

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Intergenerationaler Kontakt im Zivildienst: Eine Möglichkeit um
Altersstereotype zu reduzieren?

verfasst von | submitted by

Veronika Marie Zejma BSc

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree
programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Psychologie

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Jana Nikitin

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Theoretischer Hintergrund	6
Altersstereotype	6
Intergruppenkontakttheorie	7
Forschung zu intergenerationalen Interventionsprogrammen	9
Zivildienst in Österreich.....	12
Fragestellungen und Hypothesen	15
Methode	16
Untersuchungsdesign	16
Stichprobenbeschreibung	19
Erhobene Variablen und Erhebungsinstrumente.....	20
Operationalisierung der Altersstereotype.....	20
Operationalisierung der Intergruppenkontakttheorie	24
Erhobene Kovariaten	27
Operationalisierung der Kovariaten	28
Analyse	29
Ergebnisse	30
Deskriptive Analysen.....	30
Inferenzstatistische Analysen.....	32
Explorative Analysen.....	33
Domänenspezifische Reduktion von Altersstereotypen	33
Bedingungen von Allport im Kontext des Zivildienstes	34
Reduktion von Altersstereotypen, je nach Erwartungen zum Zivildienst	38
Unterschiede zwischen früheren und späteren Zivildienern	41

Diskussion	42
Erkenntnisgewinn und Implikationen.....	48
Limitationen.....	50
Conclusio und Ausblick	54
Literaturverzeichnis	55
Abbildungsverzeichnis	62
Tabellenverzeichnis	63
Anhang A	64
Anhang B	66
Anhang C	69
Anhang D	84

Einleitung

Altersstereotype sind allgegenwärtig in unserer Gesellschaft (Dionigi, 2015). So können sie unsere Wahrnehmungen und Verhaltensweisen beeinflussen. Verinnerlichte Altersstereotype können beispielsweise zu einer negativen Sichtweise auf das eigene Altern führen. Dadurch entsteht zwangsläufig eine negative Einstellung gegenüber der eigenen Zukunft. Die Motivation, sich Gedanken hinsichtlich des Alterns zu machen und sich auf diese Lebensphase vorzubereiten, sinkt damit deutlich (Rothermund & de Paula Couto, 2024). Diese Folgen sind insbesondere besorgniserregend, wenn man bedenkt, dass jedes Individuum älter wird und der Alterungsprozess nicht aufzuhalten ist. Demnach ist es umso wichtiger, früh anzusetzen und Altersstereotype zu reduzieren. Ein bereits etablierter, bekannter Ansatz hierfür ist die Intergruppenkontakttheorie. Diese besagt, dass der Kontakt zweier Personengruppen Stereotype zwischen den Gruppen reduzieren kann. Damit besitzt die Theorie das Potenzial, Intergruppenbeziehungen nachhaltig zu verbessern (Pettigrew & Tropp, 2006). Praktische Anwendung fand sie unter anderem in zahlreichen intergenerationalen Programmen (Kuehne & Melville, 2014). Neben dem Abbau von Altersstereotypen haben jene Programme meist zum Ziel, die Interaktion und Kommunikation zwischen Generationen zu verbessern (Epstein & Boisvert, 2006; Teater, 2018). Entsprechende Erfolge können diverse Programme verzeichnen (Martins et al., 2019; Santini et al., 2018; Teater, 2018).

Was in Bezug auf die bisherigen Untersuchungen allerdings auffällt, ist, dass eigens Programme erstellt werden, um Kontakt zwischen den Generationen zu ermöglichen (Feyh et al., 2022; Martins et al., 2019). Damit ist zwangsläufig ein gewisser organisatorischer und finanzieller Aufwand verbunden. Des Weiteren wird ersichtlich, dass viele Studien Freiwillige als Teilnehmer*innen rekrutieren, welche möglicherweise offener und unvoreingenommener hinsichtlich des intergenerationalen Kontakts sind (Santini et al., 2018; Sun et al., 2019; Teater, 2018). Zudem herrscht unter Forschenden nach wie vor Uneinigkeit darüber, wie viel intergenerationaler Kontakt nötig ist, um Altersstereotype zu verändern (Teater, 2018).

Die vorliegende Untersuchung im Kontext des Zivildienstes stellt eine Erweiterung der Forschung dar. Im Gegensatz zu bisherigen intergenerationalen Programmen hat der Zivildienst nicht das primäre Ziel, intergenerationale Kontakte herzustellen. Auch ist die Freiwilligkeit im Zivildienst weniger gegeben, da eine allgemeine Wehrpflicht für männliche österreichische Staatsbürger besteht. Demnach muss man(n) sich zwischen Bundesheer und Zivildienst entscheiden (Zivildienstserviceagentur, 2024). Trotz dieser Kontraste zu bestehenden Programmen scheint der Zivildienst dennoch als intergenerationales Programm geeignet zu sein. So erleben Zivildienstler, aufgrund ihrer vorgegebenen Dienstzeit und Einsatzgebiete, intergenerationale Kontakte auf regelmäßiger Basis (Zivildienstserviceagentur, 2024). Ebenso berichten sie, dass ihre Arbeit im Zivildienst zu einer Erweiterung ihrer Kompetenzen und zu Einstellungsänderungen geführt hat (Grünhaus & Sprajcer, 2021). Eine Studie zu Zivildienstleistern würde auch einen neuen Beitrag in Bezug darauf liefern, wie viel Kontakt zwischen Generationen nötig ist, um Stereotype abzubauen. Davon könnten künftige Forschungsarbeiten, im Hinblick auf die zeitliche Gestaltung der intergenerationalen Programme, profitieren. Darüber hinaus ist zu beachten, dass das System des Zivildienstes bereits existiert. Es fallen daher keine Mehrkosten zur Konzeption eines neuen intergenerationalen Programms an. Der Zivildienst bietet zudem den Vorteil einer sehr großen Reichweite. Jährlich werden fast 15.000 junge Männer als Zivildienstler in Österreich eingesetzt (Zivildienstserviceagentur, 2024). Ableitend daraus wurde im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit der Frage nachgegangen, ob intergenerationale Kontakte im Zivildienst eine Möglichkeit darstellen, um Altersstereotype zu reduzieren. Mithilfe einer längsschnittlichen Online-Befragung wurden die Altersstereotype der Zivildienstler sowie personenspezifische Informationen hinsichtlich der Arbeit im Zivildienst erhoben. Dabei wurden die teilnehmenden Zivildienstler wöchentlich über einen Zeitraum von einem Monat hinsichtlich ihrer Altersstereotype befragt. Es wurde davon ausgegangen, dass mit zunehmender Dauer des Zivildienstes, bei vermehrtem intergeneracionalem Kontakt, Altersstereotype reduziert werden. Unter dieser Voraussetzung könnte geschlussfolgert werden, dass der Zivildienst das Potenzial für ein intergeneracionales Programm besitzt.

Theoretischer Hintergrund

Altersstereotype

Im Allgemeinen handelt es sich bei Stereotypen um kognitive Repräsentationen von Personen, die zu einer bestimmten Gruppe gehören. Diese können positiv oder negativ ausfallen (Harwood, 2007). Altersstereotype im engeren Sinne sind sozial geteilte Überzeugungen und Erwartungen über das Alter, Altern und ältere Personen (Rothermund & de Paula Couto, 2024). Jene Stereotype stellen dabei nicht ein einziges, homogenes Konstrukt dar, sondern bestehen aus einem komplexen System von verbundenen Überzeugungen. Diese Überzeugungen können wiederum auf verschiedenen relevanten Dimensionen variieren (Rothermund & de Paula Couto, 2024). Zwei dieser Dimensionen werden im Folgenden näher betrachtet: So hängt es zunächst stark von den einzelnen *Lebensbereichen* ab, wie ältere Personen gesehen werden (Kornadt & Rothermund, 2011). Ältere Menschen gelten in Bezug auf ihre Persönlichkeit häufig als ruhig und weise, angesichts ihrer Lebenserfahrung (Rothermund & de Paula Couto, 2024; Teater, 2018). Im Bereich der Gesundheit hingegen herrscht überwiegend das Bild einer alten, gebrechlichen und kraftlosen Person vor (Rothermund & de Paula Couto, 2024). Des Weiteren können Altersstereotype in ihrer *Modalität* variieren, wobei primär zwischen deskriptiven und präskriptiven Stereotypen unterschieden wird (Rothermund & de Paula Couto, 2024). Erstere werden herangezogen, um zu beschreiben wie ältere Leute sind (de Paula Couto et al., 2022). Beispielsweise gelten ältere Personen als langweilig und wenig interessiert an jungen Menschen (Teater, 2018). Präskriptive Altersstereotype hingegen drücken normative Erwartungen aus, wie ältere Personen zu sein haben (de Paula Couto et al., 2022). So sollen ältere Menschen möglichst lange gesund bleiben und aktiv sein (Pavlova & Silbereisen, 2012).

Bestehende Altersstereotype können unterschiedliche Konsequenzen nach sich ziehen. So können sie einerseits beeinflussen, wie ältere Personen wahrgenommen werden und welches Verhalten ihnen entgegenbracht wird. Negative Altersstereotype können sich dabei in diskriminierenden Verhaltensweisen gegenüber älteren Menschen manifestieren (Rothermund & de Paula Couto, 2024).

Beispielsweise werden ältere Arbeitnehmer*innen bei der Anstellung, Beförderung und Weiterbildung benachteiligt (Bal et al., 2011; Kluge & Krings, 2007). Auch im Gesundheitsbereich können ältere Personen Benachteiligungen aufgrund ihres Alters erleben; indem sie etwa angemessene, kostenintensive medizinische Behandlungen seltener erhalten bzw. ihnen diese verwehrt werden (Brockmann, 2002; Crăciun, 2023). Forscher*innen fassen diese Verhaltensweisen unter dem Begriff *fremdbezogene Altersdiskriminierung* zusammen (Rothermund & de Paula Couto, 2024).

Andererseits können Altersstereotype auch beeinflussen, wie ältere Personen selbst ihr Leben wahrnehmen, bewerten und gestalten (Levy, 2009). Dies wird unter dem Begriff der *selbstbezogenen Altersdiskriminierung* geführt (Rothermund & de Paula Couto, 2024). So können negative Altersstereotype unter anderem zu einer negativen Sichtweise des eigenen Alterns führen. Dadurch kann eine negative Haltung hinsichtlich der eigenen Zukunft entstehen. In weiterer Folge kann dies die Motivation senken, sich Gedanken hinsichtlich des Alters zu machen und darauf vorzubereiten (Rothermund & de Paula Couto, 2024). Vorbereitungen für das hohe Alter sind jedoch insofern wichtig, da sie sich positiv auf die physische Gesundheit, die Lebenszufriedenheit sowie die finanzielle Zufriedenheit im Ruhestand auswirken können (Pothisiri & Quashie, 2018).

Summa summarum zeigt sich daher, dass Altersstereotype mit diversen negativen Folgen einhergehen können. Daher ist es umso wichtiger, eine Möglichkeit zu finden, Altersstereotype zu reduzieren. Einen bereits etablierten Ansatz hierfür stellt die Intergruppenkontakttheorie dar (Pettigrew & Tropp, 2006).

Intergruppenkontakttheorie

Die Intergruppenkontakttheorie besagt, dass der Kontakt zweier Personengruppen Vorurteile bzw. Stereotype zwischen diesen Gruppen verringern kann (Pettigrew & Tropp, 2006). Dabei liegt der Sinn des Kontakts darin, Stereotype kritisch zu hinterfragen und sie als unzutreffend anzuerkennen (Pettigrew, 1969; Teater, 2018; Wilder, 1984). Diese Effekte des Kontakts können über die Teilnehmer*innen der konkreten Kontaktsituation hinaus verallgemeinert werden. Demnach können nicht nur Stereotype gegenüber den direkten Teilnehmer*innen reduziert werden, sondern auch

Stereotype in Bezug auf die gesamte dahinterstehende Personengruppe (Pettigrew & Tropp, 2006).

Allport (1954) formulierte bereits früh vier Bedingungen, unter denen der Kontakt zwischen den Gruppen optimalerweise stattfinden soll. Als erstes ist es wichtig, dass die Gruppen *gemeinsame Ziele* verfolgen. Diese Ziele werden von beiden Gruppen angestrebt und durch gemeinsame Anstrengungen erreicht (Stürmer, 2008). Dies führt unmittelbar zur zweiten Bedingung, der *Kooperation zwischen Gruppen* (Allport, 1954). Zur Erreichung der Ziele sollen die Gruppen miteinander kooperieren. Wettbewerbe zwischen Gruppen sollen somit ausgeschlossen werden (Stürmer, 2008). Als dritte Bedingung führt Allport (1954) den *gleichen Status zwischen Gruppen* an. Essentiell ist, dass der Kontakt zwischen Gruppen nicht die gleichen Statusunterschiede aufweist, wie außerhalb der Kontaktsituation. Andernfalls besteht nämlich die Gefahr, dass die Interaktionen stereotypen Mustern folgen (Stürmer, 2008). Als vierte und letzte Bedingung nennt Allport (1954) die *Unterstützung durch Behörden*. So können beispielsweise gesetzliche Vorgaben Verhaltensweisen im alltäglichen Umgang fördern, die sich gegen den offenen Ausdruck von Stereotypen richten (Stürmer, 2008). Wenn diese Kontaktbedingungen gegeben sind, erfolgt in der Regel eine größere Reduktion von Stereotypen; allerdings sind die Bedingungen nicht zwingendermaßen notwendig, um Stereotype erfolgreich zu verringern (Pettigrew & Tropp, 2006).

Praktisch konnte die Intergruppenkontakttheorie bereits bei verschiedenen Zielgruppen angewandt werden (Pettigrew & Tropp, 2006). Beispielsweise wurden zunächst damit die Einstellungen von Weißen Menschen gegenüber Schwarzen Menschen verändert (Wilner et al., 1952). Im weiteren zeitlichen Verlauf wurden auch die Vorurteile von heterosexuellen Personen gegenüber homosexuellen Menschen verringert (Herek & Capitano, 1996). In letzter Zeit wurde die Theorie zudem in Studien zu intergenerationalem Kontakt erfolgreich verwendet (Teater, 2018; Petersen, 2023). Sie gehört zu einer der am häufigsten genutzten Theorien in intergenerationalen Programmen, da sie positive Kontakte zwischen den Generationen fördert, was wiederum einem der Hauptziele von intergenerationalen Programmen entspricht (Jarrott & Smith, 2010; Kuehne & Melville, 2014).

Des Weiteren fließt sie häufig in die Planung der Programme, Schulung des Personals und Gestaltung der intergenerationalen Aktivitäten ein (Jarrott & Smith, 2010).

Im Folgenden wird daher ein kurzer Überblick zu bestehenden intergenerationalen Programmen gegeben, wobei insbesondere auf deren Erfolge, unter anderem beim Abbau von Altersstereotypen, eingegangen wird.

Forschung zu intergenerationalen Interventionsprogrammen

Intergenerationale Programme setzen sich meist zum Ziel, die Interaktion und Kommunikation zwischen Generationen zu verbessern (Epstein & Boisvert, 2006). Darüber hinaus sollen altersbezogene Stereotype verringert und ein Austausch von Wissen, Fertigkeiten sowie Fähigkeiten zwischen den Generationen ermöglicht werden (Martins et al., 2019; Santini et al., 2018; Teater, 2018). Zur Erreichung dieser Ziele werden Kontakte zwischen jüngeren und älteren Menschen, im Sinne der Intergruppenkontakttheorie, ermöglicht (Feyh et al., 2022; Santini et al., 2018; Sun et al., 2019; Teater, 2018). Diese intergenerationalen Kontakte werden dabei meist im Rahmen von gemeinsamen Aktivitäten der Teilnehmer*innen eingebettet; beispielsweise nehmen die jüngeren und älteren Personen gemeinsam an künstlerischen Projekten teil (Lou & Dai, 2017; Martins et al., 2019; Teater, 2018). In die Gestaltung dieser gemeinsamen Aktivitäten fließen zudem oft die Kontaktbedingungen von Allport (1954) ein. So wird bei der Planung von Aktivitäten konsequent darauf geachtet, dass diese die Kooperation und Interaktion zwischen Generationen anregen (Feyh et al., 2022; Santini et al., 2018). Auch wird sichergestellt, dass die Teilnehmenden ein gemeinsames Ziel verfolgen (Jarrott & Smith, 2010; Sun et al., 2019; Teater, 2018). Die Programme sind dabei meist als längsschnittliche Untersuchungen konzipiert, um potenzielle Veränderungen in den altersbezogenen Stereotypen und Einstellungen über die Zeit erfassen zu können (Martins et al., 2019; Santini et al., 2018).

Entsprechende Erfolge können zahlreiche intergenerationale Programme verzeichnen. So konnten Altersstereotype effektiv reduziert und überwunden werden (Lou & Dai, 2017; Santini et al., 2018). Ebenfalls verbesserten sich durch die Teilnahme an den Programmen die Einstellungen gegenüber älteren Personen (Petersen, 2023).

Des Weiteren konstruierten jüngere Personen neue Bedeutungen in Bezug auf Altern und ältere Menschen (Martins et al., 2019). Dabei haben insbesondere die gemeinsamen Aktivitäten der Generationen dazu beigetragen, ältere Menschen als Individuen zu sehen, abseits von stereotypen Vorstellungen (Teater, 2018). Ebenso konnten bei älteren Personen positive Auswirkungen des intergenerationalen Kontakts festgestellt werden. So zeigten ältere Menschen ein höheres Verständnis gegenüber der jüngeren Generation (Martins et al., 2019). Zusätzlich berichteten sie von einem gesteigerten Wohlbefinden sowie einem stärkeren Gemeinschaftsgefühl (Feyh et al., 2022; Martins et al., 2019). Dies könnte daran liegen, dass ältere Personen in Pflegeheimen häufig isoliert von der restlichen Gesellschaft sind. Durch die intergenerationalen Programme konnten sie jedoch wieder stärker inkludiert werden (Santini et al., 2018). Aus diesem Grund empfehlen Forschende auch, intergenerationale Aktivitäten in die alltägliche Routine von Pflegeheimen zu integrieren. Neben der verstärkten Inklusion kann das Wohlbefinden und das Zugehörigkeitsgefühl von älteren Personen erhöht werden (Martins et al., 2019; Santini et al., 2018).

Im Laufe der bisherigen Forschung konnten mehrere Merkmale effektiver intergenerationaler Programme ausgemacht werden. So ist es nach den Erkenntnissen von Lou und Dai (2017) essentiell, dass die Kontakte zwischen Generationen auf wöchentlicher Basis erfolgen. Des Weiteren sollten laut Martins et al. (2019) mindestens zwei außerfamiliäre Generationen im Rahmen des intergenerationalen Programms aufeinandertreffen. Ebenso ist es wichtig, dass das Leben beider Generationen durch den intergenerationalen Kontakt bereichert wird (Martins et al., 2019). Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass intergenerationale Programme effektiver sind, wenn sie nach den vier Kontaktbedingungen von Allport strukturiert sind (Gilbert & Ricketts, 2008). Beispielsweise konnten Jarrott und Smith (2010) aufzeigen, dass die Teilnahme an einem theoriebasierten Programm, welches entsprechend der Kontaktbedingungen von Allport gestaltet wurde, zu mehr intergenerationalen Interaktionen geführt hat, als die Teilnahme an einem traditionellen Programm. Ebenso konnte Teater (2018) feststellen, dass die Implementierung der Kontaktbedingungen dabei half, bestehende Stereotype infrage zu stellen und die Einstellungen gegenüber älteren Menschen zu

verändern. Dies steht in Einklang mit den oben angeführten Ergebnissen zur Intergruppenkontakttheorie (Pettigrew & Tropp, 2006).

Bezüglich der bestehenden Forschung gilt es allerdings auch deren Limitationen hervorzuheben. So wurden die bisherigen Programme allesamt initiiert, um Kontaktmöglichkeiten zwischen jüngeren und älteren Generationen zu schaffen und in weiterer Folge Altersstereotype abzubauen (Feyh et al., 2022; Santini et al., 2018; Sun et al., 2019; Teater, 2018). Anzunehmen ist, dass diese Neukonzeptionen mit entsprechenden finanziellen und organisatorischen Kosten einhergingen. Des Weiteren greifen mehrere Studien zu intergenerationalen Programmen auf freiwillige Teilnehmer*innen zurück (Feyh et al., 2022; Sun et al., 2019; Teater, 2018). Die Freiwilligkeit der Partizipierenden könnte jedoch bedeuten, dass bereits zu Beginn positivere Einstellungen gegenüber älteren Menschen gegeben waren. Weiters ist wichtig zu betonen, dass unter Forschenden nach wie vor Uneinigkeit darin besteht, wie viel intergenerationaler Kontakt zur Veränderung von Altersstereotypen notwendig ist. So konnten, wie bereits erwähnt, Lou und Dai (2017) aufzeigen, dass intergenerationale Kontakte auf wöchentlicher Basis über einen Zeitraum von mehreren Wochen besonders effektiv im Abbau von Altersstereotypen sind. Dies konnten ebenso Feyh et al. (2022) in ihrer Studie festhalten. Teater (2018) konnte hingegen, trotz einer geringen Intensität intergenerationaler Kontakte, bereits Veränderungen in den Gedanken und Glaubenssätzen gegenüber älteren Personen feststellen. So dauerte die gemeinsame Aktivität der partizipierenden Generationen in ihrer Studie lediglich drei Stunden; die Effekte hinsichtlich der Altersstereotype waren jedoch auch noch zwei Wochen danach zu verzeichnen (Teater, 2018). In der Metaanalyse von Martins et al. (2019) konnte wiederum gezeigt werden, dass ein längeres Follow-Up mit wöchentlichen bzw. zweiwöchentlichen Treffen zwischen den Generationen essentiell ist. Dementsprechend bedarf es bezüglich des notwendigen Kontaktausmaßes weiterer Forschungsergebnisse.

Die Untersuchung des intergenerationalen Kontaktes im Kontext des Zivildienstes kann dahingehend einen neuen Beitrag zur Forschung liefern. Gleichzeitig kann sie auch eine Ergänzung zur aktuellen Forschung darstellen, im Hinblick auf die bestehenden Schwierigkeiten in bisherigen Untersuchungen.

Im Folgenden wird daher die Konzeption des Zivildienstes vorgestellt und auf seine Eignung als intergenerationales Programm eingegangen.

Zivildienst in Österreich

Das Zivildienstgesetz wurde im Jahr 1974 beschlossen. Dabei wurde der Zivildienst nicht als Alternative zum Wehrdienst, sondern als Wehrrersatzdienst angedacht, der außerhalb des Bundesheeres zu leisten ist. Zivildienst darf derjenige leisten, der „aus Gewissensgründen ablehnt, Waffengewalt gegen Menschen anzuwenden und daher bei Leistung des Wehrdienstes in Gewissensnot geraten würde“ (Zivildienstserviceagentur, 2024). Seit seiner Einführung erfreut sich der Zivildienst zunehmender Beliebtheit. So wählten in den letzten 10 Jahren im Durchschnitt circa 45% der Wehrpflichtigen den Zivildienst. Jährlich wurden ungefähr 14.500 Zivildienstler den Zivildienststellen zugewiesen. Dabei ist anzumerken, dass Frauen in Österreich keinen Zivildienst leisten können, da für sie keine Wehrpflicht gilt (Zivildienstserviceagentur, 2024).

Die Zivildienstleistenden sind bei gemeinnützigen privaten oder öffentlich-rechtlichen Institutionen tätig. Zu den größten Trägerorganisationen zählen unter anderem das Österreichische Rote Kreuz, der Samariterbund Österreichs, die Lebenshilfe und die Caritas (Zivildienstserviceagentur, 2024). Die Einsatzgebiete der Zivildienstler werden so gewählt, dass die erbrachten Leistungen notwendig und nützlich für die Gemeinschaft sind. Die vier Haupteinsatzgebiete im Jahr 2023 stellten das Rettungswesen, die Sozial- und Behindertenhilfe, die Altenbetreuung sowie Krankenanstalten dar. Insgesamt 86% aller Zivildienstleistenden waren in diesen Einsatzgebieten tätig (Zivildienstserviceagentur, 2024).

Im Allgemeinen sollen Hilfsdienste von Zivildienstleistenden verrichtet werden. Beispielsweise setzen sich die Aufgaben von Zivildienstleistenden in der Altenbetreuung aus der Betreuung alter Menschen, Hol- und Bringdiensten sowie administrativen Tätigkeiten und Hilfsdiensten bei Veranstaltungen zusammen. Eine klare Abgrenzung erfolgt zu den Aufgabenbereichen des Pflegepersonals. So dürfen Zivildienstler bestimmte Tätigkeiten, wie die körperliche Pflege der Klient*innen, nicht ausüben (Zivildienstserviceagentur, 2024). Hierfür schreiben rechtliche Bestimmungen, wie das

Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, eine bestimmte Ausbildung vor (§ 14 GuKG). Generell ist man bemüht, Zivildienstler möglichst hochwertig einzusetzen, je nach ihren Einschulungen und Aus- bzw. Fortbildungen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Zivildienst sinnvoll gestaltet ist (Zivildienstserviceagentur, 2024).

Insgesamt dauert der Zivildienst neun Monate. Die bemessene Dienstzeit kann dabei in den einzelnen Dienststellen variieren. Im Allgemeinen beträgt die tägliche Dienstzeit acht bis zehn Stunden. Die wöchentliche Dienstzeit wird mit 45 bis 48 Stunden angegeben, wobei 60 Wochenstunden nicht überschritten werden dürfen (Zivildienstserviceagentur, 2024). Im Jahr 2024 betrug die monatliche Grundvergütung von Zivildienstleistenden 585,10€ (Zivildienstserviceagentur, 2024). Mit 1. Jänner 2025 wurde die Grundvergütung der Zivildienstleistenden angehoben; seither erhalten Zivildienstler 605,60€ im Monat (Zivildienstserviceagentur, 2025).

Der Weg zum Zivildienst bzw. zur jeweiligen Zivildienstleistungsgliederung gliedert sich wie folgt: Ab dem 17. Geburtstag wird jeder männliche österreichische Staatsbürger zur Stellung aufgefordert. Im Rahmen der Stellung wird mit einigen Untersuchungen die Eignung zum Wehrdienst ermittelt. Basierend auf diesen Untersuchungsergebnissen werden die Personen als tauglich oder nicht tauglich eingestuft. Eine Zivildienstleistungsgliederung kann nur abgegeben werden, wenn man(n) als tauglich eingestuft wurde. Zivildienstler können sich ihre Zivildienstleistungsgliederung aussuchen, solange Stellen frei sind und rechtzeitig mit der Einrichtung Kontakt aufgenommen wird. Dabei ist es vorteilhaft, sich direkt bei der jeweiligen Wunschleistungsgliederung zu bewerben. Dies ist jederzeit möglich, auch wenn man sich noch in Ausbildung befindet. Allerspätestens sollte man sich vier Monate vor dem Ende der Schulausbildung von der Wunschleistungsgliederung anfordern lassen. Wenn sich die Zivildienstleistenden jedoch nicht um eine Wunschleistungsgliederung bemühen, wird von der Zivildienstserviceagentur eine passende Einrichtung gesucht. Sobald die Zuweisung zu einer Einrichtung erfolgt ist, können keine Änderungen mehr vorgenommen werden (Zivildienstserviceagentur, 2024). Nur unter bestimmten Gegebenheiten besteht für Zivildienstler die Möglichkeit, sich in eine andere Zivildienstleistungsgliederung versetzen zu lassen. Das Ansuchen auf Versetzung kann dabei sowohl vom Zivildienstler selbst als auch von der jeweiligen

Zivildiensteinrichtung gestellt werden. Falls eine Versetzung erwünscht ist, ist eine neue, passende Zivildienststelle selbst zu finden (Zivildienstserviceagentur, 2025).

Nachdem die Konzeption und der Aufbau des Zivildienstes ausführlich dargelegt wurde, soll im Folgenden seine Eignung als intergeneracionales Programm diskutiert werden. So legen die unterschiedlichen Einsatzgebiete im Zivildienst gemeinsam mit den Aufgabenbereichen der Zivildienstler nahe, dass Zivildienstleistende im Zuge ihrer Arbeit viele intensive, intergenerationale Kontakte erleben. Auch die Dauer des Zivildienstes von neun Monaten sowie die Vollzeitbeschäftigung der Zivildienstler stellen regelmäßige Kontakte zwischen Generationen in Aussicht. Demnach sind im Kontext des Zivildienstes jene intergenerationalen Kontakte gegeben, die gemäß der Intergruppenkontakttheorie notwendig sind, um Altersstereotype zu reduzieren (Pettigrew & Tropp, 2006). Die Studienergebnisse von Grünhaus und Sprajcer (2021) legen darüber hinaus nahe, dass die Erfahrungen und Erlebnisse im Zivildienst zu einer persönlichen Weiterentwicklung der Zivildienstler beitragen können. So veränderten sich die Einstellungen der Zivildienstler im Laufe ihrer Arbeit. Zivildienstleistende berichteten von einem gesteigerten Verständnis für ältere Personen und einer besseren Kommunikation mit älteren Menschen. Auch erlaubte ihre Arbeit im Zivildienst, sich besser in andere Menschen hineinzuversetzen. Zudem gaben Zivildienstler vereinzelt an, dass die Tätigkeiten im Zivildienst „ihren Horizont erweitert haben“ (Grünhaus & Sprajcer, 2021). Diese Erkenntnisse stellen vielversprechende Voraussetzungen dar, um Altersstereotype gemäß der Intergruppenkontakttheorie zu reduzieren (Pettigrew & Tropp, 2006). Zusammenfassend lässt sich daher sagen, dass die angeführten Punkte für die Eignung des Zivildienstes als intergeneracionales Programm sprechen; insbesondere wenn man bedenkt, dass zwei der Merkmale von effektiven intergenerationalen Programmen im Kontext des Zivildienstes bereits gegeben sind: So treffen mindestens zwei außerfamiliäre Generationen im Zuge des Zivildienstes aufeinander und stehen dabei im täglichen - nicht nur wöchentlichen Kontakt - zueinander (Lou & Dai, 2017; Martins et al., 2019; Zivildienstserviceagentur, 2024).

In Bezug auf bestehende intergenerationale Programme kann der Zivildienst allerdings in mehreren Punkten klar abgegrenzt werden. So verfolgt der Zivildienst nicht als primäres Ziel, Kontakte zwischen Generationen herzustellen und infolgedessen die

Einstellungen gegenüber älteren Personen zu verbessern (z.B. Kuehne & Melville, 2014; Petersen, 2023). Sein Fokus liegt auf dem Dienst an der Gemeinschaft (Zivildienstserviceagentur, 2024). Darüber hinaus besteht das System Zivildienst bereits, es müssen daher keine Mehrkosten zur Konzeption eines neuen intergenerationalen Programms getragen werden. Weiters kann im Vergleich zu vergangenen Studien (Feyh et al., 2022; Sun et al., 2019; Teater, 2018), weniger von einer Freiwilligkeit der Zivildienstler ausgegangen werden, da sie eine Form von Wehr(ersatz-)dienst leisten müssen (Zivildienstserviceagentur, 2024). Zudem besteht die Möglichkeit, falls keine Wunscheinrichtung bekanntgegeben wird, dass Zivildienstler zu einer Zivildiensteinrichtung zugewiesen werden, die von wenig persönlichem Interesse ist (Zivildienstserviceagentur, 2024). Die vorliegende Untersuchung an Zivildienstlern kann daher als Erweiterung der bisherigen Forschung gesehen werden.

Fragestellungen und Hypothesen

Ausgehend von dem bisherigen Forschungsstand und den dargelegten Befunden zum Zivildienst widmete sich die vorliegende Masterarbeit, im Rahmen einer längsschnittlichen Untersuchung, der Frage, ob intergenerationale Kontakte im Zivildienst eine Möglichkeit darstellen, um Altersstereotype zu reduzieren. Folglich lautet die zu testende Hypothese (H1): Intergenerationale Kontakte im Zivildienst verringern die Altersstereotype der Zivildienstler.

Aus dem spezifischen Untersuchungskontext des Zivildienstes ergaben sich diverse Störvariablen, die potenziell die Ausprägung der Altersstereotype beeinflussen und dadurch die Interpretation der Ergebnisse verzerren könnten. Diese Variablen wurden folglich als Kovariaten ins Modell mitaufgenommen und bei der Hypothesentestung (H1) berücksichtigt. Eine detaillierte Darstellung jener Kovariaten erfolgt im Kapitel zur Methodik.

Zusätzlich zur Hypothesentestung (H1) wurden vier explorative Untersuchungen durchgeführt, ohne a-priori formulierte Hypothesen. Eine detaillierte Beschreibung jener Analysen ist ebenfalls dem Kapitel zur Methodik zu entnehmen.

Methode

Untersuchungsdesign

Im Zuge der Studie wurden die partizipierenden Zivildienster gebeten, viermal einen Fragebogen in Bezug auf ihre Altersstereotype auszufüllen. Einmal zu Beginn des Zivildienstes, das heißt innerhalb der ersten zwölf Zivildienstwochen, und anschließend drei weitere Male, in einem Abstand von jeweils einer Woche. Damit wurde untersucht, ob die intergenerationalen Kontakte, welche Zivildienster mit zunehmender Dauer ihres Zivildienstes erleben, zu einer Verringerung ihrer Altersstereotype führen. Demnach handelt es sich um ein Längsschnittdesign. Dabei wurde der Untersuchungszeitraum aus inhaltlichen und pragmatischen Überlegungen mit vier Wochen angesetzt. So ist sich bisherige Forschung zwar uneinig darin, wie viel intergenerationaler Kontakt zur Reduktion von Stereotypen notwendig ist, jedoch konnten mehrere Studien mit mehrwöchigen intergenerationalen Kontakten positive Ergebnisse erzielen (Feyh et al., 2022; Lou & Dai, 2017; Martins et al., 2019). Auch bildet ein Untersuchungszeitraum von einem Monat einen substanziellen Teil des insgesamt neunmonatigen Zivildienstes ab, sodass eine aussagekräftige Zeitspanne abgedeckt werden kann. Zudem stellte dies die Zeit dar, die die Studienautorin maximal an Ressourcen aufwenden konnte. Folglich wurde die Untersuchung auf einen Zeitraum von einem Monat anberaumt.

Um die Anonymität der teilnehmenden Zivildienster zu gewährleisten, wurde eine Online-Befragung mittels *SoSci Survey* (<https://sosci.univie.ac.at/>; Leiner, 2024) durchgeführt. In Anbetracht der begrenzten Ressourcen war diese Vorgehensweise effizient. Der Erhebungszeitraum war zwischen 07.11 und 20.12.2024.

Im Rahmen des ersten Messzeitpunktes wurden die Altersstereotype der Zivildienster sowie personenspezifische Informationen hinsichtlich der Arbeit im Zivildienst erfasst. Die Bearbeitungsdauer wurde mit ca. 10 Minuten geschätzt. Im Zuge der weiteren Messzeitpunkte wurden erneut die Altersstereotype der Zivildienster erhoben. Zudem wurde erfragt, ob die Zivildienstereinrichtung gewechselt wurde. Pro weitere Befragung wurde eine Bearbeitungszeit von ca. 5 Minuten veranschlagt. Die deskriptiven Werte der Teilnehmenden sind dem Kapitel deskriptive Analysen zu entnehmen (siehe Seite 30).

Den Fragebogen für den ersten Messzeitpunkt erhielten die Zivildienster über ihre jeweilige Zivildienststeinrichtung. Diese Vorgehensweise war unumgänglich, da ausschließlich Kontakt zu den Einrichtungen hergestellt werden konnte; die direkte Kontaktaufnahme zu Zivildienstern war aus Datenschutzgründen nicht möglich. Im Folgenden wird daher kurz beschrieben, wie der Kontakt zu den Zivildienst-einrichtungen aufgebaut wurde: Die Website der Zivildienstserviceagentur stellt eine Liste aller Zivildienststeinrichtungen zur Verfügung, wobei die Option besteht, die Einrichtungen nach dem Einsatzgebiet zu filtern. Die Untersuchung fokussierte sich auf die Haupteinsatzgebiete der Zivildienster: Das Rettungswesen, die Altenbetreuung, Krankenanstalten sowie die Sozial- und Behindertenhilfe. Die Einrichtungen der ersten drei Einsatzgebiete wurden großflächig per E-Mail kontaktiert. Sowohl die Tätigkeitsbeschreibungen der jeweiligen Einrichtungen als auch die Erfahrungsberichte ehemaliger Zivildienster versprachen intensive intergenerationale Kontakte in jenen Einsatzgebieten; auch wenn es an konkreten Zahlen mangelt, wie viele ältere Menschen in diesen Gebieten betreut werden. Bei der Kontaktaufnahme mit Einrichtungen des Einsatzgebietes *Sozial- und Behindertenhilfe* wurde hingegen selektiver vorgegangen. Aus den Tätigkeitsbeschreibungen jener Einrichtungen ging nämlich hervor, dass Zivildienster in diesem Bereich nicht unbedingt mit älteren Personen arbeiten müssen. Daher wurden diese Tätigkeitsbeschreibungen genauer gesichtet und anschließend ausgewählte Einrichtungen per E-Mail kontaktiert. In der E-Mail wurden die Zivildienststeinrichtungen über die Inhalte und Formalitäten der Befragung informiert. Darüber hinaus wurde ihnen der Link zum ersten Fragebogen übermittelt, mit der Bitte, diesen an die Zivildienster weiterzuleiten (siehe Anhang B: E-Mail an Einrichtungen).

Im Zuge dieses ersten Fragebogens wurden die Zivildienster gebeten, ihre eigene E-Mail-Adresse anzugeben, um die Fragebögen der späteren Messzeitpunkte direkt zu erhalten. Auf diese Art konnte ein direkter Kontakt zu den Zivildienstern aufgebaut werden (siehe Anhang B: E-Mail an Zivildienster für spätere Messzeitpunkte). Dies war insofern vorteilhaft, um den Aufwand für die Zivildienststeinrichtungen möglichst gering zu halten.

Um die Teilnahmebereitschaft und Motivation der Zivildienster aufrechtzuerhalten, wurden zu jedem der späteren Messzeitpunkte *Reminder E-Mails* versendet. Diese E-Mails haben sich dabei primär an diejenigen Teilnehmer gerichtet, die den Fragebogen des jeweiligen Messzeitpunktes noch nicht ausgefüllt hatten. Die E-Mails wurden möglichst zeitnah zum ursprünglichen Messzeitpunkt versendet, um den planmäßigen Ablauf der Datenerhebung nicht zu beeinträchtigen (siehe Anhang B: Reminder E-Mail an Zivildienster für spätere Messzeitpunkte).

Nachdem die erste Aussendung des Fragebogens nur eine geringe Rücklaufquote zur Folge hatte, wurde entschieden, das Untersuchungsdesign nachträglich anzupassen. Um die Teilnahme an der Befragung für Zivildienster attraktiver zu gestalten, wurde ein Gewinnspiel initiiert. Dabei wurden insgesamt acht Amazon-Wertgutscheine unter allen Teilnehmenden verlost, 3x50€ sowie 5x20€. Um an der Verlosung teilnehmen zu können, mussten die Teilnehmer alle vier Fragebögen vollständig ausfüllen. Darüber hinaus war es notwendig, dass die teilnehmenden Zivildienster ihre E-Mail-Adresse hinterlassen, um einerseits die Fragebögen der weiteren Messzeitpunkte zu erhalten; und andererseits um im Falle eines Gewinns benachrichtigt werden zu können. Die Verlosung der Wertgutscheine stellte eine gute Möglichkeit dar, den Aufwand und die Zeit für die Teilnahme zu würdigen; insbesondere in Betracht der geringen finanziellen Vergütung von Zivildienstern (siehe Kapitel Zivildienst in Österreich). Nach Beendigung der Studie erfolgte die Ziehung der Gewinner nach dem Zufallsprinzip. Die ausgelosten Teilnehmer wurden per E-Mail über ihren Gewinn informiert. Nachdem sich die Gewinner dazu bereit erklärt hatten, den Gewinn anzunehmen, wurde dieser schließlich per E-Mail verschickt.

Voraussetzungen für die Teilnahme an der Studie waren die Zustimmung zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten und die Volljährigkeit der teilnehmenden Zivildienster. Zudem war es erforderlich, dass die Teilnehmenden zum Zeitpunkt der Befragung ihren Zivildienst absolvierten, wobei sie im Rahmen dieser Tätigkeit Kontakt zu älteren Personen haben sollten. Die Anzahl der bereits absolvierten Zivildienstwochen stellte kein Ausschlusskriterium für die Teilnahme dar.

Im Rahmen der Datenschutzerklärung wurden die Teilnehmer über ihre persönlichen Rechte aufgeklärt. Dabei wurde den Zivildienern zugesichert, dass ihre Teilnahme anonym ist und alle Informationen vertraulich behandelt werden. Ebenso wurde sichergestellt, dass ihre Teilnahme an der Studie auf freiwilliger Basis erfolgt. Die Teilnehmenden wurden auch über den Ablauf der Studie, wie die verschiedenen Messzeitpunkte und die jeweilige Bearbeitungsdauer, informiert. Im Anschluss wurde ihr Einverständnis eingeholt (siehe Anhang C: Datenschutzerklärung). Ein Ethikantrag für die vorliegende Studie wurde dem Prüfungsgremium des Instituts für Psychologie der Entwicklung und Bildung vorgelegt, wobei dieser positiv beurteilt wurde. Demnach bestand kein ethischer Einwand hinsichtlich der Durchführung der Studie.

Stichprobenbeschreibung

Im Zuge des ersten Messzeitpunktes nahmen insgesamt 443 Zivildienere an der Online-Befragung teil. Ausgeschlossen wurden jene Personen, die keine Angaben zur Ausprägung ihrer Altersstereotype machten sowie zu viele fehlende Werte ($> 50\%$) aufwiesen. Ebenso wurden die Fälle aussortiert, die Fragebögen doppelt ausgefüllt hatten. Anschließend wurden jene Teilnehmer exkludiert, die nicht an allen vier Messzeitpunkten teilgenommen und Fragebögen einzelner Messzeitpunkte zu spät ausgefüllt hatten (> 3 Tage). Zudem wurden Personen ausgeschlossen, deren Beantwortung keine Beobachtung des angestrebten Messverlaufes zuließ. Damit sind jene Personen gemeint, die Fragebögen mehrerer Messzeitpunkte am selben Tag ausgefüllt hatten. Abschließend wurden nur die Zivildienere zur Hypothesentestung herangezogen, die sich am Beginn ihres Zivildienstes (Zivildienstwoche ≤ 12) befanden.

Die statistische Analyse wurde schließlich mit 83 österreichischen, männlichen Zivildienern im Alter von 18 bis 22 Jahren durchgeführt, welche die Umfrage vollständig ausgefüllt haben. Die Teilnehmer waren im Durchschnitt 19.06 Jahre alt, bei einer Standardabweichung von 0.94 Jahren. Aufgrund der Auswahl geeigneter Einrichtungen und der benötigten Zustimmung seitens der teilnehmenden Zivildienere kann von einem Convenience Sample ausgegangen werden. Die Teilnahme an der Studie erfolgte freiwillig, wobei ein Gewinnspiel unter den Teilnehmenden veranstaltet wurde.

Die erforderliche Stichprobengröße wurde erreicht (weitere Informationen siehe Kapitel Analyse).

16.9% der teilnehmenden Zivildienstler absolvierten ihren Zivildienst im Bereich des Rettungswesens; 10.8% waren im Bereich der Sozial- und Behindertenhilfe tätig. Auf das Einsatzgebiet der Altenbetreuung sind 38.6% der Zivildienstler zurückzuführen; 22.9% der Teilnehmenden arbeiteten in Krankenanstalten. 10,8% der Zivildienstler gaben ein anderes Einsatzgebiet an, in welchem sie Kontakt zu älteren Personen hatten. Beispielsweise wurde Büroarbeit oder die Tätigkeit in einem Sozialmarkt angeführt. Bei der Frage, ob es sich bei der aktuellen Zivildienstleistung um eine Wunschleistung handelt, gaben 98.8% der Zivildienstler an, dass es sich um ihre Wunschleistung handelt; lediglich eine Person (1.2%) gab an, dass die Leistung zugewiesen wurde. Unter den Teilnehmern gab es keinen Wechsel der Zivildienstleistung.

Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer des ersten Fragebogens betrug 7.73 Minuten ($SD = 3.39$). Die mittlere Bearbeitungsdauer des zweiten Fragebogens lag bei 3.02 Minuten ($SD = 0.96$), und beim dritten Fragebogen bei 2.27 Minuten ($SD = 0.66$). Zum Ausfüllen des vierten Fragebogens benötigten die Teilnehmer durchschnittlich 2.03 Minuten ($SD = 0.54$). Die vorab veranschlagte Bearbeitungsdauer (siehe Untersuchungsdesign) kann daher als realistische Schätzung der mittleren Bearbeitungsdauer betrachtet werden.

Erhobene Variablen und Erhebungsinstrumente

Operationalisierung der Altersstereotype

Zur Erhebung des Konstrukts Altersstereotype wurden zwei verschiedene Fragebögen herangezogen. Als erstes Erhebungsinstrument wurde die *Domain-Specific Brief Scale on Age Stereotypes* gewählt, da die Skala die Komplexität und Multidimensionalität von Altersstereotypen berücksichtigt. So wurden verschiedene relevante Lebensbereiche ausgewählt, um den Alterungsprozess umfangreich zu beschreiben. Diese Bereiche spiegeln sowohl die Zugewinne als auch die Verluste im hohen Alter wider. Insgesamt sind acht Domänen enthalten: Familie und Partnerschaft

(1), Freunde und Bekannte (2), Religion und Spiritualität (3), Freizeitaktivitäten und soziales oder bürgerliches Engagement (4), Persönlichkeit und Lebensweise (5), finanzielle Situation und Umgang mit Geld (6), Arbeit und Beschäftigung (7) und körperliche sowie mentale Fitness, Gesundheit und Erscheinungsbild (8). Für jeden der genannten Lebensbereiche wurden drei Items formuliert, mit Ausnahme der Domänen *Gesundheit und Fitness* (fünf Items) sowie *Freizeitaktivitäten und soziales oder bürgerliches Engagement* (vier Items) (Kornadt & Rothermund, 2011).

Mit insgesamt 27 Items ist die Skala vergleichsweise umfangreich (Kornadt & Rothermund, 2011). In Anbetracht des längsschnittlichen Untersuchungsdesigns und aus Gründen der Ökonomie wurde daher auf eine Kurzversion der Skala zurückgegriffen. In der Kurzversion war nur ein einziges Item pro Lebensbereich enthalten, welches die Bedeutung der jeweiligen Domäne bestmöglich repräsentieren sollte (Kornadt et al., 2020). Dafür wurde das Item ausgewählt, das im Rahmen einer früheren Faktorenanalyse die stärkste Faktorladung für die jeweilige Domäne aufwies. Für den Fall, dass in Domänen mehrere Items ähnlich hohe Ladungen aufzeigten, wurde ein neues Item formuliert, in welchem die verschiedenen Inhalte zusammengeführt wurden. Des Weiteren wurde die Domäne *Religion und Spiritualität* entfernt, da diese keine klaren evaluativen Inhalte aufweist (Kornadt & Rothermund, 2011; Kornadt et al., 2020). Zudem wurde die bestehende Domäne Fitness, Gesundheit und Erscheinungsbild in drei separate Domänen aufgeteilt (Kornadt et al., 2020). Dies erwies sich in der Studie von Kornadt et al. (2015) als hilfreich. Insgesamt ergaben sich dadurch 9 Domänen.

Im Rahmen der Kurzversion wurden auf einer bipolaren achtstufigen Likert-Skala Aussagen hinsichtlich des Älterwerdens bewertet (Cohn-Schwartz et al., 2023). Die bipolare Skala bildete dabei zwei gegensätzliche Merkmale an den jeweiligen Skalenenden ab (Franzen, 2022). Dies ist beispielsweise am folgenden Item zu erkennen: „Ältere Menschen haben wenige Freunde und Bekannte (Skalenwert = 1)“ vs. „Ältere Menschen haben viele Freunde und Bekannte (Skalenwert = 8)“. Eine hohe Ausprägung der Werte entsprach positiven Altersstereotypen (Cohn-Schwartz et al., 2023).

Für die vorliegende Studie musste die Darstellung der bipolaren Skala an die Gegebenheiten im Online-Fragebogen angepasst werden. Diese Adaptionen waren erforderlich, da auf mobilen Endgeräten der Platz für die Darstellung von Fragen relativ begrenzt war. Aus diesem Grund waren viele Darstellungsvarianten eher ungeeignet; auch die ursprünglich verwendete bipolare Skala. Unter der Annahme, dass der Großteil der teilnehmenden Zivildienster die Fragebögen am Handy ausfüllt, war es daher notwendig, eine geeignete Darstellungsform zu finden.

Die Rückmeldungen der ehemaligen Zivildienster im Zuge des Pretests zeigten, dass eine numerische Kennzeichnung am leichtesten und intuitivsten zu verstehen ist. Die finale Darstellungsform ist dem Anhang C zu entnehmen.

Für die Kurzversion der Domain-Specific Brief Scale on Age Stereotypes wurde kein Maß für die interne Konsistenz berechnet, da jede der Domänen lediglich ein Item umfasste. Stattdessen wurden alternative Methoden zur Validierung angewandt; welche wie geplant zeigten, dass Ansichten über das Altern domänenspezifisch erfasst werden (Kornadt et al., 2020).

Die nähere Auseinandersetzung mit der Domain-Specific Brief Scale on Age Stereotypes warf die Frage auf, ob Altersstereotype in unterschiedlichen Domänen unterschiedlich stark verringert werden können. Da es bislang keine Studien gibt, die sich mit diesem Sachverhalt beschäftigt haben, wurde entschieden, dieser Frage im Rahmen einer explorativen Untersuchung nachzugehen.

Als zweites Erhebungsinstrument der Altersstereotype wurden zwei Subskalen (*soziale Verluste* und *fortlaufende Weiterentwicklung*) der *AgeCog-Skalen* herangezogen. Dabei bezog sich die Subskala soziale Verluste auf die Wahrnehmung, dass Altern mit einem Verlust des sozialen Status einhergeht. Die Subskala fortlaufende Weiterentwicklung erfasste Altern als Zeit von kontinuierlichem psychologischem Wachstum. Eine angepasste Form der genannten Subskalen verwendete bereits der Deutsche Alterssurvey (Blawert & Wurm, 2021). Die Subskalen wurden dahingehend angepasst, dass der Item-Stamm leicht abgeändert wurde. Anstatt „Älterwerden bedeutet für mich...“ wurde die Formulierung „Älterwerden bedeutet für die meisten

Menschen..." gewählt. Diese Änderung wurde durchgeführt, um Altersstereotype explizit zu erfassen (Blawert & Wurm, 2021).

Jede Subskala bestand insgesamt aus vier Items, die auf einer vierstufigen Likert-Skala von 1 (trifft voll zu) bis 4 (trifft überhaupt nicht zu) zu beantworten waren. Ein Beispielitem für die Subskala soziale Verluste lautete: „Älterwerden bedeutet für die meisten Menschen, dass sie weniger respektiert werden.“ Ein Item für die Subskala fortlaufende Weiterentwicklung lautete: „Älterwerden bedeutet für die meisten Menschen, dass sie weiterhin viele Pläne machen.“ (Blawert & Wurm, 2021). Für die vorliegende Studie wurden die Werte umkodiert, sodass höhere Werte eine stärkere Vorstellung davon anzeigen, dass Altern mit sozialen Verlusten einhergeht (Subskala soziale Verluste) bzw. Altern eine Zeit der kontinuierlichen Weiterentwicklung ist (Subskala fortlaufende Weiterentwicklung).

In der bisherigen Forschung weisen die Subskalen eine akzeptable interne Konsistenz auf (Subskala soziale Verluste $\alpha = .78$, Subskala fortlaufende Weiterentwicklung $\alpha = .73$) (Blawert & Wurm, 2021). Für die vorliegende Studie ergab sich für die Subskala fortlaufende Weiterentwicklung ein Cronbachs Alpha von .75. Dies entspricht einer akzeptablen internen Konsistenz. Die Subskala soziale Verluste wies ein Cronbachs Alpha von .65 auf, womit die interne Konsistenz unter dem üblichen Schwellenwert von .70 liegt. Hierbei sollte jedoch bedacht werden, dass die Subskala lediglich vier Items umfasste und Cronbachs Alpha mit einer größeren Anzahl von Items erfahrungsgemäß steigt (Döring, 2023). Die Subskala erwies sich zudem in bisherigen Studien als inhaltlich valide (Blawert & Wurm, 2021). Ausgehend davon wurde die Subskala beibehalten.

Für die vorliegende Untersuchung wurden die zwei Subskalen der AgeCog-Skalen zusammengeführt. Zur Beantwortung der interessierenden Fragestellung war keine inhaltliche Unterteilung entsprechend der Subskala soziale Verluste und der Subskala fortlaufende Weiterentwicklung notwendig. Zudem erlaubte diese Vorgehensweise eine ökonomischere statistische Auswertung.

Die Fragestellung der vorliegenden Studie machte eine Anpassung der zwei Erhebungsinstrumente erforderlich. So bezog sich die Fragestellung auf die Reduktion von Altersstereotypen im Allgemeinen. Die beiden vorgestellten Erhebungsinstrumente

hingegen fokussierten sich auf positive und negative Altersstereotype. Um die vorliegende Fragestellung beantworten zu können, mussten daher bestimmte Transformation an den Skalen vorgenommen werden: Zunächst wurde ein neuer, neutraler Nullpunkt definiert; neutral in dem Sinne, dass der Nullpunkt das Fehlen von Altersstereotypen spiegelt. Bei der Domain-Specific Brief Scale on Age Stereotypes wurde dieser Nullpunkt mit dem Wert 4.5 angesetzt, weil dieser zwischen den beiden Extremen der achtstufigen Skala lag. Analog wurde bei den vierstufigen AgeCog-Skalen der Wert 2.5 als neuer Nullpunkt festgelegt. In einem weiteren Schritt wurden die Skalenwerte um den jeweiligen neuen Nullpunkt zentriert. Abschließend wurde der Betrag der zentrierten Werte gebildet, um die Ausprägung von Altersstereotypen, positiv oder negativ, nicht miteinzubeziehen.

Operationalisierung der Intergruppenkontakttheorie

Wie bereits erwähnt, lag der Fokus der Studie auf dem Zivildienst als potenzielles intergeneracionales Programm. Demnach wurde die Intensität des intergenerationalen Kontakts mit der Zivildienstdauer gleichgesetzt. Zum ersten Messzeitpunkt, der den Beginn des Zivildienstes repräsentierte, wurde von einer geringen Intensität des intergenerationalen Kontakts ausgegangen. Hingegen zeichneten sich die drei weiteren Messzeitpunkte, die im Abstand von jeweils einer Woche erfolgten, durch zunehmend erhöhte Intensität des Kontakts aus.

Um eine genauere Vorstellung des intergenerationalen Kontakts zu erhalten, wurden die Einsatzgebiete der teilnehmenden Zivildienster erfasst. Die Auswahlmöglichkeiten basierten dabei auf den Haupteinsatzgebieten von 2023. Demnach konnte auf das Item „In welchem Einsatzgebiet sind Sie als Zivildienster tätig?“ mit den Optionen Rettungswesen, Sozial- und Behindertenhilfe, Altenbetreuung sowie Krankenanstalten geantwortet werden. Zusätzlich stand ein Antwortfeld zur freien Eingabe zur Verfügung, damit sich anderweitig eingesetzte Zivildienster ebenfalls zuordnen konnten. Für diesen Fall wurde zudem nachgefragt, ob die Teilnehmer in ihrer Tätigkeit als Zivildienster generell Kontakt zu älteren Personen haben. Dies wurde erfragt, da die Einsatzgebiete der Zivildienster breit gefächert sind und nicht alle die Möglichkeit für intergenerationale Kontakte bieten. So können Zivildienster auch in der

Zur Berechnung der Stichprobengröße wurden die Testmacht mit 0.9 und das Alphaniveau mit .05 angesetzt. Die Studie bestand aus vier Messzeitpunkten und untersuchte dabei eine einzige Gruppe. Die Effektstärke wurde in der bisherigen Forschung mit $d = .42$ (Petersen, 2023) angegeben, was einem $f = .21$ entspricht. Ausgehend von diesen Parametern waren mindestens 42 Zivildienere für die Hypothesentestung notwendig. Mit $n = 83$ wurde diese Anforderung erfüllt (siehe Kapitel Stichprobenbeschreibung).

Mit Hilfe des intergenerationalen Kontakts (Prädiktor) wurde die Ausprägung der Altersstereotype (Kriterium) vorhergesagt. Gleichzeitig wurde für mehrere Kovariaten kontrolliert, die einen potenziellen Effekt auf die Altersstereotype haben könnten. Die folgenden Variablen wurden dabei als Kovariaten berücksichtigt: Vorheriger intergenerationaler Kontakt, Zivildienstwoche zu Beginn der Befragung, Zuweisung zu Einrichtung vs. Wunscheinrichtung sowie Erwartungen zur Arbeit als Zivildienere bzw. Erwartungen zur Arbeit mit älteren Patient*innen. Die statistische Datenauswertung erfolgte mithilfe der Statistiksoftware IBM SPSS Statistics 29. Für die Analyse wurde ein Alphaniveau von .05 gewählt. Die Einstufung der Effektstärke erfolgte nach der Faustregel von Cohen (1988), wonach ein partielles Eta-Quadrat von .01, .06 und .14 einem kleinen, mittleren und großen Effekt entspricht. Mit Ausnahme der p -Werte wurden alle Werte auf zwei Dezimalstellen gerundet.

Ergebnisse

Deskriptive Analysen

In Tabelle 1 sind die Mittelwerte und Standardabweichungen der Altersstereotype für jeden der vier Messzeitpunkte (M1...M4) dargestellt. Zu erkennen ist, dass die Altersstereotype eine abnehmende Tendenz aufweisen, und bereits zwischen dem ersten und zweiten Untersuchungszeitpunkt verringert wurden. Anzumerken ist, dass sich die Minima und Maxima der Skalen im Zuge der Transformation geändert haben (siehe Kapitel Operationalisierung der Altersstereotype).

Tabelle 1*Mittelwerte und Standardabweichungen der Altersstereotype (n = 83)*

	<i>M</i>	<i>SD</i>
Altersstereotype		
Domain-Specific AS M1	1.49	.44
Domain-Specific AS M2	1.38	.42
Domain-Specific AS M3	1.38	.45
Domain-Specific AS M4	1.34	.44
AgeCog-Skalen M1	0.82	.19
AgeCog-Skalen M2	0.73	.18
AgeCog-Skalen M3	0.69	.18
AgeCog-Skalen M4	0.68	.16

Anmerkung. Domain-Specific Age Stereotypes: Minimum = 0, Maximum = 3.5 (transformierte Skalen); AgeCog-Skalen: Minimum = 0, Maximum = 1.5 (transformierte Skalen); M1 = erster Messzeitpunkt, M2 = zweiter Messzeitpunkt, etc.

Im Folgenden werden die deskriptiven Ergebnisse der Kovariaten dargelegt. Die Erwartungen zur Arbeit als Zivildienner wurden mit einem Mittelwert von 3.89 (*SD* = 0.88) angegeben. Die Erwartungen zur Arbeit mit älteren Patient*innen lagen bei einem Mittelwert von 4.11 (*SD* = 0.66). Der intergenerationale Kontakt vor Beginn des Zivildienstes lag im Mittel bei 2.37 (*SD* = 1.26). Die Zivildienstwoche betrug im Durchschnitt 7.35, mit einer Standardabweichung von 2.55 Wochen. Die Angabe, ob es sich bei der Zivildiensteinrichtung um eine Wunscheinrichtung handelt, wurde bereits im Kapitel Stichprobenbeschreibung berichtet. Im Sinne der Vollständigkeit wird sie an dieser Stelle jedoch nochmals angeführt. So gab der überwiegende Großteil der Zivildienner (98.8%) an, dass die aktuelle Zivildiensteinrichtung ihre Wunscheinrichtung war; lediglich einer Person (1.2%) wurde die Einrichtung per Bescheid zugewiesen.

Die Mittelwerte und Standardabweichungen der Kontaktbedingungen von Allport sind Tabelle 2 zu entnehmen.

Tabelle 2

Mittelwerte und Standardabweichungen der Kontaktbedingungen von Allport (n = 83)

	<i>M</i>	<i>SD</i>
Kontaktbedingungen von Allport		
Unterstützung durch Behörden	3.35	1.22
Kooperation	3.87	1.19
Gemeinsame Ziele	3.96	0.93
Gleicher Status	3.83	1.19

Anmerkung. Alle Items wurden auf einer 5 Punkte-Likert-Skala erhoben (Minimum = 1; Maximum = 5).

Inferenzstatistische Analysen

Zunächst wurde überprüft, ob die potenziellen Kovariaten als tatsächliche Kovariaten geeignet sind. Hierfür wurde berechnet, wie viel Varianz die jeweilige Kovariate in Bezug auf die Altersstereotype erklärt. Basierend auf diesen Berechnungen wurden die Zivildienstwoche und der vorherige intergenerationale Kontakt nicht als Kovariaten ins Modell aufgenommen. Diese Variablen erklärten mit maximal 2% zu wenig Varianz. Auch die Angabe, ob es sich um eine Wunscheinrichtung handelt, wurde nicht als Kovariate berücksichtigt. Neben der geringen Varianzerklärung von maximal 2% erwies sich die Variable als ungeeignet, da sie in ihrer Ausprägung weitgehend konstant blieb. Von zwei möglichen Ausprägungen (Wunscheinrichtung vs. zugewiesene Einrichtung) gaben nahezu alle Teilnehmer an, ihre Wunscheinrichtung erhalten zu haben. Sowohl die Erwartungen zur Arbeit als Zivildienstler als auch die Erwartungen zur Arbeit mit älteren Patient*innen konnten mit maximal 19% bzw. maximal 9% hinreichend Varianz erklären, weshalb sie als Kovariaten ins Modell aufgenommen wurden.

Zur Überprüfung, ob die intergenerationalen Kontakte im Zivildienst die Altersstereotype der Zivildienstler verringern (H1), wurden zwei einfaktorielle ANCOVAs mit Messwiederholung durchgeführt. Die Voraussetzungen des Testverfahrens können prinzipiell als gegeben betrachtet werden. Lediglich die lineare Beziehung zwischen der Kovariate und den Altersstereotypen (AV) war nicht durchgehend gegeben.

Messzeitpunkte reduziert. In der ersten ($M_{diff} = .02$, $SE = .10$, $p = .804$), zweiten ($M_{diff} = .05$, $SE = .12$, $p = .683$), dritten ($M_{diff} = .19$, $SE = .12$, $p = .124$), vierten ($M_{diff} = .13$, $SE = .10$, $p = .193$) sowie achten Domäne ($M_{diff} = .17$, $SE = .14$, $p = .222$) war ebenso eine Reduktion der Altersstereotype zwischen dem ersten und vierten Messzeitpunkt erkennbar, jedoch war diese nicht signifikant.

Bedingungen von Allport im Kontext des Zivildienstes

Um herauszufinden, welche Kontaktbedingungen von Allport im Rahmen des Zivildienstes gegeben sind, wurden die deskriptiven Werte der Bedingungen berechnet (siehe Tabelle 2). Die Mittelwerte der Bedingungen lagen zwischen 3.35 (Unterstützung durch Behörden) und 3.96 (Gemeinsame Ziele); wobei die entsprechende Antwortskala von „trifft überhaupt nicht zu“ (1) bis „trifft sehr zu“ (5) reichte.

Zur Überprüfung, ob die Erfüllung von Allport's Bedingungen mit einer effektiveren Reduktion von Altersstereotypen einhergeht, wurden mehrere einfaktorielle Kovarianzanalysen mit Messwiederholung berechnet. Dabei wurde jede Bedingung von Allport einzeln als Kovariate berücksichtigt. Die F -Werte, p -Werte, sowie das partielle η^2 der Wechselwirkungen sind Tabelle 3 zu entnehmen; signifikante Wechselwirkungen sind mit einem Sternchen (*) versehen. Anzumerken ist, dass die Innersubjektkontraste und Zwischensubjekteffekte der Kovarianzanalysen nicht in Tabelle 3 abgebildet sind, da diese zur Beantwortung der Fragestellung nicht notwendig waren. Zudem wäre durch deren Abbildung das Leseverständnis der Tabelle beeinträchtigt worden.

Tabelle 3

F-Werte, p-Werte, partielles η^2 der Wechselwirkungen ($n = 83$)

	F - Wert	p - Wert	η_p^2
Wechselwirkung AgeCog-Skalen *			
Unterstützung durch Behörden	4.47	.038*	.05
Kooperation	6.07	.016*	.07
Gemeinsame Ziele	.07	.796	.001
Gleicher Status			

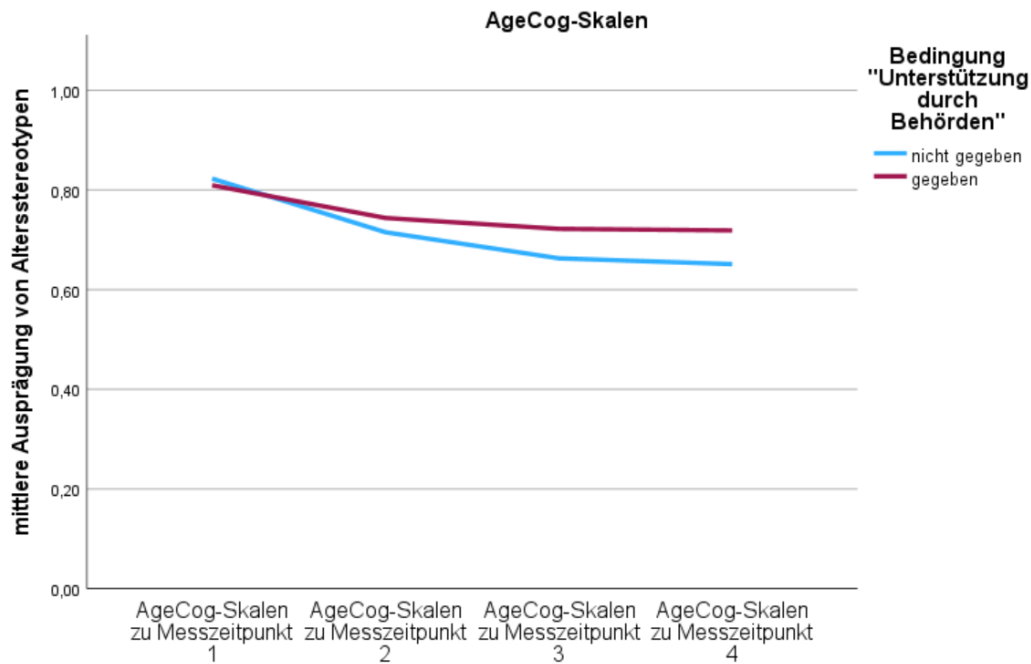


Abbildung 1. Wechselwirkung zwischen AgeCog-Skalen und Unterstützung durch Behörden

Analog wurde bei der grafischen Darstellung der Wechselwirkung mit der Bedingung *Kooperation* vorgegangen. Hierbei ist anzumerken, dass trotz der kategorialen Einteilung nach dem Median, keine gleichmäßige Verteilung auf die zwei Kategorien gegeben ist. Dies gilt es im Hinblick auf die Ergebnisse zu bedenken. Abbildung 2 kann die Wechselwirkung zwischen den AgeCog-Skalen und der Bedingung *Kooperation* entnommen werden. Zu erkennen ist, dass die Reduktion von Altersstereotypen (minimal) stärker war, wenn die Bedingung gegeben war.

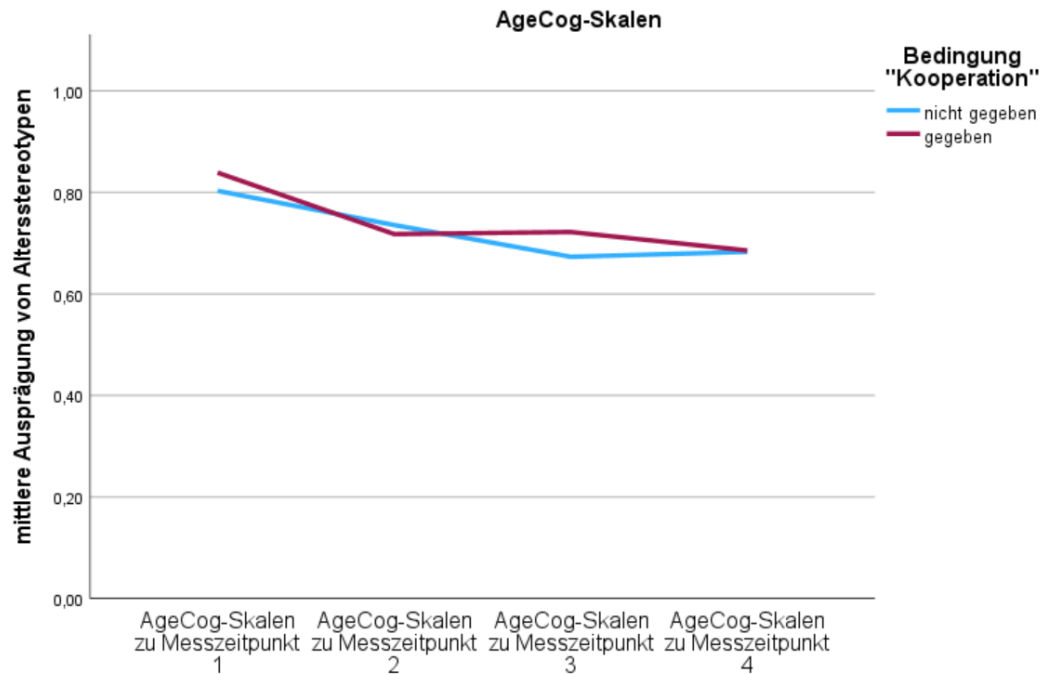


Abbildung 2. Wechselwirkung zwischen AgeCog-Skalen und Kooperation

Mithilfe von Abbildung 3 wird die Wechselwirkung zwischen der Domain-Specific Brief Scale on Age Stereotypes und der Bedingung Kooperation grafisch dargestellt. Zu sehen ist, dass die Reduktion von Altersstereotypen stärker war, wenn die Bedingung gegeben war.

(quadrierte Kovariate); wobei diese Ergebnisse einer linearen Funktion entsprechen. Hinsichtlich der Domain-Specific Brief Scale on Age Stereotypes konnte eine signifikante Wechselwirkung mit den Erwartungen zur Arbeit als Zivildienstler ermittelt werden, $F(1, 79) = 4.65, p = .034, \eta_p^2 = .06$ (nicht quadrierte Kovariate); $F(1, 79) = 4.39, p = .039, \eta_p^2 = .05$ (quadrierte Kovariate). Ebenso wurde eine signifikante Wechselwirkung mit den Erwartungen zur Arbeit mit älteren Patient*innen gefunden, $F(1, 79) = 6.44, p = .013, \eta_p^2 = .08$ (nicht quadrierte Kovariate). Die drei angeführten Ergebnisse entsprechen einer linearen Funktion. Die Reduktion von Altersstereotypen unterschied sich demnach teils, nach den vorliegenden Erwartungen.

Ähnlich zur zweiten explorativen Analyse wurde auch hier eine grafische Darstellung herangezogen, um einen ersten Eindruck von den signifikanten Wechselwirkungen zu bekommen. Hierfür wurden ebenfalls die *Erwartungen zur Arbeit mit älteren Patient*innen* in zwei Kategorien „niedrig“ und „hoch“ eingeteilt, basierend auf dem Median. Der Abbildung 4 kann die Wechselwirkung zwischen der Domain-Specific Brief Scale on Age Stereotypes und den Erwartungen zur Arbeit mit älteren Patient*innen entnommen werden. Es zeigt sich, dass bei Personen mit niedrigen Erwartungen Altersstereotype stärker reduziert wurden als bei Personen mit hohen Erwartungen.

Literaturverzeichnis

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison Wesley.

Bal, A. C., Reiss, A. E. B., Rudolph, C. W., & Baltes, B. B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-analysis. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 66B(6), 687–698. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr056>

Blawert, A., & Wurm, S. (2021). Shifting self-perceptions of ageing: Differential effects of value priorities on self-perceptions of ageing beyond age stereotypes. *European Journal of Ageing*, 18(2), 257–267. <https://doi.org/10.1007/s10433-020-00578-3>

Brockmann, H. (2002). Why is less money spent on health care for the elderly than for the rest of the population? Health care rationing in German hospitals. *Social Science & Medicine* (1982), 55(4), 593–608. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(01\)00190-3](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(01)00190-3)

Bundesministerium für Landesverteidigung. (2025). *Grundwehrdienst – Dein Dienst für Österreich*. Abgerufen am 01.03.2025 von <https://www.bundesheer.at/grundwehrdienst>.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Elsevier Science.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Wechselwirkung zwischen AgeCog-Skalen und Unterstützung durch Behörden	36
Abbildung 2 Wechselwirkung zwischen AgeCog-Skalen und Kooperation	37
Abbildung 3 Wechselwirkung zwischen Domain-Specific Age Stereotypes (AS) und Kooperation.....	38
Abbildung 4 Wechselwirkung zwischen Domain-Specific Age Stereotypes (AS) und Erwartungen zur Arbeit mit älteren Patient*innen.....	40
Abbildung 5 Wechselwirkung zwischen Domain-Specific Age Stereotypes (AS) und Erwartungen zur Arbeit als Zivildienstler.....	41

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Mittelwerte und Standardabweichungen der Altersstereotype (n = 83).....	31
Tabelle 2 Mittelwerte und Standardabweichungen der Kontaktbedingungen von Allport (n = 83).....	32
Tabelle 3 F-Werte, p-Werte, partielles η^2 der Wechselwirkungen (n = 83).....	34

