie Abschlusszeugnisse, Prämien oder Dankeschreiben von der Dienststelle eine wichtige Bedeutung. Eine weitere Quelle der Anerkennung für die jungen Männer waren Beteiligungsmöglichkeiten und die Übertragung von Verantwortung durch die Fachkräfte. Hierin war ein großes Potenzial im Kontext der Lernortgestaltung von Seiten der Dienststellen zu sehen.

### **Anlässe und Formen des Lernens**

In den Interviews konnten zwei Schlüsselkategorien in Bezug auf Lernanlässe herausgearbeitet werden, die den Zivildienst von anderen Lernsettings wie Schule, Familie oder Arbeitsplatz unterschieden:

#### **Zitat 2:**

*„Ja, wie gesagt, da hab ich einer Dame, äh, was normalerweise nicht in meiner Tätigkeitsbeschreibung stand, äh ne Gardinenstange installiert und aufgehängt. Und die hat sich zwei Wochen nicht eingekriegt, wie nett ich wär und warum ich das gemacht hätte, weil das schon seit Jahren keiner für sie gemacht hat. Auch aus der eigenen Verwandtschaft. Und sie hat mich dann auch gelobt, und das gegeben, mich zum Essen eingeladen. Und das sind halt so Sachen, da sieht man schon, wie einfach man Menschen zur Freude bringen kann.“ (Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

#### **Zitat 3:**

*„Der Marcel, den ich betreut hab, der war richtig aggressiv und äh so nach- es hat schon seine Zeit gedauert, aber so nach zwei, drei Monaten oder so, puh, weiß nicht, es war irgendwie Symbiose so. Der ist mit mir mitgegangen, ich mit ihm und ja. Ich war Bezugsperson und das- wenn man als junger Mensch Bezugsperson ist für jemand anders, ist so ... ne schöne Erfahrung so.“ (Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

Die **Übernahme von Verantwortung** hat sich in den Interviews als mehrfache Schlüsselkategorie erwiesen. Die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung steuerte auch die Erfahrungstiefe und somit die Anreize und das Spektrum des Kompetenzerwerbs. Die Übertragung von Verantwortung wurde als wichtige Form der Anerkennung erlebt. Nicht zuletzt kanalisiert die Möglichkeiten zur Verantwortungsübernahme im Zivildienst die Erfahrung von Selbstwirksamkeit, was eine wichtige Grundlage und Bestandteil der Persönlichkeitsentwicklung darstellt. Die Bedeutung der Verantwortungsübernahme bezogen auf Lernprozesse muss besonders vor dem Hintergrund von institutionellen Bildungsinstitutionen hervorgehoben werden, in denen soziale Verantwortungsübernahme vielfach verwehrt wird (vgl. Wahler/Tully/Preiß 2004, Düx u. a. 2008).

Im Zivildienst wurde die Mehrzahl der jungen Männer mit **Differenzerfahrungen** konfrontiert, die im Kontrast zu bisherigen Erfahrungen standen, sie an die Grenzen ihrer bisherigen Handlungs- und Wissensstrukturen führten und somit zum Anlass für Lernprozesse wurden. Die zentrale Differenzerfahrung, die auch den Zivildienst von der Wehrpflicht und anderen Arbeitskontexten unterschied, machte sich an der Begegnung und Auseinandersetzung mit Personen aus unterschiedlichen Milieus, Generationen und mit verschiedenen Krankheitsbildern fest (siehe Zitat 4).

Allerdings führten nicht alle Differenzerfahrungen automatisch zu Lernprozessen, sondern die Form der individuellen Wahrnehmung und Bewertung einer Situation sowie deren Bearbeitung spielte eine wichtige Rolle. Die Möglichkeit zu Routinisierung und zur Reflexion sind zentrale Verarbeitungsformen. Insbesondere beim Umgang mit Tod und Sterben (als eine besonders starke Form der Differenzerfahrung) zeigten die jungen Männer auch eine Bewältigungsstrategie der Abwehr, die der Aufrechterhaltung von Handlungsfähigkeit in der Situation diene, aber dazu führte, dass die Erfahrung biografisch nicht zugelassen und eingearbeitet, bzw. nicht mit weiteren Lebenskontexten verknüpft wurde (Zitat 5).

### **Interaktions- und Tätigkeitsbezogenes Lernen als zentrale Lernform im Zivildienst**

Richtet man den Blick auf die Form des Lernens, dann wiesen die Interviews darauf hin, dass sich die Lernprozesse häufig unsystematisch und insbesondere durch die handlungspraktische Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Situationen und Anforderungen ergaben (learning by doing). Diese besondere Form des informellen Lernens erfolgte als Reaktion auf eine implizite Lernherausforderung, die in den Aufgaben und Tätigkeiten enthalten war und von den jungen Männern bewusst oder

#### Zitat 4:

„Na es war wie gesagt, sonst hatt ich nich mit sonen Leuten zu tun und hättts wahrscheinlich auch nie gehabt, ähm, mit Leuten aus diesen Kreisen, mit Alkoholikern oder geistig Kranken oder andersweitig beeinschränkten oder beeinträchtigten Menschen. Da ist es vielleicht auch, dass ich dann auch anders auf sone Leute zugehen kann, weil ich eher dann weiß, wie die sich fühlen oder verhalten würden. Dass man das nicht so schnell meidet, oder glaub ich schon, wo andere dann da weggucken, dass ich dann da eher hingehen würde, um ihnen zu helfen, wenn nötig ja.“ (Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)

#### Zitat 5:

Ich mein, es ist schon traurig zu sehen, wie einige vor sich hin...vegetieren dann und wie einen die Familie im Stich lässt, aber es ist nicht so, dass es mich dann sozusagen umgehauen hätte. Es wurde einem auch, wenn so unzumutbare Sachen sind, hätte man das auch sagen können, ich meine ich hab dann einiges dann einfach, ich sag mal so, dann einfach übersehen, nie wirklich übersehen, aber so drüber hinweg geschaut (Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)

auch unbewusst aufgegriffen wurde.<sup>20</sup> Zivildienstleistende, die als nicht professionell Geschulte in sozialen Einrichtungen tätig waren, waren geradezu darauf angewiesen, sich die jeweils notwendigen Fach-, Methoden- oder Sozialkompetenzen aus der Situation heraus zu erschließen. Die Lernprozesse im Zivildienst fanden also vielfach unter realen Bedingungen statt („da wurde man ins kalte Wasser geschmissen“), die durch Routinisierung in einen Lernprozess überführt wurden („da hat man sich dann nach einer Weile auch dran gewöhnt“). Die unmittelbare Erfahrung, dass jemand auf einen angewiesen ist, grenzte das Lernen im Zivildienst insbesondere vom schulischen Lernen ab, das auf die Zukunft ausgerichtet ist. Dementsprechend spielte das formale Lernen, wie es beispielsweise in den Lehrgängen stattfindet, für die Zivildienstleistenden nur eine untergeordnete Rolle bzw. wurde von diesen selektiv für das Aneignen von Fachwissen genutzt. Anders sieht es mit der Einarbeitung und Begleitung durch die Professionellen aus. Diese wurde von den jungen Männern fast durchweg als sinnvoll empfunden und sogar stärker eingefordert.

Die zivildienstspezifischen Lehrgänge im Rahmen der Zivildienstschule wurden von den Zivildienstleistenden häufig kritisch gewertet. Das Seminar wurde als Pflichtprogramm angesehen, dem insgesamt wenig Sinnhaftigkeit zugesprochen wurde. Kritisiert wurde vor allem, dass die Inhalte für sie wenig Anknüpfungspunkte für die konkreten Arbeitsanforderungen in den Dienststellen boten. Darüber hinaus erinnerte die Zivildienstschule die Dienstleistenden sehr stark an formale Lernsituationen und wurde daher teilweise auch von vornherein negativ besetzt. Andererseits zeigten die Interviews auch, dass die Zivildienstschule eine wichtige Funktion im Hinblick auf die Übergangssituation einnahm. Im Lehrgang erhielten die jungen Männer die Möglichkeit, andere Gleichaltrige zu treffen, die sich in einer ähnlichen Situation befanden. Sich in der Peer-group auszutauschen, Erfahrungen zu vergleichen, eine Identität als Zivildienstleistender zu entwickeln sind hier wichtige Dimensionen. Dies war besonders für diejenigen von Bedeutung, die als einzelne Zivildienstleistende in einer Einrichtung waren und keine Zivi-Gruppe um sich hatten. Die jungen Männer nutzten die Zivildienstschule vielfach als Möglichkeit, sich noch einmal jugendgemäß zu verhalten, und sich in der Gleichaltrigengruppe auszuprobieren.

### **Zwischenfazit**

Fast 80 Prozent der Zivildienstleistenden berichteten, dass ihre Arbeit von Kunden und Kundinnen, Patienten und Patientinnen oder Klienten aber auch Kollegen und Kolleginnen anerkannt wurde. Zwei von drei Zivildienstleistenden sagten ebenfalls,

---

<sup>20</sup> Dementsprechend sagten auch nur die jungen Männer aus, nichts gelernt zu haben, die allein für stupide Routinetätigkeiten herangezogen wurden bzw. sich selbst anderen Erfahrungen verschlossen.

dass sie für gute Leistungen im Dienst gelobt wurden. Beide Befunde sind für die Anerkennung der Arbeit der Zivildienstleistenden und dem daraus resultierenden Selbstbewusstsein und Kompetenzentwicklung von Bedeutung. Zwei Drittel der Zivildienstleistenden haben keine weiteren Kurse/Seminare während des Dienstes besucht und zusätzliche Lernangebote seitens der Dienststelle waren in weitaus geringerem Ausmaß vorhanden als gesetzlich festgelegte Kurse/Seminare. Pflichtseminare bildeten den Hauptteil der Seminare und Kurse der Dienststellen. Wenn an den Dienststellen gelernt wurde, dann geschah dies hauptsächlich durch die praktische Arbeit an der Dienststelle und die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern. Die Mehrheit der Zivildienstleistenden war dabei in Organisationen mit weniger als fünf anderen Zivildienstleistenden tätig, und auch Dienststellen mit überwiegend männlichen Mitarbeitern waren eher wenig vertreten (ca. 20 %).

#### **III.4. Zivildienst als Lerndienst: Entwicklungsbereiche durch den Zivildienst**

Im Blickpunkt der Studie zum Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer steht die Beschreibung, Erfassung und Veränderung in sechs für die jungen Männer wichtigen Bereichen: Die Entwicklung der Schlüsselkompetenzen, die Entwicklung der Persönlichkeit, der beruflichen Kompetenzen sowie die Entwicklung und Reflexion des Selbstbildes als Mann und der Lebenseinstellungen. Der Zivildienst wird als Lernfeld betrachtet, in dem individuelle Entwicklungsprozesse mit gesellschaftlicher Verantwortungsübernahme verknüpft wurden und so Lernanlässe und ein Freiraum für den Erwerb vielfältiger Kompetenzen und die Erweiterung von Denk- und Wahrnehmungsmustern entstehen konnten. Im Gegensatz zur schulisch geprägten Lebensform wurde der Zivildienst als Horizonterweiterung und Bereicherung erlebt, in dem man mit neuen „Lebens- und Sichtweisen“, aber auch mit Problemen des Lebens konfrontiert wurde, was für die Persönlichkeitsentwicklung von zentraler Bedeutung ist. Das Erfahrungslernen und der direkte Kontakt mit Menschen werden dabei häufig dem theoretischen Lernen in der Schule gegenübergestellt und in Bezug auf die Verwertbarkeit gewichtet. Im Folgenden werden die Effekte des Zivildienstes auf die (Schlüssel-) Kompetenzen, die Persönlichkeitsentwicklung und die Gender-Aspekte vertiefend untersucht.

##### **III.4.1. Entwicklung der Schlüsselkompetenzen**

Zu den vier hier differenzierten Schlüsselkompetenzen zählen die soziale Kompetenz, die Aktivitäts- und Handlungskompetenz, die personale Kompetenz sowie die Fach- und Methodenkompetenz. In den Abschnitten III.4.1.1. und III.4.1.2. werden zunächst die Ergebnisse der quantitativen Untersuchungen, danach in Abschnitt III.4.1.3. wieder die der qualitativen Interviews vorgestellt.

### III.4.1.1. Entwicklung der Schlüsselkompetenzen aus Sicht der quantitativen Erhebungen

Die Erfassung der Kompetenzveränderungen mittels des Kompetenzatlas von Heyse und Erpenbeck (2007) wurde in Kapitel II.2.2.1. bereits erläutert, und wird hier lediglich noch einmal kurz angerissen. Die vier Schlüsselkompetenzen wurden anhand dreier Situationen (positives und negatives Erlebnis, Routinetätigkeit) erfasst, indem für jede der drei Tätigkeiten/Erlebnisse die Entwicklung von 16 Teilkompetenzen anhand einer 5-stufigen Likert-Skala erhoben wurde.

Tabelle 25 zeigt Beispiele für die Situationen, die von den Zivildienstleistenden beschrieben wurden, und anhand derer sie einschätzen wollten, inwiefern sich bestimmte Fähigkeiten erhöht haben. Die Situationen in Tabelle 25 sind weder ein repräsentatives Abbild aller Antworten noch stellen sie ein Kategoriensystem dar. Es sind zufällig herausgegriffene Antworten der Zivildienstleistenden, die eine Idee über die Bandbreite möglicher Antworten geben sollen.

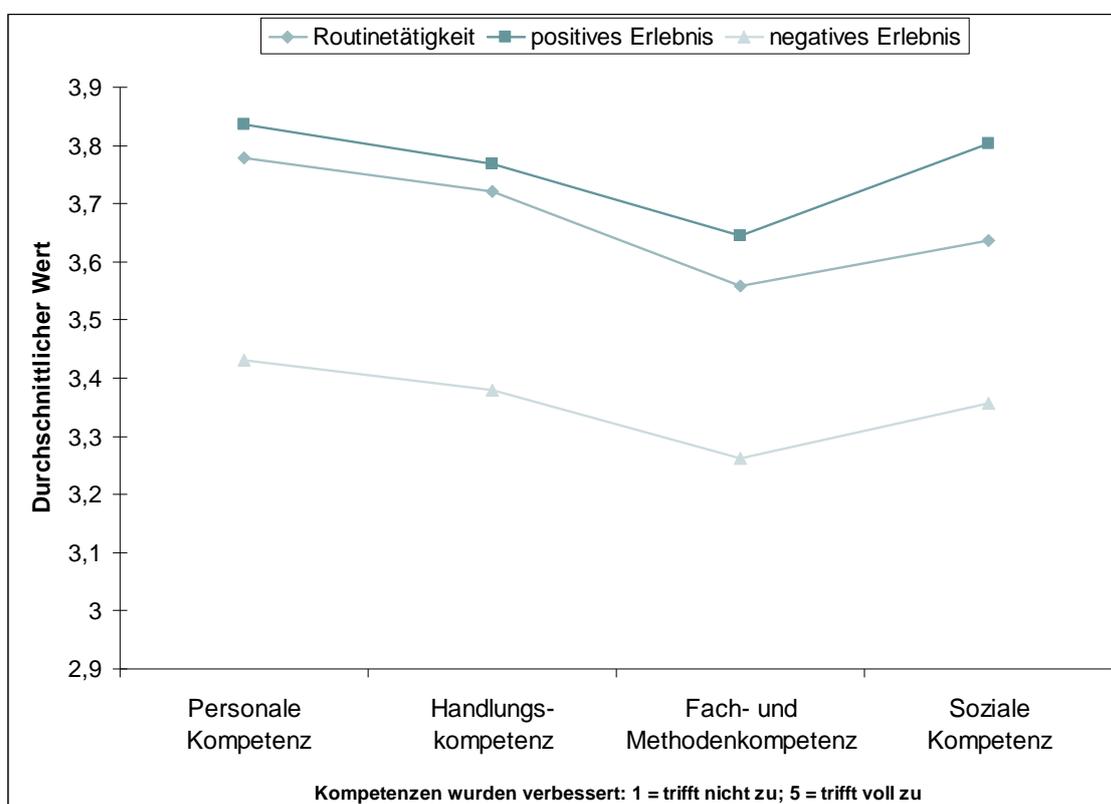
**Tabelle 25: Beispiele für positive und negative Erlebnisse und Routinetätigkeiten**

	Beispiel
Positive Erlebnisse	Herzliche und dankbare Bewohner Bäume pflanzen Elektrowagen fahren Zusammenarbeit mit anderen Zivi-Kollegen Spielen mit Kindern
Negative Erlebnisse	Schwer zu bewältigende Arbeit Keine Anerkennung der geleisteten Arbeit Arbeit mit faulen Kollegen Spätdienste Tod von Bewohnern
Routinetätigkeiten	Betten beziehen, Wäsche verteilen Müllentsorgung Patienten zu Untersuchungen bringen Küche putzen Behindertenfahrdienst Straßenreinigung

Zunächst berichteten die Zivildienstleistenden für alle vier betrachteten Schlüsselkompetenzen eine Verbesserung, die durch die Aufgabenstellung auf den Zivildienst zurückgeführt werden kann (siehe Abbildung 9). Am stärksten profitierten die personalen, sozialen und Aktivitäts- und Handlungskompetenzen von den Erlebnissen im Zivildienst. Fach- und Methodenkompetenzen wurden zwar auch verbessert, aber

nicht in dem Ausmaß wie andere Kompetenzen<sup>21</sup>. Auffallend ist weiterhin, dass sich die Kompetenzänderung danach unterscheidet, ob die beschriebene Situation positiv oder negativ erlebt wurde oder es sich um eine Routinetätigkeit handelte. Vor allem positive Erlebnisse führen über alle vier Schlüsselkompetenzen zu einer Verbesserung, gefolgt von den Routinetätigkeiten. Negative Erlebnisse führen zwar auch zu einer Verbesserung der Kompetenzen, nicht aber in dem Ausmaß wie positive Erlebnisse.

**Abbildung 9: Entwicklung der vier Schlüsselkompetenzen - aufgeteilt auf die positiven und negativen Erlebnisse und die Routinetätigkeiten (Befragung aktuelle Zivildienstleistende, 2. Erhebung am Ende der Dienstzeit)**



N = 611 - 629

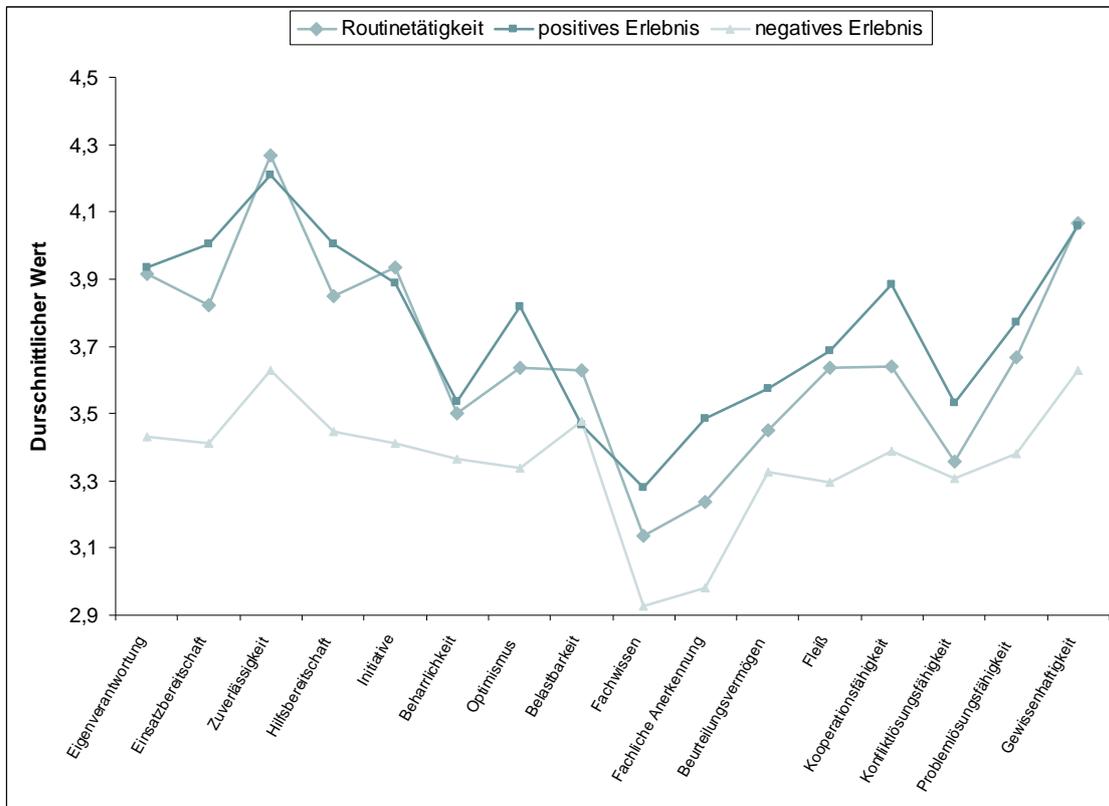
Ein Grund für die geringe Bedeutung negativer Erlebnisse bei der Kompetenzentwicklung könnte in der geringeren Anzahl negativer Erlebnisse liegen, die von den Zivildienstleistenden berichtet wurden.

<sup>21</sup> Anhand der Fragestellung und der Antwortoptionen wird bei einem Mittelwert von 3 bereits davon ausgegangen, dass Kompetenzen verbessert wurden. Ein Mittelwert von 3 entspricht der Antwortoption „trifft teils zu“.

Unterteilt in die einzelnen Fragen und damit in die Teilkompetenzen (siehe Abbildung 10), ergibt sich ein sehr differenziertes Bild über die Teilkompetenzen, die im Zivildienst besonders gefördert wurden. Dazu zählen vor allem Zuverlässigkeit und Gewissenhaftigkeit. Dies sind vor allem Kompetenzen, die auch durch Routine-tätigkeiten gefördert wurden. Einsatzbereitschaft, Eigenverantwortung, Initiative und Fleiß sind ebenfalls Teilkompetenzen, die während des Zivildienstes besonders gefördert wurden. Ferner findet ebenfalls eine Kompetenzentwicklung im Bereich der Teamfähigkeit der Zivildienstleistenden statt, da die Bereiche Hilfsbereitschaft und der Kooperationsfähigkeit weiterentwickelt wurden.

Geringer wurden dagegen fachliche Kompetenzen gefördert. Dazu gehören vor allem Fachwissen und fachliche Anerkennung. Es ist davon auszugehen, dass die jungen Männer vor allem für zusätzliche Aufgaben eingesetzt wurden, die naturgemäß weniger Fachwissen voraussetzten und für die ebenfalls weniger Wissen erlernt werden musste. Auch auf die weiteren Kompetenzbereiche hatte der Zivildienst offenbar nur geringen Einfluss.

**Abbildung 10: Detaillierte Kompetenzentwicklung in den einzelnen Situationen**



N = 661 - 721

### III.4.1.2. Kompetenzentwicklung in den Tätigkeiten

Bei der Betrachtung von vermittelnden Faktoren bei der Kompetenzentwicklung war von Interesse, ob die Tätigkeiten, die von den Zivildienstleistenden ausgeführt wurden, in unterschiedlichem Ausmaß zur Kompetenzentwicklung beitragen. Die Kompetenzentwicklung in den Tätigkeiten ist in den Abbildungen 11 bis 14 festgehalten. Die befragten Zivildienstleistenden berichteten in allen Tätigkeiten, die sie ausgeführt haben, von Kompetenzentwicklungen in allen vier Schlüsselkompetenzen. Teilweise bestehen jedoch starke Unterschiede, die im Folgenden detaillierter aufgeführt werden.

Abbildung 11 zeigt die Entwicklung personaler Kompetenzen. Personale Kompetenzen umfassen die Selbstorganisationsfähigkeiten, das eigene Handeln klug, kritisch und selbstreflexiv zu hinterfragen und eigene produktive, kreativitätsfördernde Einstellungen, Werthaltungen, Ideale usw. zu entwickeln. Die größte selbstberichtete Kompetenzsteigerung fand sich in den Pflegehilfe und Betreuungsdiensten, gefolgt von Tätigkeiten im Krankentransport/Rettungsdienst.

**Abbildung 11: Entwicklung personaler Kompetenzen in den Tätigkeiten**

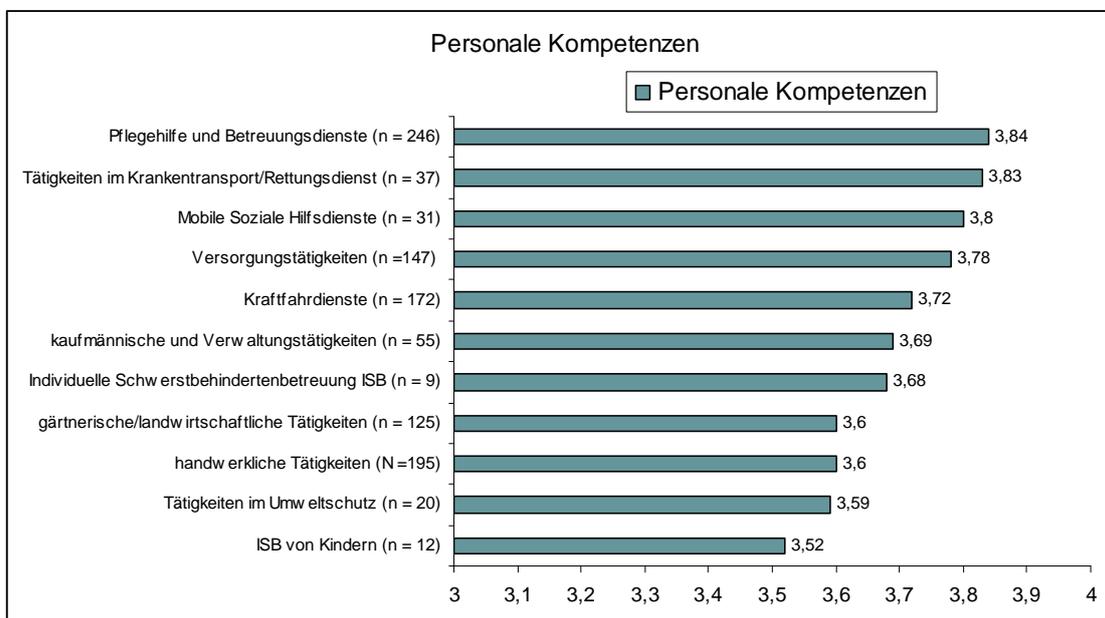


Abbildung 12 zeigt die Entwicklung der Aktivitäts- und Handlungskompetenzen. Sie beinhalten die Selbstorganisationsfähigkeit, aktiv und entschlossen zu handeln und Ergebnisse kraftvoll umsetzen zu können. Auch hier gehören Tätigkeiten im Krankentransport/Rettungsdienst zu den Tätigkeiten, bei denen die Zivildienstleistenden die größten Kompetenzgewinne berichten. Versorgungstätigkeiten, Mobile Soziale Hilfsdienste sowie Pflegehilfe und Betreuungsdienste bilden die Tätigkeiten mit den größten Kompetenzgewinnen.

**Abbildung 12: Entwicklung von Aktivitäts- und Handlungskompetenzen in den Tätigkeiten**

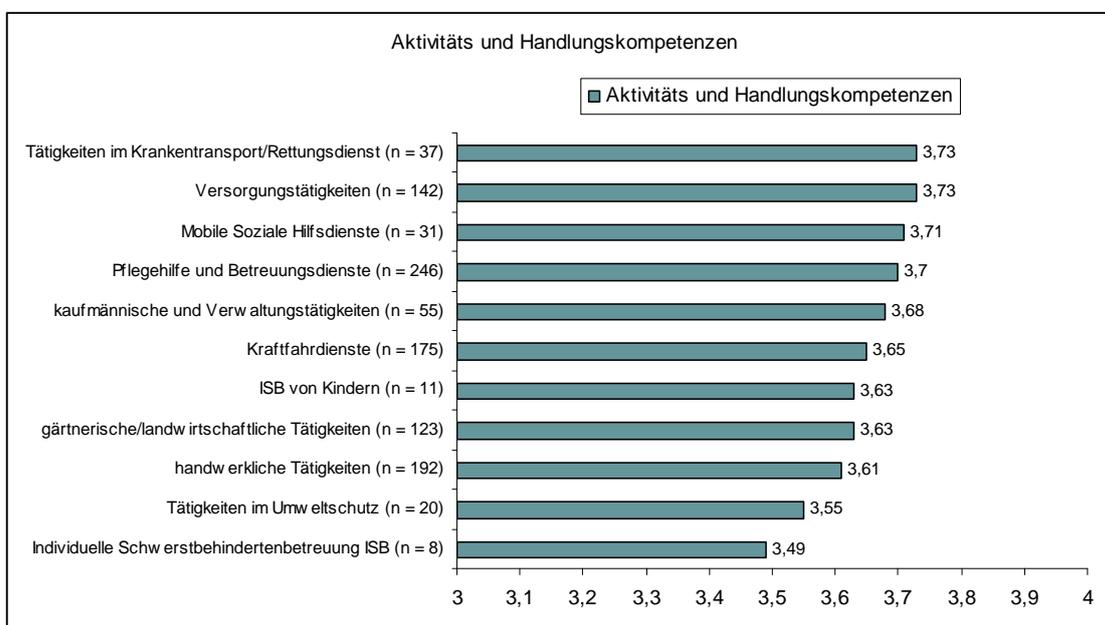


Abbildung 13 zeigt die Entwicklung bei den sozialen Kompetenzen. Sie beinhalten die Selbstorganisationsfähigkeiten, Kommunikations- und Kooperationsprozesse auf interpersonaler und/oder interorganisationaler Ebene zu optimieren und Konfliktpotenziale zu minimieren. Auch hier waren die größten Kompetenzgewinne bei den bereits oben aufgeführten Tätigkeiten zu vermerken. Mobile soziale Hilfsdienste, Pflegehilfe und Betreuungsdienste, sowie Tätigkeiten im Krankentransport/Rettungsdienst sind wieder am stärksten mit der Entwicklung sozialer Kompetenzen verknüpft. Von Zivildienstleistenden in der Individuellen Schwerstbehindertenbetreuung wurde verhältnismäßig wenig Entwicklung bei den sozialen Kompetenzen berichtet. Dies ist auf den ersten Blick nicht einleuchtend, es ist jedoch möglich, dass diese Zivildienstleistenden bereits zu Beginn des Zivildienstes gute soziale Kompetenzen besessen haben, weil sie zur Ausübung dieses Dienstes einfach in vielen sozialen Teilaspekten kompetent sein mussten, und daher keine so große zusätzliche Entwicklung sozialer Kompetenzen erfahren haben.

**Abbildung 13: Entwicklung sozialer Kompetenzen in den Tätigkeiten**

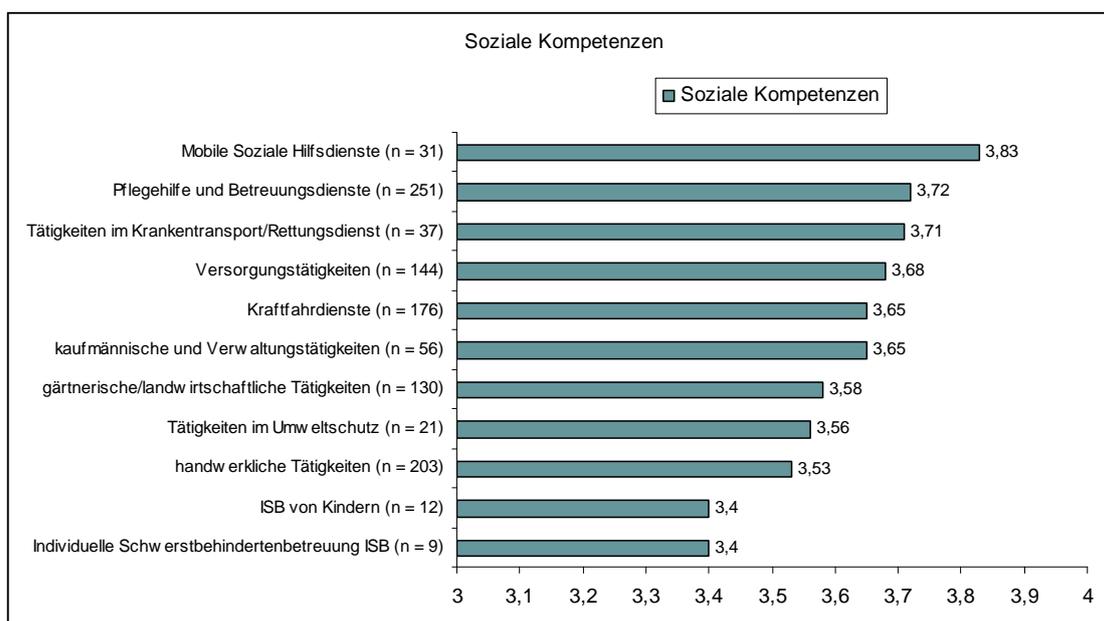
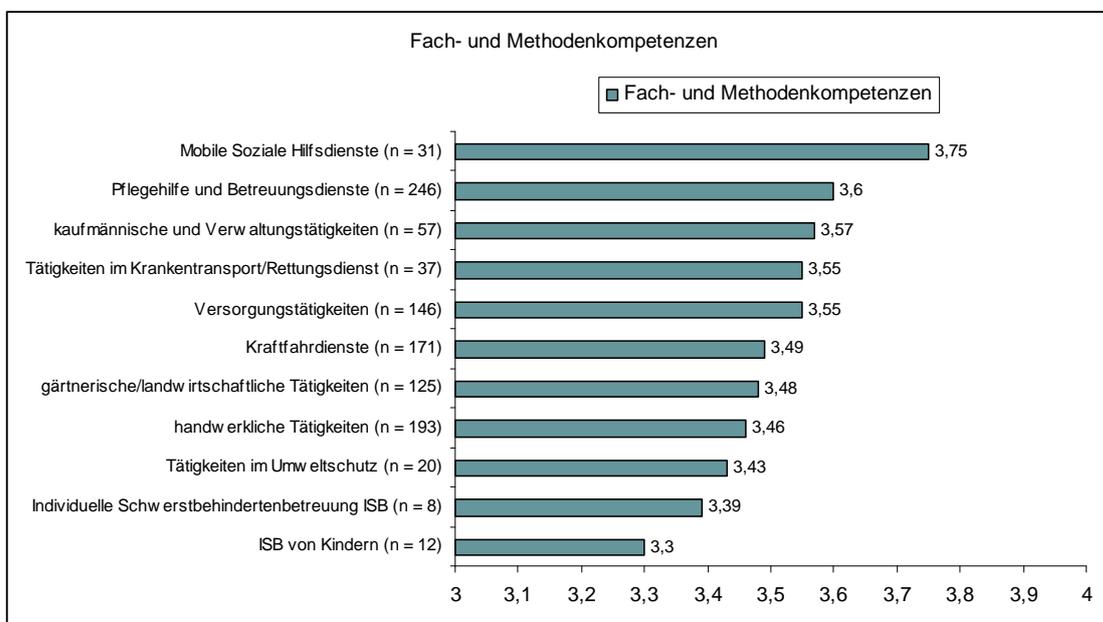


Abbildung 14 zeigt die Entwicklung von Fach- und Methodenkompetenzen. Fach- und Methodenkompetenzen umfassen die Selbstorganisationsfähigkeiten mit fachlichem und methodischem Wissen Probleme schöpferisch bewältigen zu können. Dieses Fachwissen schließt Regel-, Wert-, Norm- und Erfahrungswissen ein. Auch hier gilt, dass die stärksten Kompetenzsteigerungen bei den Mobilien Sozialen Hilfsdiensten und bei den Pflegehilfe und Betreuungsdiensten beobachtet werden konnten. Eine Ausnahme bilden hier kaufmännische und Verwaltungstätigkeiten. Fach- und Methodenkompetenzen wurden auch bei diesen Tätigkeiten in stärkerem Ausmaß entwickelt.

**Abbildung 14: Entwicklung von Fach- und Methodenkompetenzen in den Tätigkeiten**



### III.4.1.3. Entwicklung der Schlüsselkompetenzen: Ergebnisse der qualitativen Interviews

In den qualitativen Interviews wurde zwischen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen sowie personalen Kompetenzen, die Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung beinhalten (s.u.), differenziert. Gegenüber der Entwicklung von sozialen und personalen Kompetenzen spielten die Fach- und Methodenkompetenzen in den Interviews eher eine untergeordnete Rolle. Hervorgehoben wurden bei den **Fachkompetenzen** pflegerisches und medizinisches Wissen, das v. A. in den Mobilien Sozialen Hilfsdiensten und in Pflege- und Betreuungsdiensten erworben wurde, ganz wichtig waren für die jungen Männer aber auch die handwerklichen Fertigkeiten, die sie v. A. im Typ I (Handwerk/Service) erwarben.

Bei den **Methodenkompetenzen** strichen die jungen Männer quer durch alle Felder ihre gesteigerte Organisationsfähigkeit heraus, d.h. das eigene Vorgehen strukturieren zu können und übertragene Aufgaben selbstverantwortlich zu bearbeiten.

Die Thematisierung der erworbenen **Sozialkompetenzen** nahm in den Interviews einen großen Stellenwert ein. Die zentrale Lernerfahrung verdichtet sich hier unter der Kategorie Umgang mit unterschiedlichen Menschen, die wiederum Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Geduld und Konfliktfähigkeit umfasst. Der sensible Umgang mit Menschen aus anderen Milieus, Generationen etc. spielte hier die entscheidende Rolle, da der Zivildienst für viele der erste enge Kontakt jenseits familiärer Zusammenhänge war. Um Zugang zu Klienten und Klientinnen zu finden, reichten die bisherigen Handlungsschemata nicht aus und mussten erweitert werden. Besonders deutlich wurde das bei Behinderten geschildert, da hier der bisher bekannte Zugang über Sprache nicht funktionierte und andere Formen des Kontakts und der Einfühlung entwickelt werden mussten (siehe Zitat 6).

Ihren Kompetenzzuwachs im Sozialen entdeckten die jungen Männer vor allem im Blick auf Gleichaltrige, denen diese Erfahrungen fehlen. Der Kompetenzzuwachs in diesem Bereich wurde auch von Freundinnen und vor allem von den Müttern gespiegelt. Eine zweite wichtige Lernerfahrung für die jungen Männer war, sich im Arbeitszusammenhang auf die anderen Kollegen und Kolleginnen einzustellen und sich in ein Team und eine Arbeitshierarchie einzuordnen.

Bei den **personalen Kompetenzen** bescheinigte sich die Mehrzahl der jungen Männer einen Zuwachs an Selbständigkeit und Selbstbewusstsein. Der Austritt aus der Schule zwang sie dazu, sich neuen sozialen Bezügen zu stellen. Für die Selbstbehauptung in einem neuen Umfeld und das Entwickeln eines eigenen Selbstbilds sahen die Befragten im Zivildienst die besseren Rahmenbedingungen als in der Bundeswehr. Auch diese Entwicklung wird von den Eltern und Freundinnen wahrgenommen und gespiegelt (siehe Zitat 7).

Ein zweiter Punkt war die Aneignung von beruflichem Orientierungswissen. Obwohl die Einblicke in den Sozialen Bereich nur bei wenigen dazu führten, sich für einen solchen Beruf zu entscheiden, zeigte sich bei vielen eine höhere Wertschätzung gegenüber sozialen Dienstleistungen. Die Mehrzahl der jungen Männer nutzte das Jahr, um sich über Stärken und Interessen klar zu werden und Bewerbungsaktivitäten zu verfolgen.

Zitat 6:

*„Also ich denk, der Zivi hat grade im Bereich ... Einfühlungsvermögen einiges gebracht. Dass man doch mehr lernt nicht nur auf das Wort zu hören, was Leute sagen. Denn wenn jemand nicht sprechen kann, dann geht das einfach nicht. Sondern doch viel an- an Gesten, an Mimik, an Körperhaltung abzulesen, was denkt der andere, ist schon zu viel, aber was fühlt der andere grad irgendwie. In welchem Zustand ist er denn gerade. Da denke ich, hab ich viel gelernt.“  
(Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

Zitat 7:

*„Also ich hatte das Gefühl, dass er das Jahr gebraucht hat. Erstens um so bisschen für sich selber klar zu kriegen, wer bin ich und wo will ich hin, weil man in der Schule trotzdem in relativ klaren Bahnen läuft und gerade zum Abi hat man dann irgendwie mit dem ganzen Abschlussstress und so weiter nicht so die Zeit, sich mit sich selber zu befassen. Und er ist wesentlich selbständiger geworden in seiner ganzen Art, also hat es wesentlich mehr geschafft, sein Zeug selber geregelt zu kriegen und alles, hat viel mehr danach definieren können, wer er ist und wo er jetzt überhaupt hin will und was er mag und was er nicht mag.“  
(Freundin eines Zivildienstleistenden, Bericht TU Dresden)*

## **Zwischenfazit**

Die Zivildienstleistenden berichteten insgesamt von einer Verbesserung aller vier Schlüsselkompetenzen. Bei den Schlüsselkompetenzen werden vor allem personale und soziale Kompetenzen verbessert, wie sowohl die qualitativen Interviews als auch die quantitativen Erhebungen zeigten. Bei den Teilkompetenzen wurden insbesondere Gewissenhaftigkeit, Zuverlässigkeit, Hilfsbereitschaft und Kooperationsfähigkeit verbessert. Vor allem soziale Tätigkeiten wie Pflegehilfe und Betreuungsdienste oder Mobile Soziale Hilfsdienste hingen mit Verbesserungen der Schlüsselkompetenzen zusammen.

### **III.4.1.4. Persönlichkeitsentwicklung**

Wie in Kapitel II.2.2. bereits dargestellt wurde, ist eine inhaltliche Überschneidung zwischen den Konzepten der Kompetenzen und der Persönlichkeit unvermeidbar. So lässt sich argumentieren, dass etwa eine Verbesserung der Konfliktlösungsfähigkeit sowohl die Verbesserung einer Schlüsselkompetenz in „selbstorganisatorischer“ Hinsicht darstellt, als auch der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und Verhaltensweise dienlich ist. Im Gegensatz zur (ex-post) Analyse der Entwicklung von Schlüsselkompetenzen im letzten Abschnitt, bei der bestimmten positiven oder negativen Erlebnissen im Zivildienst konkrete Kompetenzentwicklungen zugeschrieben wurden, bezieht sich die nachfolgende Analyse der Persönlichkeitsentwicklung wieder auf die Messung zu zwei Zeitpunkten, nämlich zu Beginn und Ende des Zivildienstes.

### **III.4.2. Persönlichkeitsentwicklung aus Sicht der quantitativen Untersuchungen**

Bei der Persönlichkeitsentwicklung war davon auszugehen, dass die Jugendlichen mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen in den Zivildienst gingen und sich damit auch verschieden in diesen Bereichen entwickelten. Ferner war nicht davon auszugehen, dass in jedem Teilbereich der Persönlichkeitsentwicklung es zu deutlichen Veränderungen durch die Erfahrungen im Zivildienst kommen konnte. Im Folgenden stehen demnach die Bereiche im Mittelpunkt, bei denen solche Veränderungen der Persönlichkeitsentwicklung zu beobachten waren.

Tabelle 26 zeigt die Einschätzung der Zivildienstleistenden zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Die meisten Zivildienstleistenden gaben zu Beginn des Zivildienstes an, dass sie, auch wenn es schwierig wird, durchhalten und die Sache zu Ende bringen würden (87,7 %). Weiter bekundeten sie, dass sie im Freundes- und Bekanntenkreis als verlässlich

gelten (89,8 %). Beide Werte haben sich am Ende des Zivildienstes nur leicht verringert (85,4 % bzw. 87,6 %).

Am geringsten stimmten die Befragten voll bzw. überwiegend den Aussagen zu: „Ich engagiere mich gerne in Vereinen“ (40,3 %) und „Es fällt mir leicht, mich durchzusetzen“ (44,1 %). Auch bei diesen Aussagen findet durch den Zivildienst nur eine geringe Veränderung statt (41,0 % bzw. 46,9 %).

Auffällig ist, dass die Aussage „Ich habe keine Probleme, auf kranke, alte oder behinderte Menschen zuzugehen und ihnen zu helfen“ im Vergleich zu den anderen Aussagen eine relativ geringe Zustimmung fand (57,0 %). Wenig überraschend ist allerdings, dass der Zivildienst hier eine deutliche Veränderung bewirkte, so dass am Ende des Zivildienstes 66,8 Prozent dieser Aussage voll bzw. überwiegend zustimmten.

**Tabelle 26: Veränderung der Einschätzung zu Fähigkeiten und Kompetenzen (in Prozent)**

	Trifft ...					
	voll/überwiegend zu		teils zu		wenig/nicht zu	
	Zu Beginn	Zum Ende	Zu Beginn	Zum Ende	Zu Beginn	Zum Ende
Ich kenne meine eigenen Fehler und Schwächen.	75,8	79,9	24,0	19,5	0,4	0,6
Ich habe keine Probleme, auf kranke, alte oder behinderte Menschen zuzugehen und ihnen zu helfen.	57,0	66,8	26,3	21,5	16,7	11,6
Auch wenn es schwierig wird, halte ich durch und bringe Dinge zu Ende.	87,7	85,4	10,2	13,6	2,0	1,0
Ich spreche Leute an, wenn ich denke, dass sie Hilfe brauchen.	68,5	73,3	24,1	20,5	7,4	6,2
Im Freundes- und Bekanntenkreis gelte ich als verlässlich.	89,8	87,6	8,1	10,0	2,0	2,4
Für mich sind Menschen aus anderen Ländern und Kulturen Menschen wie du und ich.	82,4	80,7	12,8	13,6	4,9	5,8
Ich kann mich gut in andere Menschen hineinversetzen.	57,4	61,8	36,6	33,2	5,9	5,0
Ich habe ein gutes Gespür dafür, wie es anderen Menschen geht.	56,3	59,7	36,7	33,3	7,0	7,1
Für wichtige Ziele (wie Schul- oder Berufsabschluss) überlege ich, welche Schritte ich planen und umsetzen muss.	69,8	72,0	21,9	20,6	8,3	7,4
Auf andere Menschen gehe ich offen und ohne Vorbehalte zu.	59,9	64,7	32,7	28,3	7,4	7,0
Ich engagiere mich in Vereinen.	40,3	41,0	16,1	14,8	43,6	44,3
Es fällt mir leicht, mich durchzusetzen.	44,1	46,9	44,1	42,1	11,9	11,0
Ich arbeite gerne in Teams.	72,3	77,9	19,7	16,3	8,0	5,8
In Auseinandersetzungen oder Konflikten bleibe ich sachlich und berücksichtige die Argumente der anderen.	74,2	73,4	21,8	23,3	4,0	3,3
Ich treffe Entscheidungen gerne selbst.	67,5	63,1	25,0	30,4	7,5	6,5
Ich akzeptiere Kritik und kann sie positiv verarbeiten.	70,2	65,7	25,6	28,0	4,2	6,2

Tabelle 27 zeigt, auf welche Weise sich die Persönlichkeitseigenschaften verändert haben. So zeigt sich bei der Aussage „Ich habe keine Probleme, auf kranke, alte oder behinderte Menschen zuzugehen und ihnen zu helfen“, dass die Veränderungen in diesem Bereich mit 25,9 Prozent positiv sind.

**Tabelle 27: Veränderung der Persönlichkeitsvariablen im Vergleich zum Beginn des Zivildienstes (in Prozent)**

	Im Vergleich zum Beginn des Zivildienstes		
	positivere Einschätzung	keine Veränderung	negativere Einschätzung
Ich kenne meine eigenen Fehler und Schwächen.	14,3	75,3	10,4
Ich habe keine Probleme, auf kranke, alte oder behinderte Menschen zuzugehen und ihnen zu helfen.	25,9	60,0	14,1
Auch wenn es schwierig wird, halte ich durch und bringe Dinge zu Ende.	7,3	82,7	10,0
Ich spreche Leute an, wenn ich denke, dass sie Hilfe brauchen.	19,5	66,9	13,6
Im Freundes- und Bekanntenkreis gelte ich als verlässlich.	5,2	87,7	7,1
Für mich sind Menschen aus anderen Ländern und Kulturen Menschen wie du und ich.	9,4	80,0	10,6
Ich kann mich gut in andere Menschen hineinversetzen.	19,5	65,8	14,7
Ich habe ein gutes Gespür dafür, wie es anderen Menschen geht.	19,7	63,1	17,3
Für wichtige Ziele (wie Schul- oder Berufsabschluss) überlege ich, welche Schritte ich planen und umsetzen muss.	17,9	66,9	15,1
Auf andere Menschen gehe ich offen und ohne Vorbehalte zu.	22,9	60,1	17,0
Ich engagiere mich in Vereinen.	14,0	72,0	14,0
Es fällt mir leicht, mich durchzusetzen.	20,4	63,2	16,5
Ich arbeite gerne in Teams.	15,7	75,6	8,7
In Auseinandersetzungen oder Konflikten bleibe ich sachlich und berücksichtige die Argumente der anderen.	15,0	70,2	14,8
Ich treffe Entscheidungen gerne selbst.	14,0	68,4	17,6
Ich akzeptiere Kritik und kann sie positiv verarbeiten.	14,6	65,6	19,7

N = 782 – 793

Nur 14,1 Prozent gaben an, dass am Ende des Zivildienstes sie der Aussage weniger zustimmen würden als zu Beginn.

### III.4.3. Persönlichkeitsentwicklung aus Sicht der qualitativen Interviews

Die qualitativen Interviews zeigten, was die Aspekte der **Persönlichkeitsentwicklung** betrifft, dass die jungen Männer das Eintauchen in den sozialen Bereich und die Interaktion mit Bedürftigen als „Horizontenerweiterung“ erlebten, die sie zur Reflexion der gesellschaftlichen Verhältnisse und ihrer eigenen Bezüge darin anregte. Es kam dabei zur Relativierung der eigenen sozialen Position und der eigenen Probleme und zu einer veränderten Wertschätzung des eigenen Lebens (siehe Zitat 8).

Neben der Relativierung der eigenen sozialen Position beschrieben die jungen Männer auch einen neuen differenzierten Blick auf die von ihnen betreuten Menschen. Durch die konkrete Interaktion fand eine individualisierte Wahrnehmung des Gegenübers und somit eine Entstereotypisierung statt. Dies wurde von den jungen Männern in Bezug auf alte Leute, aber besonders deutlich mit Blick auf Behinderte formuliert. Es entwickelten sich individuelle Anerkennungsbeziehungen und eine Sensibilität für marginalisierte Gruppen in der Gesellschaft. Zugleich werden Reflexionen über Stigmatisierungen und die soziale Organisation von Gesellschaft angestoßen. Die jungen Männer beschrieben auch ein neues soziales Verantwortungsgefühl, das ihre Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsschemata nachhaltig prägte.

Die tätigkeitsbezogenen und institutionellen Erfahrungen von Armut, Alter, Krankheit und gesellschaftlicher Exklusion bargen aber auch die Gefahr von Resignation und kompensatorischen Abwehrstrategien. Die Übernahme eines sozialen Verantwortungsbewusstseins hing hier sowohl von der Möglichkeit ab, die Erfahrung von Handlungswirksamkeit im Kleinen zu machen und Reflexions- oder Verarbeitungsressourcen in der Einrichtung oder im sozialen Umfeld aktivieren zu können als auch von der Kontinuität der Erfahrungen nach dem Zivildienst (Zitat 9).

#### Zwischenfazit

Sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Befragungen zeigten, dass der Zivildienst den Zivildienstleistenden neue Möglichkeiten ihrer Persönlichkeit erschloss. Es konnte hier vielfach zu einer „Horizontenerweiterung“ kommen, in dem neue Fähigkeiten entdeckt und erprobt werden konnten. Gleichzeitig wurden aber auch die eigenen Grenzen erfahren und es fand eine Relativierung der eigenen sozialen Position statt.

Zitat 8:

*„Ja, krass, dass ich halt einfach gemerkt hab, wie es anderen Menschen geht. Und dass halt das Leben net nur aus Fußball spielen mit Freunden besteht, jetzt mal drastisch gesagt und Party und WG und Geld verdienen. Und net nur schöne Dinge halt so. Und dass es halt- dass man das schätzen sollte, was man hat. Und halt auch net den Blick verlieren sollte für andere Menschen und grad für Menschen, denen es net so gut geht.“  
(Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

Zitat 9:

*Ähm, gut zu den einen Eltern hatte ich einen ganz guten Draht. Also da äh, da habe ich mich öfter unterhalten. Oder das war so meine ja, was weiß ich, das war so die, mit der ich am meisten zu tun hatte. Da war auch die Überlegung dahinter, nochmal hin zu fahren und so weiter. Aber das äh, äh ist dann auch relativ schnell aus dem Fokus gerutscht. Also liegt wahrscheinlich gar nicht mal daran, dass ich weit weg war, sondern dass ich das auch so, hab zwar ab und zu daran gedacht und so weiter, aber es ist halt irgendwie .. Ja, schätzt man seine eigenen Dinge dann wichtiger ein.  
(Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

### **III.4.4. Einfluss auf die berufliche Entwicklung**

Der Zivildienst konnte neben dem Einfluss auf die Entwicklung von Kompetenzen und der Persönlichkeit weiterhin auch dadurch eine nachhaltige Wirkung in der Biografie der Zivildienstleistenden entfalten, indem durch den Zivildienst die Berufswahl beeinflusst wurde.

Neben der Berufswahl konnte der Zivildienst darüber hinaus Einfluss auf die Arbeitgeber bei der Einstellung neuer Mitarbeiter haben. Denn auch die Arbeitgeber maßten bei der Einstellung von Bewerbern dem Zivildienst eine Bedeutung im Bewerberprofil zu. Damit muss auch dieser Einfluss in diesem Rahmen thematisiert werden.

#### **III.4.4.1. Berufliche Orientierung, Berufswahl und Nachhaltigkeit in der Biografie**

Teil der gesellschaftlichen Auswirkungen des Zivildienstes war dessen beruflicher Nutzen und die Nachhaltigkeit des Zivildienstes in der Biografie. Der Zivildienst als Lerndienst sollte auch der beruflichen Orientierung dienen, auch wenn nur 18 Prozent der aktuellen Zivildienstleistenden in der Studie eine Beeinflussung der weiteren Berufswahl direkt durch den Zivildienst erwarteten. Junge Männer im Übergang zwischen Schule und Beruf konnten diesen Dienst sowohl passiv als auch aktiv als Gelegenheit der beruflichen Orientierung nutzen und so in Kontakt mit der Arbeitswelt treten und in den vornehmlich sozialen Tätigkeitsfeldern des Zivildienstes für sich ausprobieren, ob diese Tätigkeiten eine Option für die Zukunft darstellten.

Tabelle 28 zeigt die Klassifikation der Berufswünsche und Berufe aktueller Zivildienstleistender zu Beginn des Dienstes.<sup>22</sup> Jeder fünfte Zivildienstleistende (22,6 %) strebte einen freiberuflichen, wissenschaftlichen oder technischen Dienstleistungsberuf an, jeder Zehnte einen Beruf im verarbeitenden Gewerbe (10 %). Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen wurden an dritter Stelle genannt. Ungefähr jeder zwölfte Zivildienstleistende (8,3 %) strebte einen Beruf im Gesundheits- oder Sozialwesen an. Ein eher geringer Anteil an Zivildienstleistenden erwartete eine Beeinflussung der Berufswahl durch den Zivildienst (17,1 %) bzw. gab an, eine ähnliche Tätigkeit ausüben zu wollen wie im Zivildienst (13,1 %). Für die Situation zu Beginn des Zivildienstes lässt sich festhalten, dass die meisten Zivildienstleistenden (82,9 %) zu Beginn des Zivildienstes eine, wenn auch teilweise nur vage, Vorstel-

---

<sup>22</sup> Wegen der Vielzahl der unterschiedlichen Berufswünsche – insgesamt wurden 88 verschiedene Berufe mit weiterer Differenzierung innerhalb der Berufe (z.B. Elektroniker für Betriebstechnik und Elektroniker für Energietechnik) angegeben – wurden die Berufe weiter klassifiziert. Die Klassifikation basiert auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) des Bundesamtes für Statistik.

lung von ihrem angestrebten Beruf hatten und nur 17,1 Prozent noch nicht wussten, welchen Beruf sie wählen wollten. Zwar waren die Tätigkeiten im Zivildienst zumeist Pflegehilfe und Betreuungsdienste (ca. 40 %), beruflich strebte aber ein weitaus geringerer Teil der Zivildienstleistenden nach einer Tätigkeit im Gesundheits- und Sozialwesen.

**Tabelle 28: Berufswünsche aktueller Zivildienstleistender zu Beginn des Zivildienstes (in Prozent)**

	Anzahl (N = 1887)	In Prozent
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	426	22,6
Verarbeitendes Gewerbe	189	10,0
<b>Gesundheits- und Sozialwesen</b>	<b>156</b>	<b>8,3</b>
Information und Kommunikation	148	7,8
Erziehung und Unterricht	116	6,1
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	115	6,1
Baugewerbe	75	4,0
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	71	3,8
Verkehr und Lagerhaltung	61	3,2
Kunst, Unterhaltung und Erholung	53	2,8
Gastgewerbe	38	2,0
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	35	1,9
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	35	1,9
Energieversorgung	11	0,6
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	9	0,5
Grundstücks- und Wohnungswesen	7	0,4
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	7	0,4
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	4	0,2
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	4	0,2
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	3	0,2
Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch Private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	1	0,1
unentschlossen, keine Angabe	323	17,1

### III.4.4.2. Entwicklung der beruflichen Kompetenzen: Ergebnisse der quantitativen Erhebung

Tabelle 29 zeigt die Veränderung der Einschätzung der beruflichen Auswirkungen des Zivildienstes zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes. Die Zustimmung zur Frage, ob der Zivildienstleistende einen geregelten Arbeitsalltag kennen lernen wollte bzw. kennen gelernt hat, war zu Beginn und Ende des Zivildienstes unverändert. Jeder Zweite stimmte dieser Aussage voll oder überwiegend zu. Ob der Zivildienst die weitere Berufswahl beeinflussen würde bzw. bereits hat, wurde von jedem fünften Zivildienstleistenden bejaht. Deutlicher sind die Unterschiede bei der Frage, ob die Zivildienstleistenden beruflich eine ähnliche Tätigkeit wie im Zivildienst ausüben wollten. Zu Beginn konnte sich noch jeder sechste Zivildienstleistende (15,9 %) vorstellen, beruflich eine ähnliche Tätigkeit wie im Zivildienst auszuüben, zum Ende war es nur noch jeder Neunte (11,6 %).

**Tabelle 29: Einstellung zur Sicht des Zivildienstes als berufliche Orientierung zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (nur Zivildienstleistende mit zwei Messzeitpunkten; in Prozent)**

	Trifft ...					
	voll/überwiegend zu		teils zu		wenig/nicht zu	
	Zu Beginn	Zum Ende	Zu Beginn	Zum Ende	Zu Beginn	Zum Ende
Ich will einen geregelten Arbeitsalltag kennenlernen.	53,5	52,1	20,3	12,4	26,2	32,5
Der Zivildienst wird meine weitere Berufswahl beeinflussen.	18,0	20,2	17,5	15,0	64,5	64,7
Ich will beruflich eine ähnliche Tätigkeit ausüben wie im Zivildienst.	15,9	11,6	12,8	10,8	71,4	77,6
Er wird mir bei Bewerbungen nützen.	24,7	25,8	25,2	18,9	49,9	56,0

N = 791 - 797

Tabelle 30 zeigt, wie groß der Anteil an Zivildienstleistenden war, deren Einschätzung dieser Frage sich zum Ende der Dienstzeit positiv oder negativ verändert hatte. Während drei Viertel der Zivildienstleistenden ihre Meinung nicht verändert haben, haben ca. neun Prozent ihre Einstellung zu einer beruflich ähnlichen Tätigkeit positiv verändert. Jeder sechste Zivildienstleistende (16,5 %) war jedoch nach dem Zivildienst weniger als vor dem Zivildienst der Auffassung, in Zukunft eine Tätigkeit wie im Zivildienst ausüben zu wollen.

**Tabelle 30: Veränderung der Einschätzung zur beruflichen Orientierung durch den Zivildienst (in Prozent)**

	Im Vergleich zum Beginn des Zivildienstes		
	positivere Einschätzung	keine Veränderung	negativere Einschätzung
Ich will einen geregelten Arbeitsalltag kennenlernen.	19,5	59,4	21,0
Der Zivildienst wird meine weitere Berufswahl beeinflussen.	18,5	64,5	17,0
Ich will beruflich eine ähnliche Tätigkeit ausüben wie im Zivildienst.	8,8	74,7	16,5
Er wird mir bei Bewerbungen nützen.	19,7	56,4	23,8

N = 791 - 797

#### **III.4.4.3. Entwicklung der beruflichen Kompetenzen und der biografischen Nachhaltigkeit aus Sicht der qualitativen Interviews**

Die biografische Nachhaltigkeit des Zivildienstes kann durch die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung weiter entfaltet und ergänzt werden. Das Untersuchungsdesign, die jungen Männer fünf Jahre nach ihrer Dienstzeit zu befragen, bot den Vorteil, auch die Auswirkungen des Zivildienstes auf die weitere biografische Gestaltung abschätzen und Effekten des Zivildienstes in Bezug auf unterschiedliche Lebensbereiche nachgehen zu können. In diesem Zusammenhang wurden ebenfalls qualitative Interviews mit Arbeitgebern, Familienangehörigen und langjährigen Partnerinnen der Zivildienstleistenden geführt, um auch eine Sicht „von außen“ auf die Auswirkungen des Zivildienstes zu erhalten.

##### **Arbeitswelt:**

Die offensichtlichste biografische Nachhaltigkeit in Bezug auf die berufliche Laufbahn entfaltete der Zivildienst, wenn sich junge Männer im Nachgang für einen sozialen Beruf entschieden. Im Sample fungierte der Zivildienst allerdings nur in zwei Fällen als Zugang zu sozialen oder medizinischen Berufen. Die erfahrene Anerkennung fungierte hier als wichtigster Katalysator, während die schlechte Bezahlung sowie die Arbeitsbedingungen die zentralen Gründe für die jungen Männern waren, den sozialen Bereich für sich gerade nicht in Betracht zu ziehen.

Neben diesen expliziten Effekten und den möglichen Kompetenztransfers in soziale Berufe hielten die jungen Männer in Übergangssituationen den Zivildienst auch dann für relevant, wenn sie in andere berufliche Bereiche einmündeten. Die Interviewten

hielten den Zivildienst bei Bewerbungsverfahren für bedeutsam und setzten diesen zum Teil gezielt ein (Zitat 10).

Insbesondere die erworbenen Sozialkompetenzen ließen die Befragten in die verschiedenen beruflichen Felder einfließen. Dies reichte vom Umgang mit Kunden und Kundinnen über die Befähigung zum Gruppensprecher, der Ausrichtung des eigenen Unternehmens an sozialen Gesichtspunkten bis hin zum Wissen über strukturelle Zugangsbarrieren, das im weiteren beruflichen Handeln mitberücksichtigt wurde (Zitat 11).

Aus Sicht der **Arbeitgeber** spielte es bei Einstellungsgesprächen zunächst kaum eine Rolle, ob der Bewerber Zivildienst oder Wehrdienst abgeleistet hatte. Es wurde als Station im Leben zwar häufig angesprochen, entscheidend war aus Sicht der Befragten jedoch nicht, welcher Dienst abgeleistet wurde, sondern wie die Entscheidung für einen bestimmten Dienst begründet wurde.

Arbeitgeber beurteilten die Erfahrungen der Bewerber auch mit Blick auf die eigene Sozialisation. So fanden sich unter den interviewten Personalern selbst ehemalige Zivildienstleistende, die den Zivildienst aus ihrem persönlichen zeitlichen Kontext anders bewerteten. In diesem Sinne tradierten sich der Zivildienst bzw. die Erfahrungen aus dem Zivildienst auch in der Arbeitswelt weiter. Mit dem Anstieg ehemaliger Zivildienstleistender in Führungspositionen hat sich auch die Zivildienstentscheidung normalisiert. Dies führte aus Sicht der Befragten auch dazu, dass die Gruppe der Zivildienstleistenden nicht mehr so leicht erkennbar sei. Junge Männer in früheren Generationen mussten sich in politische, ideologische und ethische Auseinandersetzungen begeben und waren reflektierter. Zivildienst war in diesem Sinne ein Indiz für soziale Kompetenz, Motivation und Reflexivität. Heute ist nach Einschätzung der Befragten die Marke „Zivildienst“ nicht mehr automatisch verbunden mit sozialem Engagement, vielfach werde die Entscheidung für den Zivildienst lediglich verbunden mit der Hoffnung auf den „leichteren“ Dienst.

Unbenommen davon wurde der Zivildienst sehr wohl mit dem Erwerb bestimmter Kompetenzen in Zusammenhang gebracht. Dies belegt die Einschätzung der Befragten, dass Zivildienstleistende durch den „Dienst am Menschen“ über höhere kommunikative und soziale Kompetenzen verfügten. Hier differenzierten weitere Bewertungen auch nach der jeweiligen Branche. Im Dienstleistungs- und Bildungsbereich wurde den sozialen Erfahrungen aus dem Zivildienst eine wichtige Bedeutung beigemessen.

In klassischen Industriebranchen (Anlagentechnik, Maschinenbau, Autoindustrie) folgen die Bewerbungsgespräche den Kompetenzanforderungen, die an die jeweiligen Arbeitsplätze angelegt werden. Fach-, Methoden-, Personal- und Sozialkompe-

Zitat 10:

*„Z: [...] und man nutzt das natürlich als berufliche Erfahrung. Und jetzt im Nachhinein wird der Punkt halt ein bisschen weniger, jetzt hab ich 7 Praktika gemacht, die halt fachbezogen sind, das heißt da rücken die in den Vordergrund. Aber trotzdem ist der Zivildienst immer noch ein Teil von meinem Lebenslauf und ähm ich sprech ihn auch immer noch kurz an, um eben genau das zu sagen, dass es unheimlich viel wert ist, diese zielgruppengerechte Kommunikation und von daher würd ich sagen, dass er sehr sehr sehr nachhaltig ist.“  
(Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

Zitat 11:

*Wir hatten damals immer so nen Tragestuhl, ja? Den gibt's heute immer noch, natürlich klar. Aber den musstest halt zu zweit tragen und das war manchmal echt nicht einfach und all diese Kanten und so. Das ist ganz witzig. Das hat sich auch, wenn ich heutzutage Gebäude plane, sozusagen dann denke ich immer noch gleichzeitig dran, okay der Gang darf jetzt nicht so schmal sein und die Ecke sollte jetzt nicht so eng sein.“  
(Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

tenz werden einem ehemaligen Zivildienstleistenden nicht automatisch unterstellt. Diese ergeben sich vielmehr aus der Schilderung und Bewertung konflikthaltiger Situationen im Zivildienst oder bei der Bundeswehr. Allerdings wird den Zivildienstleistenden eine gewisse höhere Lebenserfahrung zugeschrieben, da den Befragten der biografische Weg von der Schule zur Ausbildung in die Arbeitswelt über den Zivildienst erfahrungs- und kontrastreicher erscheint als über den Wehrdienst. Der Zivildienst wird hier dezidiert auch als Einblick in die Arbeitswelt verstanden (Zitat 12).

Im Gesamtüberblick über die Interviews mit Arbeitgebern ergab sich ein zum Teil paradoxes Bild. Zum einen unterstrichen die Personalern und Personalern durchweg, dass sich die Entscheidung für den Zivildienst normalisiert und ihre „Rechtfertigungsthematik“ damit verloren habe. Zugleich hat der Dienst mit dieser Selbstverständlichkeit auch Teil seines „sozialen Anstrichs“ bzw. seiner Bedeutung verloren. Wurde Zivildienstleistenden noch vor 20 Jahren eine höhere Reflexivität, größeres Engagement und Verantwortungsbewusstsein zugeschrieben (vgl. Blumencron 1989), so funktionierte diese Verbindung zum Erhebungszeitpunkt nicht mehr „automatisch“. Auch wenn die Personalern und Personalern das Potenzial des „Dienst am Menschen“ wahrnahmen, so zählten im Bewerbungsgespräch nicht diese Erfahrungen per se, sondern nur in Form von Selbstpräsentation und individueller Nutzung. Der Zivildienst wurde in der Arbeitswelt also v. a. dann als Lernfeld anerkannt, wenn die jungen Männer auf die Erfahrungen reflexiv zugreifen und sie in ihrem Leben produktiv anschließen konnten.

### Zwischenfazit

Nur ein kleiner Teil der Zivildienstleistenden strebte zu Beginn des Zivildienstes eine spätere berufliche Tätigkeit in diesem Bereich an. Dieser Anteil sank zudem während der Zivildienstzeit, so dass am Ende des Zivildienstes weniger Personen eine solche berufliche Tätigkeit anstrebten.

Von den Zivildienstleistenden wurden vor allem soziale Kompetenzen in der weiteren beruflichen Tätigkeit genutzt. Auch für die Arbeitgeber konnte der Zivildienst positiv erscheinen. Allerdings wurden im Zivildienst erworbene Kompetenzen nicht per se angenommen, sondern die Zivildienstleistenden mussten zeigen, welche Kompetenzen und Reflexivität sie in dieser Zeit erworben haben.

#### Zitat 12:

„Ehemalige Zivildienstleistende sind im Vergleich zu anderen Lebenserfahrern. (...) Na, die haben halt schon mal, wo auch immer, in ein Unternehmen reingeschnuppert. Also bei den meisten ist es ja so: Abitur – Bund – Studium und dann schlagen die im Unternehmen auf. Vom Leben haben die noch nichts gesehen. (...) Ein Zivildienstleistender, der macht Abitur, geht zum Zivildienst und dort lernt er in der Regel ja eine Einrichtung kennen, die irgendwie funktioniert.“  
(Arbeitgeber Erneuerbare Energien, Bericht TU Dresden)

### **III.4.5. Männlichkeitsentwicklungen und Veränderung der Einstellung zur Gleichstellung zwischen Männern und Frauen**

Männlichkeit hat für junge Männer zwar eine sehr große sozialisatorische Bedeutung, wird von ihnen jedoch oftmals als Selbstverständlichkeit abgetan. Geschlechtliche Bewertungen, beispielsweise von Berufsfeldern, werden im Alltag dennoch oft unbewusst vollzogen und spielen daher eher versteckt eine Rolle. Mit der quantitativen Ergebnisanalyse von Fragen zu Einstellungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen ließen sich positive Veränderungen in diesen expliziten Bewertungen im Verlauf des Zivildienstes feststellen. Gerade die unbewusste Auseinandersetzung mit Männlichkeit(en) wurde hingegen in den Erzählungen der jungen Männer über ihren Dienstalltag deutlich. Hier zeigten die Ergebnisse der qualitativen Analyse, dass intensive Männlichkeitsentwicklungen durch den Zivildienst sowohl auf reflexiver als auch auf tiefenstruktureller Ebene stattfanden.

#### **III.4.5.1. Entwicklungen der Einstellungen zur Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in den quantitativen Erhebungen**

Auch hier wurde wieder zwischen modernem und traditionellem Rollenverständnis unterschieden und die Aussagen wurden diesbezüglich aufbereitet. Bezüglich der Einstellung der Zivildienstleistenden zur Gleichstellung von Männern und Frauen zeigt Tabelle 31 die Zustimmung zu Items zu Beginn und zum Ende des Dienstes aktueller Zivildienstleistender. Der Großteil der Zivildienstleistenden (79,3 %) stimmte der Aussage zu, dass weibliche Führungskräfte genauso kompetent wie männliche sind. Ebenfalls erwarteten zwei von drei Zivildienstleistenden sowohl zu Beginn als auch zum Ende des Zivildienstes, dass ihre Partnerin berufstätig ist. Dass die befragten jungen Männer einer modernen Einstellung zu Geschlechterfragen aufgeschlossen waren, zeigte sich auch darin, dass jeder zweite Zivildienstleistende bereit ist, beruflich zurückzustecken, wenn Angehörige betreut werden müssen oder der Aussage zustimmten, dass Familie und Partnerschaft für sie wichtiger als Beruf und Einkommen sei. Jeder fünfte Zivildienstleistende sagte, er würde für den Fall, dass er Vater werden würde, eine berufliche Auszeit nehmen. Bei diesen Aussagen muss aber darauf hingewiesen werden, dass insbesondere Aussagen zur Gleichstellung von Männern und Frauen unter dem Einfluss der sozialen Erwünschtheit stehen und damit in eine positive Richtung verzerrt sein können.

**Tabelle 31: Einstellungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen (in Prozent)**

	Trifft ...					
	voll/überwiegend zu		teils zu		wenig/nicht zu	
	Zu Beginn	Zum Ende	Zu Beginn	Zum Ende	Zu Beginn	Zum Ende
<b>Traditionelles Rollenverständnis</b>						
Weibliche Führungskräfte sind genauso kompetent wie männliche. <sup>a</sup>	79,3	81,8	14,9	13,2	5,7	4,9
Von meiner Partnerin erwarte ich, dass sie den Großteil der Hausarbeit übernimmt.	18,2	14,5	29,2	30,6	52,6	55,0
Es ist einfacher, mit Männern zusammen zu arbeiten.	23,5	24,7	34,1	36,2	42,5	39,1
Manche Tätigkeiten (z.B. Umgang mit Menschen, Pflege, Reinigung) können Frauen besser erledigen als Männer.	49,0	43,2	27,6	28,8	23,3	28,0
<b>Modernes Rollenverständnis</b>						
Für mich sind Familie und Partnerschaft wichtiger als Beruf und Einkommen.	51,9	49,6	33,4	37,5	14,6	12,9
Ich bin bereit, beruflich zurückzustecken, wenn meine Eltern oder andere Familienangehörige betreut oder gepflegt werden müssen.	52,8	51,3	32,1	31,2	15,1	17,4
Von meiner Partnerin erwarte ich, dass sie berufstätig ist.	66,4	62,4	22,7	25,1	10,9	12,5
Eine berufstätige Frau gibt ihrem Kind genauso viel Wärme und Sicherheit wie eine Mutter, die nicht arbeitet.	48,0	54,8	28,0	27,2	24,0	17,9
Wenn ich Vater werde, werde ich eine berufliche Auszeit nehmen.	21,6	22,3	31,2	36,8	47,3	40,9
Frauen müssen mehr gefördert werden, damit sie Führungspositionen erreichen.	20,8	30,1	46,1	39,8	33,1	30,0

N = 783 - 791

<sup>a</sup> Bei dieser Aussage entspricht eine geringe Zustimmung einem traditionellen Rollenbild

Tabelle 32 zeigt die Veränderung der Einschätzung zum Ende der Dienstzeit. So gelangten z.B. zum Ende des Zivildienstes fast 30 Prozent der Zivildienstleistenden zu einer positiveren Einschätzung der Aussage, dass Frauen mehr gefördert werden müssen, um Führungspositionen erreichen zu können. Es gelangten aber auch fast 20 Prozent zu einer negativeren Einschätzung dieser Aussage. Dennoch ist das Saldo der Veränderung in dieser Aussage positiv. Insgesamt gelangten mehr Zivildienstleistende zum Ende des Zivildienstes zu einer positiveren Aussage als zu einer negativeren Einschätzung. Ebenso positiv ist der Saldo bei der Aussage „wenn ich Vater werde, werde ich eine berufliche Auszeit nehmen“ oder bei „Eine berufstätige“

tige Mutter gibt ihrem Kind genauso viel Wärme und Sicherheit wie eine Mutter, die nicht arbeitet.“ Hier zeigte sich eine Einstellungsänderung, die sowohl die eigene Rolle als auch die Rolle von Müttern hinterfragt. Gleichzeitig wurde aber auch deutlich, dass Probleme zwischen den Geschlechtern bei der Arbeit auftraten, die sich dann in der gesteigerten Zustimmung zu der Aussage „Es ist einfacher, mit Männern zusammen zu arbeiten“ ausdrückten. Vor allem aber zeigte sich ein Rückgang geschlechtsspezifischer Vorurteile. Fast 30 Prozent waren in weniger ausgeprägtem Maß als zu Beginn des Zivildienstes der Auffassung, dass Frauen bestimmte Tätigkeiten besser ausführen könnten als Männer. Eventuell ist durch den Kontakt mit stark von Frauen besetzten Berufen die Erkenntnis gereift, dass auch Männer geschlechtsdominierte Tätigkeiten gut ausführen können.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass anhand der Aussagen zu einem modernen respektive traditionellen Rollenverständnis eine Tendenz zu einer „Modernisierung“ im Zivildienst stattfand. Traditionelle Rollenbilder wurden aufgebrochen und hinsichtlich einer moderneren Einstellung verschoben, nicht nur im Hinblick auf die Rolle der Frau in einer Partnerschaft oder der Gesellschaft, sondern auch im Hinblick auf das eigene Rollenverständnis, z.B. die eigene Vaterrolle betreffend.

**Tabelle 32: Veränderung der Einschätzung zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes<sup>23</sup> (in Prozent)**

	Im Vergleich zum Beginn des Zivildienstes		
	positivere Einschätzung	keine Veränderung	negativere Einschätzung
<b>Traditionelles Rollenbild</b>			
Weibliche Führungskräfte sind genauso kompetent wie männliche. <sup>a</sup>	12,4	78,2	9,5
Von meiner Partnerin erwarte ich, dass sie den Großteil der Hausarbeit übernimmt.	14,7	67,3	17,9
Es ist einfacher, mit Männern zusammen zu arbeiten.	24,7	55,0	20,3
Manche Tätigkeiten (z.B. Umgang mit Menschen, Pflege, Reinigung) können Frauen besser erledigen als Männer.	18,4	52,9	28,8
<b>Modernes Rollenbild</b>			
Für mich sind Familie und Partnerschaft wichtiger als Beruf und Einkommen.	20,9	56,0	23,1
Ich bin bereit, beruflich zurückzustecken, wenn meine Eltern oder andere Familienangehörige betreut oder gepflegt werden müssen.	16,6	62,9	20,5
Von meiner Partnerin erwarte ich, dass sie berufstätig ist.	16,4	64,4	19,2
Eine berufstätige Frau gibt ihrem Kind genauso viel Wärme und Sicherheit wie eine Mutter, die nicht arbeitet.	24,0	60,7	15,3
Wenn ich Vater werde, werde ich eine berufliche Auszeit nehmen.	23,5	60,6	16,0
Frauen müssen mehr gefördert werden, damit sie Führungspositionen erreichen.	28,5	53,1	18,4

N = 771 - 790

<sup>a</sup> Bei dieser Aussage entspricht eine geringe Zustimmung einem traditionellen Rollenbild

### III.4.5.2. Männlichkeitsentwicklungen in den qualitativen Interviews

Die Analyse der Interviews zeigte eindringlich, dass sich der eine oder andere 'Typ Mann' (z.B. der „neue Mann“ oder der „traditionelle Mann“) unter den Zivildienstleistenden nicht abzeichnete. Die jungen Männer des Samples beschrieben ihre Männlichkeit nicht als eine feste Komponente sondern eher als variable Bezugsgröße, die

<sup>23</sup> Angegeben ist der Anteil an Zivildienstleistenden in Prozent deren Zustimmung zu den Aussagen sich erhöht hat (positiver), verringert hat (negativer) oder gleich geblieben ist. Die Höhe der Zustimmung zu einem Item lässt sich hier nicht ablesen, sondern inwiefern sich die Bewertung einer Aussage zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes verändert hat.

sich mit der Situation verändert. Abhängig von der Art der organisationellen Einbindung funktionalisierten die meisten Zivildienstleistenden ihre Tätigkeitserfolge für einen Vergleich mit anderen Zivildienstleistenden und Hauptamtlichen. Die Handlungsorientierungen derjenigen jungen Männer, die von Anderen am meisten anerkannt werden, avancierten so zu einer Leitvorstellung für andere junge Männer. Je nach Tätigkeitsfeld charakterisieren die Interviewten diese jedoch inhaltlich unterschiedlich und schilderten so ein Männlichkeitsideal, dessen grundlegende Merkmale (siehe Kapitel III.3 Zugangswege) jedoch unabhängig von der konkreten Dienstgestaltung im Einzelfall waren. Der Zivildienst wurde von den Zivildienstleistenden als Kontext dargestellt, in dem sie ihre Männlichkeit sehr individuell herstellten. Dabei stellten sie ähnliche Kernthemen in ihren Erzählungen heraus, die folgend wiedergegeben werden.

### **Aktualisierungskontexte des Themas Geschlecht im Zivildienst**

Erstens kristallisierte sich heraus, dass die jungen Männer den Zivildienst, der nur für Männer zugänglich ist, vordergründig auch unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit bewerteten. Dies beschrieben sie als Konflikt zwischen der gesellschaftlich und diskursiv geforderten Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen auf der einen Seiten und der Ausgrenzung von Frauen aus dem Zivildienst auf der anderen Seite.

Zweitens erlebten die jungen Männer auch im Dienstalltag den Konflikt zwischen normativ erwünschter Geschlechtergleichheit und praktischen Ungleichheitserfahrungen. Dies thematisierten die Zivildienstleistenden in Bezug auf eine geschlechtsdifferente Arbeitsteilung, die eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht anstieß. Die jungen Männer beschrieben dahingehend, wie ihnen (zu Beginn des Zivildienstes) Tätigkeitsbereiche zugewiesen oder verwehrt wurden. Diese Verteilung der Männer und Frauen auf unterschiedliche Bereiche wurde größtenteils fraglos angenommen; besonders in Zusammenarbeit mit Frauen fiel ihnen diese Trennung jedoch auf (siehe Zitat 13).

Als dritter Fokus wurde die Zuweisung von konkreten Tätigkeiten auf der Basis tatsächlicher oder schlichtweg angenommener körperlicher Unterschiede beschrieben. D.h. besonders in frauenbesetzten Feldern wurden junge Männer häufig auf körperbetonte Arbeiten verwiesen.

Überraschend ist allerdings, dass Situationen, in denen jungen Männern die Möglichkeit gegeben wurde, an ein traditionelles Männlichkeitsbild anzuschließen, in seltensten Fällen als angenehm geschildert wurden. Vielmehr offenbarte sich aus den Interviews, dass eine stereotypisierte und auf den Körper reduzierte Männlichkeit vielfach als unangenehm und stressig erlebt wurde.

Zitat 13:

*„Das war klassische Rollenverteilung, also wir waren die, die Reparaturmaßnahmen gemacht haben, den Fuhrpark bearbeitet haben oder so und die Autos gewaschen haben und so weiter und die Mädels, die dann eben dahin führen oder im Büro die Tätigkeiten gemacht haben, wahrscheinlich sind das ja auch mindere Arbeiten, die wir gemacht haben, die dann halt für den Zivildienstleistenden sind (I.:hmm) der dann auch so was macht.“ (Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

Zitat 14:

*„Ganz schlimm war, als ich einmal... ähm... bei einem auch mehrfach Schwerstbehinderten eingesetzt war und der war 19.(...) Und er war halt genauso alt wie ich. Und das hat mich voll geschockt. Und ähm... gut, der hat sich dann auch eingekotet und ich hab ihn dann geduscht und... ja, das hat das beeindruckt einen halt einfach, da wird man sich erst mal bewusst, wie guts einem geht. Und wenn man nur laufen kann, sehen kann und sprechen kann. Das ist unwahrscheinlich, das Gefühl wünsche ich einfach jedem jungen Mann.“ (Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

Insbesondere von jungen Männern, die ihren Zivildienst in Pflegekontexten ableisteten, wurden als vierter Aktualisierungskontext Konfrontationen mit Hilflosigkeit von Männern beschrieben. Diese als krisenhaft erlebten Situationen wurden von den jungen Männern als Grenzerfahrung beschrieben, in denen ihre Denk- und Wahrnehmungsstrukturen plötzlich nicht mehr griffen. Gleichzeitig konnten sie aus der Situation nicht flüchten und sich nur schwer vom Geschehen abgrenzen. Dieses Gefühl der Angewiesenheit, das sie in ihrer bisherigen männlichen Sozialisation selten erfahren hatten, beschrieben die Männer als wertvoll und für andere Männer empfehlenswert (Zitat 14).

Insgesamt zeichnete sich der Zivildienst also dadurch aus, dass er junge Männer darin unterstützen konnte, sich eine Distanz zu althergebrachten Normen zu Geschlechter bzw. Männlichkeit anzueignen. Er konnte den Zivildienstleistenden Männlichkeitsbilder verfügbar machen, die sich nicht nur an oberflächlich leistungsorientierte und traditionelle Männlichkeit anlehnen, sondern mit denen auch öffentlich Schwäche gezeigt und trotzdem für sich beansprucht werden kann, Mann zu sein. Durch diese Lernerfahrung wurde jungen Männern Kompetenz im Umgang mit dem eigenen Geschlecht bzw. ihrer Männlichkeit vermittelt und ihnen ermöglicht, geschlechtlichen Zuschreibungen mit einer größeren Vielfalt an Männlichkeitsentwürfen entgegenzutreten.

### Zivildienst als emotional aufgeladener Sozialisationsort

Der Zivildienst konfrontierte junge Männer mit Grenzerfahrungen, die neben der kognitiven und handlungspraktischen vor allem eine emotionale Positionierung in und nach der Situation verlangten. Im Umgang mit krisenhaft besetzten Momenten (wie z.B. der Erfahrung von Sterben oder chronischen Krankheiten) wurde von den Zivildienstleistenden aber in der Regel nicht nur verlangt, dass sie mit diesen Situationen kompetent umgehen können, sondern auch, dass sie dies *als Männer* tun. Einfühlsamkeit, Sanftheit, Verzweiflung oder Trauer galten unter den jungen Männern dabei zumeist nach wie vor als Schwäche bzw. als Tabu. Oft verlangten sich die Zivildienstleistenden, so wird aus den Interviews deutlich, eher Härte und Durchhaltevermögen ab. Viele junge Männer vermieden gefühlsmäßig intensive Tätigkeiten wie die Pflege von vornherein oder ließen die dabei häufig als unangenehm beschriebenen Gefühle nicht an sich heran (Zitat 15).

In einigen Fällen eröffneten sich den jungen Männern aber durch die Grenzerfahrungen auch Zugänge zu ihrer Emotionalität, die sie als Entwicklung sozialer Kompetenzen z.B. als gesteigertes Einfühlungsvermögen (vgl. Kap. III.5.) reflektierten. Einige betonten, dass ein kommunikativer und selbstoffenbarer Umgang mit krisenhaften Erlebnissen insbesondere emotionale Erleichterung verschaffte (siehe Zitat 16).

Zitat 15:

*I: „Hast du dich irgendwo mal überfordert gefühlt mit den Aufgaben, die du da hattest?“  
M: (Nachdenklich) „Überfordert nie, maximal dass dann so was wie, naja Ekel möchte ich nicht sagen, aber schon ein unangenehmes Gefühl, wenn du dann halt solche Leute, wie drückt man das am besten aus (lacht)...nee, aber wenn man dann solche Leute sieht, die vor sich hinvegetieren oder so was, dass ist dann teilweise schon ein bissl anstrengend...Es ging, weil ich bin kein schwaches Gemüt, aber es war nie unbedingt so...aber überfordert eigentlich nie...Weil ich die bescheidenen Aufgaben, wenn ich die zugeteilt gekriegt habe, von vornherein festgelegt habe, dass ich manches nicht machen möchte.“  
(Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

Zitat 16:

*„Aber wenn man mal schöne Dinge oder weniger schöne Dinge erlebt hat, dort, dann muss man das mal, dann muss man das einfach mal erzählen. Das muss raus. Tut auch gut dann.“  
(Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

Zusammenfassend stellte sich der Zivildienst bzgl. des Umgangs junger Männer mit Emotionalität als ambivalentes Sozialisationsfeld dar. Einerseits ließ er Abwehrverhalten gegenüber Gefühlen, wie es Männern zugeschrieben wird, ohne Weiteres zu, andererseits offenbarte er sich auch als Ort, der einen Zugang zu ihren Gefühlen – gerade in krisenhaften Situationen – ermöglicht.

### **Zivildienst als Zugangsort zu männlichen und weiblichen Berufspraxen**

Der Zivildienst eröffnete jungen Männern zu einem sozialisatorisch wichtigen Zeitpunkt, im Übergang zwischen struktureller Sicherheit der Schule/Ausbildung und noch weitgehend unbekanntem Berufsleben, einen realen Einblick in Berufspraxen. Die Tätigkeitsfelder im Pflege-, Erziehungs- und Betreuungsbereich sind dabei bis heute hochgradig segregiert und zeichnen sich überdurchschnittlich oft durch einen sehr hohen Frauenanteil aus. Durch die Verknüpfung von beruflichem Handeln und der Zuschreibung geschlechtstypischer Eigenschaften werden sorgende Tätigkeiten und Berufe weiblich konnotiert.

Der Befund der quantitativen Untersuchung, dass die jungen Männer sich gerade nicht wegen dieser 'weiblichen' Tätigkeitsbereiche für den Zivildienst entschieden, verdeutlicht ihre Verslossenheit vor entsprechenden Berufspraxen. Auch in den Interviews überlagerten pragmatische Entscheidungskriterien eine dem Zivildienst vorgeschaltete Auseinandersetzung mit der Geschlechtsspezifität der Tätigkeitsbereiche. Die jungen Männer fühlten sich insbesondere in weiblich konnotierten Dienstfeldern nicht für den Dienstalltag vorbereitet. Ihren Eingang in den Zivildienst beschrieben die jungen Männer als paradoxe Situation, in der sie sich einerseits durch aktives Erlernen der 'weiblichen' Berufspraxen integrieren und anerkannt fühlen wollten. Andererseits beschrieben sie die gleichzeitig bestehende sozialisatorische Anforderung, in ihrem Handeln männlich zu erscheinen.

Einige junge Männer gingen dieser Widersprüchlichkeit aus dem Weg, indem sie sich bereits bei der Wahl der Dienststelle (z.B. Bauhof) oder innerhalb des Feldes sorgender Arbeit auf männlich konnotierte Nischenbereiche fixierten, die ihnen zum Teil auch angeboten wurden.

Andere Zivildienstleistende begegneten der unbekanntenen Situation, in dem sie 'weibliche' Berufspraxen umdeuteten und diese so als männliche auswiesen. Dies realisierten sie z.B. durch mechanisierte bzw. technisierte oder die Härte der Tätigkeit herausstreichende Beschreibungen (siehe Zitat 17).

Zusätzlich zu den aufgezeigten Strategien der Männlichkeitskonstruktion stellte ein weiterer Fokus der Erzählungen der jungen Männer dar, wie sie die gewonnenen Erfahrungen in ihr alltägliches Leben integrierten. Die Zivildienstleistenden folg-

Zitat 17:

*„Wir sind jeden Tag mit so nem elektrischen Schrubber da durchgefegt und selbst die oben die Fettfänger in der Dunstabzugshaube, die sind, glaub ich, einmal in der Woche durch die Maschine gegangen. (I: Okay) Und, aber an dem Tag ist wirklich alles mit der Zahnbürste geschrubbt wurden. [...] Danach bluteten die Finger.“ (Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

ten dabei fast einheitlich einer Struktur, die sich als Einverleibung weiblicher Berufspraxis bezeichnen lässt. Indem sie die Sinnhaftigkeit und positiven Effekte fürsorglicher Praxis anerkannten, ging diese in einigen Fällen anschließend wie selbstverständlich in ihr Alltagshandeln ein. Dies bezieht sich allerdings selten auf berufliche Entscheidungen sondern eher auf Familie und Zweierbeziehung (siehe Zitat 18).

Diese (größtenteils unbewussten) Veränderungen ihres Mann-Seins aus dem Zivildienst heraus resultierten in einigen Fällen in einer sichtbaren Modifikation des Männlichkeitsverständnisses junger Männer. Diese Veränderungen reichten von nicht realisierten aber geäußerten Berufswünschen im sozialen Bereich über die Aufweichung männlicher Organisationsstrukturen in der späteren eigenen Berufspraxis bis hin zu einer faktisch erweiterten Berufsorientierung und -wahl (z.B. zum Altenpfleger), die vorher außerhalb des (geschlechtlichen) Horizontes lag. Die jungen Männer stellten klar heraus, dass ihnen der Zugang zu männlichen und weiblichen Berufspraxen im Zivildienst einen reflexiveren Umgang mit beruflichen Orientierungen und Handlungsformen aufgeschlossen habe.

### **Herstellung von Hierarchien und Ermöglichung von Gleichheitserfahrungen**

Die Zivildienstleistenden beschrieben ihre Männlichkeit in enger Verbindung mit Professionalität und hierarchischen Strukturen. Dabei überwogen Selbstthematizierungen, die auf eine niedrige Position im Personalgefüge und unklar definierte Aufgabenfelder verwiesen. Aus dieser Stellung heraus umschrieben die Interviewten ihren Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

Im Verhältnis zu in der Dienststelle arbeitenden Frauen beschrieben die jungen Männer drei wesentliche Strategien der Hierarchisierung.<sup>24</sup> Der zumeist eingesetzte Mechanismus ist eine Entprofessionalisierung von Frauen in ihrem Arbeitskontext („Zickenkrieg“, „Mutti“). Deren berufliche Fertigkeiten und Erfahrungen werden durch diese Handlungsorientierung weder anerkannt noch geschätzt. Die betreffenden Frauen wurden als ungeeignet für die zu erledigenden Aufgaben in der Dienststelle angesehen. Dieser Mechanismus wurde in einigen Fällen von einer zweiten Strategie begleitet: Der Herstellung und Verteidigung von „Männernischen“. Insbesondere von jungen Männern, die im Fahrdienst aktiv waren, wurden einige Tätigkeitsbereiche als nur für Männer geeignet ausgewiesen und gegenüber der Einflussnahme von Frauen geschützt. In den meisten Fällen betraf dies Tätigkeiten, die geschlechtsstereotyp männlich besetzt sind, wie etwa technische, kraftaufwendige und organisatorische Aufgaben. Oft wurden Tätigkeitsbereiche auch von einer Zivi-

Zitat 18:

*„Ich mein, es war ne Erfahrung und so was wie Pfleger oder so würde ich nie machen, aber es ist eigentlich trotzdem gut gewesen, dass mal zu sehen...was mir jetzt auch im Nachhinein hilft bei meiner Oma und Opa, die ja nun auch mittlerweile, naja extrem, abbauen, war das eigentlich ne günstige Erfahrung, die ich da eigentlich nicht missen wollte.“  
(Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

<sup>24</sup> Aufgrund der Anzahl der mit ehemaligen Zivildienstleistenden geführten Interviews lassen sich diese Strategien nicht generalisieren. Sie beschreiben jedoch drei für die Gruppe der Interviewten typische Strategien der Hierarchisierung.

Generation an die nächste weitergereicht, was insbesondere im Fahrdienst eine Rolle spielte. In den Interviews sprachen sich die jungen Männer insbesondere gegenüber Teilnehmern und Teilnehmerinnen am Freiwilligen Sozialen Jahr eine höhere Position zu und setzen sich vor allem in der Gruppe der Zivildienstleistenden z. T. sogar über die Ansagen hierarchisch höher gestellter Frauen hinweg (Zitat 19).

Arbeitsbeziehungen, in denen die hierarchisch untergeordnete Position gegenüber Kolleginnen von den jungen Männern anerkannt wurde, die Kolleginnen diesen hierarchischen Bezug jedoch informell durch Scherze etc. abbauten, wurden in den Interviews allerdings als entspannt und produktiv eingeschätzt. Wichtig war dann weniger, dass eine Frau das Management übernimmt, sondern dass sie dies gut macht.

Gegenüber anderen Männern in ihrem Arbeitsumfeld wurde von den Interviewten ebenfalls oft auf einer körperbezogenen Ebene verglichen. Hier galt, dass Männer, die nicht hart oder fit genug waren, als für Arbeitsprozesse ungeeignet eingestuft wurden. Interessanterweise wurde dies in den Erzählungen der jungen Männer z. T. mit mangelnden Voraussetzungen für die notwendige emotionale Belastbarkeit verknüpft. Auch Anerkennungstransfers durch die Dienststelle werden von den Zivildienstleistenden als Vergleichsmoment beschrieben und dadurch eine hierarchische Orientierung unter ihnen verstärkt (Zitat 20).

Diese fortwährenden Vergleiche spitzten sich in einem zivildienstspezifischen Männlichkeitsideal zu, das von den jungen Männern durch Verantwortungsbewusstsein, soziale Reflexivität, sinnhaften und leistungsbetonten Aktivismus beschrieben wurde. Die überwiegende Zahl der jungen Männer richtete ihren Männlichkeitsentwurf nach diesem Ideal aus. Die jungen Männer erzählten jedoch auch von Momenten im Zivildienst, in denen es irrelevant sein kann, ob Mann oder Frau agiert, selbst dann, wenn die jungen Männer weiblich konnotierte Tätigkeiten (z.B. Windeln wechseln, Füttern) verrichten. Besonders im Behindertenbereich trat die Geschlechterdifferenz immer wieder hinter die Anforderung des professionellen Umgangs mit den Behinderten zurück. Diese Gleichheitserfahrungen ermöglichten es den jungen Männern die Bedeutung der Geschlechterkategorie zu relativieren, sich von einem ständig erlebten Beweisdruck ihrer Männlichkeit zu entspannen und so auch weitestgehend problemlos weibliche Tätigkeiten mit ihrer Männlichkeit zu vereinbaren.

### **Alternative Männlichkeiten im Zivildienst**

Entgegen geschlechtsstereotypen Männlichkeitsentwürfen schilderten die Interviewten im Zivildienst eindrückliche Begegnungen mit Männern, die diesem Ideal nicht entsprachen. Im intensiven Dienst am Menschen lernten die Zivildienstleistenden

Zitat 19:

*„Von ihrer Fähigkeit das ganze so gut zu koordinieren, das war halt eher begrenzt. Und dadurch war natürlich das Verhältnis zu ihr auch nicht so gut. Das heißt, wenn man morgens irgendwann von morgens um 7 bis abends um 10 arbeiten musste, weil sie falsch eingeteilt hat. Dann war das Verhältnis zu ihr halt gestört, weil sie die Schuldige war. Und äh, das heißt zu ihr ging das Verhältnis dann auch- man hat sie eher vom Zivildienst- äh haben wir sie eher bisschen belächelt. Und immer so ja, wenn sie irgendwas gesagt hat, ja, ja ist schon gut und jeder hat seinen eigenen Stiefel gemacht.“ (Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

Zitat 20:

*„Oder eben diesen Premiumjob, dass ich diese Tiefkühlkost ausfahren dürfte, wo man da auch Trinkgeld bekommt und so weiter. Das war unter den Zivis war das die höchste Stelle, die hab ich dann auch bekommen und das war auch Anerkennung genug.“ (Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

persönliche Beziehungen mit hilfe- und pflegebedürftigen Männern aufzubauen und dies als positive Erfahrung zu schätzen (Zitat 21).

Korrespondierend mit der Emotionalisierung junger Männer waren es also auch alternative Männlichkeitsentwürfe, die einen Eindruck bei den Zivildienstleistenden hinterließen und auf ihren eigenen Männlichkeitsentwurf zurückwirkten. Diese Vielfalt von Männlichkeit öffnete den geschlechtlichen Horizont der jungen Männer sowohl in kritischer als auch angenehmer Art und Weise.

Einige Interviewte berichteten auch von anderen professionellen männlichen Charakteren, die sich sehr selbstverständlich im Pflegekontext bewegten, Kollegialität, Einfühlungsvermögen und Verantwortungsbewusstsein repräsentierten und mit ihrer beruflich hohen Position vereinten (siehe Zitat 22).

Das Sozialisationsfeld Zivildienst erwies sich zusammenfassend als institutionell zur Verfügung gestellter geschlechtlicher Orientierungs- und Experimentierraum für junge Männer. Die Offenheit des Zivildienstes für immer neue Variationen von Männlichkeit ermöglichte den jungen Männern zum einen den Anschluss an traditionelle Männlichkeitsentwürfe, zugleich erwies er sich aber auch als Gestaltungsoption, die sowohl geschlechtsbezogene Gleichheitserfahrungen als auch Erweiterungen von Männlichkeit und den damit in Verbindung stehenden Bewältigungsmustern ermöglichte. Die Situationen, in denen Entscheidungen für einen Bewältigungsmodus getroffen wurden, waren durchgängig auf einer handlungspraktischen Ebene und vermehrt in weiblich konnotierten Berufsfeldern angesiedelt. Der Körpereinsatz in diesem Feld verlangte von den jungen Männern eine absolute Präsenz und erwirkte damit eine direkte Auseinandersetzung mit anderen Männern und Frauen. Diese Begegnungen hatten das Potenzial, den jungen Männern einen Zugang zum emotionalen Innenleben zu eröffnen und stellten eine Erweiterung der beruflichen Orientierung in Aussicht. Durch beständige Aktualisierung ihrer Männlichkeit kamen die jungen Männer nicht umhin, sich (kritisch) mit Geschlechterstereotypen auseinanderzusetzen, sich handlungsorientiert mit Fürsorgepraxis auseinanderzusetzen und dabei ihre oft verdeckte Gefühlswelt kennen zu lernen. Diese geschlechtlichen Lern- und Transformationsprozesse unterstützten sie dabei maßgeblich in ihrer Männlichkeitsentwicklung. Die Selbstentfaltung zielte mehrheitlich auf einen zivildienstspezifischen Männlichkeitsentwurf ab, der durch Verantwortungsbewusstsein, sinnhaften und leistungsbetonten Aktivismus in Verbindung mit Solidarität und sozialer Reflexivität charakterisiert werden kann. Das im Sozialisationsfeld Zivildienst erworbene erfahrungsbasierte Geschlechterwissen und die damit verbundenen Praxen wirkten für die jungen Männer als nachhaltiges Moment ihrer männlichen Sozialisation (Zitat 23).

Zitat 21:

„[Da] hab ich eigentlich nur eine feste Betreuungsperson gehabt. Das war der Marcel. Ein kleiner Franzose. Ähm, wobei klein, ist ein bisschen untertrieben. Er war für sein Alter sehr groß. Hat nen Wasserkopf gehabt, von Geburt an. Ähm, und war mehrfach schwerstbehindert. Sowohl geistig als auch körperlich. [...] Habs dann aber, ähm, hab also ziemlich gute persönliche Bindung zum aufgebaut, ähm. Der hat mich schon immer von weitem begrüßt, ähm wenn er aus dem Bus gekommen ist. Ich war seine Zielperson dann. Das hat super geklappt. Denn er hat mit viel Spaß gemacht.“  
(Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)

Zitat 22:

„Und aus dem medizinischen Bereich da war ein Mann, der- aus so ner Krankenpflege war ein Mann der Chef [...], der war sehr kommunikativ und sehr verständnisvoll [...] Aber sonst hat der auch sofort gesagt, komm dann ruf mich, auch wenn es nachts um 3 ist oder so. Und dann konnten wir ihn halt anrufen und das war unheimlich persönlich mit dem.“  
(Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)

## Zwischenfazit

Im Zivildienst trafen die jungen Männer zumeist das erste Mal auf weiblich konnotierte und vorrangig von Frauen besetzte Berufsfelder und mussten diese mit ihrer eigenen Männlichkeit in Beziehung setzen, integrieren und bewältigen. Durch Vermännlichung der Tätigkeiten leisteten sie eine geschlechtliche Passungsarbeit, die es ihnen ermöglichte, sich fürsorgliche Praktiken anzueignen und sie in ihr alltägliches Leben zu übertragen. Insbesondere Grenzerfahrungen und die Konfrontation mit alternativen Männlichkeiten ermöglichten ihnen eine Erweiterung von Bewältigungsmustern sowie eine Auseinandersetzung mit und eine Öffnung traditioneller Männlichkeits- und Weiblichkeitsentwürfe.

Über alle Zivildienstleistenden betrachtet fand während des Zivildienstes eine leichte positive Veränderung der Einstellung zur Gleichstellung von Männern und Frauen statt. Vier von fünf Zivildienstleistenden stimmten der Aussage zu, dass weibliche Führungskräfte genauso kompetent sind wie männliche voll bzw. überwiegend. Lediglich jeder siebte Zivildienstleistende erwartete von der Partnerin, dass sie den Großteil der Hausarbeit übernimmt.

Zitat 23:

*„Aber ich glaube eigentlich für junge Männer wäre es, glaube ich, doch was, einfachmal aus ihren ja, sag ich mal, weiß nicht, Platzhirschgehabe oder sonst irgendwas, mal von dem Sockel zu holen und sagen, pass mal auf, es geht auch anders irgendwo.“  
(Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

### III.4.6. Entwicklung der zivilgesellschaftlichen Kompetenzen

In Tabelle 33 sind die Antworten der aktuellen Zivildienstleistenden zu Aspekten der Entwicklung zivilgesellschaftlicher Kompetenzen und deren Veränderung zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes aufgeführt. Ein deutlicher Effekt des Zivildienstes und damit auch der Differenzenerfahrungen als Lernanlass im Zivildienst erschloss sich in der Frage nach mehr Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen. Zu Beginn des Zivildienstes stimmte „nur“ rund jeder dritte Zivildienstleistende dieser Aussage voll oder überwiegend zu. Zum Ende des Zivildienstes war dieser Anteil auf fast 60 Prozent gestiegen (58,9 %). Jeder Dritte berichtete zum Ende des Zivildienstes, der Dienst habe das Interesse an sozialen Fragen und Problemlagen gefördert; zu Beginn des Dienstes hatten dies ca. 29 Prozent der Zivildienstleistenden erwartet. Was die Fragen zu stärkerem sozialen oder politischen Engagement nach dem Zivildienst betraf war hinsichtlich des Aspektes, sich im sozialen Bereich später stärker zu engagieren, zwar eine leichte Steigerung zu verzeichnen, dieses Ergebnis durfte jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass letztlich nur jeder zehnte Zivildienstleistende nach dem Dienst plante, sich sozial zu engagieren. Auch das Ziel, sich politisch zu engagieren verblieb auf einem recht niedrigen Niveau. Nur jeder Zwanzigste beabsichtigte, sich verstärkt politisch zu engagieren. Die qualitativen Interviews zeigten aber, dass sich die stattgefunden Sensibilisierung für bestimmte gesellschaftliche Gruppen zwar nicht in einem formalisierten politischen oder sozia-

len Engagement niederschlug, aber durchaus handlungspraktische Auswirkungen im Alltag hatte (z.B. in der eigenen Familie oder im öffentlichen Raum).

**Tabelle 33: Vergleich der Einschätzung der zivilgesellschaftlichen Kompetenz zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)**

	Trifft ...					
	voll/überwiegend zu		teils zu		wenig/nicht zu	
	Zu Beginn	Zum Ende	Zu Beginn	Zum Ende	Zu Beginn	Zum Ende
Durch den Zivildienst konnte ich meine Fähigkeiten in der Pflege, Hauswirtschaft oder Kinderbetreuung erweitern.	30,3	39,7	28,8	17,4	40,9	42,9
Ich will (habe) mehr Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen, z.B. behinderte oder ältere Menschen haben.	36,9	58,9	31,2	17,7	31,9	23,4
Der Zivildienst wird (hat) mein Interesse an sozialen Fragen und Problemlagen fördern (gefördert).	28,5	34,3	33,1	28,5	38,4	37,2
Nach ZD wird für mich Tätigkeiten in Haushalt/Pflege/Kinderbetreuung selbstverständlicher sein.	14,6	25,5	21,9	25,2	63,6	49,3
Nach dem Zivildienst werde ich mich verstärkt im sozialen Bereich freiwillig engagieren.	5,8	8,2	14,7	18,9	79,4	72,9
Nach dem Zivildienst werde ich mich verstärkt politisch freiwillig engagieren.	5,9	5,5	13,8	11,2	80,4	83,3

N = 791 - 797

Die Differenzenerfahrungen und Lernfortschritte während des Zivildienstes drückten sich auch in der Veränderung der Einschätzung zu zivilgesellschaftlich relevanten Fragen aus (siehe Tabelle 34). Mehr als jeder dritte Zivildienstleistende gab zum Ende des Dienstes an, mehr Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen zu haben, als zu Beginn des Dienstes. Jeder vierte Zivildienstleistende empfand die Förderung des Interesses an sozialen Fragen und Problemlagen am Ende des Dienstes stärker als zu Beginn; für jeden fünften Zivildienstleistenden war diese Einschätzung aber auch geringer geworden. Kaum Veränderung fand während des Zivildienstes bei der Einschätzung der Fragen nach einem verstärkten freiwilligen Engagement im sozialen oder politischen Bereich nach dem Zivildienst statt. Ungefähr drei von vier Zivildienstleistenden berichteten keine Veränderung in dieser Hinsicht.

**Tabelle 34: Veränderung der Einschätzung zu zivilgesellschaftlichen Kompetenzen (in Prozent)**

	Im Vergleich zum Beginn des Zivildienstes		
	positivere Einschätzung	keine Veränderung	negativere Einschätzung
Ich habe mehr Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen, z.B. behinderte oder ältere Menschen.	35,9	52,1	12,0
Der Zivildienst hat mein Interesse an sozialen Fragen und Problemlagen gefördert.	27,9	49,9	22,2
Nach dem Zivildienst werde ich mich verstärkt im sozialen Bereich freiwillig engagieren.	17,7	71,1	11,2
Nach dem Zivildienst werde ich mich verstärkt politisch freiwillig engagieren.	10,4	76,7	12,9
Ich werde meine Fähigkeiten in der Pflege, Hauswirtschaft oder Kinderbetreuung verbessern.	26,4	53,9	19,7
Haushalt, Pflege oder Kinderbetreuung werden mich nach dem Zivildienst mehr interessieren.	33,2	52,1	14,6

N = 791 – 794

### III.4.7. Entwicklung allgemeiner Lebenseinstellungen

In Bezug auf die allgemeine Lebenseinstellung stimmten 90,4 Prozent der Befragten der Aussage „Sich ein schönes Leben aufzubauen ist machbar“ voll bzw. überwiegend zu. Weiterhin sagten 85,9 Prozent, dass wenn man Erfolg haben will, man beruflich und privat flexibel sein muss. Beide Aussagen haben sich auch am Ende des Zivildienstes nur leicht verändert.

Auch traditionelle Werte wie Ordnung, Pünktlichkeit und Anstand waren 79,5 Prozent besonders wichtig. Dass der Konsum von „angesagten“ Marken besonders wichtig sei, gab nur jeder Vierte an. Allerdings gab ebenfalls jeder vierte Befragte an, nicht über Krankheit, Sterben und Tod nachzudenken. Auch hier haben durch den Zivildienst nur leichte Veränderungen in der Bewertung dieser Aussagen stattgefunden.

**Tabelle 35: Vergleich der Einschätzung der Lebenseinstellungen zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)**

	Trifft ...					
	voll/überwiegend zu		teils zu		wenig/nicht zu	
	Zu Beginn	Zum Ende	Zu Beginn	Zum Ende	Zu Beginn	Zum Ende
Sich ein schönes Leben aufzubauen ist machbar.	90,4	88,6	9,1	10,6	0,5	0,8
Wenn man Erfolg haben will, muss man beruflich und privat flexibel sein.	85,9	83,4	13,1	14,9	1,1	1,6
Mir sind traditionelle Werte wie Ordnung, Pünktlichkeit und Anstand besonders wichtig.	79,5	78,9	15,6	18,1	5,2	2,9
Die Generation meiner Eltern hatte es insgesamt eigentlich leichter.	21,2	24,8	38,5	37,2	40,3	38,1
Eine anerkannte und geachtete berufliche Position ist mir besonders wichtig.	64,7	60,6	25,8	27,7	9,5	11,7
Am liebsten kaufe ich Produkte von „angesagten“ Marken.	25,5	23,4	28,6	29,4	46,0	47,3
Für die Verwirklichung einer neuen Idee – beruflich oder privat – muss man auch mal etwas riskieren.	64,6	66,4	27,7	28,5	7,7	5,2
Spaß im Leben ist mir wichtiger als das Einhalten irgendwelcher Normen in Beruf oder Privatleben.	33,0	31,9	38,3	42,5	28,6	25,6
Über Krankheit, Sterben und Tod denke ich nicht nach.	25,1	23,8	25,4	23,8	49,6	52,4
Religion und Ethik interessieren mich nicht.	35,9	30,7	22,5	26,4	41,5	42,9

N = 791 - 796

Bei einer näheren Betrachtung der Veränderungen zeigte sich, dass es gerade bei dem Thema „Über Krankheit, Sterben und Tod denke ich nicht nach“ Veränderungen in beide Richtungen gab. Hier gaben 20,1 Prozent an, dass sie am Ende des Zivildienstes weniger über dieses Thema nachdachten, gleichwohl gaben 23 Prozent an, dass dies für sie ein stärkeres Thema geworden sei. Auch bei dem Interesse für Religion und Ethik zeigte sich, dass dies für 14,7 Prozent an Interesse verloren habe, dagegen sagten 21,1 Prozent, dass dies bedeutender für sie geworden sei. Auch wenn es eine Bewegung sowohl in die positive als auch negative Richtung gegeben hat, ist dies doch Ausdruck einer generell höheren Reflexionsbereitschaft bei den Jugendlichen.

**Tabelle 36: Veränderung der Einschätzung zu Lebenseinstellungen (in Prozent)**

	Im Vergleich zum Beginn des Zivildienstes		
	positivere Einschätzung	keine Veränderung	negativere Einschätzung
Sich ein schönes Leben aufzubauen, ist machbar.	5,9	86,1	8,0
Wenn man Erfolg haben will, muss man beruflich und privat flexibel sein.	8,7	80,0	11,3
Mir sind traditionelle Werte wie Ordnung, Pünktlichkeit und Anstand besonders wichtig.	10,1	80,5	9,4
Die Generation meiner Eltern hatte es insgesamt eigentlich leichter.	26,5	51,1	22,4
Eine anerkannte und geachtete berufliche Position ist mir besonders wichtig.	13,4	67,4	19,3
Am liebsten kaufe ich Produkte von „angesagten“ Marken.	15,5	65,6	18,8
Für die Verwirklichung einer neuen Idee – beruflich oder privat – muss man auch mal etwas riskieren.	19,5	65,0	15,5
Spaß am Leben ist mir wichtiger als das Einhalten irgendwelcher Normen in Beruf und Privatleben.	23,0	53,5	23,5
Über Krankheit, Sterben und Tod denke ich nicht nach.	20,1	56,9	23,0
Religion und Ethik interessieren mich nicht.	14,7	64,2	21,1

N = 789 – 794

### III.5. Gesamteinschätzung und subjektive Sichtweisen auf den Zivildienst

Die jungen Männer hatten bei Eintritt in den Zivildienst bestimmte Vorstellungen und Erwartungen an den Dienst. Ebenso entwickelten sie im Rückblick eine subjektive Sicht auf den Zivildienst in Bezug auf dessen Stellenwert in ihren Leben. Im Folgenden werden sowohl die Erwartungen als auch die retrospektive Einordnung mit Hilfe der beiden Erhebungsmethoden, quantitative Erhebungen und qualitative Interviews, sowie anhand von Daten einer Studie des Deutschen Jugendinstituts dargestellt. An gegebener Stelle wird darauf hingewiesen, inwiefern sich die Ergebnisse ergänzen bzw. unterscheiden.

#### III.5.1. Erwartungen aus Sicht der quantitativen Erhebungen

Die Zivildienstleistenden wurden zunächst zu Beginn des Zivildienstes allgemein befragt, ob sie eine Entwicklung ihrer Persönlichkeit erwarteten und zum Ende des Zivildienstes, ob sie eine Entwicklung ihrer Persönlichkeit erfahren haben (siehe

Tabelle 37). Der Anteil derjenigen Zivildienstleistenden, die zu Beginn des Zivildienstes wenig Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung erwarteten, liegt bei 30 Prozent. Dieser Anteil hat sich zum Ende des Dienstes nicht verändert. Allerdings ergab sich eine Änderung im Anteil der Zivildienstleistenden, die eine Persönlichkeitsentwicklung erwartet bzw. erfahren haben. Zu Beginn des Zivildienstes stimmten vier von zehn Zivildienstleistenden der Aussage „Der Zivildienst wird wichtig für meine Persönlichkeitsentwicklung sein“ zu. Im Nachhinein waren ca. 47 Prozent der befragten Zivildienstleistenden der Meinung, im Zivildienst ihre Persönlichkeit entwickelt zu haben.

**Tabelle 37: Vergleich der Einschätzung der Erwartungen/Gesamtfazits zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)**

Der Zivildienst	Trifft ...					
	voll/überwiegend zu		teils zu		wenig/nicht zu	
	Zu Beginn	Zum Ende	Zu Beginn	Zum Ende	Zu Beginn	Zum Ende
Hat mir beruflich genutzt	26,8	23,7	19,4	21,7	53,7	54,4
War für mich vertane Zeit	27,4	23,0	18,5	16,7	54,1	60,2
War wichtig für meine Persönlichkeitsentwicklung	41,8	46,9	29,5	22,9	28,7	30,1
War eine Zeit ohne erkennbare Auswirkungen	19,8	19,8	19,0	14,9	61,3	65,3

N = 793 - 797

Tabelle 37 zeigt allerdings nicht die individuelle Veränderung der Einschätzung. So ist es möglich, dass hohe Erwartungen für die Persönlichkeitsentwicklung enttäuscht oder sehr niedrige Erwartungen letztendlich doch von einer positiven Entwicklung überrascht wurden. Tabelle 38 zeigt zusammengefasst die Entwicklung zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes bei der Einschätzung der Persönlichkeitsentwicklung. Bei mehr als der Hälfte der Zivildienstleistenden ergab sich keine Veränderung der vorherigen Einschätzung. Ungefähr jeweils jeder fünfte Zivildienstleistende hat zum Ende des Zivildienstes die tatsächliche Persönlichkeitsentwicklung positiver bzw. negativer als erwartet eingeschätzt. 19,4 Prozent der Befragten gaben an, dass sie weniger als zu Beginn des Zivildienstes davon ausgehen, dass die Zeit des Zivildienstes vertan sei.

**Tabelle 38: Gesamtfazit zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)**

	Im Vergleich zum Beginn des Zivildienstes		
	positivere Einschätzung	keine Veränderung	negativere Einschätzung
Der Zivildienst wird mir beruflich nutzen.	18,6	61,3	20,1
Der Zivildienst wird für mich vertane Zeit sein.	11,2	69,4	19,4
Der Zivildienst wird wichtig für meine Persönlichkeitsentwicklung sein.	22,3	57,9	19,9
Der Zivildienst wird eine Zeit ohne erkennbare Auswirkungen sein.	17,7	62,6	19,7

N = 791 – 795

Bei der persönlichen Sicht auf den Zivildienst gab knapp die Hälfte der Befragten an, dass dieser eine staatsbürgerliche Pflicht darstellt. Am Ende der Zivildienstzeit hat dies leicht zugenommen, so dass dieser Aussage mehr als die Hälfte zustimmten. Weiterhin gaben 42,8 Prozent an, dass sie im Zivildienst eine Lernmöglichkeit sehen. Am Ende des Zivildienstes war dies mit 56,1 Prozent sogar die meist genannte Kategorie. Nur jeder Vierte sah im Zivildienst eine Auszeit bzw. einen tiefgreifenden Einschnitt in seine Persönlichkeit oder auch ein notwendiges Übel.

**Tabelle 39: Vergleich der Einschätzung der persönlichen Sicht des Zivildienstes zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)**

Den Zivildienst sehe ich als	Trifft ...					
	voll/überwiegend zu		teils zu		wenig/nicht zu	
	Zu Beginn	Zum Ende	Zu Beginn	Zum Ende	Zu Beginn	Zum Ende
Staatsbürgerliche Pflicht	48,4	53,7	22,2	22,1	29,3	24,2
Auszeit	24,6	30,0	23,9	21,1	51,4	39,0
Tiefen Eingriff in meine Persönlichkeit	28,8	27,8	17,8	19,6	53,5	52,6
Lernmöglichkeit	42,8	56,1	28,1	19,3	29,2	24,6
Notwendiges Übel	27,9	28,4	22,3	17,5	49,8	54,1
Orientierungsphase	35,5	55,9	22,6	22,2	41,9	31,8

N = 785 - 794

Betrachtet man die Art der Veränderungen, so zeigten sich die größten positiven Veränderungen bei der Einschätzung des Zivildienstes als Orientierungsphase. 29,5

% sahen am Ende der Zivildienstzeit hierin eher für sich die Funktion des Zivildienstes als zu Beginn.

**Tabelle 40: Veränderung der persönlichen Sicht des Zivildienstes (in Prozent)**

Den Zivildienst sehe ich ...	Im Vergleich zum Beginn des Zivildienstes		
	positivere Einschätzung	keine Veränderung	negativere Einschätzung
als staatsbürgerliche Pflicht	26,6	53,9	19,5
als Auszeit	23,2	57,8	19,0
als tiefen Eingriff in meine persönliche Freiheit	17,6	64,4	18,0
als Lernmöglichkeit	27,6	57,1	15,3
als notwendiges Übel	17,8	61,0	21,2
als Orientierungsphase	29,5	56,4	14,2

N = 778 - 786

### III.5.2. Erwartungen an den Zivildienst im Wandel der Zeit (AID:A)

Das Deutsche Jugendinstitut in München hat im Rahmen der Studie „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“, in einem separaten Fragemodul zum Zivildienst, Zivildienstleistende der Jahrgänge von 1954 bis 1991 zu den Erwartungen an den Zivildienst befragt. Tabelle 41 zeigt bestimmte Erwartungen von ehemaligen Zivildienstleistenden an den Zivildienst. Die am häufigsten genannte Erwartung ist das Kennenlernen neuer Arbeitsbereiche. Die jüngeren Jahrgänge gaben dabei diese Erwartung häufiger an als die älteren Jahrgänge. Auch dass ein immer größer werdender Prozentsatz sich vom Zivildienst Anregungen für die eigene Berufswahl erhoffte bzw. später bessere berufliche Chancen, illustriert die veränderte Grundeinstellung von jungen Männern gegenüber dem Zivildienst im Verlaufe der Zeit. Dass im Verlauf der Zeit die Begründung, nicht von zu Hause weg zu wollen, an Bedeutung gewann, reflektiert ebenfalls die veränderte Bedeutung des Zivildienstes in der Biografie junger Männer. Es lässt sich aber auch ein gesamtgesellschaftlicher Trend feststellen, die Zeit des Auszugs aus der elterlichen Wohnung noch weiter hinauszuzögern.

**Tabelle 41: Erwartungen an den Zivildienst im Wandel der Zeit (AID:A; in Prozent)**

Wenn Sie an mögliche Auswirkungen Ihres Zivildienstes denken: Welche Erwartungen haben Sie?	Jahrgang			
	1954-1960 (n = 26)	1961-1970 (n = 62)	1971-1980 (n = 187)	1981-1991 (n = 461)
Ich wollte mich in Bereichen ausprobieren, die man als Mann nicht so häufig kennen lernt	30,8	24,2	21,9	32,2
Ich erhoffte mir Anregungen für meine Berufswahl	11,5	24,2	27,2	30,0
Meine Freunde finden Zivildienst besser als Wehrdienst	32,0	22,6	21,0	14,8
Meine Eltern wollten nicht, dass ich zur Bundeswehr gehe.	3,8	9,7	7,0	8,9
Meine Freundin wollte nicht, dass ich zur Bundeswehr gehe	15,3	9,7	3,7	8,2
Ich wollte für mich neue Bereiche kennen lernen	53,9	59,7	67,9	73,4
Ich erhoffte mir später bessere berufliche Chancen	3,8	11,3	8,5	15,8
Ich wollte einen bestimmten Beruf erlernen, bzw. ein bestimmtes Fach studieren	3,8	11,5	14,4	15,5
Ich konnte eine Auszeit zwischen Schule/ Studium/Beruf nehmen	30,8	22,6	23,6	37,9
Ich wollte nicht von zu Hause weg	26,9	17,7	34,2	43,7
Ich konnte in meinem erlernten Beruf arbeiten	19,2	12,9	8,0	6,1

Angegeben ist der Anteil der Befragten, die entweder „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ geantwortet haben. Weitere Antwortoptionen waren „trifft eher nicht zu“ und „trifft überhaupt nicht zu“.

Tabelle 42 zeigt die Sicht des Zivildienstes im Laufe der Zeit. Über alle Jahrgänge hinweg war die Sicht des Zivildienstes als gute Lebenserfahrung sehr ausgeprägt. Die Zustimmung zu dieser Aussage betrug zwischen 52,0 und 67,2 Prozent. Die Zustimmung zum Zivildienst als Orientierungsphase variierte zwischen 24,0 Prozent für die Jahrgänge 1954-1960 und 10,2 Prozent für die Jahrgänge 1981-1991. Dieser Befund steht auf den ersten Blick in Kontrast mit den Werten in Tabelle 41, steigt doch hier der Anteil derjenigen Zivildienstleistenden, die im Zivildienst neue Bereiche kennen lernen wollten. Eventuell konnten die Erwartungen von Zivildienstleistenden hinsichtlich der Erfahrungen nicht bestätigt werden, weswegen der Zivildienst nicht als Orientierungsphase angesehen wurde.

**Tabelle 42: Sicht des Zivildienstes im Laufe der Zeit (DJI: AID:A; in Prozent)**

Wie sehen Sie den Zivildienst heute?	Jahrgang			
	1954-1960 (n = 25)	1961-1970 (n = 61)	1971-1980 (n = 182)	1981-1991 (n = 460)
Eher als Pflichtdienst	8,0	8,2	19,2	20,0
Eher als Auszeit	4,0	3,3	1,6	5,2
Eher als Lernmöglichkeit	12,0	3,3	6,6	5,0
Eher als gute Lebenserfahrung	52,0	67,2	57,7	59,6
Eher als Orientierungsphase	24,0	18,0	14,8	10,2

### III.5.3. Subjektive Sichtweise auf den Zivildienst aus Sicht der qualitativen Interviews

In den qualitativen Interviews, die mit Zivildienstleistenden geführt wurden, die den Zivildienst bereits geleistet hatten, wurden sowohl die Erwartungen an den Dienst als auch der tatsächliche Nutzen des Dienstes thematisiert. Generell sprachen die jungen Männer (aber auch Eltern und Freundinnen) dem Zivildienst retrospektiv eine wichtige Stellung in ihrem Leben zu. Die Bedeutung des Zivildienstes wurde auch stark an der Lebensphase festgemacht: Gerade nach der Schule stellte sich für die jungen Männer die Zivildienstentscheidung als die erste eigenständige Entscheidung dar, in der sie für sich etwas festlegen konnten, was ihren weiteren Weg bestimmt.

Fallübergreifend konnten vier Formen der biografischen Bezugnahme auf den Zivildienst differenziert werden:

#### 1. Der Zivildienst als Moratorium:

Hier wurde durch den Zivildienst Zeit gewonnen, sich (nicht nur) beruflich zu orientieren und so eine Pause für anstehende Entscheidungen zu bekommen. Vor allem junge Männer nach Ende der Schulausbildung nutzten den Dienst als Moratorium, was den Pflichtcharakter für sie stark abzuschwächen schien. In prekären Übergangssituationen wurde der Zivildienst weniger als Warteschleife empfunden, sondern vielmehr als Orientierungsmöglichkeit willkommen geheißen bzw. in Anspruch genommen (Zitat 24).

Die Rahmenbedingungen des Zivildienstes wurden dabei für eine solche Phase als besonders förderlich herausgestellt. Man war zwar eingebunden und wurde gebraucht, war jedoch nicht so stark gefordert wie im Berufsleben, während zugleich Status und Finanzierung abgesichert waren.

Zitat 24:

„[...] ich war wirklich froh darum, ne Pause zu haben. Als ne Art Orientierung irgendwie. Was möchte ich auch einfach? Weil, in der Schule macht man sich oft eigentlich nicht die Gedanken drüber. Du bist einfach in der Schule, das ist Fakt. Und du machst das Abi oder deinen Abschluss eben. Und danach geht's erst los, also Überlegen, okay was mach ich eigentlich jetzt mit meinem Leben so. ...“  
(Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)

## 2. Der Zivildienst als Bildungs- und Erfahrungsraum:

Der Zivildienst wurde als Horizonterweiterung und Bereicherung erlebt, in dem man mit neuen „Lebens- und Sichtweisen“ konfrontiert wurde. Die Bedeutungszuschreibung bündelte sich im Begriff der „Lebenserfahrung“, die dem theoretischen Lernen in der Schule gegenüber gestellt wurde. Die Aspekte der Verantwortungsübernahme und des Gebrauchtwerdens, die Einblicke in andere Lebenswelten und Milieus sowie die Einsichten in Handlungsabläufe und Strukturen sozialer Dienstleistungen waren Erfahrungen, die die jungen Männer in anderen Sozialisationsinstanzen vielfach nicht vorfanden und die vor diesem Hintergrund den Zivildienst als Bildungs- und Erfahrungsraum für sie einzigartig machten (Zitat 25).

## 3. Der Zivildienst als Möglichkeit der „Verzahnung mit der Gesellschaft“:

Während die Mehrzahl der jungen Männer den Zivildienst als wichtiges Lernfeld bzw. als Orientierungsphase betrachtete, wurde die gesellschaftliche Dimension bzw. die zivilgesellschaftliche Komponente nur in Einzelfällen thematisiert. Diese Bedeutungszuschreibung fand sich insbesondere bei jungen Männern mit hohem Bildungshintergrund, die im intensiven Dienst am Menschen tätig waren (Zitat 26).

## 4. Der Zivildienst als „verschenkte Zeit“:

Ebenfalls nur in Einzelfällen wurde der Zivildienst als verschenkte Zeit erlebt, vor allem dann, wenn er von vornherein als Pflichtdienst oder als „Weg des geringsten Widerstandes“ entworfen wurde. Besonders bei jungen Männern, die bereits im Berufsleben standen, wurde der Dienst teilweise als finanzieller Rückschritt oder als Behinderung der eigenen Karriere angesehen.

Die Interviews zeigten auch, dass sich die jungen Männer der unterschiedlichen Umsetzungsmöglichkeiten und Nutzungen, die der Zivildienst bot, bewusst waren. Gerade in der Bilanzierung verorteten sich die jungen Männer vielfach mit einem Seitenblick auf andere Zivildienstleistende. Dabei wurde der Dienst am Menschen höher bewertet als handwerkliche Tätigkeiten. Einige junge Männer, die sich pragmatisch für eine Hausmeisterstelle entschieden hatten, bewerteten dies im Rückblick unter der Perspektive vorenthaltener bzw. verpasster Lernchancen. (Zitat 27)

## Familie

Da die Mehrzahl der Zivildienstleistenden noch zu Hause wohnte, war die Familie unmittelbarer Bezugspunkt und konnte sowohl Entwicklungen einschätzen als auch dabei helfen, Erfahrungen zu verarbeiten. Angestoßen durch vor allem auch belas-

Zitat 25:

*„Auf jeden Fall, wie ich schon eingangs gesagt habe, dass er Erfahrungen gemacht hat, die er so in seinem Leben wahrscheinlich nie wieder macht. Er hat Menschen kennen gelernt, mit denen er so wahrscheinlich nie wieder Kontakt haben wird. [...]“  
(Freundin eines Zivildienstleistenden, Bericht TU Dresden)*

Zitat 26:

*„Das andere ist aber auch, gerade die Sensibilisierung, die Verzahnung mit der Gesellschaft, dass nicht so, dass nicht so komplett alles auseinander bricht. So, dass es nur noch junge Hippies gibt, so die, die konsumieren wie die Blöden und auf der anderen Seite alte Leute, die irgendwo ähm emotional äh schon tot sind. Also, weil sie gar keinen Kontakt mehr haben. So, das ist eigentlich nicht gut, finde ich. Und da, und auch, um sich gegenseitig zu verstehen. Also damit die Älteren die Jüngerer verstehen und die die Jüngerer die Älteren und so weiter. Ähm, dass da ein Austausch stattfindet.“  
(Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)*

tende Erfahrungen im Zivildienst zeichnete sich eine Intensivierung der Kommunikation zwischen den jungen Männern und ihren Eltern ab.

Die Konfrontation mit unterschiedlichen Lebenslagen im Zivildienst führte dazu, dass die jungen Männer ihren eigenen familiären Hintergrund und die dort zur Verfügung gestellten Ressourcen mehr schätzten. Vor allem die Eltern berichteten von einer neuen Achtsamkeit im Haushalt und eröffneten Zugängen und einer veränderten Wertschätzung gegenüber dem Beruf bzw. der Tätigkeit der Mutter (Zitat 28).

Während die jungen Männer Fürsorgearbeit als berufliche Perspektive überwiegend ausschlossen, sahen sie bei ihren eigenen Großeltern eine Möglichkeit des Kompetenztransfers in den familiären Kontext: Die Bereitschaft zur Übernahme von Pflegeaufgaben und die Anwendung des Erworbenen wurden teilweise auch für die eigene Vaterrolle antizipiert; auch hier spielte die Erfahrung von Anerkennung eine entscheidende Rolle (Zitat 29).

Die Erfahrungen im Zivildienst mit fürsorglicher Praxis und damit zusammenhängenden Anerkennungsbeziehungen enthoben familiär geleistete Fürsorgearbeit aus der „Unsichtbarkeit“ und minderten die Barrieren, sich bei familiärem Pflegebedarf einzubringen und waren somit ein wichtiger Baustein hin zu einer geschlechtergerechten fürsorglichen Praxis.

### Freundschafts- und Paarbeziehungen

Die gemeinsamen Erlebnisse im Zivildienst mündeten immer wieder in Freundschaftsbeziehungen, die zum Teil auch nach dem Dienst bestehen blieben. Ähnlich wie dies Scholz (2004) für den Wehrdienst herausarbeitete, konstituierten sich über den Zivildienst „Erinnerungsgemeinschaften“, die auch Männer umfassten, die nicht in der gleichen Dienststelle tätig waren. Neben der gemeinschafts- und identitätsstiftenden Funktion dienten sie auch der Verarbeitung von Belastungen mit Blick auf erlebte Hilflosigkeit und boten Möglichkeiten der Selbstoffenbarung (Zitat 30).

Freunde unterstützten im Nachgang die Lernprozesse durch reflexive Aufarbeitung, sie dienten so als Erinnerungsträger und fungierten als sozialisatorischer Spiegel. Der Zivildienst erweiterte wiederum männliche Gleichaltrigenbeziehungen um eine kommunikative Dimension.

Die Auswirkungen des Zivildiensts im Bereich der intimen Beziehungen ließen sich nur anhand der Interviews mit den langjährigen Partnerinnen rekonstruieren, da die jungen Männer kaum davon erzählten. Auch hier zeichnete sich deutlich eine Intensivierung der Gesprächssituationen in den Paarbeziehungen ab. Der im Zivildienst aufgestoßene Zugang zum Innen, zu den emotionalen Seiten der jungen Männer,

Zitat 27:

„Hmm, ich würde also, wenn mir jetzt jemand sagt, du müsstest jetzt sofort zu Bundeswehr oder zum Zivildienst, was würdest du machen, würde ich sagen, ich mach gar nichts von beiden.  
(lacht) Also, weil, warum. Also A gibt's viel weniger Leute die jetzt Zivildienststellen anbieten und B, also jetzt würde es mir ja gar nicht mehr bringen, also, was... Du, du verdienst kein Geld, das macht zwar ein bissl Spaß, aber du verträdelst so irgendwo dein Leben.“ (Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)

Zitat 28:

I: „Und hat es sich in dieser Zeit das Verhältnis zur Familie irgendwie verändert?“ M: „äh A. hat meine Arbeit mehr geschätzt, weil er durch die Arbeit mit behinderten Kindern gemerkt hat, dass es anstrengend ist und äh, dass man viel Einfühlungsvermögen braucht [...]. Er ist ein bisschen offener geworden, was Kinder betrifft, sag ich mal“ (Mutter eines Zivildienstleistenden, Bericht TU Dresden)

wurde von Freundinnen durchweg geschätzt, zum Teil auch in der Intimität erst ermöglicht und verstärkt. Die im Zivildienst gewonnene Reflexivität als auch das durch konkrete Arbeitserfahrungen aufgebaute Verantwortungsbewusstsein wurden von den Freundinnen als „Erwachsenwerden“ und als Entwicklungsmotor der Beziehung identifiziert.

### **Gesellschaftliches Engagement**

Mit der Ausgestaltung des Zivildienstes als Lerndienst wurde dem Zivildienst eine Mittlerfunktion für bürgerschaftliches Engagement zugeschrieben. Im Zivildienst entstanden individuelle Anerkennungsbeziehungen, die auch im Nachgang aufrechterhalten wurden. Der weitere Kontakt und das Engagement bezogen sich in vielen Fällen aber nur auf die jeweilige Einrichtung bzw. Gruppe, mit der im Zivildienst eine Beziehung aufgebaut wurde. Ein weiterer Schritt impliziert die Übertragung dieses sozialen Bewusstseins bzw. der Verantwortungsübernahme auch auf andere, was sich z.B. in Zivilcourage äußern kann.

Auch einige Interviews mit den Freundinnen wiesen darauf hin, dass der geschärfte Blick für soziale Probleme und Hilfebedürftige bei den jungen Männern zu einem veränderten Umgang im Alltag im Sinne eines prosozialen Verhaltens führte (Zitat 31).

Trotz dieser Beispiele war es nicht immer so, dass die Erfahrungen im Zivildienst Auswirkungen auf die weitere biografische Gestaltung hatten. Einige Zivildienstleistende erlebten den Dienst als in sich geschlossenes Erlebnis in ihrem Lebenslauf und betrachteten die Erfahrungen, die sie darin machten als nicht auf das folgende Leben übertragbar. Das neue Wissen blieb unreflektiert oder wurde als so speziell angesehen, dass es außerhalb des konkreten Tätigkeitsfeldes als nicht nützlich erlebt wurde (Zitat 32).

Biografische Nachhaltigkeit entstand also auch durch die Kontinuität sozialer Erfahrung bzw. die reflexive Fähigkeit, Übertragungskontexte zu erkennen und herzustellen. Vor allem bei jungen Männern, die bereits stark in die Arbeitswelt eingebunden waren, war diese Nicht-Anknüpfbarkeit von Zivildienst Erfahrungen zu beobachten. Die eigene Fokussierung auf die Arbeitswelt und die starke berufliche Einbindung wurde als vorrangiger Verhinderungsgrund für weiteres Engagement dargestellt. Nach der „Horizonterweiterung“ führte die Arbeitsmarktrationalität wieder zu einer Verengung des Blicks und ließ die sozialen Themen aus dem Fokus geraten.

Zitat 29:

„Und so, ich denk, wenn ich Kinder hab irgendwann mal, ist es sicher auch net schlecht, ähm. Ich weiß, wie man Windeln wechselt. Ähm, dann ... ja. Ich mein, ich kann ja jetzt sagen, vielleicht hab ich selbst mal nen Kind, das ne Behinderung hat. Äh, für viele ist das dann der große Super-Gau und so. Aber ich hab ein Geschäft-, ähm, eine Kollegin gehabt. Die hat gesagt, sie will ihr Kind auch net misse, weil man von nem behinderten Menschen eher mehr zurück kriegt, wie von einem, der keine Behinderung hat. Ähm, man gibt zwar viel, aber man kriegt noch viel mehr zurück.“ (Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)

Zitat 30:

T: „Klar, gibt's auch unangenehme Sache, die man sich dann von der Seele dann redet, ähm. Grad so wie Windeln wechseln und so, das macht halt net so Spaß. Muss auch gemacht werden.“ (Zivildienstleistender, Bericht TU Dresden)

## Zwischenfazit

Es wurde deutlich, sowohl in den quantitativen als auch qualitativen Erhebungen, dass die jungen Männer mit unterschiedlichen Erwartungen in den Zivildienst gingen. Vielfach erwarteten die jungen Männer eine auszeitähnliche Phase, in der sie zwischen der Schulausbildung und dem anschließenden Berufsleben bzw. der Berufsausbildung/des Studiums eine andere Tätigkeit unternehmen konnten; schließlich hatten ungefähr 70 % der Befragten vor Antritt des Dienstes eine Schulausbildung absolviert. Dennoch war der Wunsch nach beruflicher Orientierung durch den oder während des Zivildienstes eher unterrepräsentiert und wurde von einer eher kleinen Zahl an Befragten erwartet. Wichtiger war, das zeigt sich auch über den Zeitverlauf, der Wunsch nach Beibehaltung sozial-räumlich bekannter Gegebenheiten.

Zitat 31:

*„Er ist ganz sensibel geworden bei so was. Salopp gesagt, vielleicht hätte er vorher niemandem über die Straße geholfen, wenn er es mitbekommen hätte. Und das macht er jetzt einfach, ist für ihn jetzt selbstverständlich.“ (Freundin eines Zivildienstleistenden, Bericht, TU Dresden)*

### III.6. Vergleichende Analysen zwischen Kriegsdienstverweigerern, aktiven und ehemaligen Zivildienstleistenden

Die drei in den quantitativen Erhebungen untersuchten Gruppen, Kriegsdienstverweigerer, aktuelle Zivildienstleistende und ehemalige Zivildienstleistende, sollen im Folgenden anhand der Fragen zu den Kompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung und Gender-Aspekten verglichen werden. Aufgrund der heterogenen Stichprobengrößen der drei Gruppen wurden für die folgenden Analysen für jede Gruppe 300 Zivildienstleistende sowie Kriegsdienstverweigerer (mit dem Ziel Zivildienst) zufällig ausgewählt, um gleiche Stichprobengrößen zu realisieren. In der Gruppe der aktuellen Zivildienstleistenden wurden aus der Befragung zum Ende des Dienstes 300 Zivildienstleistende zufällig ausgewählt, um einen zu hohen drop-out bei der Zufallsauswahl von 300 Zivildienstleistenden zu Beginn des Zivildienstes zu vermeiden. In die folgenden Analysen wurden bei den anerkannten Kriegsdienstverweigerern nur diejenigen einbezogen, die angaben, Zivildienst leisten zu wollen.

Zitat 32:

*ZDL: „Danach hat sich ooch nichts geändert. Es hat mich jetzt nicht weiter gebracht im Leben oder nicht also I: Und hat es irgendwie deine Einstellung zu deinem jetzigen Beruf geändert?  
ZDL: Nee gar nicht, als Elektriker geht dich das ja nichts an.“ (Zivildienstleistender, Bericht, TU Dresden)*

#### III.6.1. Entwicklung von ausgewählten Kompetenzen und Aspekten der Persönlichkeitsentwicklung im Vergleich Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende

Tabelle 43 zeigt die Unterschiede in der Einschätzung von ausgewählten Fähigkeiten, Kompetenzen sowie Persönlichkeitsaspekten zwischen den drei Gruppen. Auffallend ist das hohe Niveau, auf dem sich alle drei Gruppen bewegten; die persönliche Einschätzung eigener Kompetenzaspekte war insgesamt sehr positiv ausgeprägt. Dennoch gab es Unterschiede. Die Kriegsdienstverweigerer hatten bei vielen Aussagen leicht geringere Werte als die aktuellen und ehemaligen Zivildienstleis-

tenden, d.h. junge Männer, die sich in ihrer Lebensphase noch vor dem Zivildienst befanden, schätzten sich insgesamt, was ihre Kompetenzen und Fähigkeiten betrifft, etwas schlechter ein als junge Männer, die sich im Zivildienst befanden oder ihn bereits absolviert hatten. Allerdings ist auch möglich, dass diese Effekte auf das Alter der Befragten und damit auf die zusätzliche Lebenserfahrung zurückzuführen sind. Die ehemaligen Zivildienstleistenden waren im Durchschnitt 4-5 Jahre älter als die Kriegsdienstverweigerer und aktuellen Zivildienstleistenden und können aufgrund weiterer Erlebnisse wie Berufsausbildung, Studium, Familiengründung, Wegzug aus der vertrauten Umgebung bereits zusätzliche Erfahrungen gemacht haben.

**Tabelle 43: Einschätzung der Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung in den drei Gruppen**

	Anerkannte KDV mit Ziel Zivildienst	Ehemalige ZDL	Aktuelle ZDL zu Beginn	Aktuelle ZDL zum Ende
Ich kenne meine eigenen Fehler und Schwächen.	3,9	4,0	3,9	4,0
Ich habe keine Probleme, auf kranke, alte oder behinderte Menschen zuzugehen und ihnen zu helfen.	3,5	3,9	3,6	3,8
Auch wenn es schwierig wird, halte ich durch und bringe Dinge zu Ende.	4,1	4,3	4,3	4,3
Ich spreche Leute an, wenn ich denke, dass sie Hilfe brauchen.	3,8	3,9	3,9	4,0
Im Freundes- und Bekanntenkreis gelte ich als verlässlich.	4,2	4,4	4,3	4,3
Für mich sind Menschen aus anderen Ländern und Kulturen Menschen wie du und ich.	4,4	4,3	4,3	4,3
Ich kann mich gut in andere Menschen hineinversetzen.	3,7	3,8	3,7	3,9
Ich habe ein gutes Gespür dafür, wie es anderen Menschen geht.	3,6	3,8	3,7	3,8
Für wichtige Ziele (wie Schul- oder Berufsabschluss) überlege ich, welche Schritte ich planen und umsetzen muss.	3,6	3,9	3,9	4,0
Auf andere Menschen gehe ich offen und ohne Vorbehalte zu.	3,7	3,8	3,7	3,8
Ich engagiere mich in Vereinen.	2,7	3,0	2,9	3,0
Es fällt mir leicht, mich durchzusetzen.	3,5	3,6	3,4	3,5
Ich arbeite gerne in Teams.	4,0	4,0	4,0	4,2
In Auseinandersetzungen oder Konflikten bleibe ich sachlich und berücksichtige die Argumente der anderen.	3,8	4,0	4,0	4,0
Ich treffe Entscheidungen gerne selbst.	3,7	4,1	3,8	3,9
Ich akzeptiere Kritik und kann sie positiv verarbeiten.	3,8	3,9	3,8	3,8

Die aktuellen Zivildienstleistenden sind noch einmal unterteilt nach Beginn und Ende des Zivildienstes (1 = „trifft nicht zu“; 5 = „trifft voll zu“)

N = 303 - 354

### III.6.2. Entwicklung der Einstellung zur Gleichstellung von Männern und Frauen im Vergleich Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende

Wie bereits in Kapitel II.1.4. beschrieben, kann bei der Einstellung zur Gleichstellung von Männern und Frauen zwischen einem modernen und einem traditionellen Rollenverständnis unterschieden werden. Tabelle 44 zeigt die Einschätzungen zu Aussagen hinsichtlich der Einstellung zur Gleichstellung von Männern und Frauen.

**Tabelle 44: Aussagen zur Einstellung zur Gleichstellung der Geschlechter in den drei Gruppen**

	Anerkannte KDV mit Ziel Zivildienst	Ehemalige ZDL	Aktuelle ZDL zu Beginn	Aktuelle ZDL zum Ende
<b>Traditionelles Rollenverständnis</b>				
Weibliche Führungskräfte sind genauso kompetent wie männliche. <sup>a</sup>	4,2	4,3	4,2	4,4
Von meiner Partnerin erwarte ich, dass sie den Großteil der Hausarbeit übernimmt.	2,5	2,1	2,5	2,3
Es ist einfacher, mit Männern zusammen zu arbeiten.	2,9	2,7	2,7	2,7
Manche Tätigkeiten (z.B. Umgang mit Menschen, Pflege, Reinigung) können Frauen besser erledigen als Männer.	3,3	3,0	3,3	3,2
<b>Modernes Rollenverständnis</b>				
Für mich sind Familie und Partnerschaft wichtiger als Beruf und Einkommen.	3,5	3,7	3,5	3,5
Ich bin bereit beruflich zurückstecken, wenn meine Eltern oder andere Familienangehörige betreut oder gepflegt werden müssen.	3,5	3,6	3,5	3,5
Von meiner Partnerin erwarte ich, dass sie berufstätig ist.	3,7	3,6	3,8	3,7
Eine berufstätige Frau gibt ihrem Kind genauso viel Wärme und Sicherheit wie eine Mutter, die nicht arbeitet.	3,5	3,5	3,3	3,6
Wenn ich Vater werde, werde ich eine berufliche Auszeit nehmen.	2,6	2,8	2,6	2,8
Frauen müssen mehr gefördert werden, damit sie Führungspositionen erreichen.	3,0	3,1	2,8	2,9

Die aktuellen Zivildienst sind noch einmal unterteilt nach Beginn und Ende des Zivildienstes (1="trifft nicht zu", 5="trifft voll zu")

N= 300 -

353

<sup>a</sup> Bei dieser Aussage entspricht eine geringe Zustimmung einem traditionellen Rollenbild.

Ehemalige Zivildienstleistende hatten offenbar das modernste Rollenverständnis. Sie waren verglichen mit den anderen Gruppen am häufigsten der Auffassung, dass Frauen mehr gefördert werden müssten, damit sie Führungspositionen erlangen. Gleichzeitig erwarteten sie am wenigsten, dass die Partnerin einen Großteil der Hausarbeit übernimmt und waren in geringerem Ausmaß als Kriegsdienstverweigerer und aktuelle Zivildienstleistende der Auffassung, dass Frauen manche Tätigkeiten besser erledigen könnten als Männer. Bei dem Vergleich der Daten zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes der aktuellen Zivildienstleistenden fällt auf, dass auch bei den aktuellen Zivildienstleistenden eine „Modernisierung“ in der Einstellung zur Gleichstellung der Geschlechter stattfand, wobei hinzugefügt werden muss, dass bereits hier ein weitgehend modernes Bild zu Beginn des Zivildienstes existierte. Möglicherweise kann mit Blick auf die in dieser Generation stärker verankerte Gleichberechtigungsnorm das beobachtbare Antwortverhalten aber auch (partiell) auf eine stärkere „soziale Erwünschtheit“ zurückgeführt werden. Bei der Interpretation dieser Daten muss zudem beachtet werden, dass die ehemaligen Zivildienstleistenden im Durchschnitt älter als die Kriegsdienstverweigerer und die aktuellen Zivildienstleistenden sind und damit auch die längere Lebenserfahrung für Unterschiede in den Einschätzungen mit verantwortlich sein kann.

### **III.6.3. Berufliche Kompetenzentwicklung im Vergleich Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende**

Tabelle 45 zeigt die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen im Vergleich der drei Gruppen. Ein besonderer Effekt des Zivildienstes war vor allem die Erfahrung eines geregelten Arbeitsalltages. Die ehemaligen Zivildienstleistenden haben bei dieser Aussage den höchsten Wert und sahen damit in der Rückschau diese Erfahrung als besonders bedeutend an. Zwar haben die aktuellen Zivildienstleistenden im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen noch recht hohe Erwartungen hinsichtlich der beruflichen Bedeutung des Zivildienstes, die Betrachtung der Aussagen der ehemaligen Zivildienstleistenden zeigt aber, dass diese Erwartungen nicht voll erfüllt werden konnten. Weiterhin waren sie auch häufiger nicht der Meinung, dass der Zivildienst bei Bewerbungen nützen kann und wollten nach dem Dienst auch nicht häufiger eine ähnliche Tätigkeit wie im Zivildienst ausüben. Die Daten der aktuellen Zivildienstleistenden zu Beginn und zum Ende des Dienstes verdeutlichen ebenfalls, dass vormals höhere Erwartungen an den beruflichen Nutzen (Bewerbungen, Beeinflussung der Berufswahl) nicht in dem Maße erfüllt werden konnten.

**Tabelle 45: Aussagen<sup>25</sup> zur Entwicklung der beruflichen Kompetenzen im Vergleich der drei Gruppen**

	Anerkannte KDV mit Ziel Zivildienst	Ehemalige ZDL	Aktuelle ZDL zu Beginn	Aktuelle ZDL zum Ende
Ich will einen geregelten Arbeitsalltag kennenlernen.	2,8	3,9	3,3	3,3
Der Zivildienst wird meine weitere Berufswahl beeinflussen.	2,0	2,2	2,1	2,2
Ich will beruflich eine ähnliche Tätigkeit ausüben wie im Zivildienst.	1,7	1,8	2,0	1,7
Er wird mir bei Bewerbungen nützen.	2,3	1,9	2,6	2,3

Die aktuellen Zivildienstleistenden sind noch einmal unterteilt nach Beginn und Ende des Zivildienstes (1 = „trifft nicht zu“; 5 = „trifft voll zu“) N = 299 – 353

#### **III.6.4. Zivilgesellschaftliche Kompetenzentwicklung im Vergleich Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende**

In diesem Abschnitt sind die Effekte des Zivildienstes auf zivilgesellschaftliche Aspekte im Vergleich der Kriegsdienstverweigerer und der aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden aufgeführt. Zwar sagten die ehemaligen Zivildienstleistenden häufiger als die anderen beiden Gruppen, dass das Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen gestiegen sei und dass der Zivildienst das Interesse an sozialen Fragen und Problemlagen gefördert habe. All dies konnte aber offenbar kaum in verstärktes Engagement im sozialen oder politischen Bereich umgesetzt werden. Im Gegenteil sank die Zustimmung zu Aussagen, dass sich die Zivildienstleistenden nach dem Zivildienst sozial oder politisch freiwillig engagieren wollten zum Ende des Zivildienstes hin bzw. war bei der Gruppe der ehemaligen Zivildienstleistenden am geringsten.

Ansonsten waren kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den drei Gruppen Kriegsdienstverweigerer sowie aktuelle und ehemalige Zivildienstleistende feststellbar.

---

<sup>25</sup> Die Aussagen sind in den Erhebungen der aktuellen Zivildienstleistenden zum Ende des Zivildienstes und für die ehemaligen Zivildienstleistenden in der Vergangenheitsform formuliert.

**Tabelle 46: Aussagen<sup>26</sup> zur Entwicklung der zivilgesellschaftlichen Kompetenzen im Vergleich der drei Gruppen**

	Anerkannte KDV mit Ziel Zivildienst	Ehemalige ZDL	Aktuelle ZDL zu Beginn	Aktuelle ZDL zum Ende
Ich werde meine Fähigkeiten in der Pflege, Hauswirtschaft oder Kinderbetreuung verbessern.	2,7	2,5	2,8	2,8
Haushalt, Pflege oder Kinderbetreuung werden mich nach dem Zivildienst mehr interessieren.	2,2	2,1	2,1	2,5
Ich will mehr Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen, z.B. behinderte oder ältere Menschen, haben.	2,8	3,5	3,0	3,5
Der Zivildienst wird mein Interesse an sozialen Fragen und Problemlagen fördern.	2,7	3,0	2,8	2,9
Nach dem Zivildienst werde ich mich verstärkt im sozialen Bereich freiwillig engagieren.	1,9	1,7	1,9	1,9
Nach dem Zivildienst werde ich mich verstärkt politisch freiwillig engagieren.	1,8	1,5	1,8	1,6

Die aktuellen Zivildienstleistenden sind noch einmal unterteilt nach Beginn und Ende des Zivildienstes (1 = „trifft nicht zu“; 5 = „trifft voll zu“) N = 299 – 353

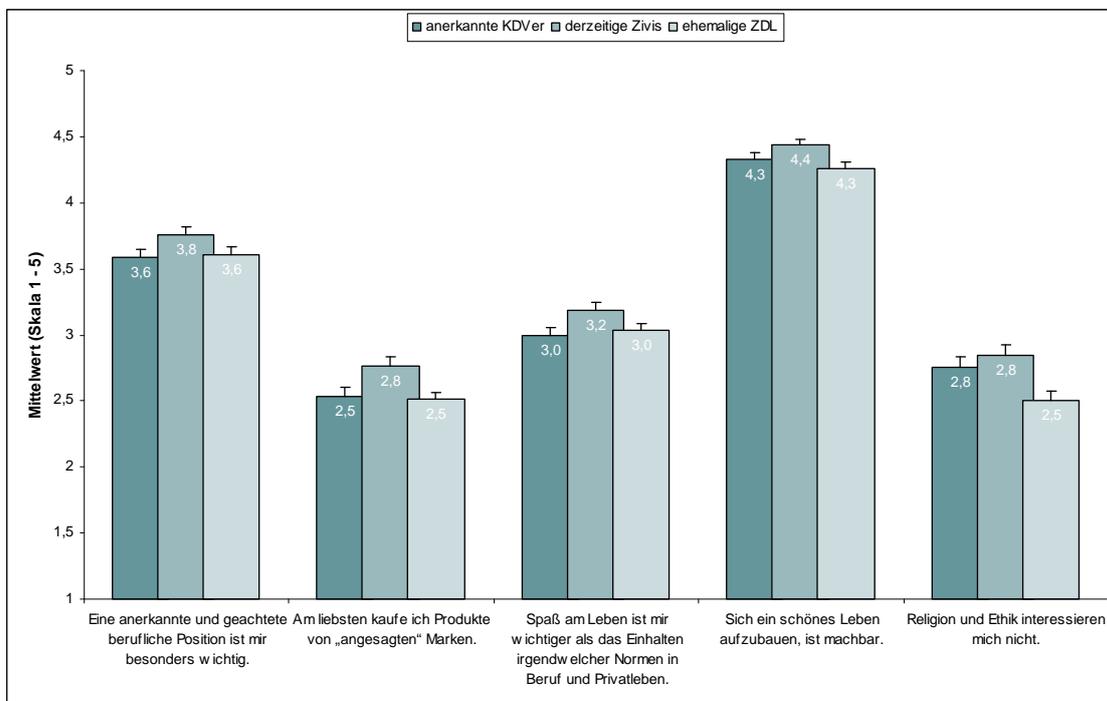
### III.6.5. Lebenseinstellungen im Vergleich Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende

Abbildung 15 zeigt die Einschätzung zur Lebenseinstellung zwischen den drei Gruppen. Auffallend ist, dass die aktuellen Zivildienstleistenden bei den einzelnen Items die höchsten Werte aufwiesen. Alle drei Gruppen zeigten ein hohes Maß an Selbstwirksamkeitserwartung,<sup>27</sup> Optimismus („sich ein schönes Leben aufzubauen ist machbar“) und beruflichem Ehrgeiz („eine anerkannte und geachtete berufliche Position ist mir besonders wichtig“). Zivildienstleistende sahen sich also im Allgemeinen als leistungsorientierte und selbstwirksame junge Männer. Das traf im Prinzip für alle drei Gruppen zu, gerade aber die derzeitigen Zivildienstleistenden hatten bei diesen Aussagen die höchsten Werte.

<sup>26</sup> Die Aussagen sind in den Erhebungen der aktuellen Zivildienstleistenden zum Ende des Zivildienstes und für die ehemaligen Zivildienstleistenden in der Vergangenheitsform formuliert.

<sup>27</sup> Selbstwirksamkeitserwartungen beschreiben die Erwartung mit Hilfe der eigenen Fähigkeiten Handlungen erfolgreich ausführen und zum Ziel zu bringen.

**Abbildung 15: Vergleich der Lebenseinstellungen zwischen den drei Gruppen**



N = 315 – 351

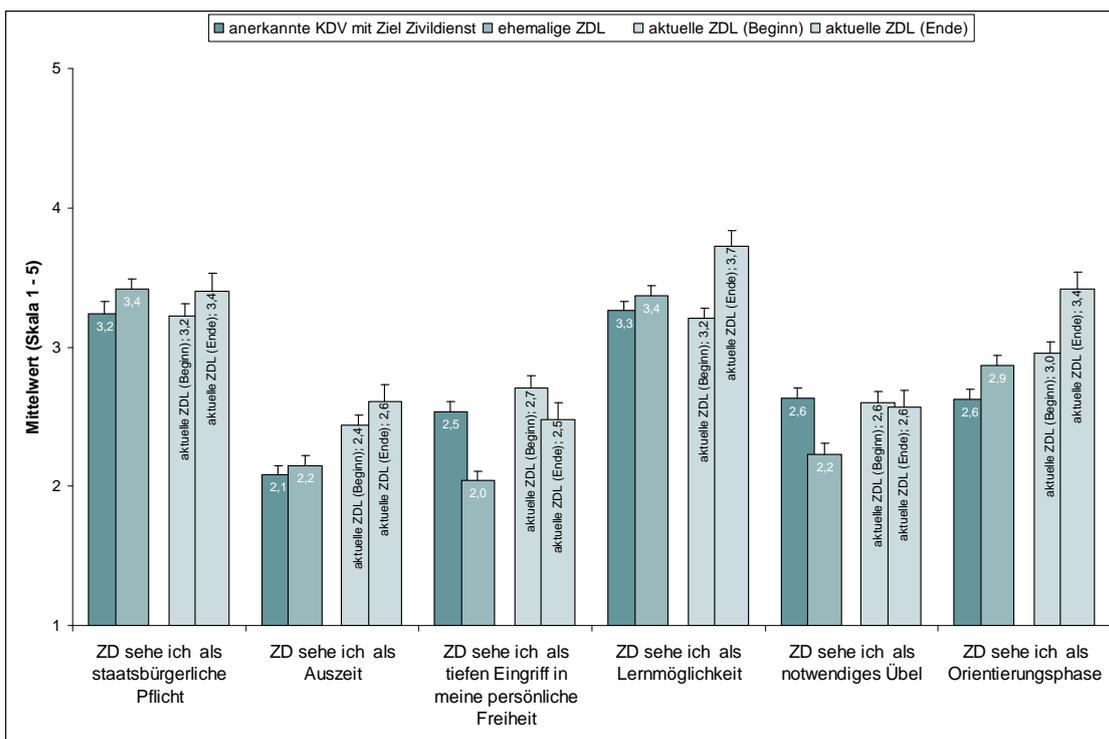
Die ehemaligen Zivildienstleistenden zeigten besonders bei der Aussage „Religion und Ethik interessieren mich nicht“ bedeutend niedrigere Werte als die anderen beiden Gruppen. Mit dieser Aussage sollte das Ausmaß erfasst werden, in dem sich die jungen Männer durch die Erlebnisse im Zivildienst Gedanken über den „Sinn des Lebens“ machen. Es ist zu vermuten, dass viele junge Männer im Zivildienst das erste Mal in ihrem Leben mit körperlichen Gebrechen, Tod und Leid in Berührung kamen und somit mit ethischen und religiösen Fragen konfrontiert wurden. Ehemalige Zivildienstleistende erwiesen sich hier im Vergleich mit den beiden anderen Gruppen als „nachdenklicher“.

### III.6.6. Gesamtnutzen und persönliche Sichtweise des Zivildienstes im Vergleich Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende

Abbildung 16 zeigt die persönliche Sichtweise des Zivildienstes in den drei Gruppen Kriegsdienstverweigerer sowie ehemalige und aktuelle Zivildienstleistende zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes. Beachtenswert ist, dass alle drei Gruppen in relativ starker Ausprägung den Zivildienst als staatsbürgerliche Pflicht und als Lernmöglichkeit sahen. Bei den ehemaligen Zivildienstleistenden war die Zustimmung zu diesen beiden Aussagen ebenfalls ausgeprägt. Von Interesse war aber vor allem der Vergleich bei den aktuellen Zivildienstleistenden zwischen Beginn und Ende des

Zivildienstes. Zum Ende des Dienstes sahen die Zivildienstleistenden in stärkerem Ausmaß den Zivildienst als Lernmöglichkeit an als zu Beginn des Dienstes. Beachtenswert ist, dass mit zunehmendem zeitlichem Abstand zum Zivildienst der Dienst nicht mehr in dem Maße als Eingriff in die persönliche Freiheit oder als notwendiges Übel gesehen wurde. Die ehemaligen Zivildienstleistenden haben bei diesen beiden Aussagen signifikant geringere Werte als die Kriegsdienstverweigerer und die aktuellen Zivildienstleistenden. Es ist möglich, dass mit zunehmendem Abstand zum Zivildienst zum einen die positiveren Aspekte des Zivildienstes stärker reflektiert wurden, zum anderen aber auch die negativen Aspekte nicht mehr erinnert wurden bzw. der Zivildienst mit längerem zeitlichen Abstand positiver erinnert wurde.

**Abbildung 16: Persönliche Sichtweise des Zivildienstes in den drei untersuchten Gruppen**



N = 289 - 296

### Zwischenfazit

Als Zwischenfazit für dieses Kapitel kann Folgendes festgehalten werden. Ehemalige Zivildienstleistende sahen den Zivildienst positiver als Kriegsdienstverweigerer. Der Zivildienst wurde z.B. in der Rückschau nicht in dem Ausmaß als Eingriff in die Persönlichkeit angesehen. Allerdings ist es möglich, dass diese Effekte insofern auch durch das Alter überlagert werden, als ehemalige Zivildienstleistende im Durchschnitt vier Jahre älter als die anerkannten Kriegsdienstverweigerer und die aktuellen Zivildienstleistenden waren. Das Gesagte trifft im Wesentlichen auch für

die Fragen zu Fähigkeiten und Kompetenzen zu, bei denen die ehemaligen Zivildienstleistenden im Allgemeinen höhere Werte als die Kriegsdienstverweigerer erreichten.

Bei Fragen zur Gleichstellung der Geschlechter waren die ehemaligen Zivildienstleistenden positiver zur Gleichstellung eingestellt. Allerdings kann man nicht ausschließen, dass hier auch teilweise weitere Faktoren (z.B. Berufsausbildung, Studium, Familie, Partnerschaft) seit dem Ende des Dienstes mit zum Tragen kamen. Immerhin zeigte sich, dass sich auch bei den aktuellen Zivildienstleistenden die geschlechterbezogene Einstellung während des Zivildienstes wandelte bzw. „modernisierte“.

### **III.7. Typisierung der Zivildienstleistenden: Aktive Nutzung des Zivildienstes als Lerndienst und Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung**

Da der Zivildienst seinem Charakter nach ein Pflichtdienst war und Freiwilligkeit keine Voraussetzung für die Einberufung war, war davon auszugehen, dass nicht alle Zivildienstleistenden mit den gleichen Einstellungen und Voraussetzungen in den Zivildienst gingen. Im Folgenden soll der Versuch unternommen werden, auf Grundlage der quantitativen und qualitativen Daten die Zivildienstleistenden anhand bestimmter Merkmale zu typisieren und auf dieser Basis Lernerfolge bei verschiedenen Zivildienstleistenden-Typen zu bestimmen. Die typologische Analyse der qualitativen Interviews gibt stärker Aufschluss über inhaltliche Zusammenhänge zwischen institutionellen Rahmenbedingungen und den Handlungsorientierungen der jungen Männer, während die quantitative Analyse stärker auf den Zusammenhang zwischen Handlungsorientierungen und Kompetenzentwicklung fokussierte.

#### **III.7.1. Typisierung auf Grundlage der quantitativen Erhebungen**

Anhand der quantitativen Daten wurde eine Typisierung der Zivildienstleistenden vollzogen. Da der Zivildienst seit 2006 explizit als Lerndienst gestaltet werden sollte, wurde dabei analysiert, inwiefern verschiedene Typen von Zivildienstleistenden verschiedene Lernerfahrungen machten und/oder unterschiedlich stark vom Zivildienst profitierten.

Bei der Typisierung kam es weniger auf die Tätigkeiten oder Kompetenzen an, die die Zivildienstleistenden vor Beginn des Zivildienstes durchgeführt haben oder innehatten, sondern auf die Einstellungen, mit denen sie „in den Zivildienst gegangen sind“. Anhand dieser Einstellungen sollte sich ablesen lassen, ob ein Zivildienstleistender den Dienst in der Dienststelle zu Beginn als Lerndienst begriff und Möglich-

keiten zur Weiterentwicklung wahrnahm oder ob er den Dienst als Pflichtprogramm ansah, ohne die Möglichkeiten der Weiterentwicklung anzunehmen.

Im Vorfeld der eigentlichen Clusteranalyse wurde ergänzend eine Faktorenanalyse durchgeführt, um Variablen zu identifizieren, die sich für die Typisierung der Zivildienstleistenden besonders gut eignen. Tabelle 59 (im Anhang) zeigt die Ergebnisse einer Faktorenanalyse mit den Fragen zur Einstellung zum Zivildienst (vor Antritt des Dienstes) sowie Fragen zur persönlichen Sicht auf den Zivildienst. Insgesamt ergaben sich drei Faktoren auf die sich die Einstellungsfragen reduzieren lassen.

1. **Gestaltend-aktiv.** Auf diesem Faktor laden Fragen, die eine aktive Herangehensweise der Zivildienstleistenden an den Zivildienst nahe legen. Fragen wie beispielsweise „Ich möchte Erfahrungen in neuen Bereichen sammeln“ oder „Ich erhoffe mir Anregungen für meine Berufswahl“ laden auf diesem Faktor sehr hoch.
2. **Passiv:** Auf diesem Faktor laden Fragen, bei denen der Zivildienst als tiefer Eingriff in die persönliche Freiheit betrachtet und als notwendiges Übel bezeichnet wird.
3. **Sozial-räumlich verwurzelt:** Auf diesem Faktor laden Fragen, die darauf hindeuten, dass soziale Beziehungen und die räumliche Nähe zum bisherigen Lebensmittelpunkt wichtig für die Entscheidung waren.

Es fanden sich also drei größere Faktoren, die sich anhand der Fragen zur persönlichen Einstellung zusammenfassen ließen. Diese Faktoren waren darüber hinaus weitestgehend deckungsgleich mit den Daten der qualitativen Interviews (siehe Kapitel III.7.2.), so dass sie als zuverlässige Kategorisierung angesehen werden konnten.

Auf Basis dieser Vorarbeiten wurde eine **Clusteranalyse** wiederum mit den Fragen zur Einstellung und zur persönlichen Sicht des Zivildienstes durchgeführt, anhand derer die Zivildienstleistenden verschiedenen Typen zugeordnet werden konnten (siehe Tabelle 60 im Anhang). Dabei konnten 34,6 % der Zivildienstleistenden in der Stichprobe den **gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden**, 25,8 % den **passiven Zivildienstleistenden** und 39,6 % den **sozial-räumlich verwurzelten Zivildienstleistenden** zugeordnet werden.

**Tabelle 47: Typisierung auf Basis der quantitativen Erhebungen**

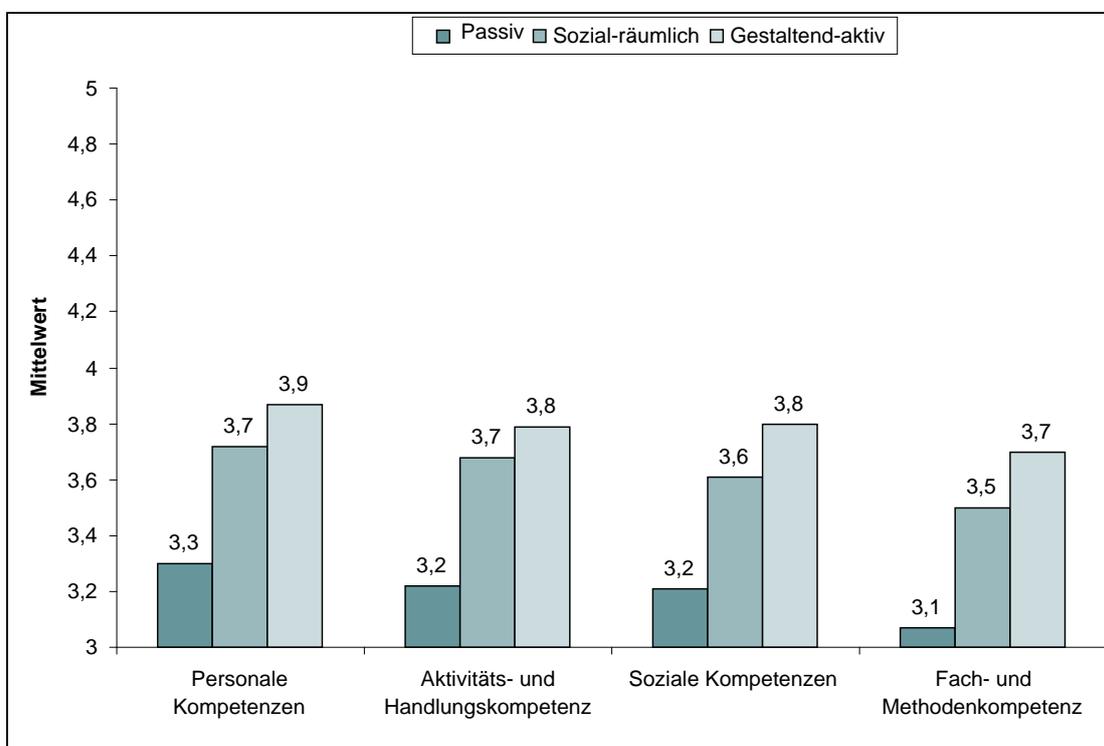
Typ I (gestaltend-aktiv)	Typ II (passiv)	Typ III (sozial-räumlich verwurzelt)
<b>gestaltend-aktiv</b>	<b>passiv</b>	<b>sozial-räumlich verwurzelt</b>
ZDL gehen aktiv in den Zivildienst hinein, haben bereits vor Antritt des Zivildienstes konkrete Vorstellungen und wählen die Dienststelle entsprechend aus. Sie erwarten stärkere Auswirkungen auf die Berufswahl als andere ZDL	ZDL sehen den Zivildienst als Eingriff in die persönliche Freiheit und haben keine Erwartungen an den Zivildienst hinsichtlich der Auswirkungen auf das eigene Leben	ZDL entscheiden sich für den Zivildienst als pragmatischen Gründen. Bisherige Beziehungen können erhalten werden

Im Folgenden wird analysiert, ob die verschiedenen Typen in unterschiedlich starkem Ausmaß vom Dienst profitierten. Im Hinblick auf die drei Zivildienstleistenden-Typen stellt sich dabei auch die Frage, ob z.B. die recht hohen Erwartungen der gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden erfüllt werden konnten oder ob die passiven Zivildienstleistenden eventuell positive Effekte des Zivildienstes erlebten.

### **Entwicklung der Schlüsselkompetenzen**

Abbildung 17 zeigt die Kompetenzentwicklung in den drei Zivildienstleistenden-Typen. Entsprechend ihrer Herangehensweise an den Zivildienst berichteten die gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden eine weitaus stärkere Kompetenzentwicklung als die passiven oder sozial-räumlich orientierten Zivildienstleistenden. Bei allen vier Schlüsselkompetenzen ist dabei ihre Entwicklung jeweils am stärksten. Die passiven Zivildienstleistenden berichteten hingegen erwartungsgemäß die geringste Entwicklung. Bemerkenswert war allerdings, dass auch die passiven Zivildienstleistenden – ablesbar am durchschnittlichen Wert von mehr als „3“ - eine Kompetenzentwicklung erfuhren; sie fällt lediglich bei den passiven Zivildienstleistenden geringer aus als bei den sozial-räumlich orientierten bzw. den gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden.

**Abbildung 17: Kompetenzentwicklung in den drei Typen**

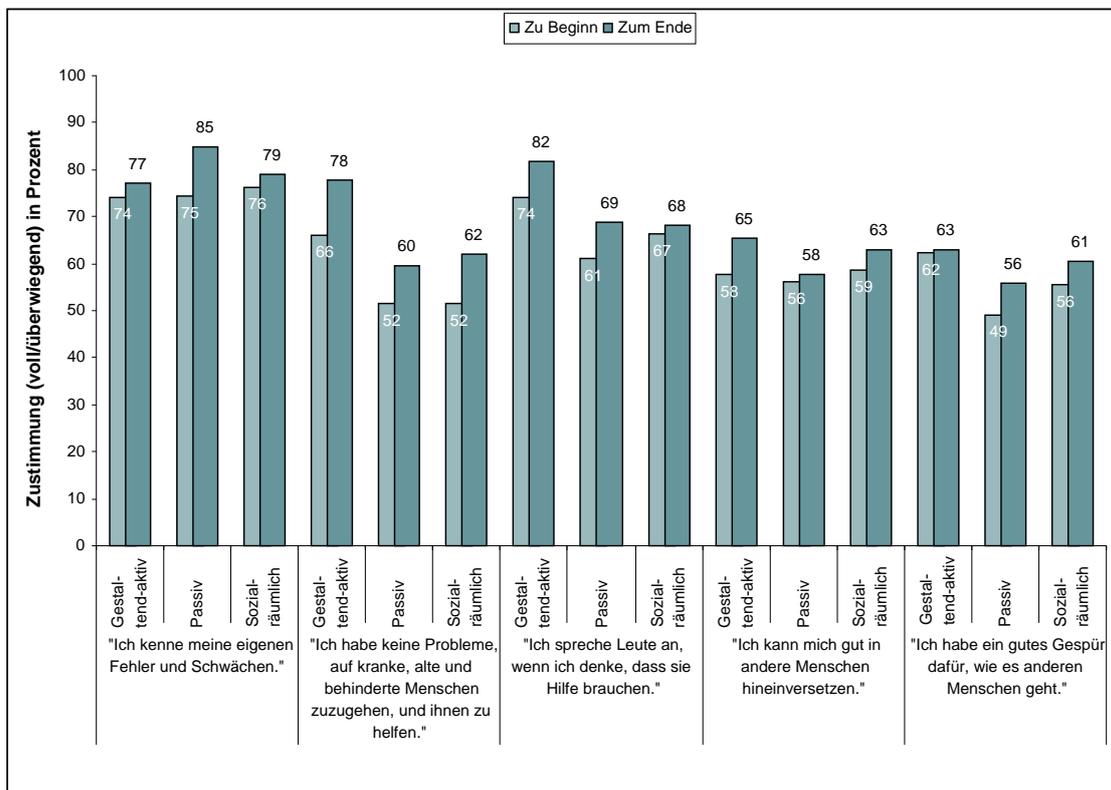


N = 136 – 238

### **Persönlichkeitsentwicklung**

Abbildung 18 zeigt die Entwicklung der Persönlichkeitsvariablen anhand der Items, die die eigenen Fähigkeiten der Zivildienstleistenden erfassen, und anhand des Vergleiches zwischen dem Beginn und dem Ende des Zivildienstes. Insgesamt betrachtet stimmten zum Ende des Zivildienstes durchweg alle Zivildienstleistenden den getroffenen Aussagen mehr zu als noch zu Anfang ihres Zivildienstes. Hier zeigt sich somit ein positiver Effekt des Dienstes über alle drei Typen. Vor allem der Aussage, keine Probleme zu haben, auf kranke, alte und behinderte Menschen zuzugehen stimmten zum Ende des Zivildienstes mehr Zivildienstleistende zu. Die gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden wiesen bei vielen Aussagen bereits zu Beginn des Dienstes ein höheres Niveau auf als die anderen beiden Typen. So erreichten sie höhere Zustimmungswerte bei aktiver Hilfe („Ich spreche Leute an, wenn ich denke, dass sie Hilfe brauchen“) und beim Gespür für die Mitmenschen („Ich habe ein gutes Gespür dafür, wie es anderen Menschen geht“). Passive Zivildienstleistende zeigten sich sehr selbstbewusst bei der Kenntnis der eigenen Fehler und Schwächen und hatten zum Ende des Zivildienstes bei dieser Aussage eine prozentuale Zustimmung von 85 Prozent.

**Abbildung 18: Veränderung der Persönlichkeitsvariablen I bei den drei Typen des Zivildienstes zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)**

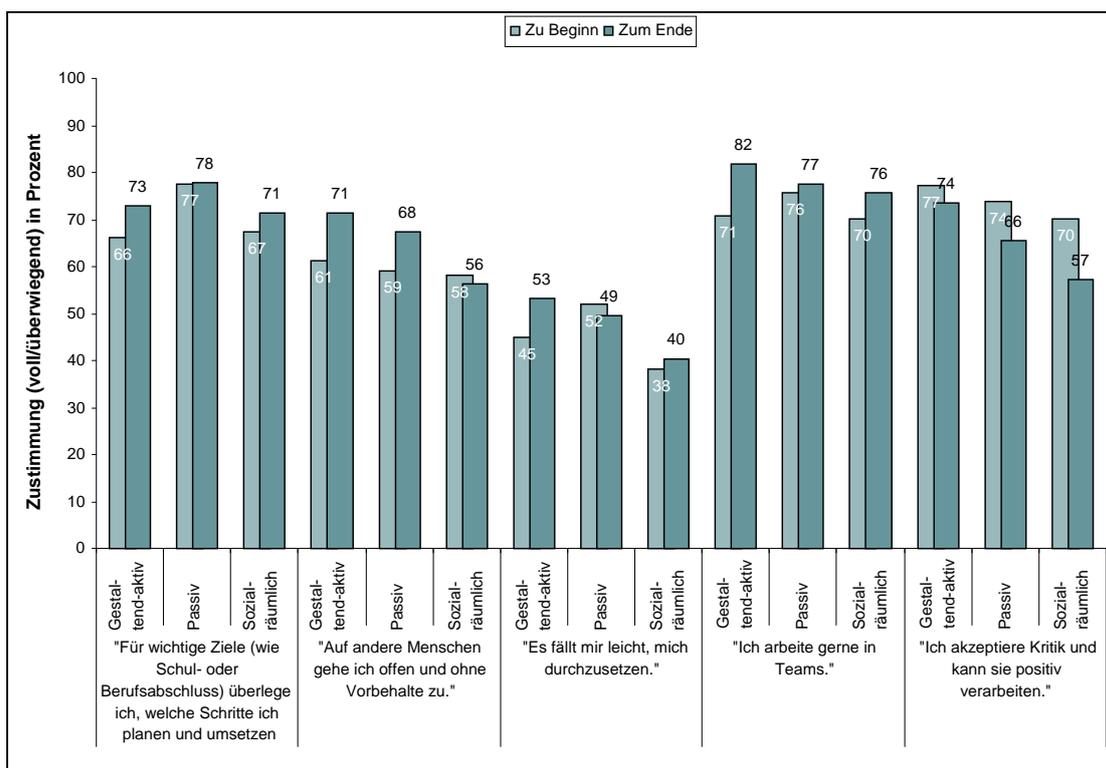


N = 190 -303

Abbildung 19 zeigt die Veränderung zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes anhand weiterer Aussagen zu den Fähigkeiten und Kompetenzen. Auch bei den meisten dieser Aussagen ergab sich eine stärkere Zustimmung zum Ende der Dienstzeit. Passive Zivildienstleistende zeigten dabei stärkere Zustimmung bei der Planungsfähigkeit für wichtige Ziele. Die anderen beiden Typen schlossen aber zum Ende des Zivildienstes zu den passiven Zivildienstleistenden auf, so dass gestaltend-aktive und sozial-räumlich orientierte in dieser Hinsicht stärkere Lerneffekte aufwiesen. Die gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden zeichneten sich weiterhin durch hohe Zustimmungswerte bezüglich der Offenheit anderen Menschen gegenüber („Auf andere Menschen gehe ich offen und ohne Vorbehalte zu“) und der Teamfähigkeit („Ich arbeite gerne in Teams.“) aus. Hier muss noch erwähnt werden, dass alle drei Typen sich dadurch auszeichneten, dass die Zustimmung zur Teamfähigkeit sehr ausgeprägt war. Bei der Kritikfähigkeit („Ich akzeptiere Kritik und kann sie positiv verarbeiten.“) trat der umgekehrte Effekt ein. Während zu Beginn des Zivildienstes noch eine sehr hohe Zustimmung über alle drei Typen zu beobachten war, verringerte sich der Anteil an jungen Männern, die dieser Aussage zustimmten zum Ende des Dienstes bei allen drei Typen. Offenbar fand hier eine Relativierung

der eigenen Meinung an der Realität statt. Die Zivildienstleistenden entdeckten, dass ihre Überzeugung der eigenen Kritikfähigkeit dem Dienstalltag nicht standhalten konnte und schwächten daher ihre Zustimmung zu dieser Aussage ab.

**Abbildung 19: Veränderung der Persönlichkeitsvariablen II bei den drei Typen des Zivildienstes zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)**



N = 189 - 304

Tabelle 48 zeigt die Veränderung der prozentualen Anteile der Zivildienstleistenden, die ihre Zustimmung im Verlaufe des Dienstes positiver bzw. negativer gestalteten. So ließen sich bei allen drei Typen starke Veränderungen bei Aussagen, die sozialen Kompetenzen zuzuordnen sind, feststellen. Dazu gehörten der aktive Zugang zu kranken, alten und behinderten Menschen, die Ansprache von Menschen bei Hilfebedürftigkeit, die Fähigkeit des Sich-Hineinversetzens oder das Gespür für andere Menschen. Hier fand sich für alle drei Typen ein größerer Anteil an Zivildienstleistenden der zum Ende des Dienstes zu einer positiveren Einstellung gelangte.

**Tabelle 48: Veränderung der Einschätzung der Persönlichkeitsentwicklung in den drei Typen zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)**

	Im Vergleich zum Beginn des Zivildienstes					
	Gestaltend-aktiv		Passiv		Sozial-räumlich	
	positive- re Einschät- zung	negati- vere Einschät- zung	positive- re Einschät- zung	negati- vere Einschät- zung	positive- re Einschät- zung	negati- vere Einschät- zung
Ich kenne meine eigenen Fehler und Schwächen.	14,1	10,8	19,8	9,4	12,5	9,9
Ich habe keine Probleme, auf kranke, alte und behinderte Menschen zuzugehen und ihnen zu helfen.	21,7	10,1	29,8	18,8	28,2	14,6
Ich spreche Leute an, wenn ich denke, dass sie Hilfe brauchen.	18,0	10,9	25,5	15,6	18,1	15,5
Ich kann mich gut in andere Menschen hinein versetzen.	20,4	13,8	18,8	14,7	18,4	14,8
Ich habe ein gutes Gespür dafür, wie es anderen Menschen geht.	18,6	16,7	22,9	20,3	19,2	14,2
Für wichtige Ziele (wie Schul- oder Berufsabschluss) überlege ich, welche Schritte ich planen und umsetzen muss.	20,4	15,2	13,4	14,4	20,0	14,7
Auf andere Menschen gehe ich offen und ohne Vorbehalte zu.	26,5	16,0	21,7	11,6	21,1	21,8
Es fällt mir leicht, mich durchzusetzen.	26,1	15,7	19,8	19,3	16,6	15,9
Ich arbeite gerne in Teams.	21,4	8,3	11,2	6,9	14,3	10,0
Ich akzeptiere Kritik und kann sie positiv verarbeiten.	21,3	13,4	12,5	21,4	9,9	25,2

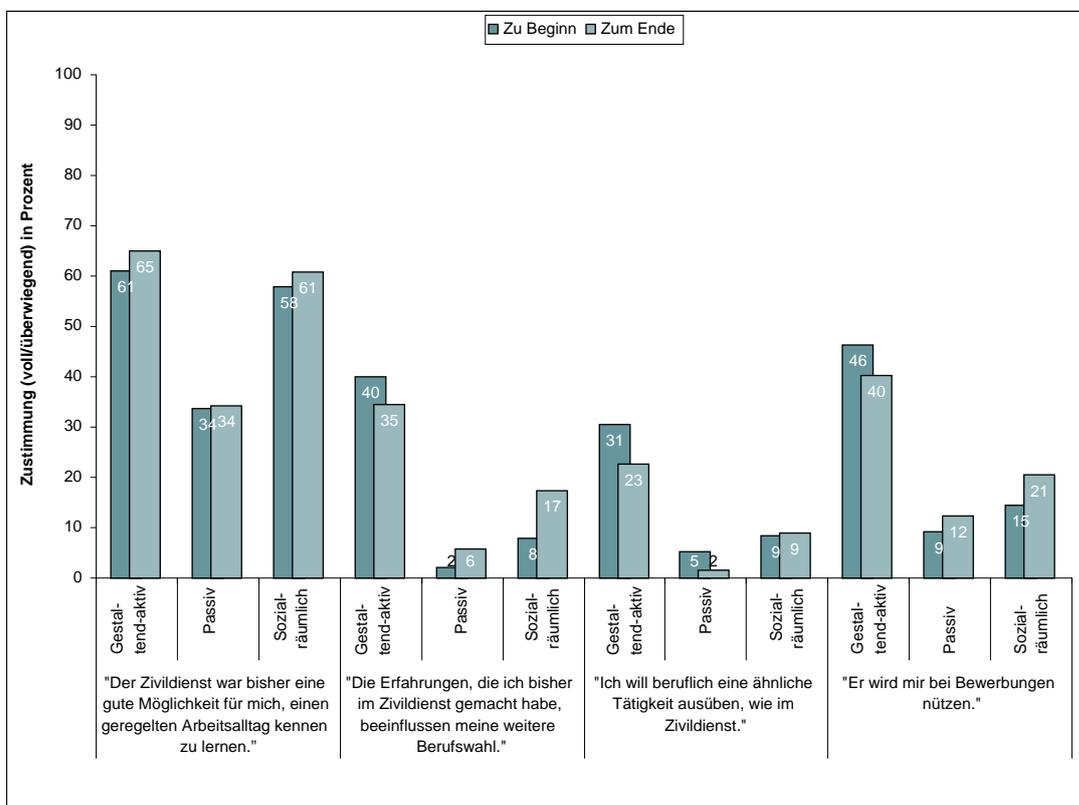
N = 189 -305

Teilweise war die Differenz zum Anteil von Zivildienstleistenden mit einer negativeren Einschätzung mehr als doppelt so hoch. Auch bei der Zusammenarbeit in Teams wurde vor allem von den gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden ein stärkerer Anteil von jungen Männern beobachtet, deren Zustimmung zum Ende des Dienstes zunahm. Beachtenswert ist weiterhin der Anteil an Zivildienstleistenden in den Gruppen der passiven und sozial-räumlich verwurzelten Zivildienstleistenden, der bei der Frage nach der Kritikfähigkeit zum Ende des Dienstes eine negativere Einschätzung vornahm. Jeder vierte der sozial-räumlichen und jeder fünfte der passiven Zivildienstleistenden kam zum Ende des Zivildienstes zu der Einschätzung, in geringerem Ausmaß als zu Beginn in der Lage zu sein, Kritik zu akzeptieren und positiv zu verarbeiten.

## Berufliche Kompetenzentwicklung

Abbildung 20 zeigt die Veränderung der beruflichen Kompetenzen zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes, genauer gesagt, ob die diesbezüglichen Erwartungen, die zu Beginn an den Zivildienst gestellt wurden, zum Ende des Dienstes erfüllt werden konnten. Allgemein ist festzuhalten, dass vor allem die gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden zu Beginn des Dienstes hohe Erwartungen hatten, was den Nutzen des Zivildienstes bei (späteren) Bewerbungen betrifft. Diese Erwartung übertraf die der beiden anderen Typen von Zivildienstleistenden deutlich. Allerdings konnten die Erwartungen der gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden im Verlaufe des Dienstes nicht voll erfüllt werden. Bemerkenswert ist hier auch, dass die Zustimmung zur Aussage bei gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden, der Zivildienst werde bei Bewerbungen nutzen, zum Ende des Zivildienstes abfiel; bei den passiven und sozial-räumlich orientierten Zivildienstleistenden hingegen der Anteil derer, die dieser Aussage zustimmten, zunahm. In gewissem Ausmaß fand hier also eine Angleichung der Einstellungen zwischen den verschiedenen Typen statt.

**Abbildung 20: Veränderung der Erwartungen an den beruflichen Nutzen des Zivildienstes zwischen Beginn und Ende (in Prozent)**



N = 194 – 304

Dieses Bild wird auch durch Tabelle 48 gestützt. Hier stimmten am Ende des Zivildienstes die befragten Zivildienstleistenden deutlich seltener der Aussage zu „Ich habe mich für eine weitere Ausbildung bzw. einen beruflichen Bereich entschieden, welche/r meiner Tätigkeit im Zivildienst nahe ist“, als dies zu Beginn der Fall war. Besonders deutlich schlug sich dies bei der Gruppe der gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden nieder. Auch der Nutzen des Zivildienstes für die Bewerbung wurde von dieser Gruppe am Ende der Zivildienstzeit negativer gesehen.

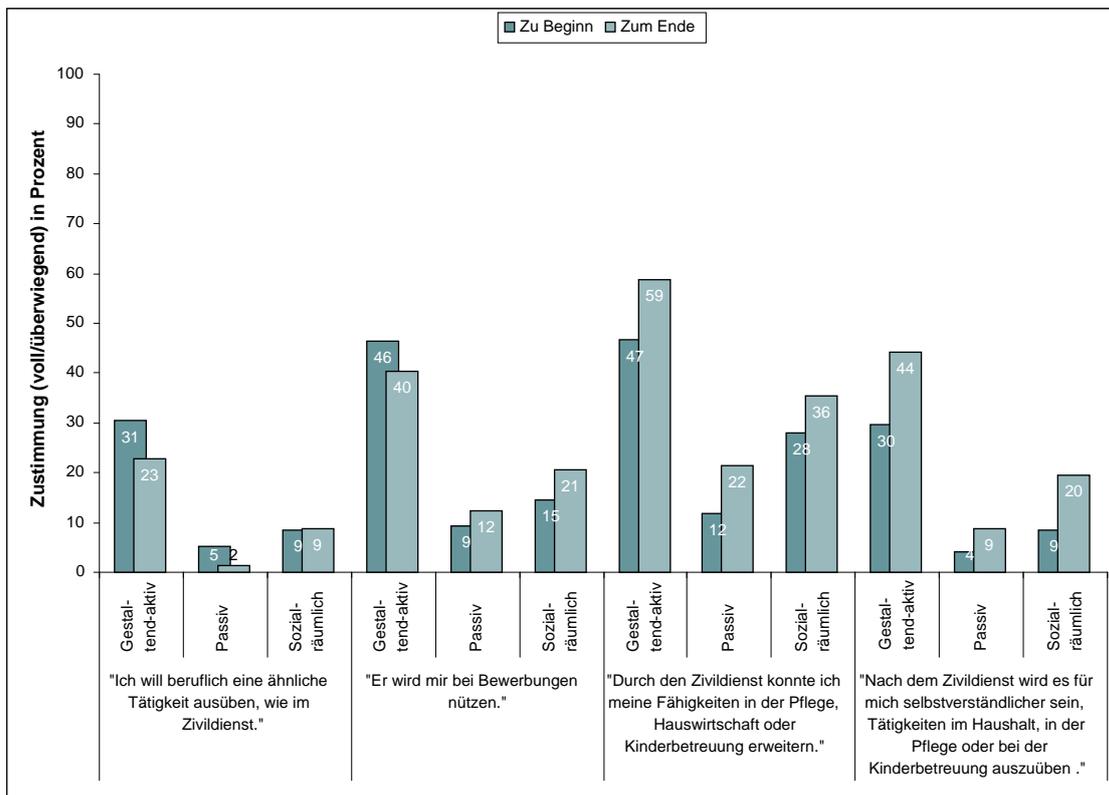
**Tabelle 49: Veränderung der beruflichen Kompetenzen bei den drei Typen des Zivildienstes (in Prozent)**

	Im Vergleich zum Beginn des Zivildienstes					
	Gestaltend-aktiv		Passiv		Sozial-räumlich	
	positive- re Einschätzung	negative Einschätzung	positive- re Einschätzung	negative Einschätzung	positive- re Einschätzung	negative Einschätzung
Der Zivildienst war bisher eine gute Möglichkeit für mich, einen geregelten Arbeitsalltag kennen zu lernen.	18,6	16,4	19,5	24,1	20,9	21,6
Die Erfahrungen, die ich bisher im Zivildienst gemacht habe, beeinflussen meine weitere Berufswahl.	19,7	29,9	8,4	3,7	22,9	14,0
Ich habe mich für eine weitere Ausbildung bzw. einen beruflichen Bereich entschieden, welche/r meiner Tätigkeit im Zivildienst nahe ist.	12,1	26,0	3,3	11,2	9,8	10,5
Er nützt mir bei Bewerbungen.	22,0	31,7	12,9	12,4	22,7	23,7

N = 191 - 301

Abbildung 21 macht noch einmal deutlich, dass die gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden vor allem eine Revision ihrer beruflichen Vorstellungen durch den Zivildienst erfuhren. Jeder vierte bzw. fast jeder dritte gestaltend-aktive Zivildienstleistende war zum Ende des Dienstes in geringerem Ausmaß der Auffassung, einen ähnlichen Beruf ausüben zu wollen, bzw. war der Meinung, der Zivildienst würde bei Bewerbungen nützen.

**Abbildung 21: Veränderung der Erwartungen an den Zivildienst zwischen Beginn und Ende (in Prozent)**

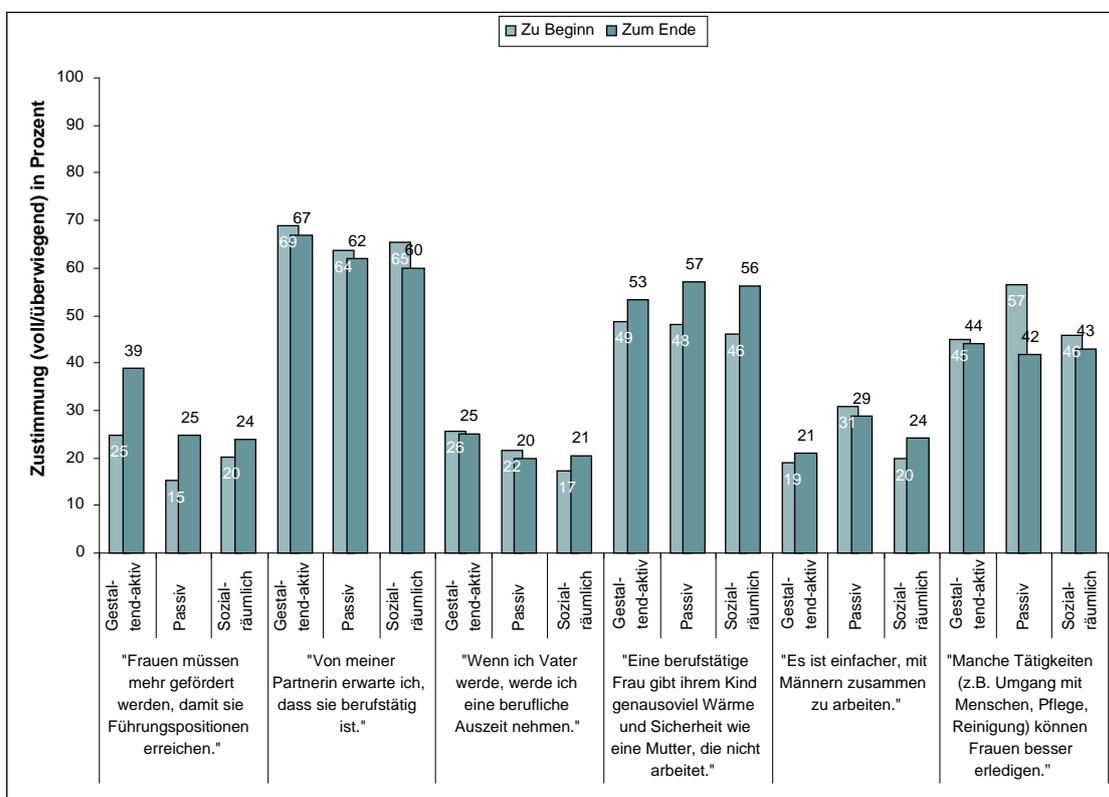


## Gleichstellung von Mann und Frau

Abbildung 22 zeigt den prozentualen Anteil der Zustimmung zu einzelnen Aussagen zur Gleichstellung der Geschlechter. Insgesamt ließ sich eine „distanziertere“ Betrachtung der Geschlechterfrage zum Ende des Zivildienstes feststellen, sowie eine aus den bisherigen Beschreibungen bereits bekannte Tendenz hin zu einem moderneren Rollenverständnis der Zivildienstleistenden. Zwar waren alle drei Gruppen zum Ende des Zivildienstes eher der Auffassung, dass Frauen mehr gefördert werden müssen, jedoch deuten die Veränderungen bei den anderen Aussagen darauf hin, dass eventuell durch den Kontakt mit eher weiblichen Berufen und die Zusammenarbeit mit eher weiblich geprägten Teams, die Einstellung zu bestimmten Geschlechterfragen revidiert wurden. So waren z.B. zum Ende des Dienstes weniger Zivildienstleistende der Auffassung, dass ihre Partnerin berufstätig sein sollte als zu Beginn. Auch stieg der Anteil an Zivildienstleistenden, die der Aussage zustimmten, dass eine berufstätige Frau ihrem Kind genauso viel Wärme gibt, wie eine Mutter, die nicht arbeitet. Hier zeigte sich das Verständnis für die Vereinbarkeit von Beruf

und Familie, das sich während des Dienstes verstärkt hatte. Vor allem sozial-räumlich orientierte Zivildienstleistende stimmten dieser Aussage zum Ende des Zivildienstes stärker zu. Die passiven Zivildienstleistenden revidierten vor allem die Meinung zur Frage, dass manche Tätigkeiten Frauen besser erledigen könnten als Männer. Hier ist zu vermuten, dass der Kontakt mit weiblich konnotierten Berufsbildern zu einer Änderung der Einstellung führte oder festgestellt wurde, dass für einige Tätigkeiten in der Dienststelle Männer besser geeignet waren.

**Abbildung 22: Veränderung der Einstellung zur Gleichstellung von Männern und Frauen zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes I (in Prozent)**



N = 190 -304

Abbildung 23 zeigt die Veränderung zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes hin zu einer positiveren bzw. negativeren Einschätzung. Jeder Vierte der passiven bzw. sozial-räumlichen Zivildienstleistenden und jeder Dritte der gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden stimmte zum Ende des Dienstes einer Förderung von Frauen in stärkerem Ausmaß zu als er es zu Beginn des Dienstes getan hatte. Beinahe ebenso deutlich ist die Veränderung bei der Aussage, im Falle einer Vaterschaft eine berufliche Auszeit nehmen zu wollen. Hier veränderte jeder fünfte respektive jeder vierte Zivildienstleistende seine Einschätzung hin zum positiven. Jeder vierte gestaltend-aktive und sozial-räumliche und jeder dritte passive Zivildienstleistende revidierte

dierte weiterhin seine Auffassung, dass Frauen manche Tätigkeiten besser erledigen könnten als Männer. Sie stimmten zum Ende des Dienstes dieser Aussage in geringerem Maße zu als noch zu Beginn des Zivildienstes.

**Abbildung 23: Veränderung der Einschätzung zur Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes (in Prozent)**

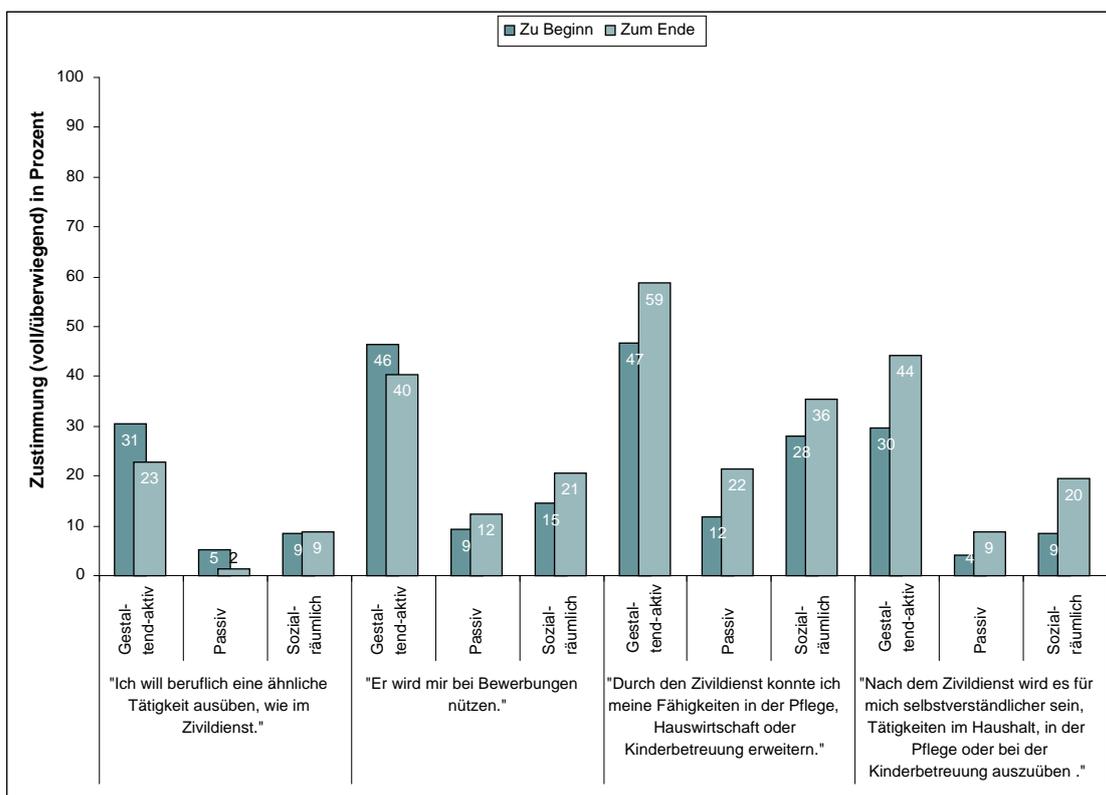
	Im Vergleich zum Beginn des Zivildienstes					
	Gestaltend-aktiv		Passiv		Sozial-räumlich	
	positive- re Einschätzung	negative Einschätzung	positive- re Einschätzung	negative Einschätzung	positive- re Einschätzung	negative Einschätzung
Frauen müssen mehr gefördert werden, damit sie Führungspositionen erreichen.	32,8	18,3	26,7	13,6	25,4	21,5
Von meiner Partnerin erwarte ich, dass sie berufstätig ist.	15,6	18,6	17,5	17,5	15,9	20,3
Wenn ich Vater werde, werde ich eine berufliche Auszeit nehmen.	23,5	16,5	21,8	14,9	24,6	16,5
Eine berufstätige Frau gibt ihrem Kind genauso viel Wärme und Sicherheit wie eine Mutter, die nicht arbeitet.	26,1	17,5	19,5	13,7	24,8	13,5
Es ist einfacher, mit Männern zusammen zu arbeiten.	26,4	17,8	24,9	19,0	24,3	22,0
Manche Tätigkeiten (z.B. Umgang mit Menschen, Pflege, Reinigung) können Frauen besser erledigen als Männer.	22,3	25,7	16,7	33,3	16,6	26,9

N = 188 -303

### Zivilgesellschaftliche Kompetenzen

Abbildung 24 informiert über die Veränderung der zivilgesellschaftlichen Kompetenzen. Alle drei differenzierten Typen waren zum Ende des Dienstes häufiger der Auffassung, der Zivildienst konnte die Fähigkeiten in Pflege, Hauswirtschaft oder Kinderbetreuung verbessern. Ebenfalls war es für viele Zivildienstleistende selbstverständlicher geworden, Tätigkeiten in Haushalt, Pflege oder bei der Kinderbetreuung auszuüben. Besonders die Zustimmung bei den gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden stieg bei dieser Aussage deutlich. Dies ist vor allem damit zu erklären, dass im Zivildienst vermehrt Kontakt mit weiblich konnotierten Tätigkeiten stattgefunden hatte und sich dadurch naturgemäß die Fähigkeiten in diesen Tätigkeiten verbesserten.

**Abbildung 24: Veränderung der zivilgesellschaftlichen Kompetenzen zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes I (in Prozent)**

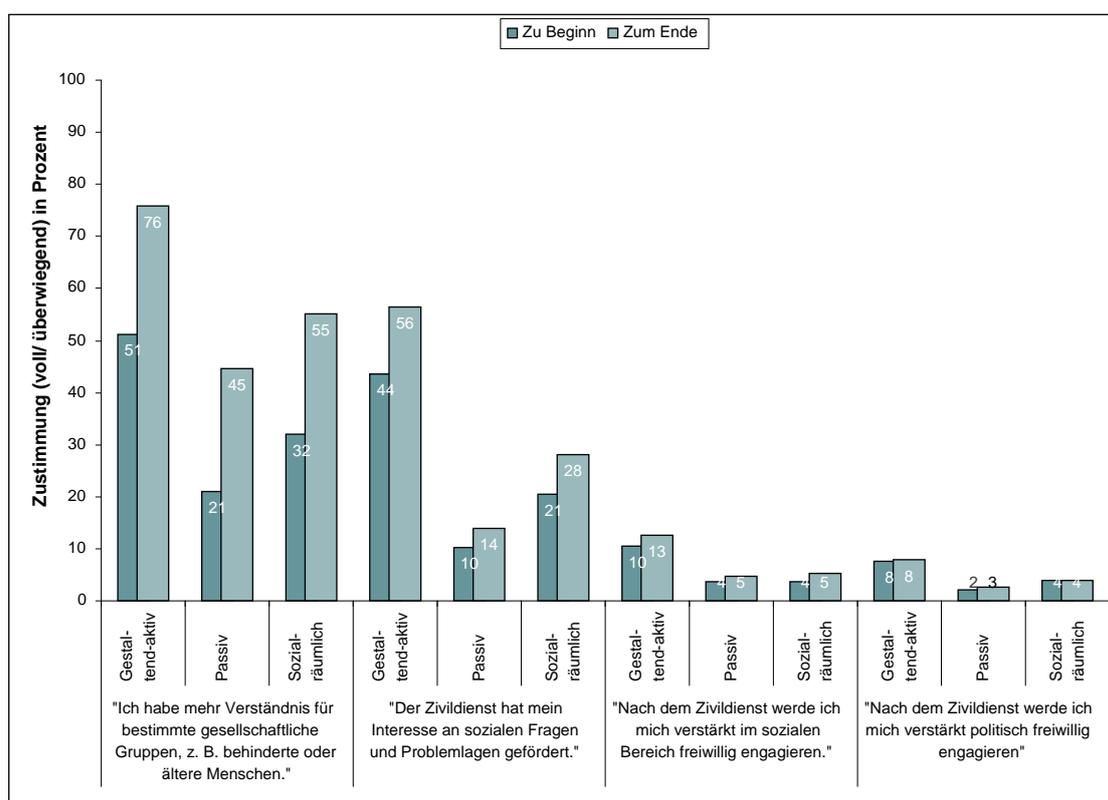


N = 193 - 304

Abbildung 25 zeigt die Veränderung weiterer Erwartungen der Zivildienstleistenden bzw. ob diese im Verlaufe des Dienstes erfüllt werden konnten. Ganz deutlich hervorzuheben ist hier die Aussage, mehr Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen, z.B. behinderte oder ältere Menschen zu haben. Jeder zweite Zivildienstleistende in der Gruppe der gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden erwartete zu Beginn des Dienstes, mehr Verständnis für diese Gruppen zu bekommen. Zum Ende des Dienstes berichteten dann drei von vier Zivildienstleistenden aus dieser Gruppe mehr Verständnis erhalten zu haben. Die Zuwächse bei den anderen beiden Gruppen bewegten sich in der gleichen Größenordnung, allerdings ausgehend von einem niedrigeren Ausgangsniveau. Für alle drei Gruppen konnte auch das Interesse an sozialen Fragen und Problemlagen gefördert werden. Bemerkenswert ist weiterhin, dass bei allen drei differenzierten Gruppen das Interesse, sich nach dem Zivildienst verstärkt im sozialen Bereich freiwillig zu engagieren, zum Ende des Zivildienstes zugenommen hatte, wobei es wiederum die gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden sind, die im Vergleich der Typen häufiger ein entsprechendes Interesse signalisierten. Ganz nebenbei sei vermerkt, dass knapp 44% der im Rahmen der Studie befragten Zivildienststellen auf die Frage, welche Gründe für die Arbeit mit

Zivildienstleistenden relevant sind, mit hoher oder sehr hoher Zustimmung antworten, dass sie unter den Zivildienstleistenden zukünftiges Fachpersonal (und darunter wohl auch Ehrenamtliche) rekrutieren können.

**Abbildung 25: Veränderung der zivilgesellschaftlichen Kompetenzen zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes II (in Prozent)**



N = 193 - 303

Tabelle 50 macht noch deutlich, dass bei zwei Typen mehr als jeder dritte Zivildienstleistende angab, zum Ende des Zivildienstes mehr Interesse für Haushalt, Pflege und Kinderbetreuung zu haben. Noch deutlicher war dies beim Interesse für bestimmte gesellschaftliche Gruppen. Jeder dritte der gestaltend-aktiven und sozial-räumlich orientierten Zivildienstleistenden sowie vier von zehn passiven Zivildienstleistenden gaben an, zum Ende des Dienstes mehr Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen zu haben als zu Beginn. Bei den Aussagen zum freiwilligen sozialen oder politischen Engagement fielen vor allem die Veränderungen bei den gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden auf. In der Frage des sozialen Engagements hatte jeder vierte der gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden eine positivere Einstellung und weniger als zehn Prozent eine negativere Einstellung. Bei der Frage nach politischem Engagement war das Verhältnis umgekehrt. Hier hatte ca. jeder Zehnte

der gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden zum Ende des Dienstes eine positivere Einstellung, aber auch ca. jeder Fünfte eine negativere Einstellung.

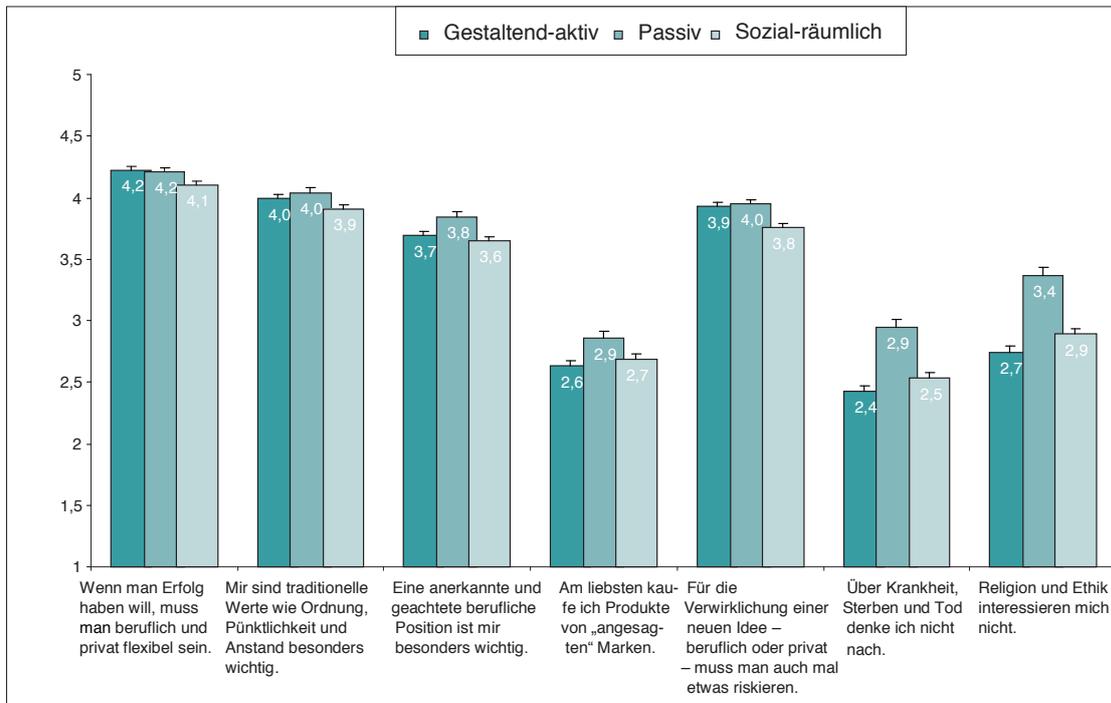
**Tabelle 50: Veränderung der zivilgesellschaftlichen Kompetenzen in den drei Typen zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)**

	Im Vergleich zum Beginn des Zivildienstes					
	Gestaltend-aktiv		Passiv		Sozial-räumlich	
	positive- re Einschätzung	negative Einschätzung	positive- re Einschätzung	negative Einschätzung	positive- re Einschätzung	negative Einschätzung
Ich werde meine Fähigkeiten in der Pflege, Hauswirtschaft oder Kinderbetreuung verbessern.	26,6	21,3	23,7	11,9	28,4	24,1
Haushalt, Pflege und Kinderbetreuung werden mich nach dem Zivildienst mehr interessieren.	36,1	16,7	22,8	10,4	36,8	13,8
Ich will mehr Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen, z.B. behinderte oder ältere Menschen, haben.	35,1	10,9	41,6	10,7	34,4	12,8
Der Zivildienst wird mein Interesse an sozialen Fragen und Problemlagen fördern.	32,2	22,1	26,0	18,9	24,7	22,7
Nach dem Zivildienst werde ich mich verstärkt im sozialen Bereich freiwillig engagieren.	26,7	17,7	7,7	6,7	16,5	9,2
Nach dem Zivildienst werde ich mich verstärkt politisch freiwillig engagieren.	12,3	18,3	7,3	8,9	10,9	10,2

N = 192 - 305

Abbildung 26 zeigt Aussagen zur Lebenseinstellung und die Bewertung der einzelnen Typen zu diesen Aussagen. Zunächst ist zu beachten, dass alle drei Typen besonders viel Wert auf den beruflichen Erfolg legten. Zwar gibt es signifikante Unterschiede zwischen den drei Gruppen, z.B. bei der Aussage, „wenn man Erfolg haben will, muss man beruflich und privat flexibel sein“. In absoluten Werten ist die Differenz jedoch sehr gering.

**Abbildung 26: Veränderungen der Lebenseinstellung in den einzelnen Typen (Mittelwert-Skala 1-5; signifikante Unterschiede)**



Zivildienst als Lerndienst beinhaltete auch die Auseinandersetzung mit zivilgesellschaftlich relevanten Fragen. Die Konfrontation mit bestimmten Lebenssituationen im Zivildienst sollte für die meisten Zivildienstleistenden eine prägende Erfahrung sein. Die Zustimmung zu den Items „Über Krankheit, Sterben und Tod denke ich nicht nach“ bzw. „Religion und Ethik interessieren mich nicht“ war zwar für alle drei Typen relativ gering, dennoch ergeben sich Unterschiede zwischen den Typen. Die gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden hatten die geringste Zustimmung, während die passiven Zivildienstleistenden signifikant höhere Zustimmungswerte bei diesen Items hatten. Diese Bewertung entspricht letztlich auch der Gesamteinstellung der jeweiligen Typen zum Zivildienst.

**Tabelle 51: Vergleich der Einschätzung der Lebenseinstellungen zwischen den Typen (in Prozent; signifikante Unterschiede)**

	Trifft ...					
	Gestaltend-aktiv		Passiv		Sozial-räumlich	
	positi- vere Ein- schät- zung	negati- vere Ein- schät- zung	positi- vere Ein- schät- zung	negati- vere Ein- schät- zung	positi- vere Ein- schät- zung	negati- vere Ein- schät- zung
Wenn man Erfolg haben will, muss man beruflich und privat flexibel sein.	10,4	8,2	7,7	11,2	8,3	14,7
Mir sind traditionelle Werte wie Ordnung, Pünktlichkeit und Anstand besonders wichtig.	11,9	8,6	7,7	7,7	10,3	11,3
Eine anerkannte und geachtete berufliche Position ist mir besonders wichtig.	13,4	21,3	12,3	23,6	14,4	15,4
Am liebsten kaufe ich Produkte von „angesagten“ Marken.	18,6	18,6	16,2	23,2	13,5	15,8
Für die Verwirklichung einer neuen Idee – beruflich oder privat – muss man auch mal etwas riskieren.	19,9	16,5	16,4	9,7	21,1	18,8
Über Krankheit, Sterben und Tod denke ich nicht nach.	20,9	18,3	22,1	28,2	18,9	22,6
Religion und Ethik interessieren mich nicht.	17,5	19,0	11,8	27,2	14,8	18,3

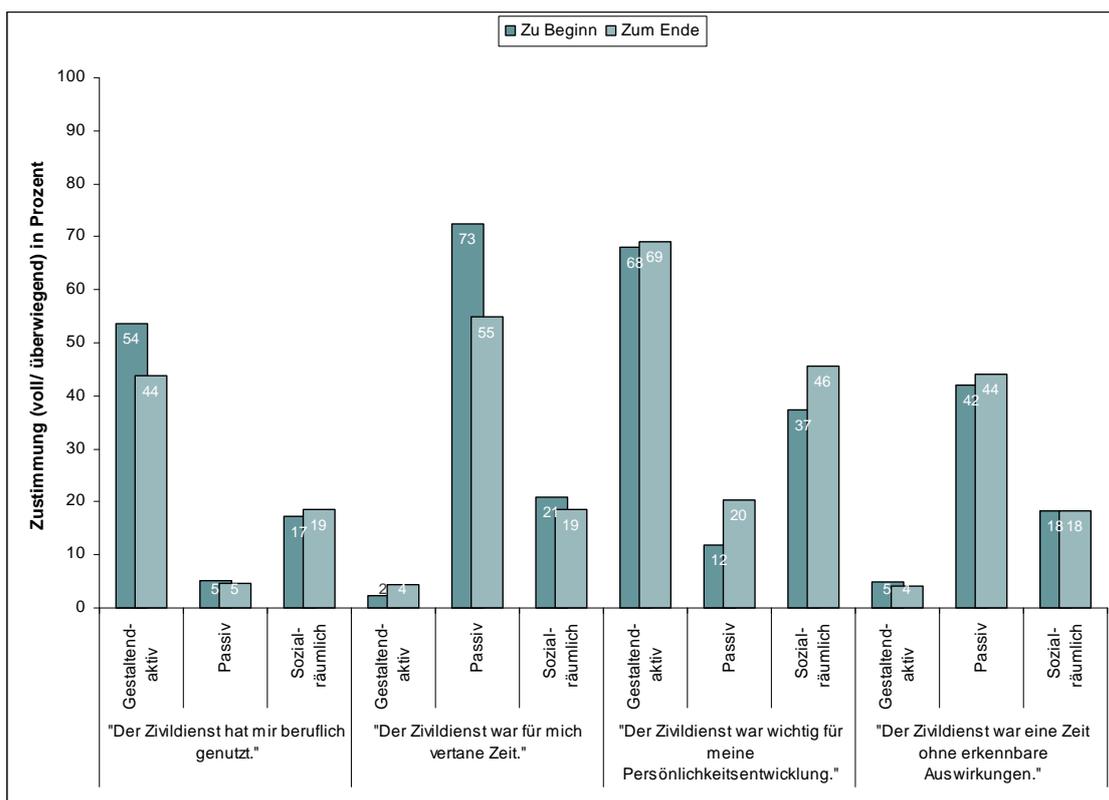
N = 195 - 303

### Gesamteinschätzung und subjektive Sichtweise des Zivildienstes

Abbildung 27 zeigt abschließend die unterschiedlichen Einstellungen der drei Gruppen zum Gesamtnutzen des Zivildienstes. Jeder zweite (54 %) der gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden erwartete zu Beginn des Dienstes einen beruflichen Nutzen sowie zwei von drei (68 %) gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung. Hingegen erwarteten drei von vier (73 %) der passiven Zivildienstleistenden eine vertane Zeit im Zivildienst und vier von zehn (42 %) passiven Zivildienstleistenden im Zivildienst eine Zeit ohne erkennbare Auswirkungen. Die Einstellungen der sozial-räumlichen Zivildienstleistenden deuteten nicht in starkem Ausmaß in eine Richtung. Bei allen vier betrachteten Einstellungsfragen lag der Anteil der sozial-räumlichen Zivildienstleistenden bei ca. 20 Prozent. Interessant war schließlich die Veränderung zwischen dem Beginn und dem Ende des Zivildienstes. Wie bereits vorher einmal erwähnt, wurden die hohen Erwartungen der gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden hinsichtlich der Bedeutung der beruflichen Orientierung bzw. des beruflichen Nutzens am Ende des Zivildienstes nicht in dem gleich hohen Maße erfüllt. Zum Ende des Dienstes, waren „nur“ noch 44

Prozent dieser Zivildienstleistenden der Auffassung, dass der Zivildienst ihnen beruflich genutzt hätte. Bei den anderen beiden Typen fanden keine derart hohen Veränderungen statt. Bedeutend war aber vor allem die Veränderung bei den passiven Zivildienstleistenden bei der Aussage „Der Zivildienst war für mich vertane Zeit“. Zwar war zum Ende des Dienstes immer noch jeder zweite (55 %) in dieser Gruppe der Ansicht, dies treffe voll oder überwiegend auf ihn zu, jedoch war dieser Anteil um 25 Prozent gesunken (55:73 = 75,3 %). Auch bei der Frage nach der Wichtigkeit des Zivildienstes für die Persönlichkeitsentwicklung war es die Gruppe der passiven Zivildienstleistenden, bei der ein bedeutender Anstieg der Zustimmung zwischen Beginn und Ende des Zivildienstes festzustellen war.

**Abbildung 27: Veränderung der Gesamteinschätzung des Zivildienstes zwischen Beginn und Ende (in Prozent)**



N = 195 - 303

Tabelle 52 zeigt die Veränderung hinsichtlich einer positiveren bzw. negativeren Einstellung zum Ende des Dienstes verglichen mit dem Beginn des Dienstes. Auch hier wird noch einmal deutlich, dass viele (27,4 %) der gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden zum Ende des Zivildienstes die berufliche Bedeutung des Dienstes geringer einschätzten als zu Beginn. Hingegen wurde von 30,4 Prozent der passiven Zi-

vildienstleistenden der Zivildienst zum Ende nicht mehr als derart verschenkte Zeit angesehen, wie es noch zu Beginn des Dienstes der Fall war.

**Tabelle 52: Veränderung der Einstellungen in den drei Typen zu Beginn und zum Ende des Zivildienstes (in Prozent)**

	Im Vergleich zum Beginn des Zivildienstes					
	Gestaltend-aktiv		Passiv		Sozial-räumlich	
	positive- re Einschätzung	negative Einschätzung	positive- re Einschätzung	negative Einschätzung	positive- re Einschätzung	negative Einschätzung
Der Zivildienst wird mir beruflich nutzen	14,4	27,4	14,3	9,2	23,7	22,4
Der Zivildienst wird für mich vertane Zeit sein	8,5	5,1	8,2	30,4	15,8	27,1
Der Zivildienst wird wichtig für meine Persönlichkeitsentwicklung sein	14,7	13,5	28,6	24,0	26,0	21,1
Der Zivildienst wird eine Zeit ohne erkennbare Auswirkungen sein.	7,8	10,4	22,8	25,9	22,1	23,7

N = 193 - 304

### III.7.2. Lernaktivität in den verschiedenen Einrichtungen und Tätigkeitsgruppen

Wenn die drei beschriebenen Gruppen mit unterschiedlichen Vorstellungen in den Zivildienst gingen, dann schlugen sich diese Vorstellungen u. U. auch in den Einrichtungen und Tätigkeiten nieder, die von den Zivildienstleistenden ausgewählt wurden, schließlich wählte beinahe jeder Zivildienstleistende (99,2 %) den Ort des Zivildienstes selbst aus. Entsprechend ihrer Einstellung sollten also beispielsweise die gestaltend-aktiven jungen Männer sich Einrichtungen ausgesucht haben, in denen sie sich beruflich orientieren bzw. sich weiterentwickeln und einbringen konnten. Die sozial-räumlich orientierten Zivildienstleistenden würden sich voraussichtlich Dienststellen gesucht haben, die nahe am bisherigen Lebensmittelpunkt lagen und in denen sich Erfahrungen und „ein leichtes Leben“ die Waage halten. Die passiven Zivildienstleistenden würden ebenfalls eher Dienststellen vermeiden, in denen sie Herausforderungen erwarten konnten. Ob eine bestimmte Art der Einrichtung einer Dienststelle (Krankenhaus, Naturschutzstation, individuelle Schwerstbehinderten-Betreuung) bestimmte Erwartungen erfüllen konnte, war jedoch von vornherein nicht eindeutig zu bestimmen. In einem Krankenhaus konnte der Zivildienstleistende stärker in die Pflege oder in medizinische Dienstleistungen eingebunden sein als in anderen Krankenhäusern, in denen die Tätigkeiten eher auf Hausmeisterdienstleistungen fokussiert waren. Daher konnten sowohl die Erwartungen von Zivildienstleistenden

an die Dienststelle falsch sein, auch wenn sie von ihnen selbst gesucht wurde, und die Kategorisierung anhand der Einrichtungen bzw. Tätigkeiten bildete das ganze Spektrum der Lerngelegenheiten nicht vollständig ab. Tabelle 53 zeigt den Anteil der jeweiligen Typen an einer bestimmten Einrichtungsform. Danach waren die gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden überzufällig häufig in Krankenhäusern (38,6 % der dort tätigen Zivildienstleistenden), Kindergärten (39,6 %), Förderschulen (51,2 %), und Wohnbereichen für Menschen mit Behinderungen (44,2 %) anzutreffen. Die passiven Zivildienstleistenden fand man überzufällig häufig in Seniorenwohnheimen (34,1 %) und Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit (35,8 %). Die sozial-räumlichen Zivildienstleistenden waren überzufällig häufig in Kindergärten (46,8 %) und Kirchengemeinden und anderen religiösen/weltanschaulichen Einrichtungen (52,6 %) tätig.

**Tabelle 53: Anteil der Zivildiensttypen an den Einrichtungen, in denen der Zivildienst geleistet werden kann (in Prozent)**

Einrichtung	Gestaltend-aktiv (34,6 %)	Passiv (25,8 %)	Sozial-räumlich verwurzelt (39,6 %)
Klinik/Krankenhaus (n = 578)*	<b>38,6</b>	25,6	35,8
Seniorenwohnheim (n = 258)***	28,3	<b>34,1</b>	37,6
Rettungsdienst (n = 38)	36,8	21,1	42,1
Krankentransport (n = 86)	37,2	23,3	39,5
Sozialstation (n = 105)	29,5	24,8	45,7
„Essen auf Rädern“ (n = 138)	24,6	26,1	49,3
Kindergarten (n = 111)**	<b>39,6</b>	13,5	<b>46,8</b>
Jugendherberge (n = 47)	27,7	27,7	44,7
Naturschutzstation (n = 44)	25,0	34,1	40,9
Stationäre Pflegeeinrichtung (n = 78)	25,6	30,8	43,6
Ambulante Pflegeeinrichtung (n = 57)	31,6	26,3	42,1
Förderschule/Sonderklasse (n = 82)***	<b>51,2</b>	17,1	31,7
Werkstatt für Menschen mit Behinderung (n = 182)	32,4	31,9	35,7
Wohnbereich für Menschen mit Behinderung (n = 113)**	<b>44,2</b>	29,2	26,5
Betreutes Wohnen (n = 84)	38,1	29,8	32,1
Einrichtung der Kinder und Jugendarbeit (n = 81)*	34,6	<b>35,8</b>	29,6
Sozialer Sport (n = 10)	50,0	20,0	30,0
Kirchengemeinde, andere religiöse/weltanschauliche Einrichtung (n = 38)*	36,8	10,5	<b>52,6</b>

\* chi-quadrat signifikant mit  $p < .10$ ; \*\* chi-quadrat signifikant mit  $p < .05$ ; \*\*\* chi-quadrat signifikant mit  $p < .01$

Eine ähnliche Analyse wurde anhand der Tätigkeiten durchgeführt. Tabelle 54 zeigt die Tätigkeiten, die im Zivildienst durchgeführt wurden. Die Tätigkeiten, die überzufällig häufig von gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden durchgeführt wurden sind Pflegehilfe- und Betreuungsdienste (43,7 %) sowie die individuelle Schwerstbehindertenbetreuung (55,0 %). Die passiven Zivildienstleistenden führten überzufällig häufig handwerkliche Tätigkeiten (30,2 %), gärtnerische/Landwirtschaftliche Tätigkeiten (32,9 %) und Kraftfahrdienste (29,1 %) aus. Die sozial-räumlich orientierten

Zivildienstleistenden finden sich überzufällig häufig in den Kraftfahrdiensten (43,5 %) wieder.

**Tabelle 54: Anteil der Zivildiensttypen an den Tätigkeiten, die im Zivildienst durchgeführt werden können (in Prozent)**

Tätigkeit	Gestaltend-aktiv (34,6 %)	Passiv (25,8 %)	Sozial-räumlich verwurzelt (39,6 %)
<b>Pflegehilfe und Betreuungsdienst (n = 782)***</b>	43,7	20,2	36,1
<b>Handwerkliche Tätigkeiten (n = 681)***</b>	29,1	30,2	40,7
<b>Gärtnerische/ landwirtschaftliche Tätigkeiten (n = 365)***</b>	26,8	32,9	40,3
<b>Kaufmännische und Verwaltungstätigkeiten (n = 189)</b>	39,2	20,6	40,2
<b>Versorgungstätigkeiten (n = 448)</b>	30,4	26,8	42,9
<b>Tätigkeiten im Umweltschutz (n = 77)</b>	27,3	28,6	44,2
<b>Kraftfahrdienste (n = 584)***</b>	27,4	29,1	43,5
<b>Krankentransport/ Rettungsdienst (n = 118)</b>	39,0	30,5	30,5
<b>Mobile Soziale Hilfsdienste (n = 80)</b>	38,8	27,5	33,8
<b>ISB (n = 40)**</b>	55,0	10	35
<b>ISB von Kindern (n = 54)</b>	38,9	16,7	44,4
<b>Spitzensportler (n = 8)*</b>		50	50
<b>Weiß nicht/ noch keine Dienststelle (n = 49)***</b>	57,1	20,4	22,4

\* chi-quadrat signifikant mit  $p < .10$ ; \*\* chi-quadrat signifikant mit  $p < .05$ ; \*\*\* chi-quadrat signifikant mit  $p < .01$

Abrundend für die Analyse der Verteilung der Typen in den Zivildienst-Strukturen werden in Tabelle 55 die Gründe für die Auswahl des Dienstplatzes dargestellt. Bei den Gründen für die Auswahl des Dienstplatzes überwogen bei den gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden inhaltliche Gründe. Der Tätigkeitsbereich (42,5 %) und die Art der Einrichtung (54,3 %) wurden von den gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden überzufällig häufig als Gründe für die Auswahl der Dienststelle angeführt. Auch hatten Zivildienstleistende dieser Gruppe überzufällig häufig vorher im Bereich der Einrichtung gearbeitet, auch wenn insgesamt eher wenige Zivildienstleistende dies als Grund für die Entscheidung angaben. Die passiven Zivildienstleistenden gaben überzufällig häufig als Grund an, der Ort oder die Region (30,2 %) sei mitverantwortlich für die Auswahl der Dienststelle gewesen. Die sozial-räumlich verwurzel-

ten Zivildienstleistenden waren bei diesem Grund am stärksten vertreten, allerdings entsprach dies auch ihrem insgesamt recht hohen Anteil an der Stichprobe.

**Tabelle 55: Gründe für die Auswahl des Zivildienstplatzes in den drei Typen (in Prozent)**

	Gestaltend-aktiv (34,6 %)	Passiv (25,8 %)	Sozial-räumlich verwurzelt (39,6 %)
Der Tätigkeitsbereich (n = 987)***	<b>42,5</b>	22,0	35,6
Die Art der Einrichtung (n = 300)***	<b>54,3</b>	15,7	30,0
Ort oder die Region (n = 949)***	30,6	<b>30,2</b>	39,2
Empfehlung von Freunden oder Bekannten (n = 461)	32,1	24,3	43,6
Vorheriges freiwilliges Engagement im Bereich der Einrichtung (n = 26)	42,3	26,9	30,8
Vorher im Bereich der Einrichtung gearbeitet (n = 24)**	<b>58,3</b>	12,5	29,2
Anderes (n = 74)*	23,0	<b>33,8</b>	43,2

\* chi-quadrat signifikant mit  $p < .10$ ; \*\* chi-quadrat signifikant mit  $p < .05$ ; \*\*\* chi-quadrat signifikant mit  $p < .01$

### III.7.3. Lernaktivität und soziodemographische Merkmale

Es war weiterhin von Interesse, ob sich die Typen in bestimmten soziodemographischen Merkmalen voneinander unterscheiden. Es war denkbar, dass die Typen nicht oder nicht nur Persönlichkeitsmerkmale widerspiegeln, sondern auch durch verschiedene Stufen in der Lebensentwicklung zumindest teilweise erklärbar sind. Tabelle 56 zeigt die Schulabschlüsse und Berufsausbildung in den drei Zivildienstleistenden-Typen<sup>28</sup>. Erkennbar wurde, dass vor allem die passiven und die gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden sich bezüglich der Schul- und Berufsausbildung voneinander unterschieden. In der Gruppe der gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden gab es einen hohen Anteil an Zivildienstleistenden mit Abitur oder Fachabitur, aber nur einen verhältnismäßig geringen Anteil an Zivildienstleistenden mit mittlerer Reife. Bei den passiven Zivildienstleistenden hatte jeder dritte die mittlere Reife, und mit einem immer noch recht hohen Anteil jeder zweite das Abitur. Bei der Berufsausbildung hatten drei von vier gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden noch keine Berufsausbildung vorzuweisen, während es bei den passiven Zivildienstleis-

<sup>28</sup> Hier sind die Daten aus der zweiten Befragung aktueller Zivildienstleistender zum Ende des Zivildienstes aufgeführt. In dieser Befragung wurde differenziert nach Schulabschlüssen zum einen und zum anderen nach Berufsausbildung beziehungsweise Studium.

tenden nur jeder zweite Zivildienstleistende war. Ein sehr hoher Anteil an Zivildienstleistenden hatte in dieser Gruppe bereits eine Berufsausbildung vorzuweisen (44,1 %). Der Anteil der Zivildienstleistenden mit abgeschlossenem Studium war bei allen drei Typen sehr gering, dies ist aber aufgrund des Alters der jungen Männer in der Stichprobe nicht überraschend. Der hohe Anteil an Zivildienstleistenden mit Berufsabschluss kann zum Teil die vorherigen Ergebnisse mit erklären. Die Einstellung von Zivildienstleistenden in dieser Gruppe, die z.B. den Zivildienst als vertane Zeit oder als notwendiges Übel ansahen, ist in diesem Zusammenhang nachvollziehbar. Wenn junge Männer eine Berufsausbildung bereits abgeschlossen haben, dann ist die weitere Lebensplanung zunächst nicht auf berufliche Orientierung oder die weitere Entwicklung der Persönlichkeit ausgerichtet. Dies mag ein im Verlauf des Zivildienstes nicht von der Hand zu weisender Nebeneffekt sein, der aber offensichtlich zu Beginn nicht intendiert ist. Vielmehr ist die weitere Lebensplanung mit abgeschlossener Berufsausbildung zumeist darauf ausgerichtet, sich sozial und beruflich zu verfestigen, eventuell bereits eine Familie zu planen und sich beruflich weiter zu entwickeln. In solchen Lebenskonstellationen war der Zivildienst oder die Einberufung zum Zivildienst „unpassend“ bzw. warf die jungen Männer in ihrer weiteren Planung zurück. Die gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden, von denen verhältnismäßig wenige bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügten, nutzten den Zivildienst daher eher zur beruflichen Orientierung und als Zeit des Moratoriums. Der Zivildienst wurde hier nicht als störend für die weitere Lebensplanung empfunden, weil aufgrund noch nicht vollendeter Berufsausbildungen diese Planung noch offener war.

**Tabelle 56: Schulabschlüsse und Berufsausbildung in den Zivildienstleistenden-Typen (in Prozent)**

Schulabschluss	Gestaltend-aktiv (34,6 %)	Passiv (25,8 %)	Sozial-räumlich verwurzelt (39,6 %)
<b>Schulabschluss</b>	N = 288	N = 180	N = 323
Kein Schulabschluss	0,3	0	0
Hauptschulabschluss	10,1	5,6	5,3
Mittlere Reife	16,3	32,8	23,2
Fachabitur	5,6	12,2	8,7
Abitur	67,7	49,4	62,8
<b>Berufsausbildung</b>	N = 287	N = 177	N = 321
Keine Berufsausbildung	76,3	54,2	68,5
Berufsausbildung	23,0	44,1	30,5
Fachhochschulstudium	0,7	1,7	0,6
Universitätsstudium	0	0	0,3

Bezüglich der Verteilung der Konfessionen und des Familienstandes in den Zivildienstleistenden-Typen traten keine Unterschiede zwischen den Typen zu Tage.

### Zwischenfazit

Bezüglich der Typen im Zivildienst lässt sich Folgendes festhalten. Gestaltend-aktive Zivildienstleistende erfuhren den größten Kompetenzzuwachs, aber auch passive Zivildienstleistende profitierten vom Zivildienst. Sozial-räumlich orientierte Zivildienstleistende erfuhren geringere Kompetenzzuwächse als die gestaltend-aktiven, aber höhere Zuwächse als die passiven Zivildienstleistenden.

Die Einstellung zur Gleichstellung der Geschlechter wurde von den drei Typen revidiert. Es fand sich zum Ende des Zivildienstes eine Verringerung extremer Positionen bei allen drei Typen. Bezüglich der Erwartungen an den Zivildienst fanden sich bei den gestaltend-aktiven Zivildienstleistenden, wie in der Definition als gestaltend-aktiv bereits zu vermuten war, insgesamt höhere Erwartungen an den Zivildienst als bei anderen Typen, die aber im Laufe des Zivildienstes wenn nicht enttäuscht so doch nach unten revidiert wurden.

Alle drei Typen entwickelten ebenfalls im Verlaufe des Zivildienstes mehr soziales Verständnis für andere Gruppen (Alte, Kranke, Behinderte), teilweise (passive Zivildienstleistende) trotz einer anfänglich eher negativen Einstellung gegenüber dem Zivildienst.

Die positive Wirkung des Zivildienstes zeigte sich auch darin, dass er zum Ende des Dienstes von allen drei Typen insgesamt als positiver angesehen wurde.

### **III.8. Einflussfaktoren auf die Entwicklungsbereiche: Ergebnisse vertiefender Regressionsanalysen**

In diesem Kapitel wird der Einfluss verschiedener Faktoren wie z.B. Merkmale der Dienststelle oder des Dienstes, aber auch persönlicher Faktoren der Zivildienstleistenden auf die verschiedenen Entwicklungsbereiche im Zivildienst dargestellt. Genauer gesagt geht es hier darum herauszufinden, welche Besonderheiten des Dienstes oder der Zivildienstleistenden z.B. für die Entwicklung sozialer Kompetenzen förderlich oder hinderlich waren. Dazu wurden lineare Regressionsanalysen<sup>29</sup> berechnet, mit deren Hilfe Zusammenhänge zwischen mehreren Einflussfaktoren und einer abhängigen Größe bestimmt werden können. Dabei wurde eine Gleichung (die Regressionsgleichung) aufgestellt, bei der die einzelnen Einflussfaktoren, die letztendlich von Bedeutung sind, ihrer Bedeutung entsprechend gewichtet werden.

Bei der Betrachtung einer Regressionsanalyse sind vor allem zwei Werte von Bedeutung.

1. **standardisierte Regressionskoeffizienten:** Standardisierte Regressionskoeffizienten geben das Gewicht an, mit dem ein Einflussfaktor in die Regressionsgleichung eingeht. Je größer der Koeffizient, desto größer ist der Einfluss auf den zu erklärenden Entwicklungsbereich. Ein positives Vorzeichen deutet dabei auf einen positiven Zusammenhang, ein negatives Vorzeichen auf einen negativen Zusammenhang hin. Ist z.B. der Einfluss der Erwartungen an den Zivildienst auf die Entwicklung sozialer Kompetenzen statistisch bedeutsam und hat einen standardisierten Regressionskoeffizienten in der Regressionsgleichung von 0,5, dann bedeutet dies, dass je höher die Erwartungen sind, desto stärker ist die Entwicklung sozialer Kompetenzen.

---

<sup>29</sup> Bei einer Regressionsanalyse wird statistisch ermittelt, inwiefern eine Veränderung in einem oder mehreren Merkmalen mit der Veränderung eines zu erklärenden Merkmals zusammenhängt. Z.B. kann berechnet werden, ob sich die Entwicklung sozialer Kompetenzen verändert, wenn im Zivildienst vermehrt Erfahrungen in der Krankenpflege gemacht wurden.

Erreicht der Wert hingegen nur 0,1, dann bedeutet dies, dass ein Einfluss zwar gegeben ist, dieser aber ungleich niedriger ausfällt.

2. **R<sup>2</sup>**: Das Maß R<sup>2</sup> beziffert die Güte der Modellaufklärung, d.h. wie gut kann die Gesamtheit aller Einflussfaktoren den Entwicklungsbereich aufklären. Alle in der Regressionsgleichung enthaltenen Faktoren tragen zu diesem Maß bei. R<sup>2</sup> variiert zwischen 0 und 1, was wiederum bedeutet, dass zwischen 0 % und 100 % der Variation in einem Entwicklungsbereich aufgeklärt werden können. Auf einer theoretischen Ebene bedeutet dies: Wenn es möglich wäre, alle Einflussfaktoren und deren Bedeutung zu kennen, dann wäre der Wert von R<sup>2</sup> gleich 1, denn dann gäbe es keine Unbekannten mehr und es wäre möglich die abhängige Variable perfekt vorherzusagen. In der Realität ist dies aber nicht möglich, daher erhält man Werte von R<sup>2</sup> zwischen 0 und 1, je nachdem, wie gut die gewählten Faktoren die abhängige Variable vorherzusagen. In dem gewählten Beispiel (Einfluss der Erwartungen auf die Entwicklung sozialer Kompetenzen) würde ein R<sup>2</sup> von 0,3 bedeuten, dass 30 % der Entwicklung sozialer Kompetenzen auf die Erwartungen an den Zivildienst zurückzuführen wären.

Im Folgenden werden Ergebnisse aus den Regressionsanalysen dargestellt, bei denen die Güte der Modellerklärung (R<sup>2</sup>) mindestens den Wert 0,2 hat, d.h. wo mindestens 20 % der in der Regressionsanalyse berechneten Variation durch die berechnete Regressionsgleichung erklärbar sind. Dies trifft auf die die Regressionsanalysen zu den Kompetenzbereichen und zur Persönlichkeitsentwicklung zu.

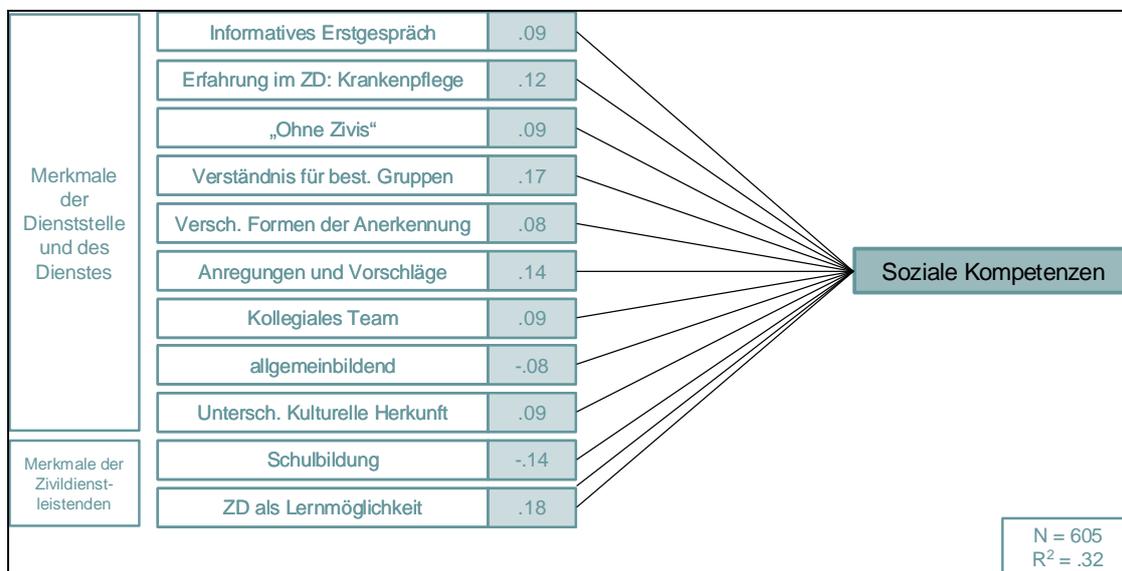
### III.8.1.1. Soziale Kompetenzen

Um den Einfluss vermittelnder Faktoren auf die Kompetenzentwicklung zu untersuchen wurde für jede Schlüsselkompetenz eine lineare Regressionsanalyse<sup>30</sup> berechnet, mit deren Hilfe der Einfluss persönlicher Merkmale der Zivildienstleistenden sowie Merkmale der Dienststelle bzw. des Dienstes auf die Kompetenzen ermittelt werden sollte. Abbildung 28 zeigt signifikante Einflussfaktoren auf die Entwicklung sozialer Kompetenzen.

---

<sup>30</sup> Bei einer Regressionsanalyse wird statistisch ermittelt inwiefern eine Veränderung in einem oder mehreren Merkmalen mit der Veränderung eines zu erklärenden Merkmals zusammenhängt. In diesem konkreten Fall wird z.B. berechnet ob sich die Entwicklung Sozialer Kompetenzen verändert, wenn im Zivildienst vermehrt Erfahrungen in der Krankenpflege gemacht wurden.

**Abbildung 28: Einflussfaktoren auf die Entwicklung sozialer Kompetenzen<sup>31</sup>**



Demzufolge waren die Effekte auf die Entwicklung der **sozialen Kompetenzen** ...

- umso höher, wenn ein informatives Erstgespräch in der Zivildienststelle zu Beginn des Dienstes geführt wurde,
- umso höher, je intensiver der Zivildienstleistende Erfahrungen in der Krankenpflege sammeln konnte,
- umso höher, wenn der Zivildienstleistende der Auffassung ist, dass die Aufgaben in der Einsatzstelle ohne Zivildienstleistende kaum zu bewältigen sind,
- umso höher, wenn der Zivildienstleistende zum Ende des Zivildienstes angibt, dass der durch den Zivildienst mehr Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen (z.B. Behinderte, Ältere) erlangt hat,

<sup>31</sup> Bei den grün hinterlegten Ziffern handelt es sich um standardisierte Regressionskoeffizienten. Je größer der Koeffizient, desto größer ist der Einfluss auf die zu erklärende Variable. Ein positives Vorzeichen deutet auf einen positiven Zusammenhang, ein negatives Vorzeichen auf einen negativen Zusammenhang hin. Das Maß  $R^2$  beziffert die Güte der Modellaufklärung, d.h. wie gut kann die Gesamtheit aller Einflussfaktoren die Variation der Entwicklung sozialer Kompetenzen erklären.  $R^2$  variiert zwischen 0 und 1, was wiederum bedeutet, dass zwischen 0 % und 100 % der Variation aufgeklärt werden können. In diesem Fall können 31 % Varianz der Variablen „Soziale Kompetenzen“ aufgeklärt werden, was einer guten Aufklärung entspricht.

- umso höher, je häufiger es an der Zivildienststelle unterschiedliche Formen der Anerkennung, die von einem Lob bis zu Sachprämien oder Sonderurlaub reichen können, gab,
- umso höher, je häufiger an der Zivildienststelle Vorschläge und Ideen der Zivildienstleistende für die Gestaltung von Abläufen diskutiert wurden,
- umso höher, je häufiger der Zivildienstleistende in ein kollegiales Team integriert war,
- umso höher, je seltener der Zivildienstleistende an allgemeinbildenden Kursen (z.B. Sprach-, Computerkurs) teilgenommen hat,
- umso höher, je häufiger die Zivildienstleistenden in ihrer Zivildienststelle mit Zivildienstleistenden und/oder Haupt-/Ehrenamtlichen unterschiedlicher kultureller Herkunft zusammengearbeitet haben,
- umso höher, je niedriger die höchste abgeschlossene Schulbildung der Zivildienstleistenden war,
- umso höher, je häufiger es an der Zivildienstleistenden die Zivildienstzeit für sich persönlich als Lernmöglichkeit sahen.

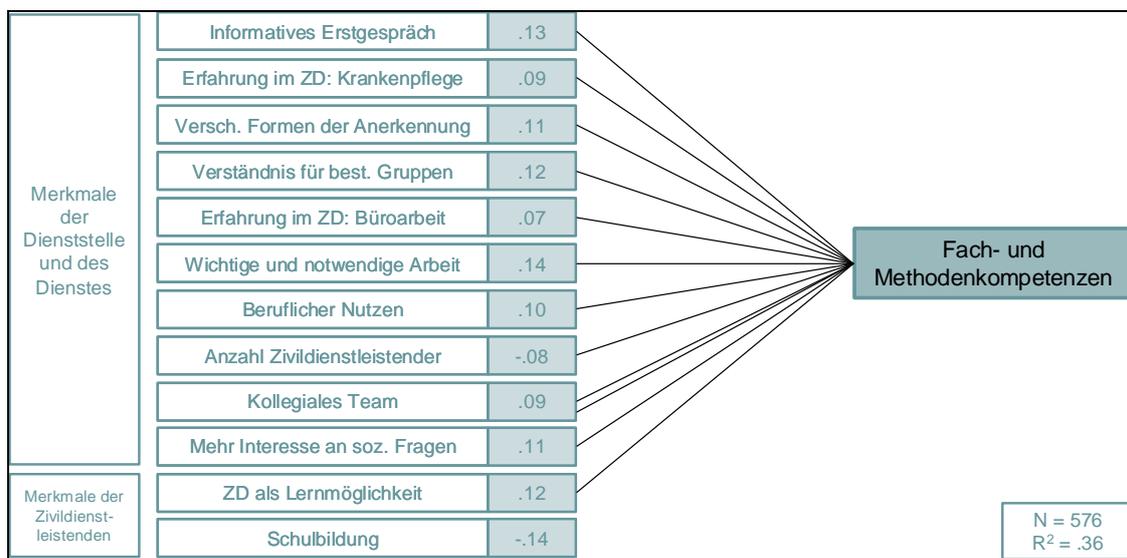
Auf Seite der Eigenschaften von Zivildienstleistenden erwiesen sich **Hauptschulabschluss** und mittlere Reife als starke Einflussfaktoren auf die Entwicklung sozialer Kompetenzen. Auch die persönliche Sicht der Zivildienstleistenden auf den Zivildienst als **Lernmöglichkeit** sowie Erfahrungen in der Krankenpflege und ein größeres Verständnis für bestimmte Gruppen (Behinderte, Alte) hatten deutlich positive Einflüsse. Auf Seiten der Merkmale der Dienststelle bzw. des Dienstes sind mehrere Faktoren zu nennen, die sich positiv auswirkten; dazu gehören ein informatives Erstgespräch der Dienststelle mit dem Zivildienstleistenden, die gelebte Anerkennungskultur ebenso wie das Eingehen auf Ideen und Vorschläge der Zivildienstleistenden oder eine ausgeprägte Teamkultur. Deutlich wird hier noch einmal die Bedeutung der Anerkennung der geleisteten Arbeit für die Entwicklung der jungen Männer im Zivildienst.

Allerdings gibt es auch einen Faktor auf der Ebene der Dienststelle, der der Entwicklung sozialer Kompetenzen eher abträglich war, nämlich die Absolvierung allgemeinbildender Kurse.

### III.8.1.2. Fach- und Methodenkompetenz

Abbildung 29 zeigt signifikante Einflussfaktoren anhand einer Regressionsanalyse auf die Entwicklung von Fach- und Methodenkompetenzen.

**Abbildung 29: Einflussfaktoren auf die Entwicklung von Fach- und Methodenkompetenzen**



Demzufolge waren die Effekte auf die Entwicklung der **Fach- und Methodenkompetenzen** ...

- umso höher, wenn ein informatives Erstgespräch in der Zivildienststelle zu Beginn des Dienstes geführt wurde,
- umso höher, je intensiver der Zivildienstleistende Erfahrungen in der Krankenpflege sammeln konnte,
- umso höher, je häufiger es an der Zivildienststelle unterschiedliche Formen der Anerkennung, die von einem Lob bis zu Sachprämien oder Sonderurlaub reichen können, gab,
- umso höher, wenn der Zivildienstleistende zum Ende des Zivildienstes angab, durch den Zivildienst mehr Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen (z.B. Behinderte, Ältere) erlangt zu haben,
- umso höher, je intensiver der Zivildienstleistende Erfahrungen in der Büroarbeit sammeln konnte,

- umso höher, je häufiger die Zivildienstleistenden der Auffassung waren bzw. ihnen an der Einsatzstelle vermittelt wurde, dass sie eine wichtige und notwendige Arbeit leisteten,
- umso höher, je häufiger die Zivildienstleistenden zum Ende ihrer Zivildienstzeit der Auffassung waren, dass ihnen der Zivildienst beruflich genutzt hat,
- umso höher, je niedriger die Anzahl der Zivildienstleistenden war, mit denen der jeweilige Zivildienstleistende zusammenarbeitete,
- umso höher, je intensiver der Zivildienstleistende in ein kollegiales Team integriert waren,
- umso höher, je intensiver im Rahmen des Zivildienstes das Interesse der Zivildienstleistende an sozialen Fragen und Problemlagen gefördert wurde,
- umso höher, je häufiger die Zivildienstleistenden die Zivildienstzeit für sich persönlich als Lernmöglichkeit sahen,
- umso höher, je niedriger die höchste abgeschlossene Schulbildung der Zivildienstleistenden war.

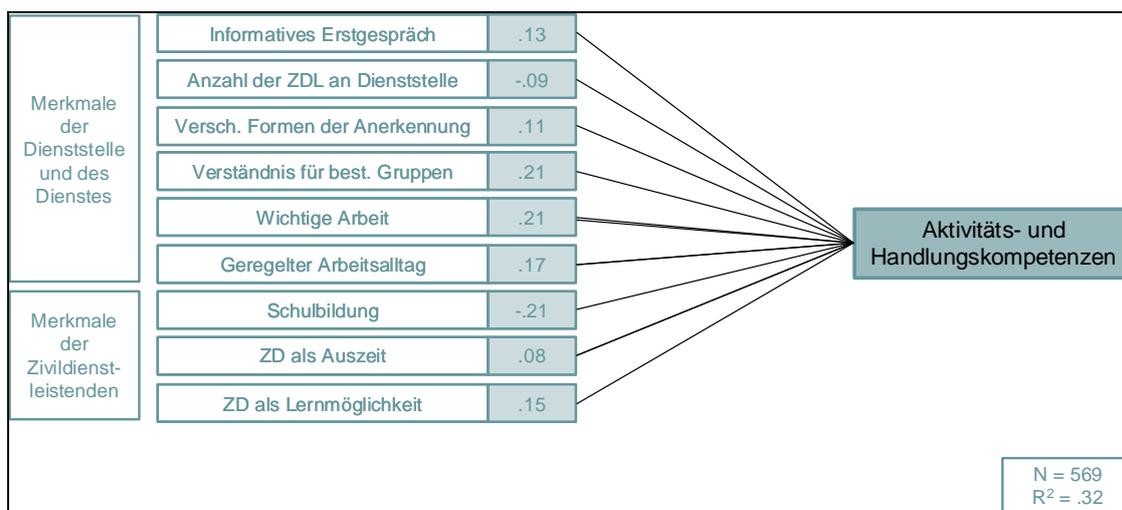
Viele der bereits aus der Analyse der sozialen Kompetenzen bekannten Faktoren wirkten sich ebenfalls positiv auf die Entwicklung von Fach- und Methodenkompetenzen aus. Dazu gehörten seitens der Zivildienststelle besonders (abzulesen an der Höhe des jeweiligen Koeffizienten) ein **informatives Erstgespräch** der Dienststelle mit dem Zivildienstleistenden, die **Anerkennungskultur** oder auch das Ausmaß, in dem ein größeres der Zivildienstleistenden für **bestimmte Gruppen** (Behinderte, Alte) gefördert wurde. Auch Büroarbeit und Krankenpflege - um zwei weitere Faktoren zu nennen - erweisen sich als statistisch signifikant positive Einflussfaktoren, wenn auch mit geringerer Einflussstärke.

Wiederum profitierten Zivildienstleistende mit vergleichsweise niedrigerer **Schulbildung** mehr vom Zivildienst im Hinblick auf die Fach- und Methodenkompetenzen als es Zivildienstleistende mit höherem Abschluss taten. Festzuhalten bleibt weiterhin, dass offenbar eine hohe **Zahl** an Zivildienstleistenden an der Dienststelle tendenziell eher hinderlich wirkte, wenn z.B. Verantwortung für einzelne Bereiche zwischen mehreren Zivildienstleistenden aufgeteilt wurde.

### III.8.1.3. Aktivitäts- und Handlungskompetenz

Abbildung 30 zeigt signifikante Einflussfaktoren anhand einer Regressionsanalyse auf die Entwicklung von Aktivitäts- und Handlungskompetenzen.

**Abbildung 30: Einflussfaktoren auf die Entwicklung von Aktivitäts- und Handlungskompetenzen**



Demzufolge waren die Effekte auf die Entwicklung der **Aktivitäts- und Handlungskompetenzen** ...

- umso höher, wenn ein informatives Erstgespräch in der Zivildienststelle zu Beginn des Dienstes geführt wurde,
- umso höher, je niedriger die Anzahl der Zivildienstleistenden war, mit denen der jeweilige Zivildienstleistende zusammengearbeitet hat,
- umso höher, je häufiger es an der Zivildienststelle unterschiedliche Formen der Anerkennung, die von einem Lob bis zu Sachprämien oder Sonderurlaub reichen können, gab,
- umso höher, wenn der Zivildienstleistende zum Ende des Zivildienstes angab, durch den Zivildienst mehr Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen (z.B. Behinderte, Ältere) erlangt zu haben,
- umso höher, je häufiger die Zivildienstleistenden der Auffassung waren bzw. ihnen an der Einsatzstelle vermittelt wurde, dass sie eine wichtige und notwendige Arbeit leisteten,

- umso höher, wenn der Zivildienstleistende zum Ende des Zivildienstes angab, dass der Zivildienst eine gute Möglichkeit sei, einen geregelten Arbeitsalltag kennenzulernen,
- umso höher, je niedriger die höchste abgeschlossene Schulbildung der Zivildienstleistenden war,
- umso höher, wenn der Zivildienstleistende der persönlichen Auffassung war, dass der Zivildienst für ihn primär eine (willkommene) Auszeit darstellt,
- umso höher, wenn der Zivildienstleistende der persönlichen Auffassung war, dass der Zivildienst für ihn primär eine Lernmöglichkeit darstellt.

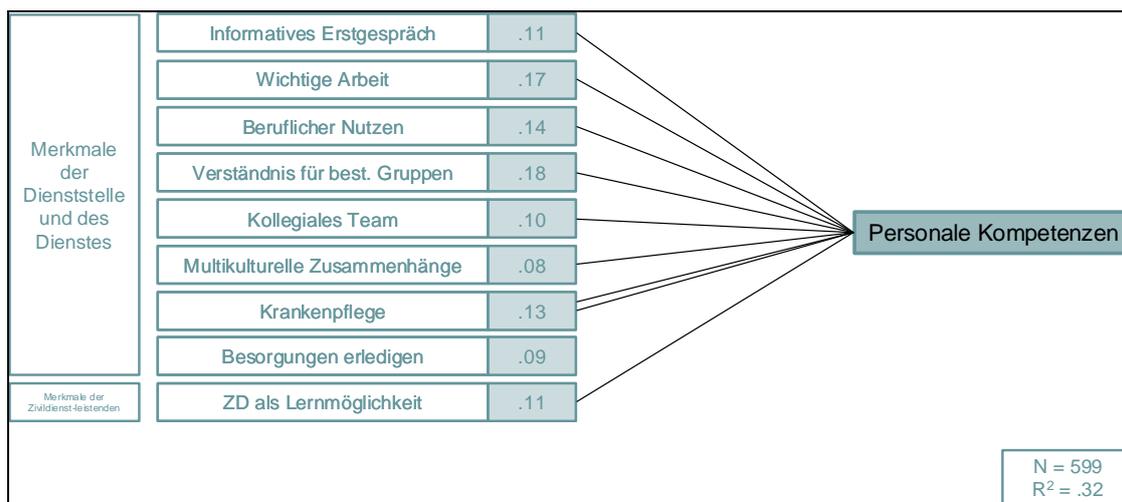
Wiederum erwiesen sich **Hauptschulabschluss** und mittlere Reife als starke Einflussfaktoren auf die Entwicklung von Aktivitäts- und Handlungskompetenzen. Auch die Sicht auf den Zivildienst als **Lernmöglichkeit** hatte einen Einfluss auf die Entwicklung von Aktivitäts- und Handlungskompetenzen, ebenso wie die Sicht des Zivildienstes als Auszeit. Auf Seiten der Dienststelle bzw. Merkmale des Dienstes stellte sich heraus, dass mehrere Faktoren einen fördernden Einfluss hatten. Dazu zählen wiederum – um zwei Beispiele hervorzuheben - ein **informatives Erstgespräch** der Dienststelle mit dem Zivildienstleistenden und die **Anerkennungskultur**. Bemerkenswert war hier der positive Einfluss, den das Erleben eines geregelten Arbeitsalltages auf die Aktivitäts- und Handlungskompetenzen ausübte.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die relevanten Einflussfaktoren im Wesentlichen mit den Determinanten übereinstimmen, die bereits im Zusammenhang mit den sozialen und mit den Fach- und Methodenkompetenzen diskutiert wurden.

### III.8.1.4. Personale Kompetenzen

Abbildung 31 zeigt signifikante Einflussfaktoren auf die Entwicklung personaler Kompetenzen.

Abbildung 31: Einflussfaktoren auf die Entwicklung personaler Kompetenzen



Demzufolge sind die Effekte auf die Entwicklung der **personalen Kompetenzen** ...

- umso höher, wenn ein informatives Erstgespräch in der Zivildienststelle zu Beginn des Dienstes geführt wurde,
- umso höher, je häufiger die Zivildienstleistenden der Auffassung waren bzw. ihnen an der Einsatzstelle vermittelt wurde, dass sie eine wichtige und notwendige Arbeit leisten,
- umso höher, wenn der Zivildienstleistende zum Ende der Zivildienstzeit der persönlichen Auffassung war, dass der Zivildienst ihm beruflich nutzen würde,
- umso höher, wenn der Zivildienstleistende zum Ende des Zivildienstes angab, durch den Zivildienst mehr Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen (z.B. Behinderte, Ältere) erlangt zu haben,
- umso höher, je häufiger der Zivildienstleistende in ein kollegiales Team integriert war,

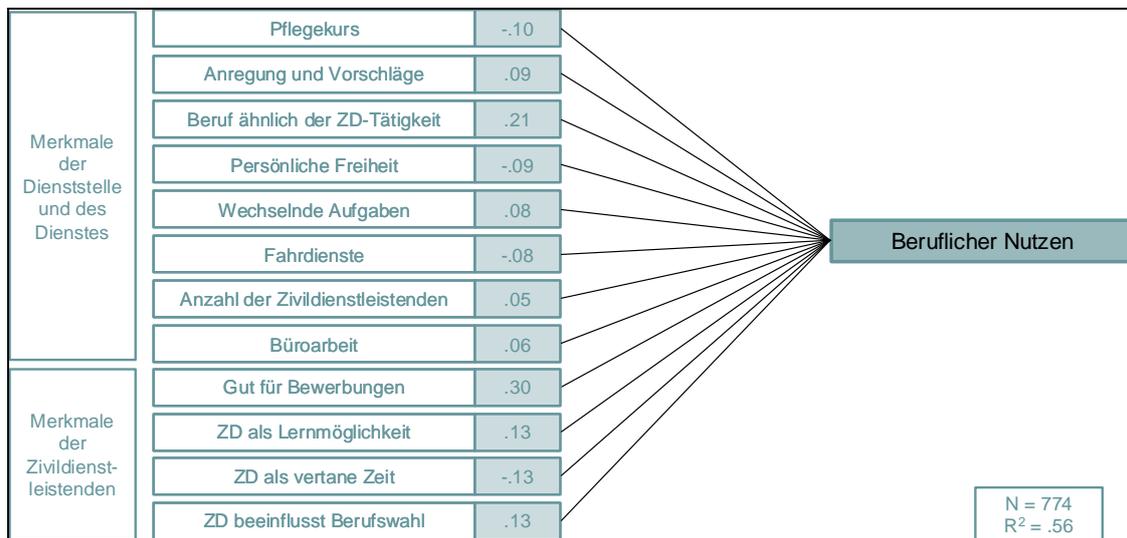
- umso höher, je häufiger die Zivildienstleistenden in ihrer Zivildienststelle mit Zivildienstleistenden und/oder Haupt-/Ehrenamtlichen unterschiedlicher kultureller Herkunft zusammenarbeiteten,
- umso höher, je intensiver der Zivildienstleistende Erfahrungen in der Krankenpflege sammeln konnte,
- umso höher, je häufiger der Zivildienstleistende Erfahrungen im „Einkaufen oder Besorgungen erledigen“ sammeln konnte,
- umso höher, wenn der Zivildienstleistende der persönlichen Auffassung war, dass der Zivildienst für ihn primär eine Lernmöglichkeit darstellt.

Die identifizierten Kausalfaktoren sprechen nach dem bislang Gesagten weitgehend für sich. Seitens der Zivildienststelle waren das informative Erstgespräch, die Vermittlung der Bedeutung der geleisteten Arbeit oder die Integration in ein kollegiales Team wichtige Einflussfaktoren. Auch seitens des Zivildienstleistenden sind Kausalfaktoren wie das Kennenlernen multikultureller Arbeitszusammenhänge, die Konfrontation mit bestimmten gesellschaftlichen Gruppen (wie behinderte oder kranke Menschen) oder das persönliche Engagement (den Zivildienst als Lernmöglichkeit erkennen) von hoher Bedeutung.

### **III.8.1.5. Beruflicher Nutzen des Zivildienstes**

Soweit der Zivildienst auch als Lerndienst gestaltet werden sollte (und wurde), ist es ebenfalls von Bedeutung, der Frage nach den diesbezüglichen Einflussfaktoren nachzugehen. In Ergänzung zur Entwicklung der Schlüsselkompetenzen informiert Abbildung 34 über die relevanten Einflussfaktoren.

**Abbildung 32: Einflussfaktoren auf Wahrnehmung des Zivildienstes als beruflicher Nutzen**



Demzufolge sind die Effekte auf den **beruflichen Nutzen** des Zivildienstes ...

- umso niedriger, wenn von dem Zivildienstleistenden ein Pflegekurs absolviert wurde,
- umso höher, je stärker die Zivildienststelle vom Zivildienstleistenden Anregungen und Vorschläge für den Einsatz in der Dienststelle erwartete,
- umso höher, je stärker ein Beruf ähnlich der Tätigkeit im Zivildienst angestrebt wurde,
- umso niedriger, je intensiver der Zivildienst als tiefer Eingriff in die persönliche Freiheit angesehen wurde,
- umso höher, je häufiger die Zivildienststelle den Zivildienstleistenden wechselnde Aufgaben an der Dienststelle überschrieb,
- umso niedriger, je häufiger die Zivildienstleistenden Fahrdienste (z.B. Altersheimbewohner zum Arzt bringen) übernahmen,
- umso höher, je größer die Anzahl der Zivildienstleistenden war, mit denen an der Dienststelle zusammengearbeitet wurde,

- umso höher, je häufiger Bürotätigkeiten im Zivildienst ausgeführt wurden,
- umso höher, je stärker der Dienst als nützlich für Bewerbungen angesehen wurde,
- umso höher, je stärker der Zivildienstleistende der persönlichen Auffassung war, dass der Zivildienst für ihn primär eine Lernmöglichkeit darstellt,
- umso niedriger, je stärker der Zivildienst als vertane Zeit gesehen wurde,
- umso höher, je stärker der Zivildienstleistende der Auffassung war, dass die Erfahrungen des Zivildienstes die Berufswahl beeinflussen wird.

Nicht überraschend waren in dem Modell teilweise andere Einflussfaktoren, die sich stärker mit der Frage nach der beruflichen Verwertbarkeit beschäftigen, von Bedeutung. Als mit am stärksten ausgeprägter Einflussfaktor erwies sich, dass in allen Fällen, in denen die Zivildienstleistungen später einen Beruf ergreifen wollten, der den bisherigen Tätigkeiten sehr nahe kam, dann auch - wohl aufgrund der höheren Aufmerksamkeit und Lernbereitschaft – der Einfluss auf den empfundenen beruflichen Nutzen des Zivildienstes entsprechend höher ausfiel. Wenn von den Zivildienstleistenden der Zivildienst als **Lernmöglichkeit**, und nicht als vertane Zeit angesehen wurde, zogen die Zivildienstleistenden einen stärkeren beruflichen Nutzen aus dem Zivildienst. Auch wenn der Zivildienst **für Bewerbungen als sinnvoll** betrachtet und ein Beruf ähnlich der Tätigkeit im Zivildienst angestrebt wurde, ging dies mit einer höheren Einschätzung des beruflichen Nutzens einher. Auch bestimmte Tätigkeitsmerkmale hängen mit der späteren Einschätzung des beruflichen Nutzens zusammen. **Wechselnde Aufgaben** in den Dienststellen und die **Möglichkeit, Anregungen** und Vorschläge einzubringen, wirkten sich ebenfalls positiv auf die Einschätzung des beruflichen Nutzens des Zivildienstes insgesamt aus.

### **Zwischenfazit**

Auf der Basis der vorangegangenen vertiefenden (Kausal-)Analysen können zum einen die besondere Bedeutung einer hohen Motivation sowie eines ausgeprägten Gestaltungswillens und Engagements seitens der jungen Männer bei nahezu allen hier unterschiedenen Schlüsselkompetenzen herausgestellt werden. Zum anderen zeigte sich, dass auch die Dienststellen über ihr Informationsverhalten und ihre Führungs- und Anerkennungskultur wesentlich über den Erfolg und die Zufriedenheit bei den Zivildienstleistenden (mit) entschieden.

Die Abbildung 35 (im Anhang) verdeutlicht im Überblick, welche einzelnen „Stellschrauben“ diesbezüglich existieren.

## IV. ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

### Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenfassend wird auf Grundlage der in der Studie erhobenen Daten der Zivildienst als **gelungene Instanz der persönlichen und sozialen Entwicklung junger Männer** eingeschätzt. Diese Entwicklung blieb nicht nur auf diejenigen Zivildienstleistenden beschränkt, die mit einer aktiven Einstellung in den Zivildienst gingen, um sich persönlich weiter zu entwickeln und gestaltend tätig zu sein. Auch Zivildienstleistende, die nicht mit einer aktiven Einstellung ihren Dienst begonnen hatten, profitierten in ihrer Persönlichkeitsentwicklung von den Erfahrungen, die sie im Zivildienst machten. Sie taten dies zwar in geringerem Ausmaß, eine Weiterentwicklung der jungen Männer war dennoch festzustellen.

Bei der Charakterisierung und Ausweitung des „Zivildienstes als Lerndienst“ stellten sich vier Fragen: **Wo** wurde im Zivildienst gelernt? **Wie** wurde gelernt? **Was** wurde im Zivildienst gelernt? Und war das **Gelernte im Sinne** des Konzeptes des Zivildienstes als Lerndienst, d.h. hatte es Auswirkungen auf die weitere persönliche und soziale Entwicklung der jungen Männer?

Die Beantwortung der ersten Frage (**Wo** wurde gelernt?) bezieht die Betrachtung der unterschiedlichen **Lernorte** mit ein. Dazu zählten bei dieser Dienstform selbstverständlich die Dienststelle selbst, aber auch Pflichtseminare in den Zivildienstschulen sowie zusätzliche Seminare und Kurse, die über das Pflichtprogramm hinausgingen und teilweise Dienststellen-spezifische Lehrgänge enthielten. Die gesammelten Daten zeigen, **dass Lernen vornehmlich in der Dienststelle stattfand** und Pflichtseminare in den Zivildienstschulen von den Zivildienstleistenden zumeist als weniger sinnvoll oder weiterführend angesehen wurden. Wenn zusätzliche Seminare (bei bestimmten Einsatzbereichen ergänzende Pflichtseminare) besucht wurden, waren es zumeist Seminare, die in direktem Zusammenhang mit der Dienststelle standen und daher bedeutungsvoller für die Zivildienstleistenden waren. Dazu gehörten Erste-Hilfe-Kurse und Pflegekurse. Dementsprechend wurde ihnen im Vergleich zu den Pflichtseminaren auch ein höherer Nutzen beigemessen. Andere Kurse wurden zwar auch besucht, hatten aber eine untergeordnete Rolle.

Bei der zweiten Frage, **wie** im Zivildienst gelernt wurde, steht vor allem das Lernen direkt vor Ort im Mittelpunkt, auch umschrieben als „**learning by doing**“ oder „**training on the job**“. Die meisten Zivildienstleistenden gaben an, durch diese Lernsituationen am meisten gelernt zu haben. Dies ist aber nicht verwunderlich, wenn bedacht wird, dass zum einen die Dienststelle und die damit verbundene Arbeit die meiste Zeit der Zivildienstleistenden beanspruchte und zum anderen für die meisten Zivildienstleistenden der Dienst die erste Gelegenheit nach der Schule war, ein Ar-

beitsumfeld aus nächster Nähe kennen zu lernen. Bei der praktischen Arbeit erfuhren die Zivildienstleistenden auch die meiste Anerkennung, wenngleich diese vornehmlich von Patienten und Patientinnen, Kunden und Kundinnen oder Klienten und Klientinnen kam, weniger von Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitenden der Dienststellen.

Die dritte Frage behandelt das im Zivildienst Gelernte (**Was** wurde gelernt?). Die Ergebnisse der Studie weisen darauf hin, dass berufsrelevante Fertigkeiten bei den Lernerfolgen eher im Hintergrund standen. Es sind **vor allem Schlüsselkompetenzen**, die im Zivildienst eine Verbesserung erfuhren. Außerdem waren andere implizite Lernerfahrungen vorhanden, die sich hauptsächlich anhand von Differenzerfahrungen gestalteten. Die Zivildienstleistenden erhielten mehr Verständnis für andere gesellschaftliche Gruppen, mit denen zumeist vorher kein oder nur wenig Kontakt bestand. Dadurch konnten Vorurteile abgebaut werden, die z.B. gegenüber älteren Menschen oder Behinderten bestanden haben.

Die Antwort auf die vierte Frage, **ob das Gelernte im Sinne des Zivildienstes als Lerndienst war**, lässt sich unterschiedlich beantworten. Das Dritte Zivildienständerungsgesetz setzte das Ziel, den Lerndienst zu stärken und auch die Persönlichkeitsentwicklung und Schlüsselqualifikationen stärker zu betrachten. Dadurch sollten persönliche und soziale Kompetenzen verbessert werden. Der Zivildienst sollte in der persönlichen Biographie als positiv wahrgenommen werden und die weitere persönliche und berufliche Entwicklung positiv beeinflussen. Die Studie konnte bei vielen Zivildienstleistenden umfangreiche Sozialisations- und Lerneffekte beobachten. Insgesamt berichteten die Zivildienstleistenden von einer positiven Entwicklung ihrer Persönlichkeit, insbesondere, dass ihr Interesse an sozialen Fragen gewachsen war und das Verständnis für behinderte oder ältere Menschen gefördert worden ist. Bei der überwiegenden Zahl der Zivildienstleistenden war zum Ende ihrer Dienstzeit ein deutlicher Zuwachs bei den personalen Kompetenzen, Handlungskompetenzen, Sozialkompetenzen und Fach- bzw. Methodenkenntnissen festzustellen. Vor allem personale und Handlungskompetenzen wurden während des Zivildienstes verbessert. Fach- und Methodenkompetenzen wurden zwar auch verbessert, jedoch nicht in dem Ausmaß wie andere Schlüsselkompetenzen. Im Sinne der Ziele des Zivildienstes als Lerndienst, in dem Schlüsselkompetenzen vermittelt werden sollten, ließ sich eine positive Bilanz ziehen. Inwiefern sich diese Kompetenzverbesserungen auf die Zeit nach dem Zivildienst auswirkten und ob sie auch zeitlich nachhaltig waren, lässt sich anhand des Untersuchungsdesigns nicht vollständig beantworten. Anhand der Befragung ehemaliger Zivildienstleistender und vor allem der qualitativen Interviews lässt sich feststellen, dass auf jeden Fall die Erfahrungen des Zivildienstes in das spätere Leben hineinwirken bzw. mit anderen Lebensfeldern verknüpft wurden. Dies zeigte sich z.B. in einer verstärkten Wertschätzung gegenüber

sozialen Dienstleistungen, einer verstärkten Übernahme von sozialer Verantwortung im Beruf und im öffentlichen Raum, aber auch vereinzelt an einer Ausweitung der beruflichen Orientierung auf soziale Felder. Es wäre von Interesse gewesen, ob dem Zivildienst zurechenbare Sozialisierungseffekte auch langfristig zu erkennen gewesen wären und die Biographie vieler Zivildienstleistender langfristig nachhaltig beeinflussten. Dazu wäre es jedoch nötig gewesen, die befragten Zivildienstleistenden in regelmäßigen Abständen wiederholt zu befragen und somit Langzeiteffekte feststellen zu können.

Ferner war eine **Verbesserung der Genderkompetenz** zu verzeichnen. Die Einstellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf veränderten sich positiv. Sowohl das eigene geschlechtliche Rollenbild wurde überdacht als auch das Bild von Frauen in Führungspositionen. Die Frage, inwiefern sich die Zivildienstleistenden von anderen jungen Männern bezüglich ihrer Einstellung zu Geschlechterfragen unterschieden, ist auf der Grundlage dieser Studie allerdings nur schwer zu beantworten. Eventuell hatten die betrachteten Zivildienstleistenden im Durchschnitt auch eine positivere Einstellung zu Geschlechterfragen als andere junge Männer der gleichen Kohorte, die Wehrdienst oder keinen der beiden Pflichtdienste leisteten. Unter Umständen erklärt dies bei den Zivildienstleistenden die teilweise etwas moderateren Veränderungen in der Genderkompetenz. In jedem Fall gab der Zivildienst jungen Männern **die Möglichkeit, sich mit der eigenen Männlichkeit und ihrem Männlichkeitsbild auseinanderzusetzen**. Der Kontakt für viele Zivildienstleistenden mit weiblich konnotierten Tätigkeiten und Berufen sowie das Eingebundensein in verschiedene geschlechtliche Teams, oft auch in vorwiegend weiblich besetzten Teams, konnte zu einer Erweiterung von Einstellungen und Verhaltensmustern führen. Die Aussagen von Freundinnen und Angehörigen belegten, dass dieser Kontakt mit weiblich konnotierten Tätigkeiten sich auch auf das Alltagsleben der Zivildienstleistenden auswirken konnte, und sich das Interesse für fürsorgliche Praxis während des Zivildienstes verstärkte. Hier hatte der Zivildienst positive Auswirkungen.

In rund jedem fünften Fall beeinflusste der Zivildienst die **weitere Berufswahl**, in rund jedem vierten Fall hat er dem Zivildienstleistenden beruflich genutzt. All diese Veränderungen sind uneingeschränkt positiv zu bewerten und zeigen, dass der Zivildienst zum Untersuchungszeitpunkt ein Lerndienst war.

Was zeichnete den Zivildienst als **Sozialisationsfeld** aus? Bei Bilanzierung der Befunde aus den Interviews lässt sich der Zivildienst als ein Lernfeld beschreiben, in dem individuelle Entwicklungsprozesse mit gesellschaftlicher Verantwortungsübernahme verknüpft wurden und so Lernanlässe und ein Freiraum für den Erwerb vielfältiger Kompetenzen und die Erweiterung von Denk- und Wahrnehmungsmustern entstehen konnten. Die Intensität und Nachhaltigkeit der Lernprozesse variierte zwischen den Tätigkeitsfeldern und hing neben den Gestaltungs- und Bewältigungsres-

sources der jungen Männer maßgeblich auch von der Ausgestaltung des Dienstalltags durch die Einrichtungen selbst ab. Die Zusammenschau der Interviews verweist darauf, dass der Zivildienst ein breites Lernfeld für junge Männer darstellte, in dem hauptsächlich über informelle Lernprozesse eine Vielzahl von Kompetenzen erworben wurde. So berichteten die jungen Männer auch die Aneignung verschiedener Fachkompetenzen wie medizinische und pflegerische Kenntnisse, handwerkliche Fähigkeiten sowie praktische Fertigkeiten aus dem alltagsnahen und hauswirtschaftlichen Bereich. Einen größeren Stellenwert nahmen die Sozialkompetenzen ein, hier wurde vor allem auf die erworbene Organisationsfähigkeit in der Strukturierung und Durchführung übertragener Aufgaben sowie auf den kompetenteren Umgang mit Menschen verschiedenster Hintergründe verwiesen. Ebenso bescheinigten sich die jungen Männer durch den Einstieg in einen Arbeitszusammenhang eine gesteigerte Teamfähigkeit, was als Schlüsselkompetenz in der Arbeitswelt gilt. Am stärksten thematisiert wurde der Bereich der personalen Kompetenzen. Die Prozesse der Persönlichkeitsentwicklung, die im Zivildienst abliefen, nahmen die jungen Männer vor allem anhand ihrer größeren Selbständigkeit und eines verbesserten Selbstbewusstseins im Zuge einer erweiterten Verantwortungsübernahme wahr. Die Entwicklung eines eigenen Selbstbilds verband sich zudem mit der Aneignung von beruflichem Orientierungswissen, d.h. in der Übernahme und Bewältigung von Aufgaben wurden eigene Stärken und Schwächen erkannt und konnten mit dem im Zivildienst erworbenen berufsfeldspezifischen Wissen in Verbindung gebracht werden. Bei der Betrachtung des Zivildienstes als Lerndienst ist zu berücksichtigen, dass das **informelle Lernen** am Arbeitsplatz den größten Beitrag zur Entwicklung von Schlüsselqualifikationen lieferte.

Allgemein gilt festzuhalten, **dass im Zivildienst Strukturen erlebt wurden**, die davor und vermutlich danach von vielen Zivildienstleistenden in der Form nicht mehr erlebt wurden. Demnach bildete der Dienst eine einzigartige Gelegenheit, andere Strukturen kennen zu lernen, die sich von den bisher erfahrenen Strukturen unterschieden. Auch wenn die Sinnhaftigkeit dieser Strukturen nicht von allen Zivildienstleistenden geteilt wurde, so ließen sich dennoch bei fast allen Zivildienstleistenden - nicht zuletzt aufgrund der intensiven emotionalen Erlebnisse und Begegnungen - positive Effekte feststellen. Dies galt sowohl für die vermittelten Kompetenzen als auch für Geschlechterfragen und die männliche Sozialisation im Zivildienst. Es ist selbstverständlich nicht davon auszugehen, dass alle Zivildienstleistenden in allen Feldern gleichartig gefördert wurden bzw. Veränderungen erfuhren. Entwicklungen werden sich je nach Person, Dienststelle, Tätigkeit, Differenzenerfahrung unterschiedlich stark zeigen.

Gerade die **Vermittlung bestimmter Kompetenzen (personale Kompetenzen, soziale Kompetenzen etc.) war die Kerncharakteristik des Zivildienstes**. Den

Dienststellen fiel dabei eine besonders wichtige Aufgabe zu, weil hier der Ort war, von dem die Zivildienstleistenden berichteten, am meisten gelernt zu haben, was sich dann wiederum auf Schlüsselkompetenzen auswirkte.

Weiterhin ist in dieser Zusammenfassung zwischen ökonomischen und zivilgesellschaftlichen Aspekten zu unterscheiden. Ökonomische Aspekte hatten vor allem Auswirkungen auf die Dienststellen und Dachverbände, die Zivildienstleistende beschäftigten, zivilgesellschaftliche Aspekte wirkten in den gesamten gesellschaftlichen Rahmen hinein. Seit Einführung dieser Dienstform haben mehr als 2,5 Millionen junge Männer Zivildienst geleistet, was unterstreicht, dass der Zivildienst einen prägenden Einfluss auf die Gesellschaft in Deutschland hatte bzw. ggf. immer noch hat. Seit vermehrt deutsche Staatsbürger mit Migrationshintergrund Zivildienst leisteten, **konnte dieser Dienst auch im Hinblick auf die Integration von jungen Männern mit Migrationshintergrund wertvolle Dienste leisten**. Zwar stieg der Anteil junger Männer mit Migrationshintergrund an den Zivildienststellen, er war jedoch zum Zeitpunkt der Durchführung dieser Studie noch relativ gering. Daher konnte im Rahmen dieser Studie nicht sinnhaft auf die Analyse von Effekten des Dienstes auf junge Männer mit Migrationshintergrund eingegangen werden.

Die zivilgesellschaftlichen Effekte drücken sich aber nicht zwingend in stärkerem gesellschaftlichem Engagement aus. Nur ein recht geringer Prozentsatz der Zivildienstleistenden plante, sich nach dem Dienst sozial oder politisch freiwillig zu engagieren. Zivilgesellschaftliche Effekte fanden sich zunächst eher im privaten Umfeld in Form eines veränderten Umganges mit der eigenen Familie, durch Differenzenerfahrungen, die sich im stärkeren Eintreten für die Rechte Anderer ausdrücken oder im Übertragen von im Zivildienst gelernten Werten in das eigene berufliche Umfeld. Diese Teileffekte hatten letztendlich zivilgesellschaftliche Auswirkungen.

Für viele Zivildienstleistende war der Zivildienst die erste Tätigkeit, bei der sie mit einem geregelten Arbeitsablauf in Kontakt kamen. Die Eingebundenheit in eine Dienststelle grenzte den Zivildienst hier vom Wehrdienst ab, der losgelöst von „normalen“ Arbeitsverhältnissen die jungen Männer nicht mit regulären Arbeitsverhältnissen in Kontakt brachte. In diesem Sinne konnte der Zivildienst eine wertvolle Aufgabe leisten, **indem er junge Männer, die gerade die Schule verlassen hatten, mit der Arbeitswelt in Kontakt brachte und ihnen zeitlich befristet einen Orientierungsrahmen gab**. Für junge Männer, die bereits in der Berufswelt stehen und eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Studium mitbrachten, fällt dieser Aspekt weg und es waren zumeist diese Zivildienstleistenden, die den Dienst skeptisch betrachteten und ihn eher als sinnlos ansahen. Bei diesen Zivildienstleistenden war es zusätzlich noch möglich, dass sie auch finanzielle Verluste erlitten, was bei ihnen das negative Bild des Dienstes noch weiter verstärkte.

Bei der Beschreibung der unterschiedlichen Typen und der Effekte des Zivildienstes auf diese unterschiedlichen Typen ist noch zu beachten, dass diese Typen u.U. an spezifischen Bedingungen des Zivildienstes „hingen“. Der verpflichtende Charakter des Dienstes konnte dazu führen, dass bei dem geplanten Wegfall der Wehrpflicht und damit auch der Pflicht, Zivildienst zu leisten, der Typus des in dieser Studie als „passiv“ bezeichneten Zivildienstleistenden bei künftigen Freiwilligendiensten nicht mehr in dieser Form vorkommen wird. Der passive Typus zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass er den Zivildienst als Eingriff in die persönliche Freiheit und als notwendiges Übel wahrnahm. Trotz dieser Abwehrhaltung lassen sich auch bei diesem Typus ausgeprägte Kompetenzverbesserungen feststellen, die sich vor allem im besseren Verständnis für bestimmte gesellschaftliche Gruppen ausdrücken.

Zusammenfassend wurde der Zivildienst als Instanz gesehen, in der jungen Männern wichtige Kompetenzen vermittelt wurden und sie sich persönlich weiterentwickelten. Der Charakter des Zivildienstes als Pflichtdienst wurde dabei von einem eher kleinen Teil der Zivildienstleistenden verstärkt wahrgenommen. Gerade junge Männer, die bereits im Berufsleben standen, bevor sie den Zivildienst angetreten hatten, betonten den Pflichtcharakter und gingen mit negativen Einstellungen in den Dienst, erfuhren jedoch auch Entwicklungen ihrer Kompetenzen. Für die deutlich größere Gruppe der motivierten Zivildienstleistenden, die sich gestaltend in den Dienst einbrachten, bot der Zivildienst ebenfalls die Möglichkeit, ihre Persönlichkeit und Schlüsselkompetenzen weiter zu entwickeln, weiterhin erstmalig in Kontakt mit der Arbeitswelt zu treten und sich beruflich zu orientieren. Die berufliche Orientierung konnte dabei bedeuten, dass die Berufswahl sowohl für als auch gegen einen sozialen Beruf getroffen wird.

## Schlussfolgerungen

Durch die Aussetzung der Wehrpflicht und den damit verbundenen Wegfall des Zivildienstes als „Pflichtdienst“ sowie durch die Einführung des **Bundesfreiwilligendienstes** wird sich die Art und Weise, in der die Ableistung eines sozialen Dienstes als Sozialisationsinstanz für junge Männer dienen kann, grundlegend verändern. Darüber hinaus wird sich die Frage stellen, inwiefern ein solcher Dienst zukünftig auch zur Sozialisation von Frauen beitragen kann. Auch wenn Antworten darauf verständlicherweise noch fehlen, lassen sich dennoch aus den hier vorgestellten Ergebnissen zum Zivildienst einzelne Schlussfolgerungen ziehen:

Bei der Gestaltung als Lerndienst sollte berücksichtigt werden, dass das **informelle Lernen** am Arbeitsplatz den größten Beitrag zur Entwicklung von Schlüsselqualifikationen liefert.

Im Sinne von Dienstleistenden sollte ein differenziertes Augenmerk auf die Verbesserung von **Schlüsselkompetenzen** gerichtet werden. Die Ergebnisse der Studie, dass vorrangig personale und soziale Kompetenzen durch den Zivildienst gefördert wurden, legen die Vermutung nahe (was aber in weiteren Studien noch zu überprüfen ist), dass auch ein anderer Dienst sinnvoll zur Persönlichkeitsentwicklung beizutragen vermag. Gleichzeitig sollte aber auch möglichst auf die Förderung von Handlungs- und Fachkompetenzen hingewirkt werden, beispielsweise dadurch, dass Dienstleistenden bei Tätigkeiten, die weniger Fachwissen erfordern, stückweise mehr Verantwortung übertragen wird, und dass sie dazu ermutigt werden, sich stärker in die Dienststelle einzubringen.

Wichtig ist es, sich mit den **Anreizen** zur Aufnahme eines sozialen Dienstes auseinander zu setzen. Die hier diskutierten Ergebnisse können dazu erste Einblicke geben:

- Ein großer Anteil der befragten Zivildienstleistenden sah die Zeit des Zivildienstes als Möglichkeit an, einen geregelten Arbeitsalltag kennenzulernen und sich beruflich zu orientieren. Dieser positive Aspekt könnte durch die Integration von Angeboten der Berufsberatung bzw. durch die Verknüpfung mit den diesbezüglichen Beratungsstrukturen verstärkt werden.
- Der Zivildienst hat für die Dienstleistenden einen Kompetenzerwerb in allen Kompetenzbereichen ermöglicht, insbesondere jedoch in Bezug auf personale und soziale Kompetenzen. Diese besondere Möglichkeit des Kompetenzerwerbs sollte stärker öffentlich vermittelt werden.
- Auch die Zunahme fachlicher Kompetenzen sollte verstärkt unterstützt und für die Dienstleistenden nutzbar gemacht werden, beispielsweise durch Unterstützungsangebote für den Erwerb zertifizierter und allgemein anerkannter Abschlüsse. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die beim Zivildienst ebenso wie beim Bundesfreiwilligendienst gesetzlich verankerte Verpflichtung zur Ausstellung eines Zeugnisses.
- Die Dienststellen werden auf andere Weise um Dienstleistende werben müssen, als dies bei Zivildienstleistenden der Fall war. Hier hatte die Mund-zu-Mund-Empfehlung von Stellen eine große Bedeutung, während zukünftig ein größerer Bedarf an frühzeitiger Informationsvermittlung und aktiven Werbemaßnahmen entstehen wird. In diesem Zusammenhang scheint derzeit die Betonung des möglichen Kompetenzerwerbs besonders erfolgversprechend.

Die Erfassung von Anreizstrukturen für den Zivildienst stand jedoch nicht im Zentrum dieser Untersuchung. Daher ist eine wissenschaftliche Untersuchung der Anreiz-

strukturen, die einen sozialen Dienst für interessierte Personen attraktiv machen können, anzuraten.

## V. LITERATUR

Allport, G. W. (1959): Persönlichkeit, Struktur, Entwicklung und Erfassung der menschlichen Eigenart. Meisenheim a. Gl.

Arnold, H., Böhnisch, L. & Schröer, W. (2005): Übergang und Kompetenzentwicklung. In: Arbeitsgemeinschaft betrieblicher Weiterbildungsforschung (Hrsg.): Kompetenzentwicklung. Münster. S. 163-192.

Arnold, R. (1996): Von der Skepsis zur Nutzung von Gestaltungschancen - eine berufspädagogische Antikritik zur Kritik der Schlüsselqualifikationen. In: Gonon, P. (Hrsg.): Schlüsselqualifikationen kontrovers. Aarau, S. 129-136.

Bartjes, H. & Bolay, E. (1995): Zivildienst als Produktionsort modernisierter Männlichkeit. In: Widersprüche, 15. Jahrgang, Heft 56/57. S. 145-160.

Bartjes, H. (1996): Der Zivildienst als Sozialisationsinstanz. Theoretische und empirische Annäherungen. Weinheim.

Beckord, J. (1989): „...mit dem Idealismus eiskalt spekuliert...“. Universität Tübingen (Diplomarbeit).

Bernhard, P. (2005): Zivildienst zwischen Reform und Revolte. Eine bundesdeutsche Institution im gesellschaftlichen Wandel 1961-1982. München.

Biggart, A. (Hrsg.) (2005): Families and Transition in Europe. Ulster.

Blank, S. (2003): Lernfeld Zivildienst: Subjektive Wirkungen sozialen Engagements. Stuttgart.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002): Zivildienst und Arbeitsmarkt. Berlin.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007a). Zertifizierter Helfer für Soziale Dienste. Unter: [www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/zivildienst,did=100206.html](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/zivildienst,did=100206.html).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007b): Modellprojekt "Anrechnung des Zivildienstes auf die Ausbildung zum Altenpflegehelfer" startet im Herbst 2007. Unter: [www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/zivildienst,did=98932.html](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/zivildienst,did=98932.html).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftliches Engagement. Berlin und Bonn.

Bodensohn, R. (2003): Die inflationäre Verwendung des Kompetenzbegriffs fordert die bildungstheoretische Reflexion heraus. In: Frey, A./Jäger, R. S./Renold, U. (Hrsg.): Kompetenzmessung - Sichtweisen und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen. (Empirische Pädagogik, 17 (2), Themenheft. Landau). S. 256-271.

Böhnisch, L. (2004): Männliche Sozialisation. Weinheim und München.

Böhnisch, L. & Schröer, W. (2002): Die soziale Bürgergesellschaft. Weinheim und München.

Böhnisch, L. & Schröer, W. (2003): Soziale Benachteiligung, Kompetenzentwicklung und Sozialpolitik. In: Durchblick, Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integrationsförderung, Heft 4, S. 33-35.

Böhnisch, L. & Schröer, W. (2005): Arbeit, Kompetenz und Bewältigung – ein sozialpädagogischer Zugang zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. In: Burghardt, H./Enggruber, R. (Hrsg.): Soziale Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – Soziale Arbeit zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Weinheim und München.

Böhnisch, L. (2003): Die Entgrenzung der Männlichkeit. Verstörungen und Formierungen des Mannseins im gesellschaftlichen Übergang. Opladen.

Bolder, A. (2002): Arbeit, Qualifikation und Kompetenzen. In: Tippelt, P. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Opladen. S. 651-674.

Böttjer, U. (2001): Zivildienst – warum es so schwer fällt, von ihm zu lassen/ Ergebnisse einer repräsentativen Befragung kirchlich-diakonischer Dienststellen in Kurhessen-Waldeck im Frühjahr 2001. (unv. Papier der Arbeitsstelle für KDV und ZD der ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck). Kassel.

DJI-Übergangspanel (2008) (Hrsg.): vom BMBF. Bonn und Berlin.

Dohmen, G. (2001): Das informelle Lernen – Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. Unter: [http://www.bmbf.de/pub/das\\_informelle\\_lernen.pdf](http://www.bmbf.de/pub/das_informelle_lernen.pdf).

Düx, W., Prein, G., Sass, E. & Tully, C. J. (2008): Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. Berlin.

Enquete Kommission „Zur Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2002): Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Bericht. Opladen.

Erpenbeck, J., Heyse, V. & Michel, L. (2002): Lernkulturen der Zukunft - Kompetenzbedarf und Kompetenzentwicklung in Zukunftsbranchen. QUEM-Report/Heft 74. Berlin. Unter: <http://www.abwf.de/content/main/publik/report/2002/Report-74.pdf>.

Erpenbeck, J. & Rosenstiel, L. v. (2003): Einführung. In: Erpenbeck, J./ Rosenstiel, L.v. (Hrsg): Handbuch Kompetenzmessung - Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart. S. IX - XL.

Erpenbeck, J. & Sauer, J. (2000): Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2000: Lernen im Wandel - Wandel durch Lernen. Münster. S. 289 - 335.

Erpenbeck, J. & Sauter, W. (2007): Eine Lernrevolution bahnt sich ihren Weg. In: Personalwirtschaft. Magazin für Human Resources. Heft 2. S. 22-24. Köln.

Europarat (2003): Experts of Youth Policy Indicators. Straßbourg.

Finis Siegler, B. (2000): Konversion des Zivildienstes. Sozialpolitische Betrachtungen zum Thema „Konversion“. In: Guggenberger, B. (Hrsg.): Jugend erneuert Gemeinschaft. Freiwilligendienste in Deutschland und Europa. Eine Synopse. Baden-Baden. S. 247-261.

Fritz, K., Meyer, K. & Böhnisch, L. (2006): Politische Erwachsenenbildung. Trendbericht zur empirischen Wirklichkeit der politischen Bildungsarbeit in Deutschland. Weinheim und München.

Fthenakis, W. et al (2001): Engagierte Vaterschaft. Opladen.

Galuske, M. (2002): Flexible Sozialpädagogik. Elemente einer Theorie Sozialer Arbeit in der modernen Arbeitsgesellschaft. Weinheim und München.

Gottschall, K. & Voß, G. (Hrsg.) (2005): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mering.

Heinz, W. R. (Hrsg.) (2000): Übergänge, Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs. 3. Beiheft der Zeitschrift für Soziologie für Erziehung und Sozialisation. Weinheim

Helvé, H., & Holm, G. (Hrsg.) (2005): Contemporay Youth Resarch. Ashgate.

Heublein, U. & Sommer, D. (2000): Lebensorientierungen und Studienmotivation von Studienanfängern.. Hannover.

Heyse, V. & Erpenbeck, J. (2007): Kompetenzmanagement: Methoden, Vorgehen, KODE® und KODE®X im Praxistest. Münster.

Iben, G. (1999): Zivildienst, Soziales Jahr und Ehrenamt als Schule der Solidarität und sozialer Bildung. In: Iben, G./Kemper, P./Maschke, M. (Hrsg.): Ende der Solidarität? Gemeinsinn und Zivilgesellschaft. Münster. S. 138-159.

Jax, C. (2006): Von der Pflicht zur Freiwilligkeit. Möglichkeiten und Grenzen der Kompensation des Zivildienstes durch Freiwilligendienste. Berlin.

Hurrelmann, K., Albert, M. & TNS Infratest Sozialforschung (2006): 15. Shell Jugendstudie. Jugend 2006. Frankfurt am Main.

King, V. & Flaake, K. (Hrsg.) (2005): Männliche Adoleszenz. Frankfurt am Main.

Kirchhöfer, D. (2005): Grenzen der Entgrenzung. Lernkultur in der Veränderung. Frankfurt am Main.

Kliche, T. (2000): Ausbildung, Praxiserfahrung und Arbeitszufriedenheit. Ergebnisse einer Befragung von Zivildienstleistenden. In: Fortbildungsakademie des Deutschen Caritasverbandes: Soziale Kompetenzen entwickeln – Bilanz des Zivildienstes und Perspektive für Freiwilligendienste. Freiburg.

Kommission »Impulse für die Zivilgesellschaft« (2004): Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst in Deutschland. Bericht der Kommission Impulse für die Zivilgesellschaft, vom 15.03.2004. Berlin. Unter:  
[http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/perspektiven-f\\_C3\\_BCr-freiwilligendienste,property=pdf.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/perspektiven-f_C3_BCr-freiwilligendienste,property=pdf.pdf).

Kreher, T., Lehmann, T. & Seyfahrt, P. (2006): Jugendverbände, Kompetenzentwicklung und biographische Nachhaltigkeit. Endbericht. Dresden.

Kreher, T. & Oehme, A. (2003): Arbeit und Ausbildung für Jugendliche im Osten. In: Andresen, S./Bock, K./Brumlik, M./Otto, H.-U./Sturzbecher, D. (Hrsg.): Vereintes Deutschland – geteilte Jugend. Ein politisches Handbuch. Opladen. S. 393-411.

Lazarus, R.S. & Launier, R. (1981): Stressbezogene Transaktion zwischen Person und Umwelt. In: J.R. Nitsch (Hrsg.): Stress - Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen. Bern. S. 213-259.

Menz, S. (2008): Übergänge und Familie. Weinheim und München.

Neumann, W. & Sufke, B. (2005): Den Mann zur Sprache bringen. Tübingen.

Ott, M. & Hoffmann, T. (2000): Diakonie ohne Zivildienst. Was passiert, wenn die Wehrpflicht fällt? In: Guggenberger, B. (Hrsg.): Jugend erneuert Gemeinschaft.

Freiwilligendienste in Deutschland und Europa. Eine Synopse. Baden-Baden. S. 289-301.

Räder, H.-G. (1994): Kriegsdienstverweigerung im neuen Deutschland. Eine empirische Bestandsaufnahme. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Sowi-Arbeitspapier Nr. 92. München.

Raichle, U. (1992): Zivildienst, Entwicklung und soziale Bedeutung. Stuttgart.

Schröder, A., Baltzer, N. & Schrödter, T. (2004): Politische Jugendbildung auf dem Prüfstand. Ergebnisse einer bundesweiten Evaluation. Weinheim und München.

Stauber, B. & Walther, A. (2002): Junge Erwachsene. In: Schröder, W. u. a. (Hrsg.): Handbuch Kinder – und Jugendhilfe. Weinheim und München.

Tremel, I. & Cornelißen, W. (2008): Mann werden im Zivildienst – ein vernachlässigter Aspekt in der Debatte um den Zivildienst. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien. 26. Jahrgang, Heft 1, S. 30-43.

Walter, A. et al (Hrsg.) (2006): Participation in Transition. Frankfurt am Main.

Zimbardo, P. G. & Gerrig, R. J. (2004): Psychologie. Eine Einführung.. München.

Zulehner, P.M. & Volz, R. (1998): Männer im Aufbruch. Ostfildern.

## VI. ANHANG

Abbildung 33: Kompetenzatlas von Heyse & Erpenbeck (2007)



### **Kurzfragebogen Arbeitgeber**

Welche Erwartungen haben Sie an junge Menschen bei der Einstellung (für Ausbildung oder Arbeitsplatz)?

Spielt es bei der Einstellung eine Rolle, ob jemand Bundeswehr oder Zivildienst absolviert hat?

Könnten Sie typische Kompetenzen/Stärken nennen, die Sie bei ehemaligen Zivildienstleistenden bzw. Wehrdienstleistenden wahrnehmen?

Können Sie ein typisches Beispiel nennen, woran man merkt, dass jemand Zivildienst gemacht hat?

Wird der Zivildienst/die Bundeswehr von den Kandidaten selbst thematisiert?

Hat sich Ihre Einstellung bzw. die Einstellung im Personalbereich gegenüber ehemaligen Zivildienstleistenden in den letzten Jahrzehnten verändert?

Kennen Sie dazu Erfahrungen und Einstellungen von anderen Personalern?

Bitte ergänzen Sie den Satz: Ehemalige Zivildienstleistende sind im Vergleich zu anderen

### **Leitfaden Narratives Interview mit Eltern**

Einstiegsfrage/Einstiegsstimulus:

Wenn Sie sich einmal an die Zeit zurück erinnern, als bei Ihrem Sohn die Entscheidung zwischen Wehrpflicht und Zivildienst anstand, wie war das damals? Wie ist es dazu gekommen, dass er sich für den Zivildienst entschieden hat?

Welche Rolle haben Sie dabei gespielt?

Wie war die Wohnsituation? Hat sich das Verhältnis zur Familie in dieser Zeit geändert? Inwiefern?

Man sagt ja, der Zivildienst ist eine gute Schule für junge Männer. Was sollte aus Ihrer Sicht ein Mann alles können? Was könnte er aus Ihrer Sicht dort lernen?

Wir fragen die Zivildienstleistenden immer nach ihren Erfahrungen, die sie im Zivildienst gemacht haben. Was denken Sie, welche Erfahrungen Ihr Sohn dort mitgenommen hat?

Kam es zu Gesprächen darüber, hat er darüber erzählt? Erzählt er heute noch über den Zivildienst?

Hat sich ihr Sohn insgesamt in dieser Zeit verändert? Inwiefern? Können Sie ein Beispiel nennen?

Haben sich seine Einstellungen, seine Sicht auf die Dinge in dieser Zeit verändert?

Was hat Ihr Sohn Ihrer Meinung nach im Zivildienst gelernt?

Denken Sie, dass die Erfahrungen in Bereichen sorgender Arbeit, d.h. in stark weiblich geprägten Arbeitsfeldern eine Auseinandersetzung mit männlichen und weiblichen Rollenbildern angeregt hat? (Wie) kam das zur Sprache?

Welche Schwierigkeiten hatte Ihr Sohn im Zivildienst? Konnten Sie ihn dabei unterstützen?

Wie schätzen Sie die Bedeutung des Zivildiensts im Lebenslauf Ihres Sohnes ein?

Was macht Ihr Sohn jetzt?

### **Leitfaden Narratives Interview mit langjährigen Partnerinnen**

Einstiegsfrage/Einstiegsstimulus:

Wenn Du Dich einmal an die Zeit zurück erinnerst, als bei Deinem Freund die Entscheidung zwischen Wehrpflicht und Zivildienst anstand, wie war das damals? Wie ist es dazu gekommen, dass er sich für den Zivildienst entschieden hat?

Welche Rolle hast Du dabei gespielt? (Wie) hast Du bei dieser Entscheidung mitgewirkt?

Was hast Du während der Zeit, als er Zivildienst gemacht hat, gemacht?

Wie war Eure jeweilige Wohnsituation in dieser Zeit?

Hat sich die Beziehung in dieser Zeit geändert? Inwiefern?

Wir fragen die Zivildienstleistenden immer nach ihren Erfahrungen, die sie im Zivildienst gemacht haben. Was denkst Du, welche Erfahrungen Dein Freund dort mitgenommen hat?

Kam es zu Gesprächen über den Zivildienst, hat er viel darüber erzählt? Erzählt er heute noch darüber? Wie?

Hat Dein Freund aus Deiner Sicht sich insgesamt in dieser Zeit verändert? Inwiefern?

Könntest Du ein Beispiel nennen?

Haben sich seine Einstellungen, seine Sicht auf die Dinge in dieser Zeit verändert?

Was hat Dein Freund Deiner Meinung nach im Zivildienst gelernt?

Denkst Du, dass sich seine Einstellung zu Hausarbeit, zu Kindererziehung, zur Pflege in dieser Zeit geändert hat? (Wie) kam das zur Sprache?

Welche Schwierigkeiten hatte Dein Freund im Zivildienst? Konntest Du ihn dabei unterstützen?

Wie schätzt Du die Bedeutung des Zivildiensts im Lebenslauf Deines Freundes ein?

**Tabelle 57: Fragen zu den Kompetenzen**

Mein(e) wichtigste(s) <u>positive(s) Erlebnis/ Tätigkeit im Zivildienst</u> hat meine Fähigkeit erhöht... (bitte wiederholen Sie das/ die ausgewählte Erlebnis/ Tätigkeit hier mit einigen Stichworten)?	Trifft ...				
	voll/ zu	überwie- gend zu	teils zu	wenig zu	nicht zu
... <u>Verantwortung für mein Handeln</u> zu tragen.	<input type="checkbox"/>				
... mit <u>vollem Einsatz</u> zu handeln.	<input type="checkbox"/>				
... <u>zuverlässig</u> zu handeln.	<input type="checkbox"/>				
... Anderen <u>Hilfe zu leisten</u> .	<input type="checkbox"/>				
... <u>Arbeiten und Aufgaben aktiv</u> zu beginnen und zum Erfolg zu führen.	<input type="checkbox"/>				
... Widerstände und Hindernisse <u>durch Beharrlichkeit</u> zu überwinden.	<input type="checkbox"/>				
... <u>positiv und zuversichtlich</u> zu denken und zu handeln.	<input type="checkbox"/>				
... unter <u>Druck und unter Stress</u> zu handeln.	<input type="checkbox"/>				
... <u>neues (Fach-) Wissen</u> in meine Entscheidungen und mein Handeln einzubeziehen.	<input type="checkbox"/>				
... <u>mein fachliches Können</u> und das Anderer einzuschätzen und anzuerkennen.	<input type="checkbox"/>				
... <u>Sachverhalte und Problemsituationen</u> zutreffend zu beurteilen.	<input type="checkbox"/>				
... <u>konzentriert und unermüdlich</u> zu handeln.	<input type="checkbox"/>				
... <u>gemeinsam mit anderen</u> (z.B. im Team) erfolgreich zu handeln.	<input type="checkbox"/>				
... auch <u>unter Konflikten</u> erfolgreich zu handeln.	<input type="checkbox"/>				
... <u>Probleme zu erkennen</u> und erfolgreich zu lösen.	<input type="checkbox"/>				
... <u>gründlich und gewissenhaft</u> zu handeln.	<input type="checkbox"/>				

**Tabelle 58: Verteilung der Zivildienstleistenden auf die Verbände (in Prozent)**

	Kriegs- dienstver- weigerer (n = 355)	Kriegs- dienstver- weigerer (n = 237)	Aktuelle Zivildienst- leistende (n = 1887)	Ehemalige Zivildienst- leistende (n = 659)
Arbeiter-Samariter Bund	2,8	4,2	2,5	2,3
Arbeiterwohlfahrt	2,8	4,2	3,5	4,9
Deutsche Krankenhausgesellschaft	4,5	6,8	10,4	5,8
Deutscher Caritasverband	6,5	9,7	10,1	5,9
Deutscher Olympischer Sportbund	0,0	0,0	0	0,2
Deutscher Paritätischer Wohlfahrts- verband	1,1	1,7	3,1	2,9
Deutsches Jugendherbergswerk	0,8	0,0	1,2	2,3
Deutsches Rotes Kreuz	6,5	1,3	5,8	9,6
Diakonisches Werk der Ev. Kirche	4,2	9,7	10,3	12,3
Johanniter-Unfall-Hilfe	1,4	2,1	0,9	1,8
Malteser Hilfsdienst	2,0	3,0	1,4	1,7
Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland	0,0	0,0	0,1	0,0
Kommune	3,7	5,5	6,9	8,5
Keinem dieser Spitzenverbände ange- schlossen	10,1	15,2	19,4	23,5
Weiß nicht/ noch keine Dienststelle	50,7	30,4	23,1	16,4

**Tabelle 59: Faktorenanalyse<sup>32</sup> der Einstellungsfragen zum Zivildienst**

	Aktiv, gestaltend	Passiv, ertragend	Sozial- räumlich verwurzelt
Ich habe mich bei meiner Entscheidung an Freunden orientiert.			0,72
Durch den Zivildienst werden sich meine Lebensumstände am geringsten verändern.			0,64
Ich möchte Erfahrungen in neuen Bereichen sammeln.	0,68		
Ich möchte mich in Tätigkeitsbereichen ausprobieren, die man als Mann nicht so häufig kennen lernt.	0,50		
Ich erhoffe mir Anregungen für meine Berufswahl.	0,81		
Ich erhoffe mir bessere berufliche Chancen.	0,76		
Ich sehe im Zivildienst mehr Gestaltungsmöglichkeiten als bei anderen Dienstformen.	0,56		
ZD sehe ich als staatsbürgerliche Pflicht			0,47
ZD sehe ich als tiefen Eingriff in meine persönliche Freiheit		0,83	
ZD sehe ich als Lernmöglichkeit	0,69		
ZD sehe ich als notwendiges Übel		0,80	
ZD sehe ich als Orientierungsphase	0,65		

<sup>32</sup> Faktorenanalyse mit Varimax- Rotation. Items mit Faktorladungen < .4 wurden nicht mit einbezogen. Dazu gehören die items „Meine Eltern wollten, dass ich Zivildienst leiste“, „Ich kann mich an die Gründe nicht mehr erinnern“, und „Zivildienst sehe ich als Auszeit“. Die 3-Faktorenlösung klärt 52,0 % der Varianz auf. Die einzelnen Faktoren tragen 27,0 %, 14,8 % und 10,3 % zur Gesamtvarianz bei.

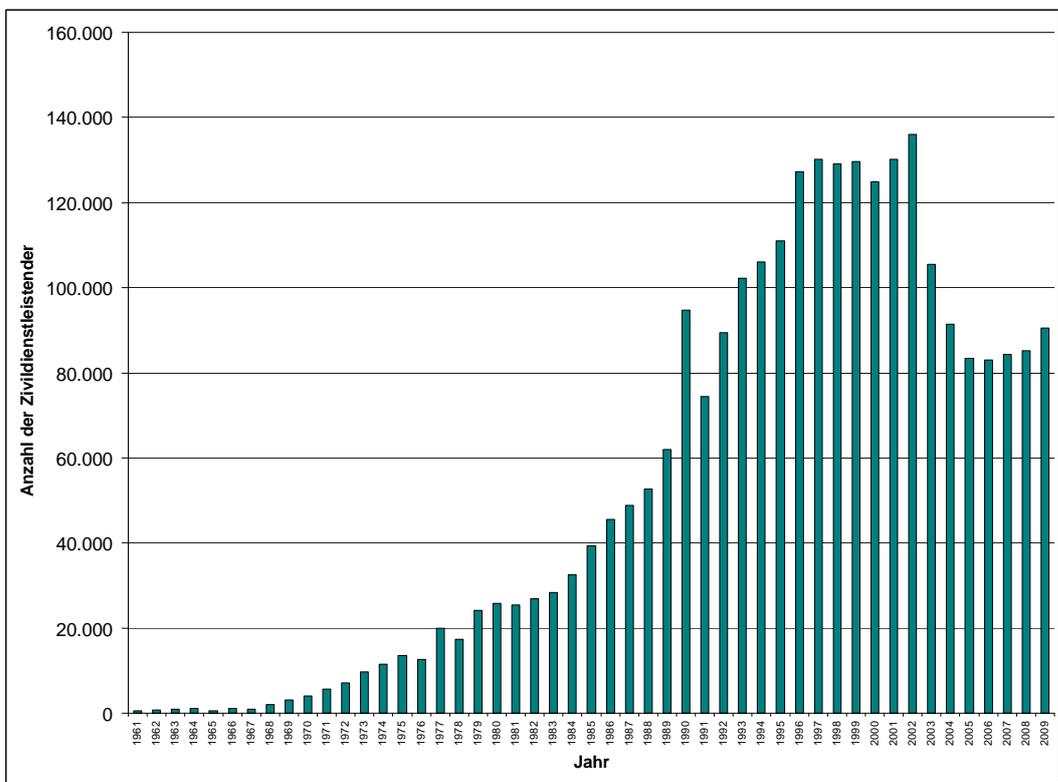
**Tabelle 60: Clusteranalyse<sup>33</sup> der aktuellen Zivildienstleistenden. Mittelwerte bei den einzelnen Items für die drei ZDL-Typen**

	Aktiv, gestaltend (n = 631, 34,6 %)	Passiv, ertragend (n = 470, 25,8 %)	Sozial-räumlich verwurzelt (n = 721, 39,6 %)
Ich habe mich bei meiner Entscheidung an Freunden orientiert.	2,01	1,90	2,24
Durch den Zivildienst werden sich meine Lebensumstände am geringsten verändern.	3,24	3,53	3,55
Ich möchte Erfahrungen in neuen Bereichen sammeln.	4,30	1,90	3,25
Ich möchte mich in Tätigkeitsbereichen ausprobieren, die man als Mann nicht so häufig kennen lernt.	2,28	1,21	1,73
Ich erhoffe mir Anregungen für meine Berufswahl.	3,40	1,18	1,76
Ich erhoffe mir bessere berufliche Chancen.	3,05	1,26	1,79
Ich sehe im Zivildienst mehr Gestaltungsmöglichkeiten als bei anderen Dienstformen.	3,77	2,16	2,99
ZD sehe ich als staatsbürgerliche Pflicht	3,36	2,86	3,37
ZD sehe ich als tiefen Eingriff in meine persönliche Freiheit	1,85	3,79	2,55
ZD sehe ich als Lernmöglichkeit	4,15	1,82	3,06
ZD sehe ich als notwendiges Übel	1,82	3,82	2,64
ZD sehe ich als Orientierungsphase	3,94	1,50	2,93

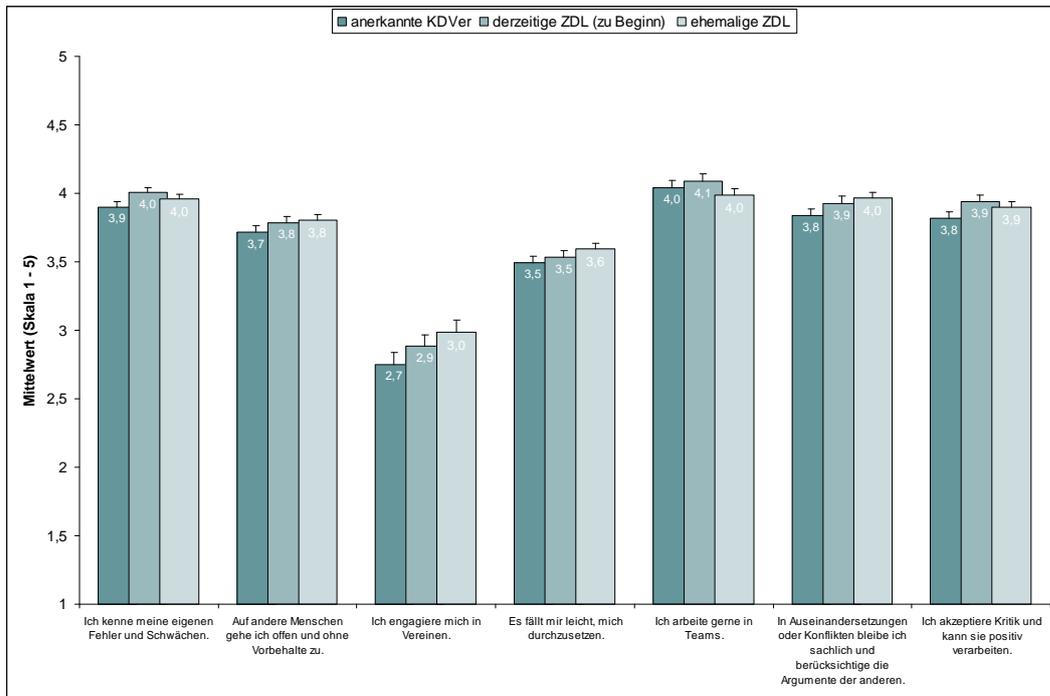
---

<sup>33</sup> Die Clusterung geschah mittels einer Two-step Clusteranalyse.

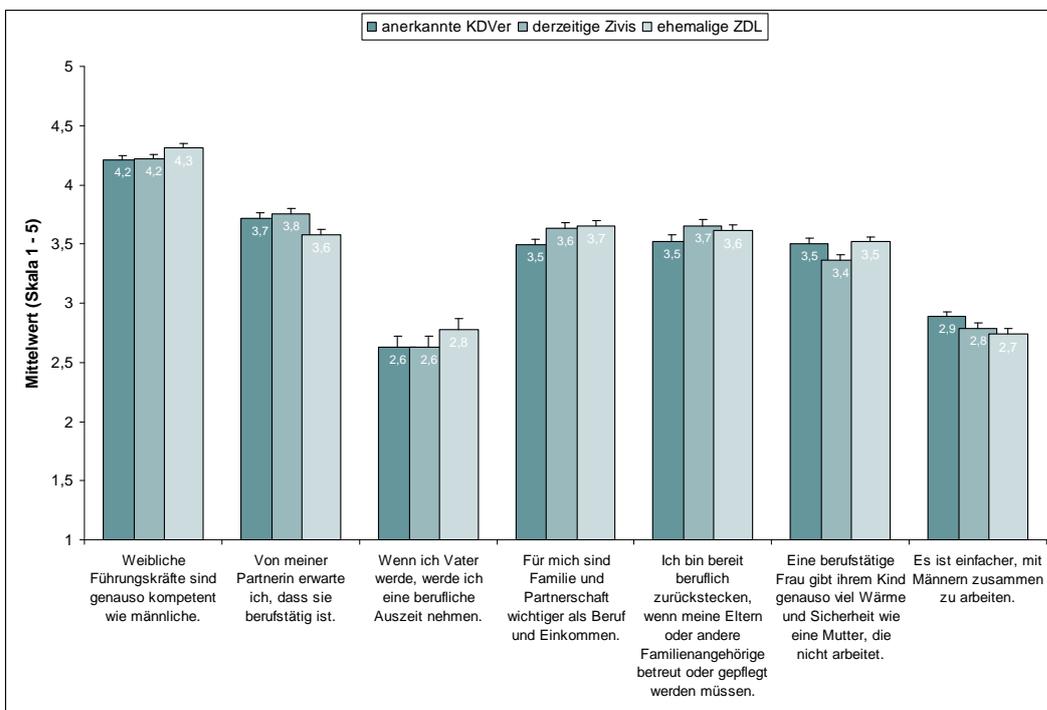
Abbildung 34: Anzahl der Zivildienstleistenden seit Einführung des Dienstes



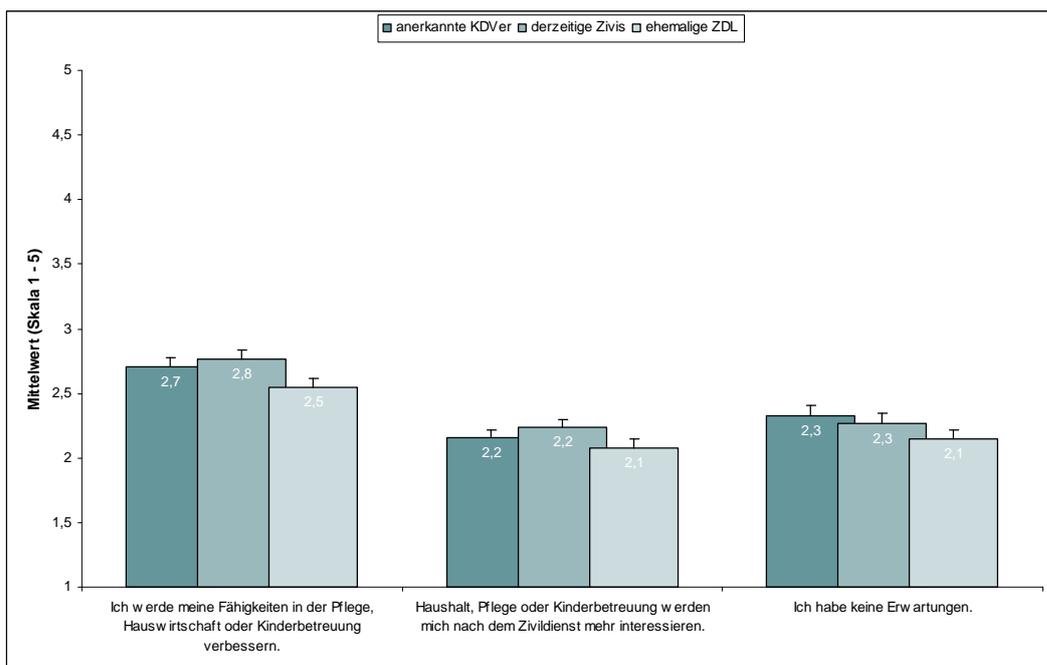
**Abbildung 35: Vergleiche von Kompetenzen/Tätigkeiten zwischen Kriegsdienstverweigerern, aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden**



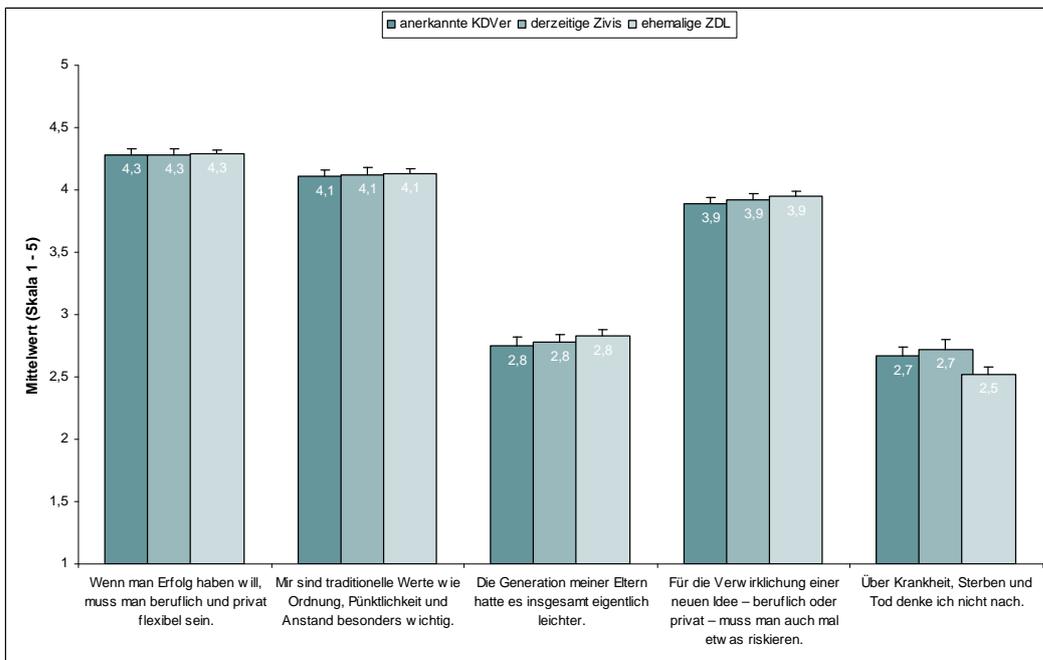
**Abbildung 36: Vergleiche von Gender-Aspekten zwischen Kriegsdienstverweigerern, aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden**



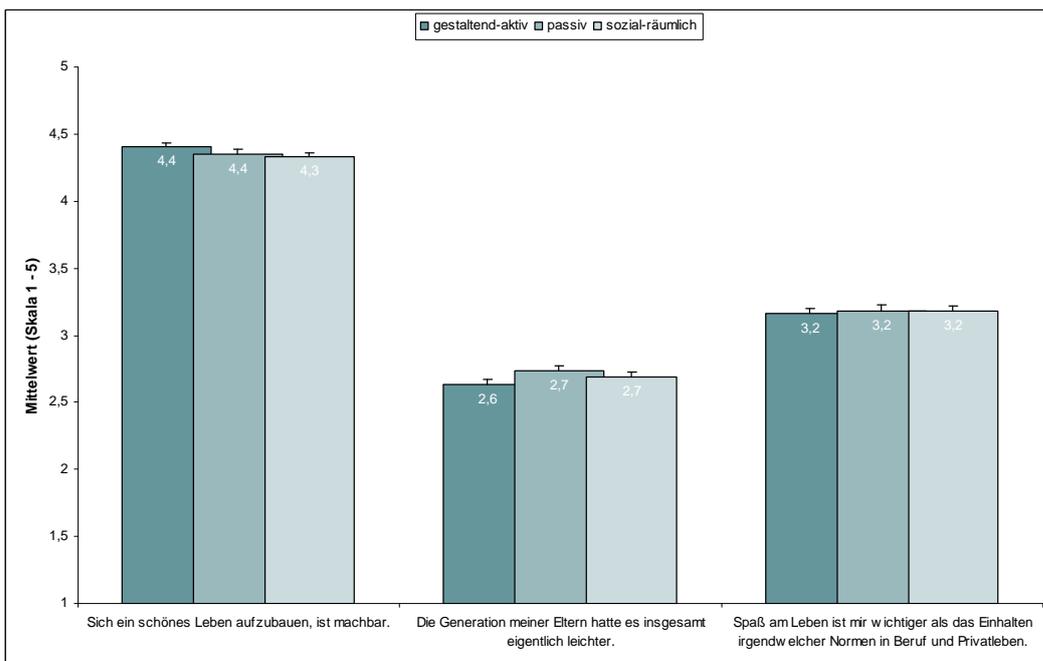
**Abbildung 37: Vergleiche von Erwartungen zwischen Kriegsdienstverweigerern, aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden**



**Abbildung 38: Vergleiche von Lebenseinstellungen zwischen Kriegsdienstverweigerern, aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden**



**Abbildung 39: Vergleiche von Lebenseinstellungen zwischen gestaltend-aktiven, passiven und sozial-räumlich orientierten Zivildienstleistenden**







Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
www.bmfsfj.de



**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: 0180 5 778090\*  
Fax: 0180 5 778094\*  
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de  
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de  
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 0180 1 907050\*\*

Fax: 030 18555-4400

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115\*\*\*

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

**Stand:** September 2011, 1. Auflage

**Gestaltung:** www.avitamin.de

\* Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,  
max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

\*\* 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen

\*\*\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche  
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.  
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,  
Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de;  
7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

**ISBN: 3-938968-11-7**