

**Zeitschrift:** ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift  
**Herausgeber:** Schweizerische Offiziersgesellschaft  
**Band:** 186 (2020)  
**Heft:** 1-2

**Artikel:** Die Beweggründe für den Übertritt in den Zivildienst  
**Autor:** Stampfli, Nils / Annen, Hubert  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-880725>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 11.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Die Beweggründe für den Übertritt in den Zivildienst

Seit der Abschaffung der Gewissensprüfung im Jahr 2009 stiegen die Zulassungen zum Zivildienst sprunghaft an. Die Annahme, dass diese nicht nur auf Wissensgründe zurückzuführen sind, liegt nahe. Eine Bachelorarbeit der Militärakademie an der ETH Zürich widmete sich der Frage nach den wirklichen Beweggründen. Zusätzlich wurden die Wirkung der Führungsqualität sowie des Zwangs zum Weitermachen untersucht.

Nils Stampfli, Hubert Annen

Seit 1996 hat die Schweiz einen Zivildienst, damit Angehörige der Armee (AdA) mit Gewissenskonflikten eine Alternative zum Militärdienst haben. Dieser dauert 1,5-mal länger als der Militärdienst. 2009 wurde die Gewissensprüfung abgeschafft und durch den Tatbeweis, sprich: die Bereitschaft für die längere Dienstleistung, ersetzt. Dies führte zu einer starken Zunahme der Zivildienstabgänge aus der Armee (Abb. 1), wodurch inzwischen die Bestände der Armee gefährdet werden<sup>1</sup>. Es ist naheliegend, dass dieser Anstieg nicht auf eine schlagartig vergrösserte Gruppe von Stellungspflichtigen mit Wissensgründen zurückzuführen ist. Es drängt sich die Vermutung auf, dass vornehmlich die veränderten, das heisst erleichterten Bedingungen zur Gesuchstellung den Aus-schlag geben. Entsprechend ist es von

Interesse, die wirklichen Gründe für den Übertritt in den Zivildienst systematisch zu erfassen, um auf dieser Grundlage gezielte Massnahmen ergreifen zu können.

Vor diesem Hintergrund lautete die zentrale Hypothese der Arbeit, dass nicht alle Gesuchsteller Wissensgründe haben. Des Weiteren wurde postuliert, dass transformationale Führung<sup>2</sup>, der in der Privatwirtschaft bereits ein reduzierender Effekt auf die Kündigungsabsicht nachgewiesen werden konnte<sup>3</sup>, zu weniger Zivildienstabgängen bei den Unterstellten führt. Und schliesslich wurde angenommen, dass der Zwang zum Weitermachen die betroffenen AdA dazu bewegt, ein Zivildienstgesuch einzureichen.

## Methodisches Vorgehen

Um die genannten Hypothesen zu testen, wurde eine umfassende Fragebogen-

erhebung durchgeführt. Befragt wurden 629 Wehrpflichtige am Ende derer Rekrutierung, 1742 AdA in der Rekrutenschule (RS Wochen 5 und 6) und 396 AdA im Wiederholungskurs (WK). Der Fragebogen enthielt eine Reihe von möglichen Motiven für einen Wechsel in den Zivildienst, die mit denselben Fragen wie bei einer früheren Erhebung<sup>4</sup> erfasst wurden. Diese lassen sich zu Kategorien wie z.B. «negative Einstellung», «zivile Faktoren» oder «Motivationsprobleme» gruppieren. Hinsichtlich Führungsqualität wurde eine etablierte Skala zur Messung der transformationalen Führung (MLQ-5X<sup>5</sup>) angewandt. Was die Erfassung der Wissensgründe betrifft, ging man davon aus, dass eine direkte Frage eine stereotype Reaktion auslöst, das heisst direkt nach den Wissensgründen gefragt, würden wohl alle Zivildienstwilligen ohne weiter zu überlegen mit Ja antworten. Folglich wurde dies auf indi-

Abb. 1: Zulassungen zum Zivildienst seit dessen Schaffung 1996

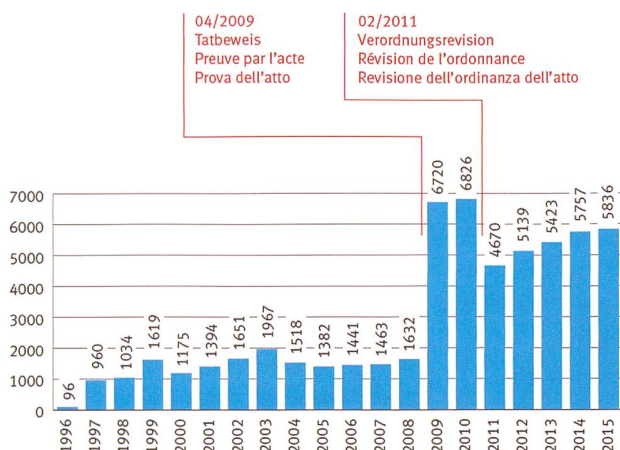
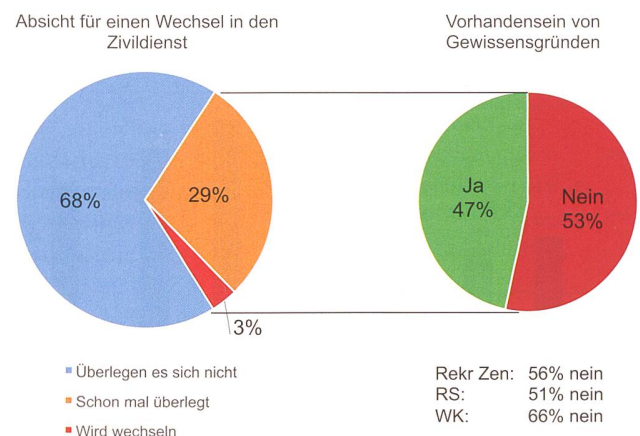


Abb. 2: Vorhandensein von Wissensgründen





rektem Weg mit der Frage «Ich lehne den Militärdienst ausdrücklich ab (z.B. bin Pazifist, lehne Gewalt jeglicher Art ab)» erhoben.

Um die nachfolgenden Resultate richtig einschätzen zu können, ist nebst der indirekten Erfassung der Gewissensgründe zu beachten, dass die Gruppe der Rekruten übervertreten ist, was zu gewissen Verzerrungen führen kann. Hinzu kommt, dass es sich um eine Querschnittstudie handelt. Es können also keine Aussagen zu allfälligen Abhängigkeiten gemacht werden. Hingegen ist zu unterstreichen, dass die festgestellten Zusammenhänge auf einer grossen, weitgehend repräsentativen Stichprobe und auf einem korrekten statistischen Vorgehen beruhen und somit durchaus eine gewisse Aussagekraft besitzen.

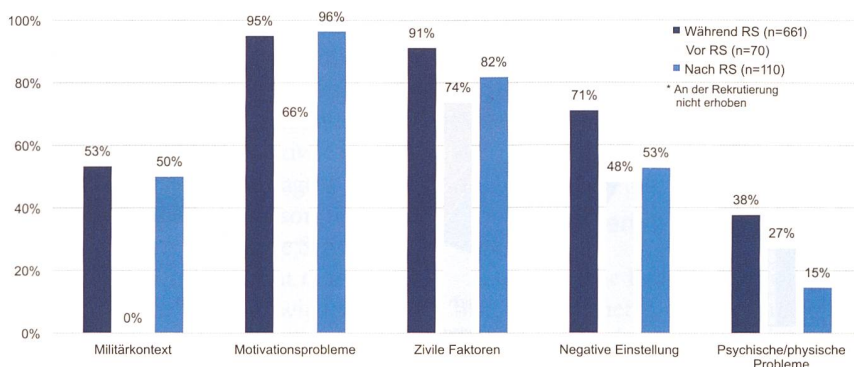
## Resultate

Unmittelbar nach der Rekrutierung hatten 56,1% derjenigen, die sich einen Wechsel in den Zivildienst überlegen, die Frage nach der «kategorischen Ablehnung des Militärdienstes» negativ beantwortet; während der RS waren es 50,8% und im WK 65,5% (Abb. 2). Somit hatte überall mehr als die Hälfte der Zivildienstinteressierten keinen wirklichen Gewissensgrund.

Betrachtet man die eigentlichen Motive, so überwogen an der Rekrutierung zivile Faktoren wie etwa berufliche Probleme, die man wegen des Militärdienstes erwartete (Abb. 3). Während und nach der RS wurden Motivationsprobleme am häufigsten genannt.

**Abb. 3: Motive von AdA, die sich einen Wechsel in den Zivildienst überlegen**

Es wurde dieselbe Darstellungsform wie bei der Befragung der Gruppe Verteidigung gewählt.



**Abb. 4: Gründe, wieso sich AdA einen Wechsel in den Zivildienst überlegen**

(MD = Militärdienst)



AdA, die sich einen Wechsel in den Zivildienst überlegten, mussten zudem die Gründe hierfür angeben (Abb. 4). Dabei kristallisierten sich der militärische Alltag (60%), fehlende Motivation für den Militärdienst (58%) sowie die Verpflichtung zum Weitermachen (56%) als die drei bedeutendsten Faktoren heraus. Zu Letzterem ist anzufügen, dass dieser in der RS mit einem Anteil von knapp über 62% sogar zuoberst rangiert. Die Annahme, dass der Zwang zur militärischen Weiterbildung eine wesentliche Rolle spielt, konnte also bestätigt werden.

Zwischen der Absicht, in den Zivildienst zu wechseln, und dem Führungsstil konnte wie erwartet ein Zusammenhang nachgewiesen werden. Das heisst, je stärker die Befragten in der RS und im WK transformationale Führung erlebten, desto weniger trugen sie sich mit dem Gedanken, ein Zivildienstgesuch einzureichen.

## Vergleich mit der Befragung von 2013

Stellt man bezüglich Motive den Vergleich mit der früheren Befragung<sup>4</sup> an, ergeben sich teils markante Unterschiede. So wurde an der Rekrutierung eine negative Einstellung deutlich weniger häufig (-40%) genannt als noch 2013. In der RS wurden zivile Faktoren dagegen weitaus häufiger (+44%) aufgeführt, während der Militärkontext offenbar markant als weniger negativ empfunden wurde (-37%). Es macht also den Anschein, dass die im Kontext der Studie PROGRESS<sup>6</sup> getroffenen Massnahmen gefruchtet haben. Im WK haben insbesondere zivile Faktoren zu- (+21%) und die negative Wahrnehmung des Militärkontexts (-31%) abgenommen. Psychische oder physische Probleme erfuhren in der RS eine Abnahme um 14% und im WK eine Zunahme um 6%. Dass die zivilen Faktoren so viel stärker gewichtet wurden, kann einerseits an einer unterschiedlichen Auswertungsmethode oder eben andererseits an einem zunehmenden Unverständnis für die militärischen Belange seitens der Privatwirtschaft liegen.

## Empfehlungen

Aus den Ergebnissen der vorliegenden Studie wurden sieben Empfehlungen abgeleitet, die nachfolgend in Bezug auf die verschiedenen Entscheidungsinstanzen und Verantwortungsträger aufgelistet und kurz erörtert werden:

### 1. Politik: Die Tatbeweislösung gilt es zu überdenken.

Sie weist schon rein theoretisch Mängel in der zielführenden Umsetzung von Art. 1 ZDG auf. In dieser Arbeit konnte



nachgewiesen werden, dass diese Mängel auch auf praktischer Stufe auftreten, da eine Mehrheit der Wehrpflichtigen, die einen Wechsel in den Zivildienst in Erwägung ziehen, keine wirklichen Gewissensgründe haben.

**2. Politik: Ein Übertritt in den Zivildienst nach absolvierter RS sollte nur in stichhaltig begründeten Ausnahmefällen möglich sein.**

Im WK war die Anzahl AdA mit Gewissenskonflikten am geringsten. Es sind zwar Situationen denkbar, in denen auch nach der RS Gewissenskonflikte auftreten können (z.B. Todesfall durch Schusswaffengebrauch in der Familie). Solche Fälle dürften jedoch eine Ausnahme darstellen.

**3. Politik: Ein Übertritt in den Zivildienst nach erhaltenem Vorschlag zur Weiterausbildung ist deutlich zu erschweren.**

Überlegungen zu einem Wechsel in den Zivildienst werden besonders in der RS sehr häufig durch eine mögliche Verpflichtung zur Weiterausbildung genährt. Nach heutigem System bedeutet eine Vorschlagserteilung, dass im Zivildienst weniger Dienstage geleistet werden müssen als in der Armee, wodurch selbst die Tatbeweislösung nicht mehr greift. Im Hinblick auf die Unteralimentierung der Kaderpositionen in der Armee muss ein Übertritt in den Zivildienst für (angehenden) Kader deutlich erschwert werden.

**4. Armeeführung: Bei der Kaderausbildung muss konsequent und systematisch der Fokus auf transformationale (menschenorientierte) Führung gelegt werden.**

Vorliegende Studie konnte bestätigen, dass AdA, die transformationale Führung erleben, einen Wechsel in den Zivildienst weniger stark in Betracht ziehen. Deshalb sollte dieser Führungsstil und seine Umsetzung in die Praxis bereits in der Unteroffiziersschule zentraler Unterrichtsinhalt sein, beeinflussen doch die Unteroffiziere als Direktvorgesetzte massgeblich die Moral der Truppe. Im Rahmen der Führungsausbildung sind im Modulhandbuch 5 «Führen der Gruppe» die vier «I» der transformationalen Führung und deren Umsetzung in die Praxis zu thematisieren.

**5. Berufskader: Ein Zwingen zum Weitermachen sollte, wenn immer möglich, vermieden werden.**

Nur schon das beiläufige Androhen von Zwang zum Weitermachen löst oft

Abwehrreaktionen aus. Die Folge sind einerseits – wie oben erwähnt – ein Anstieg von Zivildienstgesuchen oder andererseits wenig motivierte Milizkader, die ihre Vorbildwirkung nicht oder zu wenig wahrnehmen. Von Art. 15 MG soll also nur mit äusserster Zurückhaltung Gebrauch gemacht werden. Hier stehen vor allem die Berufskader in der Pflicht, die Vorzüge der Kaderausbildung konsequent und nachvollziehbar aufzuzeigen, sodass die Rekrutenschulen ihren Auftrag, die Milizformationen (inklusive Kader) zu alimentieren, erfüllen können.

**6. Berufskader: Der Armeeauftrag steht im Zentrum und muss vermittelt werden.**

Es genügt nicht, nur den Sinn der konkreten Tätigkeit des Soldaten im Moment zu vermitteln. Zu oft schrieben Wehrpflichtige in der Kommentarzeile des Fragebogens, die Armee sei sinnlos oder die persönliche Dienstleistung sei eine Zeit- und Geldverschwendung. Insbesondere dem Berufskader muss es gelingen, den Auftrag der Armee als Ganzes glaubwürdig zu vermitteln, die Kosten zu rechtfertigen und die Soldaten zu befähigen, ihren Anteil am Ganzen zu erkennen.

**7. Milizkader: Sinnvermittlung muss auf allen Stufen gelebt werden.**

Führungsfehler wurden insbesondere beim unteren Kader sehr häufig als Grund für die Absicht, in den Zivildienst zu wechseln, genannt. Eine klare und offene Kommunikation würde nicht nur das Verständnis für scheinbar ineffiziente Abläufe, sondern auch das Vertrauen in die Vorgesetzten fördern. Im WK gilt es zudem, den Fokus noch mehr auf sinnvolle Tätigkeiten zu legen. Dementsprechend muss auch der Kaderunterricht die angehenden Vorgesetzten zu konsequenter Sinnvermittlung anleiten und ihnen konkrete Beispiele vermitteln.

## Fazit

Angesichts der oben geschilderten Ergebnisse geht die aktuelle Revision des Zivildienstgesetzes in die richtige Richtung, setzt es doch in erster Linie beim Übertritt nach bestandener RS an. So soll zum Beispiel die Mindestanzahl der zu leistenden Tagen im Zivildienst – ungeachtet der bereits geleisteten Dienstage – 150 betragen. Gleichzeitig gilt es jedoch zu verhindern, dass AdA mit richtigen Gewissensgründen, für die der Zivildienst

eine gute und notwendige Institution ist, dadurch benachteiligt werden.

Die Armee kann und soll aufgrund ihres Auftrages bezüglich Attraktivität mit dem Zivildienst nicht mithalten. Die Schweiz hat unter anderem auch deshalb eine Wehrpflicht, weil die besonderen Aufträge, Rahmenbedingungen und Herausforderungen des Militärdienstes es schwierig machen, genügend Freiwillige zu finden. Will man dem auch in Zukunft Rechnung tragen, so muss verhindert werden, dass AdA weiterhin eine faktische Wahlfreiheit zwischen Militär- und Zivildienst haben. ■

- 1 Der Schweizerische Bundesrat (2019), Botschaft zur Änderung des Zivildienstgesetzes, Seite 2 (Abb. S. 5).
- 2 Führungsstil, der seit den 1980ern beschrieben wird und dem bereits in vielen Studien verschiedenste positive Auswirkungen nachgewiesen werden konnte. Er wird mit vier «I» beschrieben: Idealised Influence (Vorbildfunktion der Führungskraft), Individual Consideration (individuelle Berücksichtigung der Unterstellten), Intellectual Stimulation (geistige Anregung) und Inspirational Motivation (inspirierende Motivation). Bass, B. M. und Avolio, B. J. (1990). Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond. Journal of European Industrial Training. Nr. 5, 78. Die in der Armee verbreitete «menschenorientierte Führung» entspricht in weiten Teilen diesem Führungsstil.
- 3 Hughes L. W., Avey, J. B. & Nixon D. R. (2010). Relationships between leadership and followers' quitting intentions and job search behaviors. Journal of Leadership and Organizational Studies; 17, 351–362.
- 4 Gruppe Verteidigung (2014). Bericht über die Ergebnisse Gespräch Zivildienstgesuch und Motivevaluation Zivildienstgesuchsteller.
- 5 Felfe, J. (2006). Validierung einer deutschen Version des «Multifactor Leadership Questionnaire» (MLQ Form 5 x Short). Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O. Nr. 2, 61–78.
- 6 Wyss, Th. & Annen, H. (2013). Schlussbericht zur Studie Progress. Magglingen/Birmensdorf. BASPO/MILAK.; Annen, H. (2017). Weniger lange Märsche, mehr Schlaf, netter Ton – wie die RS besser wird. NZZ am Sonntag, 26.02.2017, S. 15.



Oberleutnant  
Nils Stampfli  
Teilnehmer BLG 16  
MILAK/ETHZ  
3186 Düringen



Oberst  
Hubert Annen  
Dr. phil., Dozent Militärpsychologie und Militärpädagogik, MILAK/ETHZ  
6300 Zug