

# Soziales Lagebild 2020

Bericht



## **Impressum**

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerin für Landesverteidigung,

Abt. Menschenorientierte Führung und Wehrpolitik (MFW)/

Zentrum für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik (ZMFW)

Roßauer Lände 1, 1090 Wien

Fotonachweis: Bundesheer/Daniel Trippolt

Wien, 2020. Stand: 01.04.2021

# EXECUTIVE SUMMARY

## Führung

Auch im Krisenjahr 2020 lässt sich das Verhältnis der Bediensteten und Grundwehrdiener zu den Vorgesetzten weitgehend unverändert durch die hohe Beziehungsqualität sowie eine faire und gerechte Behandlung charakterisieren. Markant ist zudem, dass Zivilbedienstete nach Jahren einer eher kritischeren Haltung gegenüber ihren direkten Vorgesetzten, diese nunmehr ähnlich positiv bewerten wie Berufssoldaten. Dass Potenzialanalysen von Führungskräften in Teilbereichen bereits Anwendung finden konnten, kann als positive Entwicklung gewertet werden (z.B. GStb-Ausbildung).

## Mitarbeitende

Trotz erhöhter Belastungen durch die COVID-19-Pandemie und auch diesjährig festgestellten erhöhten Arbeitsaufkommen, Zeitdruck sowie Personalmangel, ist bei den Ressortbediensteten kein genereller Anstieg an psychischen Belastungssymptomen im Vergleich zu den Vorjahren zu verzeichnen. Für Grundwehrdiener und Personal, welches im COVID-19-Assistenzeinsatz war, scheint die Lage dennoch herausfordernder zu sein, da diese in einem höheren Ausmaß über Belastungssymptome berichten. Arbeitszufriedenheit und sozialer Umgang untereinander verzeichnen vor allem bei Zivilbediensteten und Grundwehrdienern eine positive Tendenz.

## Image

In der Bevölkerung herrscht ein positives Gesamtbild vom ÖBH, welches 2020 im Zeichen der Pandemie nochmals einen Vertrauenszuwachs (Kriseneffekt) erfahren hat. Von den Bediensteten wird das BMLV/ÖBH als attraktiver Arbeitgeber tendenziell positiver betrachtet, die Bewertungen der Organisationskultur jedoch blieben auf demselben Niveau wie im Vorjahr. Weiterhin werden Fairness, Gleichbehandlung und die Vorstellungen über die Weiterentwicklung des Ressorts kritisch gesehen.

## **Ausbildung**

Aufgrund der Lageentwicklungen 2020 (COVID-19-Pandemie und durch die notwendigen Unterstützungsleistungen) konnten die Lehrgangsbefragungen innerhalb des Ressorts 2020 nicht wie geplant stattfinden. Deswegen liegen in dieser Dimension keine relevant verwertbaren Daten vor.

## **Innere Ordnung und Dienstbetrieb**

Der interne Zusammenhalt bzw. der soziale Umgang untereinander ist gemäß Datenlage seit Jahren unumstritten hoch. Männliche Berufssoldaten sehen jedoch die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen kritisch. Festgehalten werden kann, dass durch die COVID-19-Pandemie das Arbeiten im Home-Office einen bedeutenden, stark verbreiteten Stellenwert im Arbeitsalltag erlangte. Berufssoldaten waren seltener im Home-Office und machten weniger positive Erfahrungen als Zivilbedienstete. Eine Steigerung der Effektivität, auch bei der Arbeit von zuhause aus, kann gemäß den Bediensteten durch adäquate Ausstattung mit mobilen IKT-Geräten erreicht werden.

## **Familie, Freizeit und Beruf**

Grundsätzlich wurden diesjährig keine Veränderungen in der Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit auffällig. Bemerkenswert ist jedoch, dass besonders bei Berufssoldaten im Inlandseinsatz, mit Ausnahme jener im COVID-19-Assistenzeinsatz, Einschränkungen der Work-Life-Balance festgestellt werden konnten. Trotz einer marginalen Verbesserung, kann eine verstärkte Einbeziehung der Familie in den Dienstbetrieb (Kinderbetreuungsangebote etc.) seit dem Lagebild 2016 nicht festgestellt werden.

## Inhalt

<b>EXECUTIVE SUMMARY .....</b>	<b>iii</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1 Einleitende Bemerkungen .....	1
1.2 Auftrag .....	2
1.3 Erläuterungen zur Ergebnisdarstellung .....	3
<b>2 Ergebnisse .....</b>	<b>4</b>
2.1 Führung.....	4
2.2 Mitarbeitende.....	7
2.3 Image .....	10
2.4 Ausbildung .....	13
2.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb .....	14
2.6 Familie, Freizeit und Beruf.....	18



# 1 Einleitung

## 1.1 Einleitende Bemerkungen

Der vor Ihnen und hinter den Verfassern liegende Bericht „Soziales Lagebild 2020“ markiert ein Jubiläum, da dies eben der fünfte seiner Art ist. Fünf Berichte, die in vielfältiger Art und Weise auch zur Weiterentwicklung des Ressorts beigetragen haben. Die bisherige Zielsetzung der Berichtsveröffentlichung im Ressort aber auch die Zurverfügungstellung über [www.bundesheer.at](http://www.bundesheer.at) bildet eine wesentliche Grundlage für mögliche Veränderungsprozesse. Viele Führungskräfte des Ressorts – auch auf operativer Ebene – haben diese Beratungs- und Unterstützungsleistung bereits in Anspruch genommen und Veränderungen im eigenen Bereich vorgenommen. Andere werden vielleicht durch diesen Jubiläumsbericht dazu angestoßen.

Der jährliche Bericht „soziales Lagebild“ (sozLBi) liefert neben einer Darstellung der inneren und sozialen Lage (in&sozL) auch Handlungsempfehlungen für die strategische Steuerung der personellen Einsatzbereitschaft und kann zusätzlich zu Trendaussagen und Entwicklungsprognosen herangezogen werden. Dieser Bericht soll jedenfalls der uneingeschränkten Informationsweitergabe an alle Bediensteten dienen. Damit trägt er zur Erhöhung der Transparenz im Ressort, sowie zur Weiterentwicklung des Ressorts und hier vor allem der Qualität der Unternehmenskultur bei.

Das Schwergewicht des sozialen Lagebildes 2020: Aufgrund der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen vielschichtigen Aufträge an das ÖBH als strategische Reserve des Staates, standen die Einsätze und Unterstützungsleistungen, aber auch die weiterzuführenden Normaufgaben des ÖBH und dessen Bediensteter sowie deren Auswirkungen auf die Erfüllung der Aufgaben und die dienstlichen Belastungen für den Kader im Mittelpunkt der Betrachtungen. Das soziale Lagebild gliedert sich in sechs große Teilbereiche:

1. Führung
2. Mitarbeitende
3. Image des Arbeitgebers BMLV/ÖBH
4. Ausbildung (ist dieses Jahr nicht enthalten)
5. Innere Ordnung und Dienstbetrieb
6. Familie, Freizeit und Beruf

## 1.2 Auftrag

Wie auch in den Vorjahren war es der Auftrag, das soziale Lagebild evidenzbasierend darzustellen. Erschwerend kam, wie auch in vielen anderen Bereichen, die COVID-19- Pandemie hinzu. Diese führte zu einigen Einschränkungen wie etwa die Nichtdurchführung des qualitativen Workshops zum „sozialen Lagebild“ oder die Nichtdarstellung der Dimension Ausbildung.

In diesem Jahr wurden alleine nur für das soziale Lagebild in Summe Daten von 25.226 Personen verarbeitet.

Für den vorliegenden Bericht wurden folgende Studien- und Befragungsergebnisse herangezogen:

- Befragung der Aufschubpräsenzdiener (Frühjahr 2020)
- Repräsentative Befragung der Bediensteten und GWD (Juni 2020)
- Bevölkerungsbefragungen zum sicherheitspolitischen Meinungsbild (Juni/Juli 2020)
- Befragung der Bevölkerung im Rahmen der Massentestungen (Dezember 2020)
- Befragung der Assistenzkräfte im Rahmen der Massentestungen (Dezember 2020)

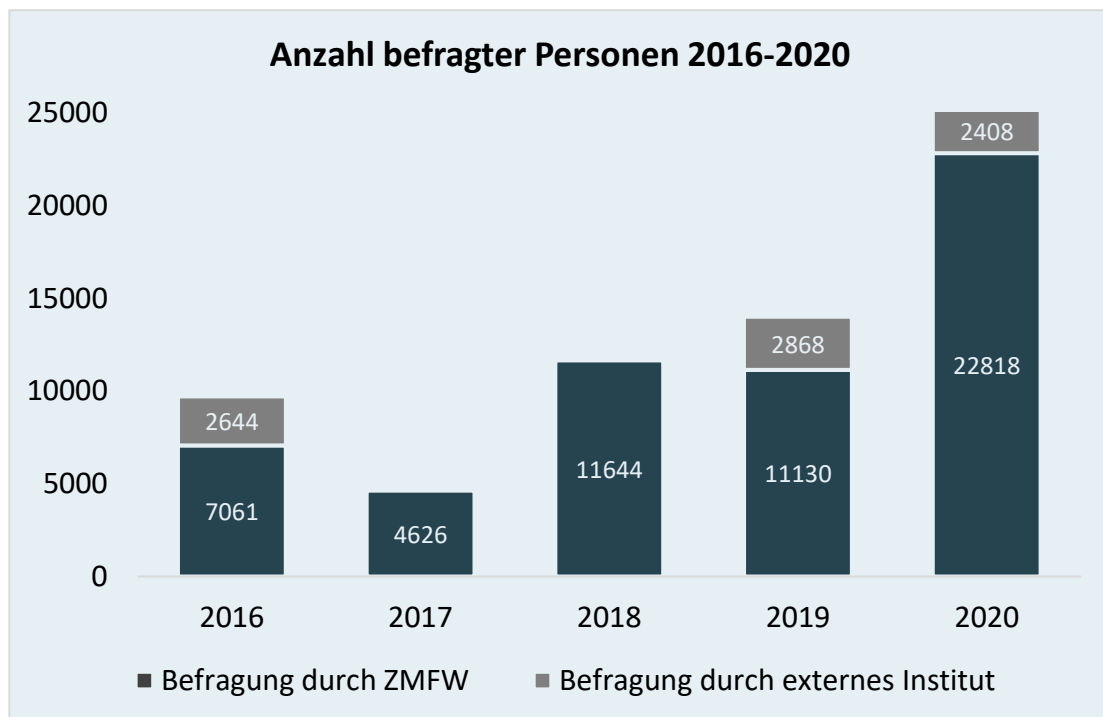


Abbildung 1. Entwicklung der Anzahl der befragten Personen 2016-2020.



### 1.3 Erläuterungen zur Ergebnisdarstellung

Die im Folgenden dargestellten Befragungsergebnisse werden in Form von Liniendiagrammen visualisiert. Eine Linie repräsentiert dabei jeweils die Ausprägungen einer bestimmten Personengruppe (z.B. Zivilbedienstete, Berufssoldaten) hinsichtlich eines bestimmten Befragungsinhalts (z.B. Führungskapital, y-Achse) im zeitlichen Verlauf der letzten Jahre (x-Achse).

Da die präsentierten Ergebnisse auf Stichprobenziehungen basieren sind diese mit einer statistischen Unsicherheit behaftet. So wird beispielsweise aus einer jährlichen repräsentativen Befragung von rund 1.300 Ressortbediensteten (Stichprobe) auf die Gesamtheit der Ressortbediensteten (Grundgesamtheit) geschlossen. Die damit verbundene statistische Unsicherheit wird in Form der strichliert eingezeichneten Balken („Fehlerbalken“) dargestellt. Diese geben das 95%-Konfidenzintervall des jeweiligen Mittelwerts an. Dies bedeutet, dass der wahre Wert mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% innerhalb des eingezeichneten Balkens liegt (siehe Abbildung 2).

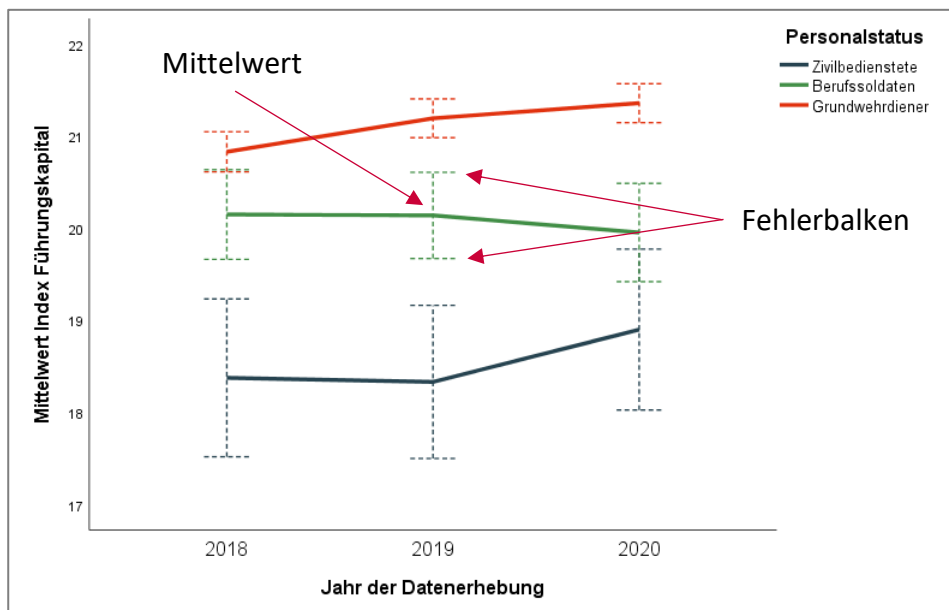


Abbildung 2. Erläuterungen zur Ergebnisdarstellung (2020, N= 311/825/4498, Werte von 0 bis 30).

In den Abbildungsbeschriftungen finden sich weiters ergänzende Angaben, die sich auf die Anzahl der befragten Personen („N“) der jeweils dargestellten Personengruppen sowie den theoretisch möglichen Wertebereich des jeweiligen Befragungsinhalts beziehen.

Für weitere Fragen zu den Ergebnissen kontaktieren Sie bitte das Hauptreferat Innere und soziale Lage des Zentrums für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik unter folgenden Kontaktdaten: +43 (0) 50201 10 28410, [lvak.zmfw.insozl@bmlv.gv.at](mailto:lvak.zmfw.insozl@bmlv.gv.at)

## 2 Ergebnisse

### 2.1 Führung

Seit 2016 liegen die Ergebnisse in der Dimension Führung grundsätzlich auf stabilem Niveau mit Tendenz zur positiven Entwicklung.

Die Intensität und Qualität der **Beziehungen** zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden (Führungskapital „Bielefelder Sozialkapital-Index“ - BISI) ist zum Vorjahr unverändert gegeben.

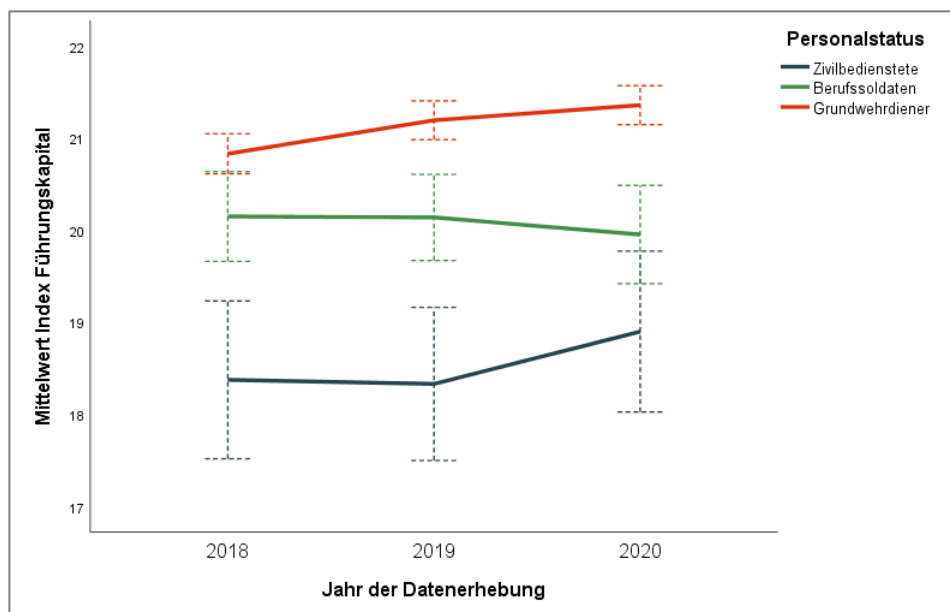


Abbildung 3. Führungskapital im Zeitverlauf (2020, N= 311/825/4498, Werte von 0 bis 30).

Hierbei ergab sich diesjährig eine Verbesserung/Angleichung der Ergebnisse durch Zivilbedienstete an jene der Berufssoldaten. Im Vordergrund stehen für alle Bediensteten nach wie vor die hohe Beziehungsqualität und die faire sowie gerechte Behandlung. Bei den Zivilbediensteten kam es zu einer signifikanten Steigerung (+6%) im Vertrauen zur:m unmittelbaren/direkten Vorgesetzten im Vergleich zum letzten Jahr.

Betrachtet man im Gegensatz dazu die Ergebnisse der Bediensteten im Vorjahresvergleich bezüglich des **Vertrauens** in die militärische Führung, gibt es innerhalb der unterschiedlichen Personengruppen keine signifikanten Veränderungen - beim Vertrauen in die politische Führung ist ein positiver Trend erkennbar.

Werden die Altersgruppen detailliert betrachtet, steht fest, dass drei Viertel der 24 - 50-Jährigen kein Vertrauen in die politische Führung haben. Knapp zwei Drittel der 42 - 50-Jährigen haben kein Vertrauen in die militärische Führung. Besonders der Berufskader spricht der militärischen und politischen Führung ein geringes Vertrauen aus, obgleich das Vertrauen der Zivilbediensteten in die militärische und politische Führung im Vergleich zum Vorjahr eindeutig gestiegen ist.

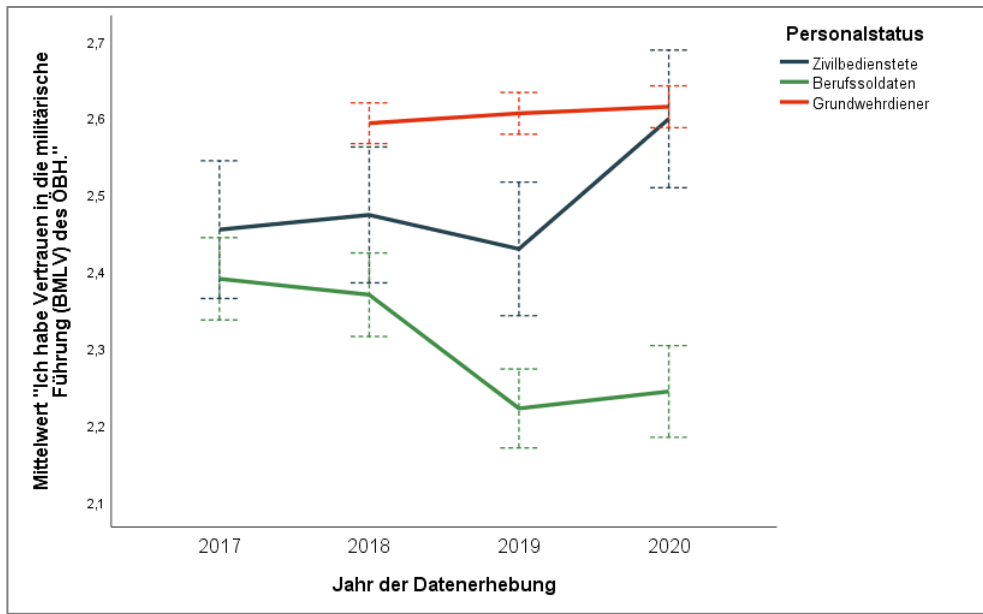


Abbildung 4. Vertrauen in die militärische Führung im Zeitverlauf (2020, N= 320/844/4550, Werte von 1 bis 4).

Konkrete Entwicklungsfelder ergeben sich in der Vorbildwirkung sowie in der erhaltenen Anerkennung: Im Vorjahresvergleich sank die **Vorbildwirkung** der direkten Vorgesetzten von Berufssoldaten um knapp 5%, ebenso in der von Vorgesetzten erhaltenen Anerkennung. Vier von zehn im Alter zwischen 31 und 50 Jahren sehen in den direkten Vorgesetzten keine echten Vorbilder. Besonders in der erhaltenen Anerkennung von Vorgesetzten ergibt sich beim Berufskader sowie A3- und A4-Bediensteten Nachholbedarf. Jüngere sehen die erhaltene Anerkennung von Vorgesetzten grundsätzlich besser.

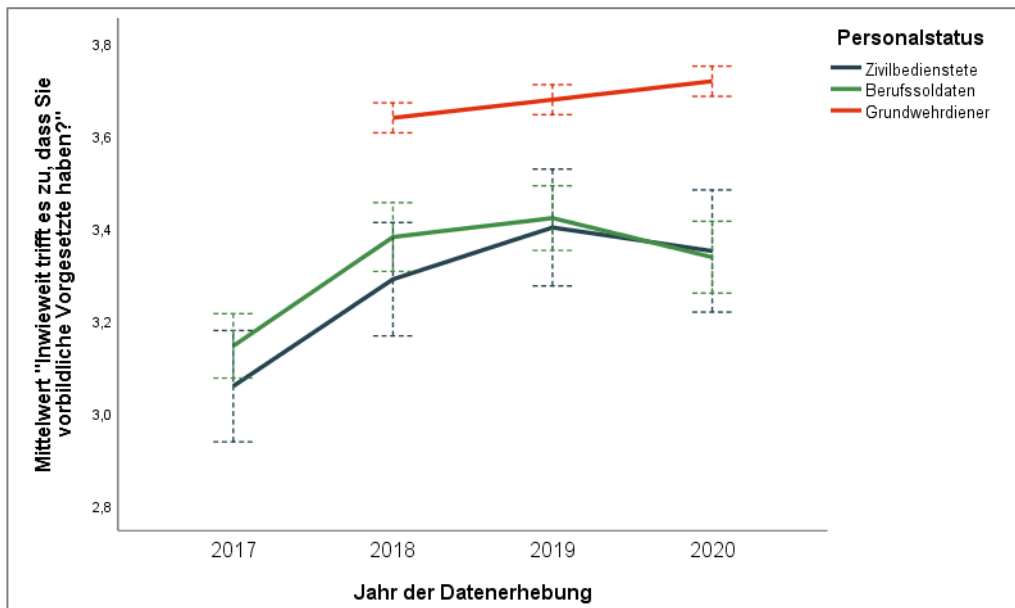


Abbildung 5. Vorbildwirkung der Vorgesetzten im Zeitverlauf (2020, N= 326/849/4783, Werte von 1 bis 5).

**Fazit:** Auch im Krisenjahr 2020 lässt sich das Verhältnis der Bediensteten und Grundwehrdiener zu ihren Vorgesetzten weitgehend unverändert durch die hohe Beziehungsqualität sowie eine faire und gerechte Behandlung charakterisieren. Markant ist zudem, dass Zivilbedienstete nach Jahren einer eher kritischeren Haltung gegenüber ihren direkten Vorgesetzten, diese nunmehr ähnlich positiv bewerten wie Berufssoldaten. Dass Potenzialanalysen von Führungskräften in Teilbereichen bereits Anwendung finden konnten, kann als positive Entwicklung gewertet werden (z.B. GSTb-Ausbildung).

## EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren: Das Nutzen einer qualitativen persönlichen Begleitung (Mentoring, Coaching, Supervision) von Führungskräften zur Professionalisierung ihrer praktischen Funktionsausübung nach abgeschlossener Ausbildung und Weiterentwicklung ihrer eigenen spezifischen Führungsfähigkeiten.
- Wie bereits in den Vorjahren: Ein Führen durch Vorbild von der obersten Führung im BMLV bis zu den Führungskräften bei der Truppe, um eine durchgängige Vorbildwirkung zu gewährleisten.
- Eine strukturierte und harmonisierte menschenorientierte Führungsausbildung in allen Laufbahnkursen, um alle Führungskräfte auf ihre verantwortungsvolle Funktion für ihre Mitarbeitenden bestmöglich vorzubereiten und zu schulen.

## 2.2 Mitarbeitende

Trotz der COVID-19-Pandemie sind im Vergleich zu den Vorjahren bis Juni 2020 keine gravierenden Veränderungen in den Bereichen der subjektiv erlebten **dienstlichen Belastung** und der psychischen Belastungssymptome unter den Ressortbediensteten zu beobachten.

Wie bereits in den vergangenen Jahren berichtet rund jeder bzw. jede fünfte Bedienstete von starken oder sehr starken dienstlichen Belastungen, jeder oder jede zehnte Bedienstete berichtet von ausgeprägter Depressivität und rund jede bzw. jeder zwanzigste Mitarbeitende von deutlichen Angstsymptomen. Der Anteil an Personen mit ausgeprägten psychischen Symptomen fällt auf Grundlage der vorliegenden Vergleichsergebnisse zudem deutlich geringer aus als in der Allgemeinbevölkerung.

Während sich auch im Alkoholkonsumverhalten und im Erleben von Burnout-Symptomen im Jahresvergleich keine statistisch fassbaren Veränderungen ergeben, ist das Ausmaß an subjektiv erlebten Mobbinghandlungen signifikant gesunken.

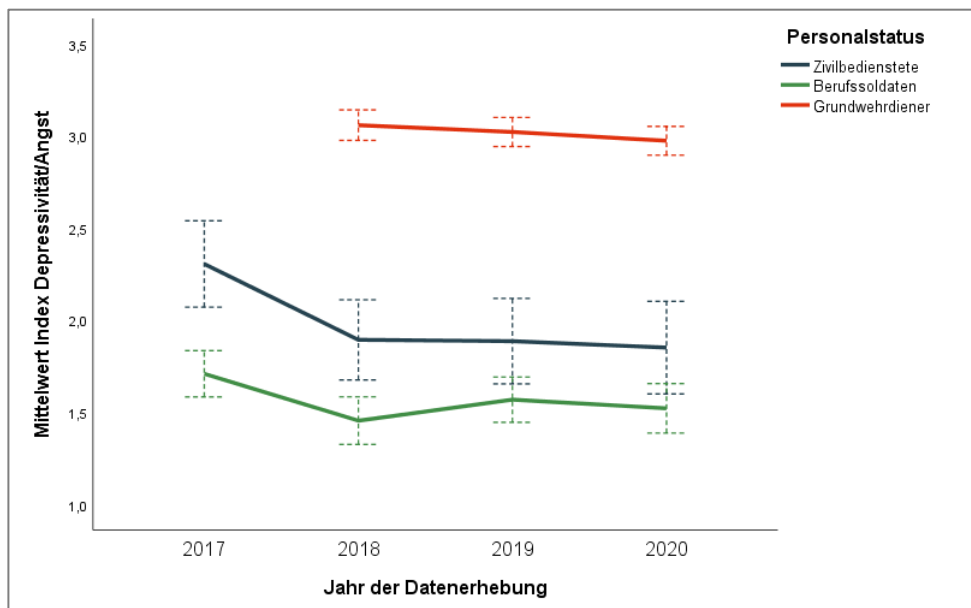


Abbildung 6. Depressivitäts-/Angstsymptome im Zeitverlauf (2020, N= 325/843/4695, Werte von 0 bis 12).

Trotz dieses generell positiven Befunds zeigt sich, dass die dienstlichen Hauptbelastungen unverändert in dichtem Arbeitsaufkommen, Zeitdruck und Personalmangel gesehen werden. Mehr als sieben von zehn über 30-jährige Bedienstete geben an, dass die Arbeit mehr geworden ist - besonders drastisch (85%) sehen dies 42 - 50-jährige Mitarbeitende. Des Weiteren gibt das Personal auch diesjährig an, dass die Aufträge mitunter ungerecht verteilt werden, Doppelverwendungen vorliegen und betont, dass eine permanente Überflutung

mit Information über die verschiedensten Informationskanäle (z.B. E-Mail, Lotus, Mobiltelefon, ELAK etc.) vorherrscht. Zudem ist die Teilnahme an den COVID-19-Assistenzeinsätzen mit deutlichen Beanspruchungen verbunden. Obwohl die entsprechenden Einsätze von neun von zehn eingesetzten Bediensteten positiv beurteilt werden, berichtet rund jeder bzw. jede Vierte von starken oder sehr starken dienstlichen Belastungen. Weiters ist der Anteil an Personen mit ausgeprägten Trauma-Symptomen unter dem Einsatzsoldaten erhöht.

Unter den Grundwehrdienern ergibt sich insgesamt ein ähnliches Bild, wobei jedoch ein genereller Anstieg an Trauma-Symptomen im Jahresvergleich zu verzeichnen ist. So gibt nunmehr bereits knapp jeder zehnte Grundwehrdiener das Vorliegen ausgeprägter Trauma-Symptome an.

Weiterhin ist seit 2016 die Zufriedenheit und der Zusammenhalt der Mitarbeitenden durchgängig hoch angesiedelt. In der Zusammenschau stieg die **Arbeitszufriedenheit** der Bediensteten im Vergleich zum Vorjahr marginal. Insgesamt sind drei Viertel der Bediensteten mit Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz zufrieden.

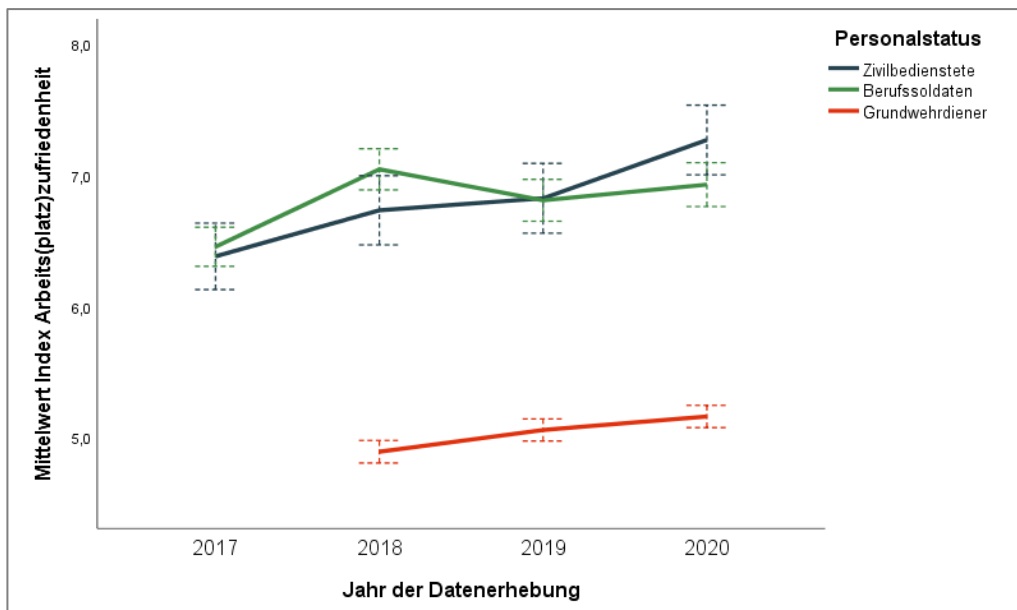


Abbildung 7. Arbeits(platz)zufriedenheit im Zeitverlauf (2020, N= 323/839/4689, Werte von 0 bis 10).

Der Index „Bezahlung und Aufstieg“ weist im Wesentlichen keine Veränderung zum Vorjahr auf. 37% der 31 - 41-Jährigen finden nicht, dass sie gut bezahlt werden. Zivilbedienstete sind hiermit heuer tendenziell zufriedener und geben zu zwei Drittel an, dass sie keine Beeinträchtigung durch finanzielle Probleme und Sorgen haben. Speziell die Aufstiegschancen werden von zwei Drittel der über 41-Jährigen, als auch von den A3- und A4- Bediensteten, als schlecht bezeichnet.

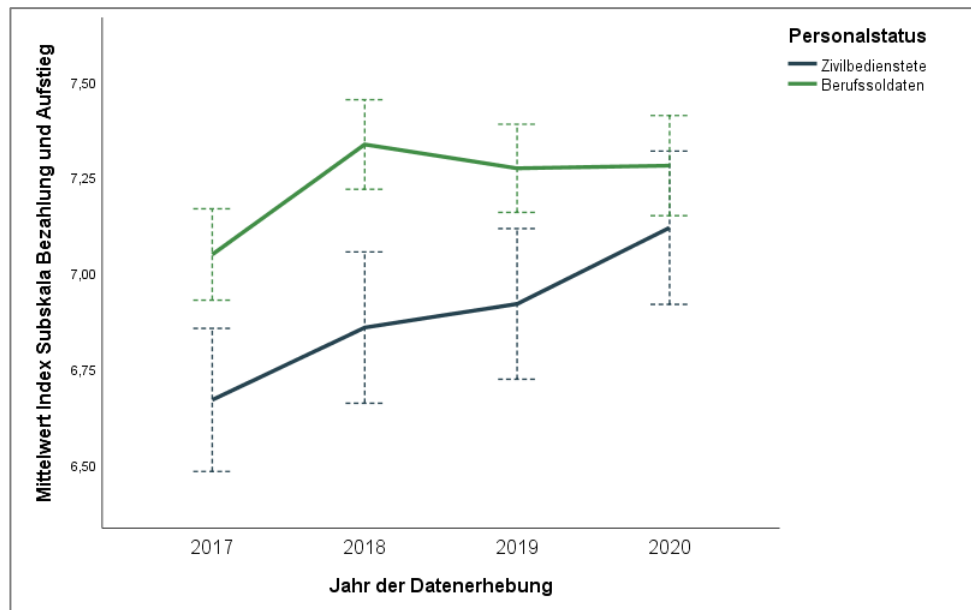


Abbildung 8. Bezahlung und Aufstieg im Zeitverlauf (2020, N= 323/837, Werte von 3 bis 12).

**Fazit:** Trotz erhöhter Belastungen durch die COVID-19-Pandemie und auch diesjährig festgestellten erhöhten Arbeitsaufkommen, Zeitdruck sowie Personalmangel, ist bei den Ressortbediensteten kein genereller Anstieg an psychischen Belastungssymptomen im Vergleich zu den Vorjahren zu verzeichnen. Für Grundwehrdiener und Personal, welches im COVID-19-Assistenzeinsatz war, scheint die Lage dennoch herausfordernder zu sein, da diese in einem höheren Ausmaß über Belastungssymptome berichten. Arbeitszufriedenheit und sozialer Umgang untereinander verzeichnen vor allem bei Zivilbediensteten und Grundwehrdienern eine positive Tendenz.

## EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren: Die Ausbalancierung von Belastungs- und Erholungsphasen in der Auftragsvergabe sowie gleichmäßige Verteilung auf alle verfügbaren Kräfte, um die Spitzenarbeitsbelastung zu reduzieren und negative gesundheitliche Auswirkungen hintanzuhalten.
- Wie bereits in den Vorjahren: Die Stärkung der Arbeitsplatzzufriedenheit der Bediensteten durch Setzen von Maßnahmen zur Anerkennung/Honorierung, um Belastungen zu reduzieren bzw. die Zufriedenheit weiter zu steigern.
- Das Bereitstellen und Besprechen von Karriereplänen mit den jeweiligen Personalverantwortlichen/Vorgesetzten im Rahmen individueller Personalplanungen, um persönliche Zukunftsperspektiven zu entwickeln und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen.

## 2.3 Image

Über das BMLV/ÖBH herrscht ein eindeutig positives **Gesamtbild in der Bevölkerung**, wie Analysen des Trend Radar seit 2019 belegen. Das ÖBH ist jedoch als Arbeitgeber deutlich weniger attraktiv als andere Einsatzorganisationen. Vor allem junge Menschen haben keine konkreten Vorstellungen vom Soldatenberuf. Ihr Interesse daran nimmt im Verlauf der Jugend deutlich ab. Wie auch andere staatliche Institutionen erlangte das ÖBH in der COVID-19-Pandemie einen Vertrauenszuwachs in der Bevölkerung im Sinne eines Kriseneffekts (Trend Radar 2/2020). Die begleitende Befragung während der Bundesheereinsätze bei den Massentests ergab, dass 90% der Befragten den Einsatz voll und ganz befürworten und besonders die außerordentliche Organisationsqualität hervorheben. Für 60% der Befragten aus der Bevölkerung sei ihre Meinung über das ÖBH nun sogar besser.

Das BMLV/ÖBH als Arbeitgeber wird in Belangen der **Attraktivität des Arbeitsplatzes** im Vergleich zum Vorjahr von den Bediensteten tendenziell positiver betrachtet. Der Arbeitgeber wird weiterhin von den Zivilbediensteten attraktiver eingeschätzt.

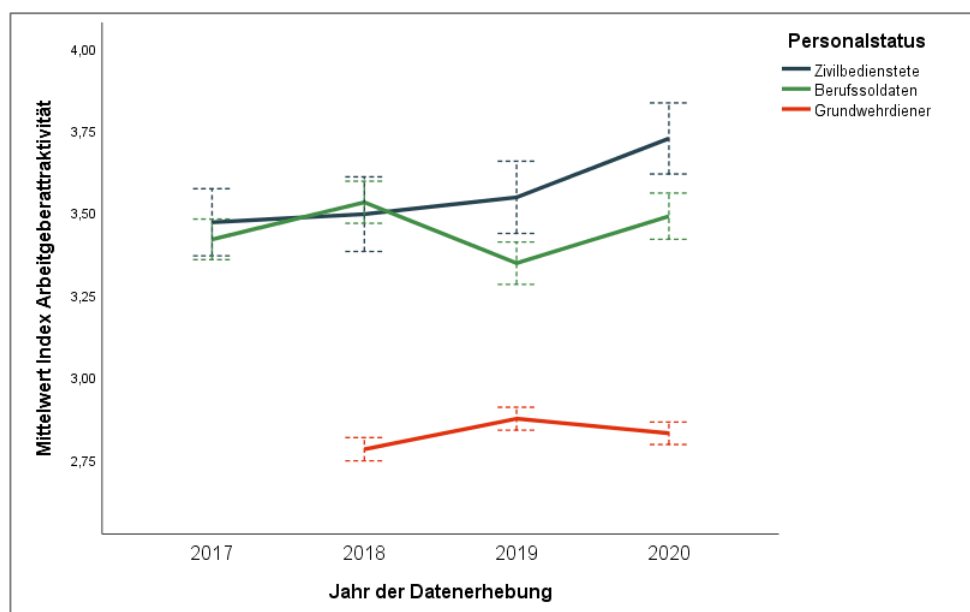


Abbildung 9. Arbeitgeberattraktivität im Zeitverlauf (2020, N= 321/844/4779, Werte von 1 bis 5).

Der Index „**Organisationskultur**“ („Bielefelder Sozialkapital-Index“ - BISI), der die gemeinsamen Normen und Werte einer Organisation beschreibt, liegt auf demselben Niveau wie im Vorjahr (beim Berufskader unverändert). Hierbei ist jedoch markant, dass Zivilbedienstete die Organisationskultur im ÖBH diesjährig besser einschätzen als Berufssoldaten.

Speziell Weiterentwicklung und Wertschätzung werden von sieben von zehn Bediensteten – besonders im Alter zwischen 31 und 50 Jahren – kritisch gesehen. Positiv zu erwähnen ist,



dass sich Zivilbedienstete heuer wesentlich mehr wertgeschätzt fühlen als im letzten Jahr. Grundwehrdiener bewerten die Organisationskultur im ÖBH positiv, mit einem anhaltenden positiven Trend seit 2018 - ein bedeutender Unterschied zum Vorjahr ist jedoch nicht feststellbar.

Weiterhin kritisch betrachtet werden die als mangelhaft erlebte Fairness durch die Organisation, die Gleichstellung (Frau/Mann), die Gleichbehandlung, die Wertschätzung, die Vorstellungen über die Weiterentwicklung des BMLV/ÖBH und die oberste Führung.

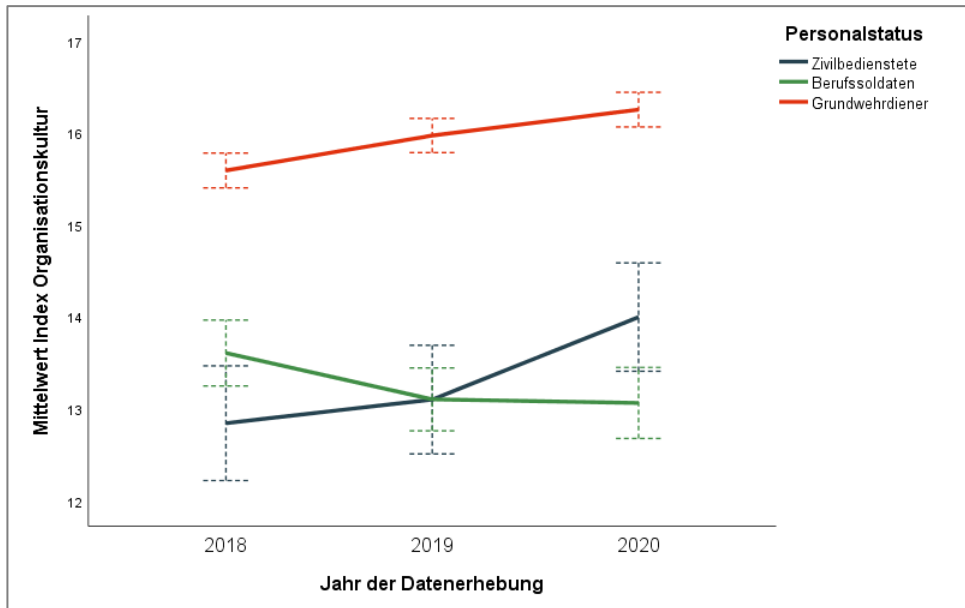


Abbildung 10. Organisationskultur im Zeitverlauf (2020, N= 313/825/4543, Werte von 0 bis 30).

**Fazit:** In der Bevölkerung herrscht ein positives Gesamtbild zum ÖBH, welches 2020 im Zeichen der Pandemie nochmals einen Vertrauenszuwachs (Kriseneffekt) erfahren hat. Von den Bediensteten wird das BMLV/ÖBH als attraktiver Arbeitgeber tendenziell positiver betrachtet, die Bewertungen der Organisationskultur jedoch blieben auf denselben Niveaus wie im Vorjahr. Weiterhin werden Fairness, Gleichbehandlung und die Vorstellungen über die Weiterentwicklung des Ressorts kritisch gesehen.

## EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren: Die Etablierung, systematische Weiterentwicklung und Kommunikation einer strategisch initiierten durchgängigen Unternehmenskultur.
- Wie bereits in den Vorjahren: Die sichtbare Umsetzung von klaren Zielen durch transparente Kommunikation und Einhaltung der angekündigten Maßnahmen, die jeder Bedienstete wahrnehmen kann, um Wertschätzung entgegen zu bringen.
- Darstellung der Aufgaben des ÖBH in der Öffentlichkeit und Vermittlung der ULV durch Einsatz aller internen Ressourcen sowie Kooperationen mit externen Einrichtungen, um den Soldatenberuf bekannter bzw. attraktiver zu machen.

## 2.4 Ausbildung

Aufgrund der Lageentwicklungen 2020 (COVID-19-Pandemie und durch notwendige Unterstützungsleistungen an den Stellungskommissionen) konnten die Lehrgangsbefragungen sowie insbesondere deren Auswertungen innerhalb des Ressorts 2020 nicht wie geplant stattfinden - deswegen liegen in dieser Dimension keine relevant verwertbaren Daten vor.

## 2.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Der **soziale Umgang** untereinander wird seit 2016 insgesamt überaus positiv beurteilt, wobei auch diesjährig wieder eine leichte Verbesserung zu verzeichnen ist. Wie im Vorjahr gibt die überwiegende Mehrheit der Bediensteten an, dass es Kameradschaft und Teamwork gibt - Zivilbedienstete sehen den aktiven Zusammenhalt zwar kritischer, weisen jedoch eine positive Tendenz in der Qualität und Quantität der Beziehungen untereinander (Sozialkapital des „Bielefelder Sozialkapital-Index“ - BISI) auf. Das Vertrauen in Kameraden/Kollegen ist weiterhin stark ausgeprägt, wobei die Beurteilung des Vertrauens mit steigendem Lebensalter (bis 59 Jahre) und durch Zivilbedienstete sowie von den befragten Frauen kritischer ausfällt.

Grundwehrdiener verzeichnen im Sozialkapital, der Qualität und Quantität der Beziehungen untereinander, eine markante Steigerung im Gegensatz zum Vorjahr und übertreffen sogar das Ergebnis von 2018.

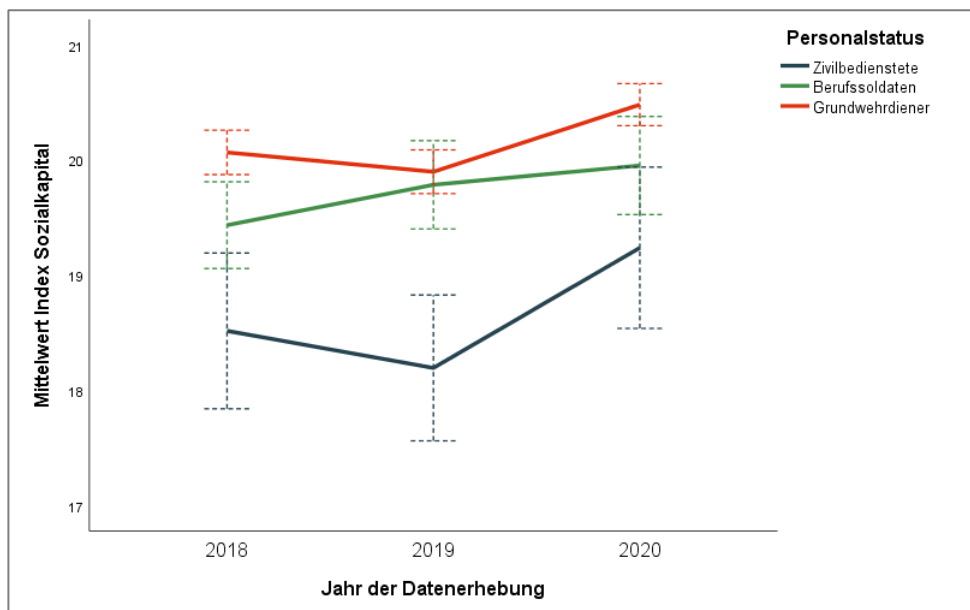


Abbildung 11. Sozialkapital im Zeitverlauf (2020, N= 316/830/4555, Werte von 0 bis 30).

Das Thema **Gleichstellung** wird von der Hälfte der weiblichen Bediensteten positiv gesehen. Am kritischsten wird dieser Aspekt von den männlichen Berufssoldaten gesehen.

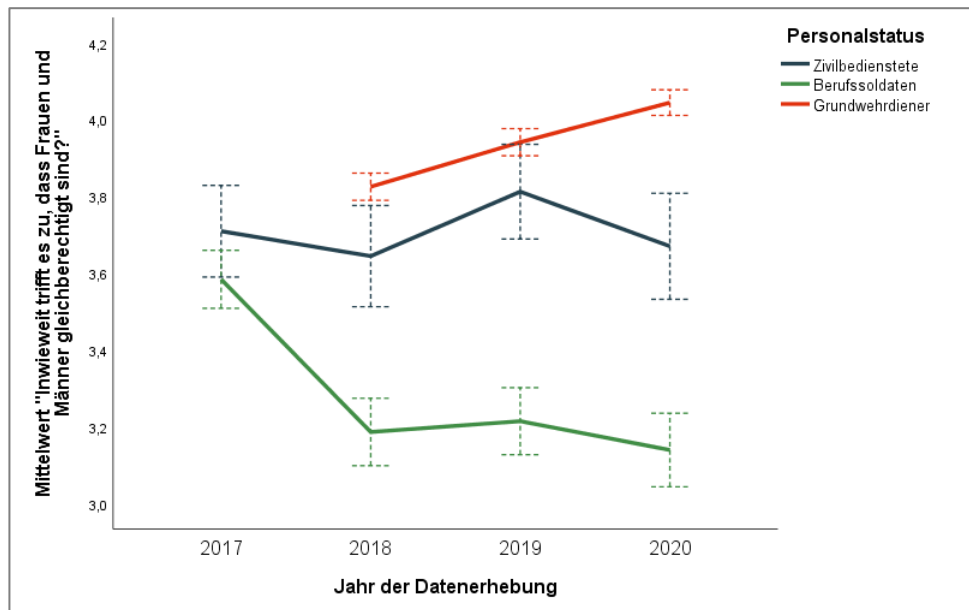


Abbildung 12. Gleichstellung im Zeitverlauf (2020, N= 327/843/4629, Werte von 1 bis 5).

Mehr als die Hälfte der Bediensteten ist zur Erledigung ihrer Arbeitsaufgaben abhängig von **digitalen Medien** (z.B. Internet, E-Mail) - Zivilbedienstete bereits zu zwei Drittel. Während Zivilbedienstete das vom Arbeitgeber bereitgestellte technische Equipment (z.B. Smartphone, Laptop, Computer) zur Erledigung ihrer Arbeitsaufgaben zum überwiegenden Teil nutzen, ist dies bei einem Viertel der Berufssoldaten wegen ihrer Art der Verwendung überhaupt nicht der Fall. Besonders für das zivile Personal wäre die Ausübung ihrer Tätigkeit ohne die Nutzung (zum Teil spezifischer) Informationstechnik unmöglich.

Der Großteil der Bediensteten ist im Urlaub oder bei Krankenstand für Kollegen oder Vorgesetzte erreichbar und nimmt vor allem berufliche Anrufe – auch außerhalb der regulären Arbeitszeit – entgegen, obgleich dies nicht von Vorgesetzten oder Kollegen erwartet wird. Knapp ein Drittel der Bediensteten möchte jedoch nicht im Urlaub mit beruflichen Anfragen kontaktiert werden. Für das Gros der Bediensteten, besonders für Zivilbedienstete, gehört es demnach nicht zu ihrer Arbeit, auch außerhalb der regulären Arbeitszeit, für arbeitsbezogene Dinge erreichbar zu sein.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie arbeiteten viele Bedienstete von zu Hause aus. Diese Möglichkeit nahm knapp die Hälfte der Berufssoldaten in Anspruch. Das beurteilten drei Viertel als positiv. Von den Zivilbediensteten waren knapp 60% im Home-Office, wobei nahezu 80% davon positive Erfahrungen gemacht haben. Um noch effektiver im Home-Office arbeiten zu können, gab dabei mehr als die Hälfte an, dass die Geräteausstattung verbessert werden müsste. Des Weiteren würde der vermehrte Einsatz von dienstlichen Mobiltelefonen ebenso die Effektivität der Arbeit steigern.

Festgehalten werden muss, dass es für einen Teil der Bediensteten (16% der Anmerkungen zur Effektivität) dienstlich nicht möglich ist von zu Hause aus zu arbeiten.

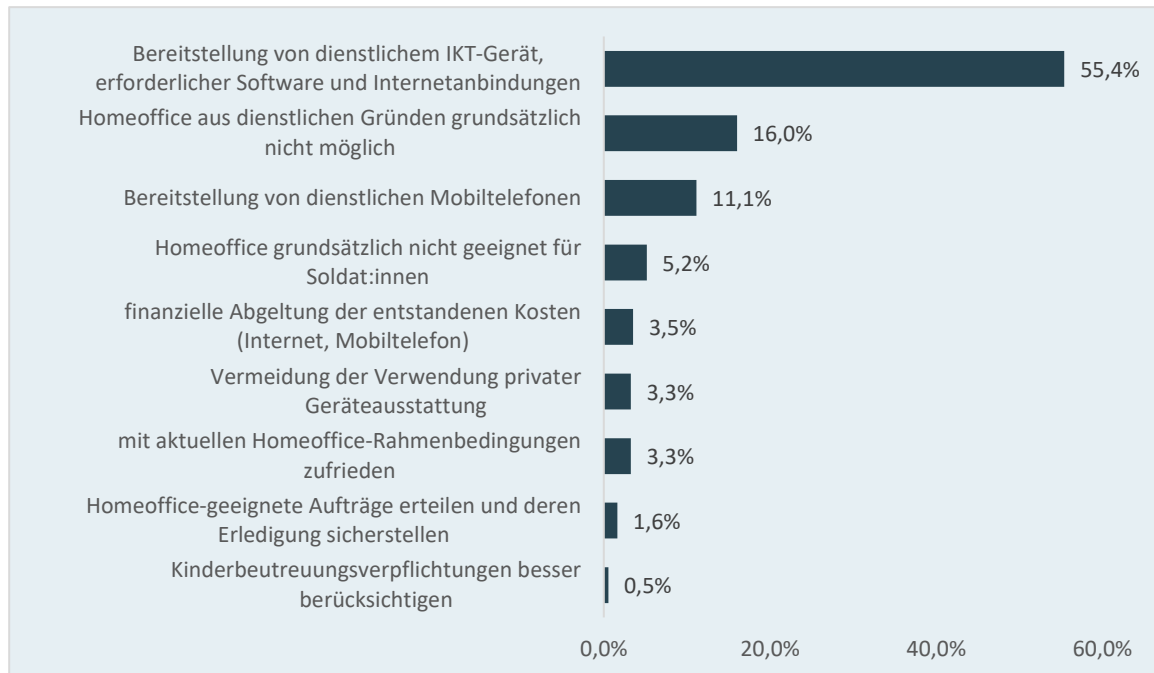


Abbildung 13. Prozentuelle Verteilung der qualitativen Anmerkungen zu „Bitte teilen Sie uns hier mit, welche Bedingungen verändert werden müssen, damit sie noch effektiver im Homeoffice arbeiten können“ (2020, Repräsentativbefragung der Ressortbediensteten, N=368).

**Fazit:** Der interne Zusammenhalt bzw. der soziale Umgang untereinander ist gemäß Datenerhebung seit Jahren unumstritten. Männliche Berufssoldaten sehen jedoch die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen kritisch. Festgehalten werden kann, dass durch die COVID-19-Pandemie das Arbeiten im Home-Office einen bedeutenden, stark verbreiteten Stellenwert im Arbeitsalltag erlangte. Berufssoldaten waren seltener im Home-Office und machten weniger positive Erfahrungen als Zivilbedienstete. Eine Steigerung der Effektivität, auch bei der Arbeit von zuhause aus, kann gemäß den Bediensteten durch adäquate Ausstattung mit mobilen IKT-Geräten erreicht werden.

## EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren: Die Forderung nach einer durchgängigen Gleichstellungspolitik sowie Rücksichtnahme in Migrations- und Religionsfragen, um die Vielfalt innerhalb des Ressorts zu nutzen und das ÖBH als Integrationsmotor zu stärken.
- Wie bereits in den Vorjahren: Die Fortführung einer an den Lebensrealitäten von Frauen und Männern orientierten Personalpolitik, bei der die diversitätsgerechten Bedürfnisse aller Ressortangehörigen unabhängig von den sozialen Merkmalen (Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Hautfarbe etc.) sowie Personen- und Berufsgruppen Beachtung finden.
- Die Verbesserung der Ausstattung bzw. Ausrüstung des Berufskaders hinsichtlich behördentauglicher Kommunikationsmitteln und funktionsbezogenen mobilen IKT-Geräten, um eine moderne und adäquate Auftragserfüllung zu gewährleisten.

## 2.6 Familie, Freizeit und Beruf

Die **Vereinbarkeit** von Privatleben und Arbeit wird grundsätzlich positiv beurteilt. Diesjährig verzeichnet hierbei auch die Gruppe der Berufssoldaten einen Aufschwung und erreichte das Niveau aus 2018, jedoch wiederum (signifikant) geringer als die Zivilbediensteten. Somit sind insgesamt weiterhin knapp drei Viertel der Bediensteten mit der Balance zwischen Arbeit und Privatleben zufrieden.

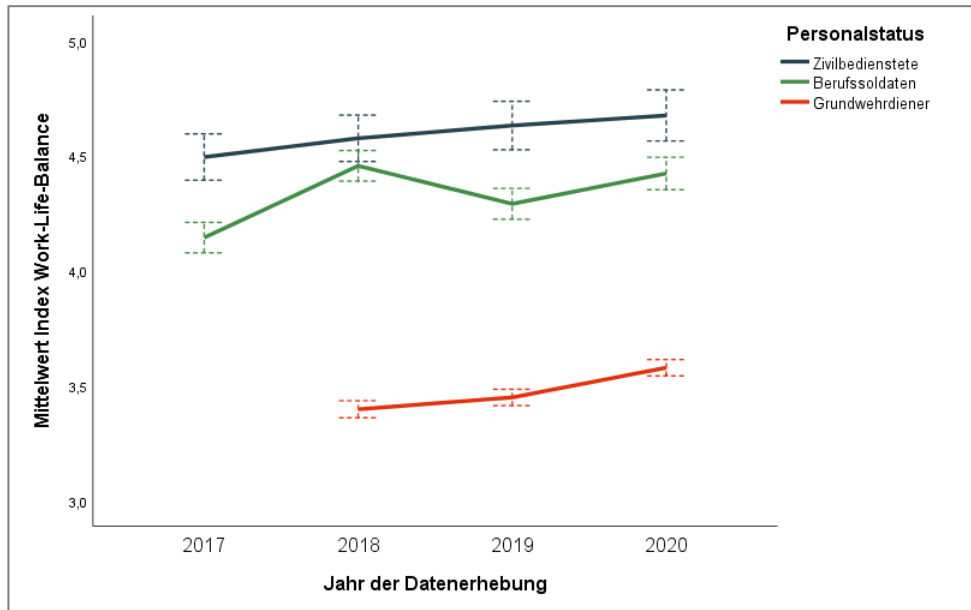


Abbildung 14. Work-Life-Balance im Zeitverlauf (2020, N= 321/837/4723, Werte von 1 bis 6).

Ein Einsatz im COVID-19-Assistenzeinsatz (bzw. Unterstützungsleistung) in der ersten Jahreshälfte 2020 hatte keinen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Waren die Bediensteten jedoch innerhalb der letzten 12 Monate in einem Inlandseinsatz, ist eine eingeschränkte Work-Life-Balance bemerkbar.

Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst wird weiterhin überwiegend positiv eingeschätzt. Trotzdem gelingt es jedem bzw. jeder fünften Bediensteten nicht die Anforderungen von Berufs- und Privatleben gleichermaßen zu erfüllen und einen Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten zu erreichen. Ebenso augenfällig ist, dass ein Drittel des Personals nicht findet, dass das BMLV/ÖBH genügend Angebote zur Kinderbetreuung bereitstellt.



**Fazit:** Grundsätzlich wurden diesjährig keine Veränderungen in der Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit auffällig. Bemerkenswert ist jedoch, dass besonders bei Berufssoldaten im Inlandseinsatz, mit Ausnahme jener im COVID-19-Assistenzeinsatz, Einschränkungen der Work-Life-Balance festgestellt werden konnten. Trotz einer marginalen Verbesserung kann eine verstärkte Einbeziehung der Familie in den Dienstbetrieb (Kinderbetreuungsangebote etc.) seit dem Lagebild 2016 nicht erhoben werden.

### **EMPFEHLUNGEN**

- Wie bereits in den Vorjahren: Bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, um der Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf für die Bediensteten zu erhöhen.
- Wie bereits in den Vorjahren: Die Schaffung von Bewusstsein für einen Ausgleich von belastenden und erholsamen Tätigkeiten im Arbeits- und Privatleben - dies sollte auch in Einsätzen gewährleistet sein, um die Durchhaltefähigkeit zu gewährleisten.
- Bereitstellen von Sport- und Erholungsangeboten und Förderung der psychischen Gesundheit, um das Personal physisch sowie psychisch fit zu halten.



**Bundesministerium für Landesverteidigung**

Roßauer Lände 1, 1090 Wien

+43 050 201-0

[email@bmlv.gv.at](mailto:email@bmlv.gv.at)

[bmlv.gv.at](http://bmlv.gv.at)