



BUNDESMINISTERIUM FÜR LANDESVERTEIDIGUNG UND SPORT
Abteilung für Menschenorientierte Führung und Wehrpolitik

BERICHT



Soziales Lagebild

2016

APRIL 2017



Bericht Soziales Lagebild 2016

Einleitung

Im Oktober 2015 wurden in der Zentralstelle die Abteilung für Menschenorientierte Führung und Wehrpolitik (MFW) sowie an der Landesverteidigungsakademie das fachdienstlich unterstellte Zentrum für Menschenorientierte Führung und Wehrpolitik (ZMFW) implementiert. Einer der Aufträge der neuen Organisationselemente ist die Berichtslegung über das soziale Lagebild (sozLBi).

Der jährliche „Bericht Soziales Lagebild – JJJ“ (sozLBi-JJJ) liefert neben einer Darstellung der inneren und sozialen Lage (in&sozL) auch Handlungsempfehlungen für die Steuerung der personellen Einsatzbereitschaft und kann zusätzlich zu Trendaussagen und Entwicklungsprognosen herangezogen werden. Dieser Bericht dient der Vorlage an den Herrn Bundesminister, aber auch der uneingeschränkten Informationsweitergabe an alle Bediensteten und trägt damit zur Erhöhung der Transparenz im Ressort, sowie zur Weiterentwicklung des Ressorts und hier vor allem der Qualität der Unternehmenskultur bei.

Der vorliegende Bericht (sozLBi-2016) ist aufgrund der Erstmaligkeit und Neuartigkeit dieser Aufgabe – nämlich ohne Rückgriff auf interne Erfahrungswerte – ein quasi „Pilotbericht“, womit im Sinne einer „Lernenden Organisation“ die gesamte Organisation BMLVS/ÖBH Schritt für Schritt daran arbeiten und sich orientieren soll. Die Tiefe der Beschreibung der einzelnen Dimensionen ist jedoch stark abhängig vom zur Verfügung stehenden auszuwertenden Datenmaterial, was durch jährliche thematische Schwerpunktsetzungen zukünftig verdichtet wird.

Das soziale Lagebild gliedert sich in sechs große Teilbereiche (diese Dimensionen sind im Anhang näher beschrieben):

1. Führung
2. Mitarbeitende
3. Image des Arbeitgebers BMLVS/ÖBH
4. Ausbildung
5. Innere Ordnung und Dienstbetrieb
6. Familie und Beruf

Für diesen Bericht wurden folgende Studien- und Befragungsergebnisse als Quellen herangezogen, werden aber im Bericht nicht explizit zitiert:

- Bericht zur Attraktivität des Arbeitgebers ÖBH und sozialen Kohäsion in den Verbänden der GrpKontr (i.Za. mit ZMFW; 2016/2017)
- Ergebnisse der laufenden GWD-Befragungen (FükfteFb-GWD sowie KAAusb) der PersFü (i.Za. mit ZMFW; 2016/2017)
- Ergebnisse der Befragungen über Arbeitsbelastungen im sihpolAssE der PersFü (2016)
- Milizbefragung der EVb (2016)
- Imageumfrage extern der CI&KommStrat (2005/2006)
- Imageumfrage intern des ZMFW (2017)
- Mitarbeiterbefragung des Bundes des BKA (2015)
- AbsolventInnenanalysen bzw. Vorgesetztenbefragungen FH-Stg (MilFü) der TherMilAk (2016)
- Diverse Berichte (HLS, DiszBW etc.) sowie kleinere Erhebungen des ZMFW im Ressort
- Berichte der Deutschen Bundeswehr (DBW) Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung und der Personalbefragung jeweils aus 2016

Für die Übermittlung dieser Ergebnisse darf allen Dienststellen herzlich gedankt werden!

Zusammenfassung/Kurzdarstellung

Der Bericht zur sozialen Lage 2016 im BMLVS/ÖBH ist Teil einer Unternehmensdiagnose, welche Veränderungsbedarfe und Problemfelder in ressortintern festgelegten, sozio-kulturellen Dimensionen identifiziert. Die Interpretation der verarbeiteten Daten unterliegt einer unumgänglichen Subjektivität, wobei versucht wurde, diese durch Heranziehung von empirisch erhobenen Grundlagen und Befassung mehrerer unabhängiger Personen zu einem höheren Grad an Objektivität zu führen.

Zu den einzelnen Dimensionen:

1. Führung

Die Mitarbeitenden des BMLVS/ÖBH haben grundsätzlich Vertrauen in ihre direkten Vorgesetzten; dies geben sowohl Grundwehrdiener, als auch Bedienstete an. Es unterscheidet sich hier jedoch deutlich die Einsatzorganisation (EOrg) von der Grundorganisation (GrdOrg). Kritischer wird die strategische Führung des BMLVS/ÖBH betrachtet und Verbesserungspotenzial erkannt.

2. Mitarbeitende

Insgesamt identifizierten sich die Mitarbeitenden zwar weitgehend mit ihrem Beruf, erwarten aber zukünftig Verschlechterungen in ihrer Arbeitssituation. Des Weiteren zeigen sie im Hinblick auf Auslandseinsatz und Veränderungsbereitschaft deutliche Ressentiments. Die psychischen und physischen Anforderungen werden durchwegs als ausreichend empfunden.

3. Image des Arbeitgebers BMLVS/ÖBH

Das Image des BMLVS/ÖBH hat sich in den letzten zwei Jahren merkbar in eine positive Richtung hin verändert. Dies legt den Schluss nahe, dass der bereits eingeschlagene Weg jedenfalls zur Stärkung des Selbstvertrauens der Organisation beiträgt. Gleichzeitig ist die interne Sichtweise aber eine sehr kritische und das Selbstverständnis zum Soldatenberuf wird nicht so nach außen getragen, als das es zum Vorteil für die gesamte Organisation reicht.

4. Ausbildung

Im Bereich der Ausbildung ist die Sinnvermittlung und damit die (wehr-) politische Bildung, weiterhin in den Vordergrund zu stellen. Die nach der Volksbefragung zur Wehrpflicht initiierten Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Grundwehrdienstes wären aufgrund der derzeitigen Haltung des Kaderpersonals zu evaluieren sowie die physischen und psychischen Belastungen in allen Abschnitten des Grundwehrdienstes gleichermaßen intensiv zu gestalten.

5. Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Ein generelles Entgegenkommen der Interessen der GWD in der Ausbildung wirkt sich am Anfang des Präsenzdienstes positiv auf ihr Engagement und ihre Disziplin aus, die jedoch durch nachlassende Dienstaufsicht über den Zeitverlauf zu einer Abflachung und damit einhergehend zum Ansteigen von disziplinarischen Würdigungen führen. Kombiniert mit anderen erwähnten Gründen ergibt dies eine durchaus verbesserungswürdige Unternehmenskultur.

6. Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Bediensteten eine große Herausforderung. Speziell bei längerer Abwesenheit von der Familie, wie beispielsweise bei Lehrgängen oder Einsätzen, ist die Belastung durch die Trennung evident und könnte durch verbesserte Rahmenbedingungen abgefedert werden.

1. Führung

Aus den letzten beiden Jahren 2015/16 ist ersichtlich, dass der Kader der Einsatzorganisation in einem hohen Maße den direkten Vorgesetzten vertraut, wobei auffällig ist, dass die jüngeren Kadersoldaten, -soldatinnen (unter dem 24 Lbj.) ein stärkeres und der Kader der MiLKden ein geringeres Vertrauen zu den Vorgesetzten haben (Abbildung 1). Umgekehrt denkt jedoch beinahe der gesamte Kader, dass seine direkten Vorgesetzten ihnen vertrauen. Ähnlich verhält es sich mit dem Vertrauen der Mitarbeitenden zueinander, wobei jenes der Frauen zueinander geringer ist als jenes der Männer. Sehr positiv werden seitens des Kadere Förderungseen gesehen; dies wird durch Anerkennungen von Vorgesetzten den Mitarbeitenden gegenüber zum Ausdruck gebracht. Insgesamt liegen im eigenen Bereich (eigene Dienststelle) hohe Werte (z.B. im Vergleich zur DBW) in der „Dimension Führung“ vor.

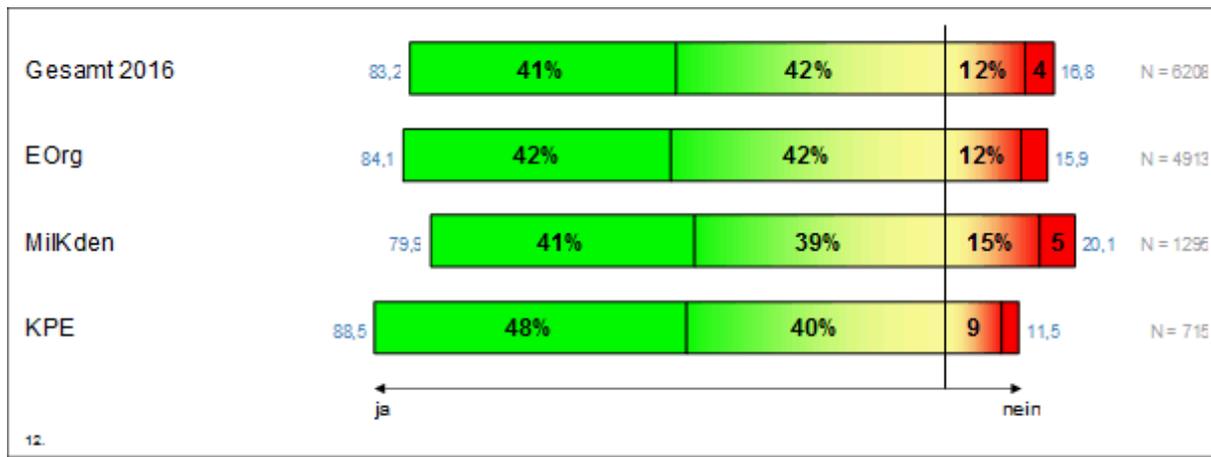


Abbildung 1. Interne Imageumfrage des ZMFW 2016: „Ich vertraue meinem direkten Vorgesetzten“.

Der Handlungsspielraum zur Erfüllung der Aufträge und zur Wahrnehmung der Aufgabe wird als ausreichend empfunden. In Folge des hohen Anteils an Chargen bei den Kaderpräsenzeinheiten ist die Wahrnehmung eines geringeren Handlungsspielraumes systembedingt erklärbar. Der Kader der Einsatzorganisation erklärt, ausreichend Informationen zu erhalten, um seine Arbeit sinnvoll erledigen zu können sowie in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung zu erfahren. Des Weiteren zeigen die Umfragen eine hohe Motivation, Aufträge zu erfüllen, wobei sich Frauen motivierter darstellen.

Analog dem Aufwärtstrend bei Grundwehrdienern (GWD) in allgemeinen Vertrauensfragen aus den Jahren 2014 bis 2016, vertrauen mehr als drei Viertel der GWD ihren Vorgesetzten und erleben diese im letzten Ausbildungsabschnitt als vorbildhaft und beispielgebend. Im Jahresvergleich von 2014 bis 2016 kam es in der Dimension Führung zu einer Zunahme an Vertrauen von zehn Prozent. Andererseits aber fühlen sich ein Viertel der GWD am Ende ihres Präsenzdienstes (Befragung Teil 3) von Vorgesetzten und Ranghöheren nicht respektvoll behandelt.

Auch im sicherheitspolizeilichen Einsatz besteht in hohem Ausmaß Vertrauen den direkten Vorgesetzten gegenüber.

Besonders kritisch wird die „Unternehmensführung“ (BMLVS) betrachtet. Trotz Verbesserungen gegenüber 2014 gilt das „Vertrauen in die Unternehmensführung“ als „unternehmenskritischer Faktor“ mit großem Verbesserungspotenzial. In teilstrukturierten Interviews beschreibt das Kaderpersonal, dass die Unternehmensführung nicht wisse, wie es der Truppe gehe und daher deren Probleme auch nicht wahrnehmen würde und könne.



Grundsätzlich unterscheidet sich die Führung in der Einsatzorganisation (EOrg) von jener in der Grund- (GrdOrg) doch deutlich. Führt einerseits in der EOrg der unmittelbare Kontakt mit Untergebenen und das Auftragsverständnis (Sinn!) zu guten Werten im Vertrauen sowie die förderliche Unterstützung seitens der Vorgesetzten zu einer als sehr positiv wahrgenommenen Kameradschaft, so zeigt sich in der GrdOrg ein davon abweichendes Vertrauensverhältnis zum direkten Vorgesetzten.

Die Kritik an der „Unternehmensführung“ (BMLVS) macht die Unterschiedlichkeit von Organisationen, welche hauptsächlich einer Verwaltungslogik – im Gegensatz zu einer Militärlogik – folgen, sehr deutlich.

EMPFEHLUNGEN

- Steigerung (Stärkung) des Bewusstseins der Führungsverantwortlichkeit in der Führungsausbildung; d.h., dass für eine erfolgreiche Führung nicht ausschließlich der „blinde“ Gehorsam (Untergebener wird zum Objekt!) erforderlich ist, sondern bereits in Friedenszeiten das gegenseitige Vertrauen, Respekt vor einander und die Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden (Mitarbeiter ist Subjekt!) zielführender sind.
- Eine kritische Auseinandersetzung mit den vorherrschenden Organisationslogiken und deren unternehmenskulturellen Auswirkungen wirkt förderlich und schafft gegenseitiges Verständnis.

2. Mitarbeitende

Grundsätzlich erleben die Bediensteten ihre Arbeit als sinnvoll, jedoch nehmen jene unter 31 Lbj. diesen Umstand deutlich geringer wahr als die anderen Altersgruppen. Die Haltung des Kaderpersonals zu einer positiven beruflichen Zukunft im ÖBH hat sich seit der Umfrage 2014 zwar markant gesteigert, trotzdem aber erwartet ein großer Anteil der Befragten eine Verschlechterung ihrer Arbeitssituation (Abbildung 2). Frauen sehen das optimistischer als Männer.

Seitens des Berufskaders herrscht Großteils Zufriedenheit über die vorhandene Infrastruktur sowie zur Ausrüstung und Ausstattung, welche zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendig ist, jedoch werden weitere Verbesserungen erwartet. Seitens des Milizkaders wird die Zugehörigkeit zu ihrer Einheit/ihrem Milizverband mehrheitlich als etwas Besonderes gesehen.

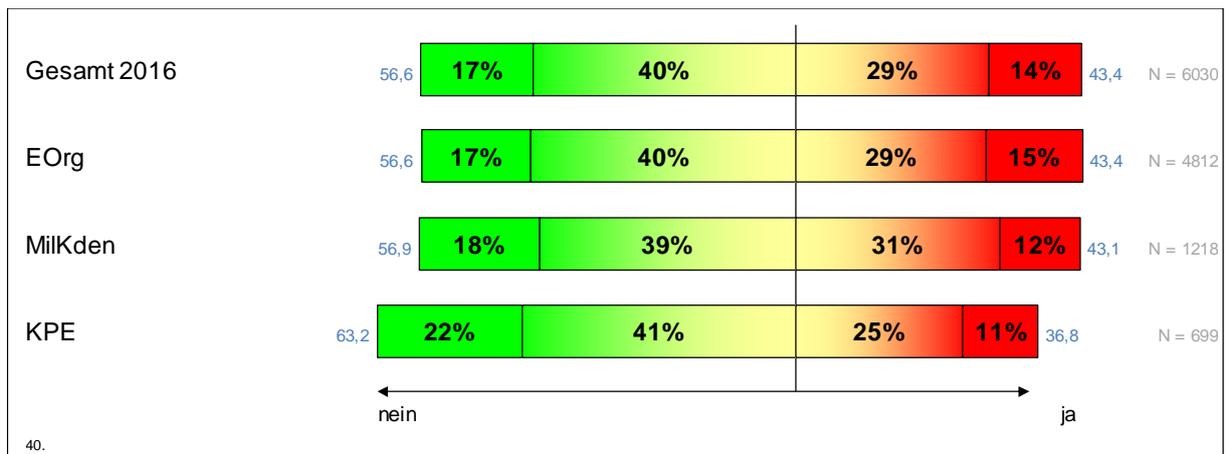


Abbildung 2. Situationsbericht 2016: Ich erfahre oder erwarte eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.

Die persönliche Einsatzbereitschaft des Kaders der EOrg entgegen jener von Milizsoldatinnen und -soldaten ist unterschiedlich zu bewerten. Bei der Miliz ist eine etwas ausgeprägtere Bereitschaft für einen freiwilligen Inlandseinsatz gegeben, die positiv durch eine akzeptable Dauer (max. 8 Wochen) sowie einer angemessenen Bezahlung unterstützt wird. Ähnliche Maßnahmen wirken sich auch auf ihre Entscheidung für einen freiwilligen Auslandseinsatz aus. Entgegen der Milizeinstellung haben weniger als die Hälfte des Kaders der EOrg bereits einmal an einem Auslandseinsatz teilgenommen und planen auch mehrheitlich, nicht an einem solchen teilzunehmen.

In sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsätzen (sihpolAssE Migration/Wien sowie sihpolAssE Migration/hsF) bestehen bei jedem Zehnten psychische Belastungen in Zusammenhang mit seiner Einsatzfähigkeit. Im sihpolAssE Migration/WIEN werden dabei am häufigsten Belastungsfaktoren in Zusammenhang mit der zeitlichen Inanspruchnahme (z.B. Schichtdienst, Arbeit an Wochenenden/Feiertagen) sowie mit Personalengpässen angegeben. Im sihpolAssE Migration/hsF hingegen gaben knapp die Hälfte der Befragten Informationsdefizite und mangelnde Planbarkeit/Vorhersehbarkeit als Belastungsfaktoren an.

Es fühlt sich aber der Großteil der Bediensteten hinsichtlich körperlicher und auch psychischer Anforderungen ideal gefordert. Ein ähnlich hoher Anteil jedoch lehnt einen Wechsel des Dienstortes bzw. der Garnison auch in Hinblick auf eine berufliche Verbesserung ab; Frauen noch etwas stärker.

Insgesamt identifizierten sich die Mitarbeitenden zwar weitgehend mit ihrem Beruf, erwarten aber zukünftig Verschlechterungen in ihrer Arbeitssituation. Weiteres zeigen sie im Hinblick auf Auslandseinsätze und Veränderungsbereitschaft deutliche Ressentiments. Die psychische und physische Belastung wird durchwegs als ausreichend empfunden, wobei für die Assistenzeinsatzkräfte diverse Unwägbarkeiten einen wesentlichen Belastungsfaktor darstellen.



EMPFEHLUNGEN

- Die Schaffung von Anreizen zur Erhöhung der Mobilitätsbereitschaft der Bediensteten. Für eine Veränderung sollte ein lohnender Mehrwert in Aussicht gestellt werden.
- Anpassung der Rahmenbedingungen von Einsätzen (im In- und Ausland) für die Miliz und eine strukturierte Erhebung der Faktoren für die geringe Bereitschaft von Kaderpersonal der EOrg für Auslandseinsätze.
- Intensive Fortsetzung der Verbesserung von Infrastruktur (Kasernen, Unterkünfte, Sanitäreinrichtungen etc.) im gesamten Bundesgebiet.

3. Image des Arbeitgebers BMLVS/ÖBH

Im Jahr 2016 wird das ÖBH durch die Bevölkerung mit dem Begriff „Beschützer & Helfer“ und den Eigenschaften verlässlich, traditionell und neutral beschrieben. Geringe Zustimmung erhält es dabei bei den Eigenschaften cool, sympathisch, dynamisch, erfolgreich sowie zukunftsfit. Das Selbstbild der eigenen Bediensteten ist hierbei deutlich kritischer als jenes der Bevölkerung.

Die militärische Landesverteidigung wird neben den anderen Aufgaben des ÖBH sowohl von den Milizsoldatinnen und -soldaten, der Bevölkerung als auch von den Bediensteten als wichtig für die Sicherheit Österreichs eingestuft; die Fähigkeit des ÖBH zur Bewältigung der anderen Teilaufgaben (Hilfe bei Elementarereignissen, Auslandseinsatz etc.) wird wesentlich höher bewertet.

Bedauerlicherweise ist ein sehr hoher Anteil des Kaders (auch KIOP/KPE-Personal) der Meinung, dass der Soldat kein hohes Ansehen in der Bevölkerung genießt und sie würden den Soldatenberuf auch nicht weiterempfehlen. Bestätigt wird diese Sicht durch die Vertrauensfrage, bei der das ÖBH aus Sicht der Bevölkerung sowie der eigenen Bediensteten den letzten Platz der Blaulichtorganisationen belegt.

In allgemeinen Imagefragen zum ÖBH lässt sich ein Aufwärtstrend innerhalb des letzten Jahres erkennen. Jedoch beschreiben ein Drittel der Bediensteten das ÖBH als nicht attraktiven Arbeitgeber (Abbildung 3). Für Frauen (v.a. Zivilbedienstete) ist das ÖBH mit überwiegender Mehrheit ein guter Arbeitgeber. Als Attraktivitätssteigernd wird die Arbeitsplatzsicherheit empfunden; als Attraktivitätsmindernd die Bezahlung und die erfolgten budgetären Sparmaßnahmen.

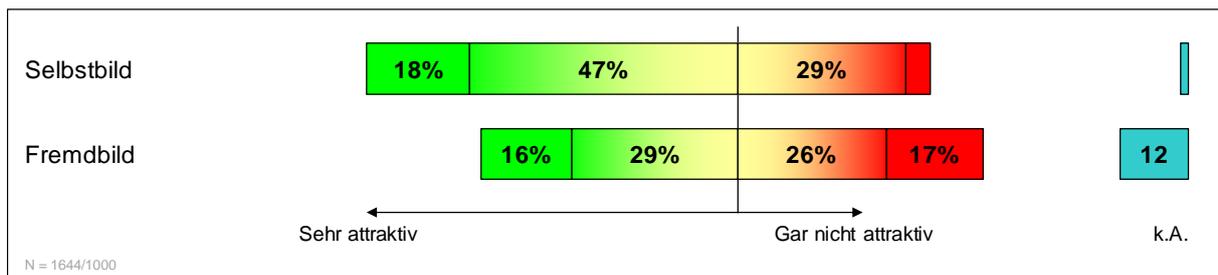


Abbildung 3. Imageumfrage 2016: Insgesamt gesehen ist für mich das ÖBH ein guter Arbeitgeber.

Im Bereich des Grundwehrdienstes beurteilen drei Viertel der Grundwehrdiener rückblickend die Entscheidung den Präsenz-/Ausbildungsdienst abzuleisten als richtig.

Gesamt wird das ÖBH in seinen Kernaufgaben von der österreichischen Bevölkerung als wichtig gesehen und durch Zuschreibung der „Schutz und Hilfe-Eigenschaften“ (verlässlich, traditionell und neutral) in ihrer Erwartungshaltung bestärkt. Gleichzeitig jedoch ist die interne Sichtweise eine sehr kritische und das Selbstverständnis zum Soldatenberuf wird nicht so nach außen getragen, als dass es als „positives“ Image zum Vorteil für die gesamte Organisation reichen würde. Ein Vergleich des ÖBH mit den Blaulichtorganisationen ist nur eingeschränkt aussagekräftig, weil die Einsatzhäufigkeit des ÖBH und damit die Präsenz in der Bevölkerung respektive ihrer Wahrnehmung darüber eine natürlich geringere ist. Das ÖBH ist strategische Reserve der Republik und tritt im Regelfall erst dann in Erscheinung wenn mit den Blaulichtorganisationen alleine nicht mehr das Auslangen gefunden werden kann.

EMPFEHLUNGEN

- Intensivierung von Imagekampagnen des ÖBH im Sinne seiner Kernaufgaben, sowohl nach innen als auch nach außen und der Kontakte mit der Bevölkerung.

4. Ausbildung

Die körperliche Belastung durch die Körperausbildung während des Grundwehrdienstes führt dazu, dass mehr als die Hälfte der GWD sich vor dem Abrüsten besser und leistungsfähiger fühlt als vor dem Wehrdienst; die körperliche Leistungsfähigkeit insgesamt aber im Verlauf des Präsenzdienstes stark abfällt. Bedauernswerterweise erleidet aber auch ein erklecklicher Anteil von GWD während der Ausbildung körperliche Schäden. Es zeigt sich ebenso ein großer Anteil von GWD mit ihrer militärischen Unterkunft, den Sanitäreinrichtungen sowie mit der Verpflegung als unzufrieden.

Was die Attraktivitätssteigerung des Grundwehrdienstes betrifft ist die Mehrheit des Personals nach wie vor nicht von ihrer Notwendigkeit überzeugt. Ältere Kaderangehörige sehen die Attraktivitätssteigerung positiver, jüngere durchwegs negativ. EOrg und KPE-Kräfte sind den Attraktivitätssteigerungsbemühungen gegenüber negativer eingestellt, als Bedienstete der MilKden (Abbildung 4).

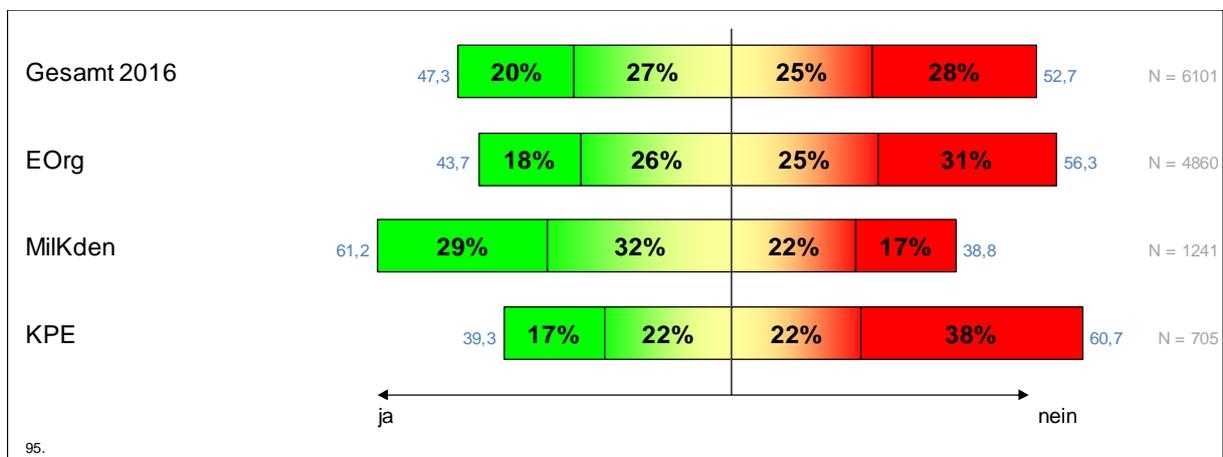


Abbildung 4. Selbstbild Kaderbefragung: Ich bin von der Notwendigkeit der „Attraktivitätssteigerung“ des GWD überzeugt.

Zwei Drittel des Kadres beurteilt die Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung als nicht zielführend. Lediglich ein geringer Teil der Bediensteten ist der Auffassung, dass sich die Pflicht- und Wahlpflichtmodule im Grundwehrdienst problemlos in die Ausbildung integrieren ließen. Laut strukturierten Interviews mit den Bediensteten ist die Reform des Grundwehrdienstes nur bedingt gelungen, weil die angeordneten Maßnahmen als nicht erfolgversprechend beurteilt und daher eher abgelehnt werden.

Im GWD wird der Sinn der Ausbildung zumeist klar verstanden, wobei die Zustimmung bei Kaderanwärterinnen und Kaderanwärtern wesentlich höher ist als jene der GWD. Die GWD jedoch fühlen sich für einen Katastropheneinsatz bzw. für einen mil. Einsatz zu gering vorbereitet. Etwas positiver sieht das die Miliz, die sich für einen Einsatz gut vorbereitet fühlt.

Generell können nahezu alle Bediensteten die im ÖBH absolvierte Ausbildung am Arbeitsplatz gut anwenden. Ebenso sehen sie sich für ihre Tätigkeit im Assistenzdienst (sihpolAssE Migration) als ausreichend ausgebildet und verstehen ihre Befugnisse. Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei den GWD im Bereich der Einsatzausbildung und bei der unterschiedlichen Intensität im Ausbildungsverlauf während ihres Präsenzdienstes.



EMPFEHLUNGEN

- Im Grundwehrdienst sollen die physischen und psychischen Belastungen in allen Ausbildungsabschnitten gleichermaßen intensiv gestaltet sein, um einen drastischen Abfall der körperlichen Leistungsfähigkeit sowie der Zufriedenheit im letzten Ausbildungsdrittel hintanzuhalten.
- Da die Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Grundwehrdienstes vom Kader überwiegend als nicht zielführend beurteilt werden, sollte dieses Einstellungsdefizit einer Evaluation unterzogen werden.

5. Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Trotz Verbesserungen im Dienstbetrieb erwähnt nur eine Minderheit des Kaders, dass im ÖBH eine wertschätzende Unternehmenskultur herrscht – weibliche Bedienstete sehen dies positiver als ihre männlichen Kollegen/Kameraden. Die Unternehmenskultur wird von allen Bediensteten als stark verbesserungswürdig bewertet. Vornehmliche Gründe dafür sind der fehlende wertschätzende Umgang miteinander, mangelhafte Personalentwicklung bzw. -planung, fehlende Ressourcen sowie fehlendes Feedback geleisteter Arbeit.

Die Mehrheit der Grundwehrdiener gibt an, dass ihre Interessen bei der Einteilung zum Grundwehrdienst berücksichtigt wurden.

Für mehr als zwei Drittel der Grundwehrdiener sind die ihnen erteilten Regelungen (Befehle, Dienstpläne) klar ersichtlich und nachvollziehbar. Zu Beginn ihrer Ausbildung geben neun von zehn Grundwehrdienern an, militärische Regeln und Vorschriften auch dann zu befolgen, wenn sie sich von keinem Vorgesetzten beobachtet fühlen. Werden sie am Ende ihrer Ausbildung gefragt, weicht fast ein Drittel von der Regelorientiertheit zu Beginn der Ausbildung ab (Abbildung 5).

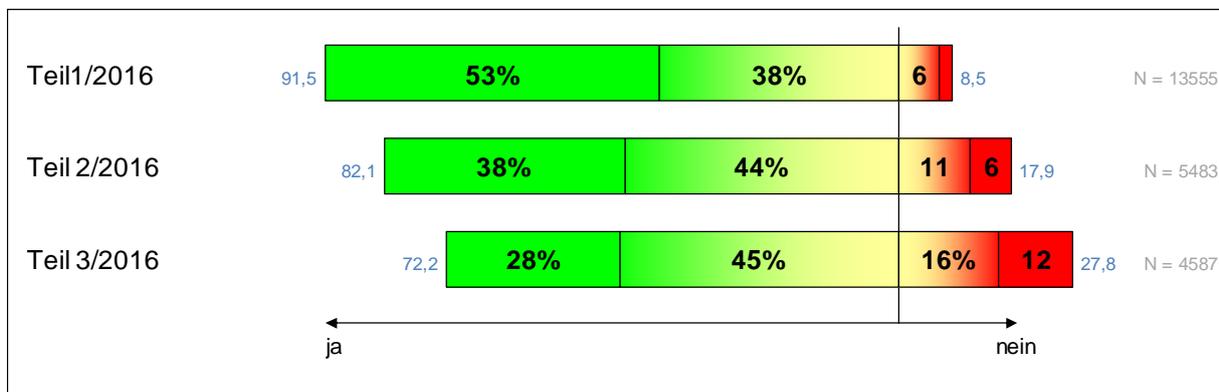


Abbildung 5. Selbstbild GWD-Befragung : Die Rekruten befolgen die militärischen Regeln und Vorschriften, auch wenn sie sich nicht beobachtet fühlen.

Die GWD geben an, dass sie sich so gut wie immer aktiv beteiligen, wenn Aufträge von der Gruppe erledigt werden müssen. Am Ende der Ausbildungszeit lehnt jedoch jeder Zehnte eine aktive Beteiligung ab.

Es wird generell versucht den Interessen der GWD entgegen zu kommen und diese in der Ausbildung zu berücksichtigen. Das wirkt sich zunächst positiv auf das Engagement und die Disziplin der GWD aus. Durch nachlassende Dienstaufsicht im Laufe des Grundwehrdienstes, kommt es jedoch zu einer Abflachung des Engagements und damit einhergehend zu einer Vermehrung disziplinärer Würdigungen. Kombiniert mit anderen genannten Gründen ergibt dies eine durchaus verbesserungswürdige Unternehmenskultur.

EMPFEHLUNGEN

- Aufrechterhaltung einer konsequenten und korrekten Dienstaufsicht über die gesamte Dienstzeit durch die jeweiligen direkten Vorgesetzten.

6. Familie und Beruf

Die Bediensteten geben an, dass auf familiäre Bedürfnisse oft nur unzureichend Bedacht genommen wird. Berufsoffiziere weisen darauf hin, dass eine Teilnahme an einem (längeren) Lehrgang Beeinträchtigungen hinsichtlich Beziehung zum Partner, zur Partnerin, oder zum Freundeskreis hervorrufen. Ein hoher Anteil des Kaders gibt an, dass sich bei längeren Lehrgängen Schwierigkeiten in der Kinderbetreuung ergeben und die daraus folgenden Probleme der Familie oder des engeren Freundeskreises als belastend erlebt werden. Für die Hälfte der Befragten stellt sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als schwierig dar. Ähnlich nennt der Milizkader den Zivilberuf bzw. das Privatleben (Familie, Bekannte, Hobbies...) als wesentliche Hinderungsgründe für ein Milizengagement.

Für die Hälfte der Grundwehrdiener ist es schwierig, ihre Freizeit richtig zu planen. Zwei Drittel der Kaderanwärter sehen die Möglichkeiten zur Freizeitplanung kritisch (Abbildung 6).

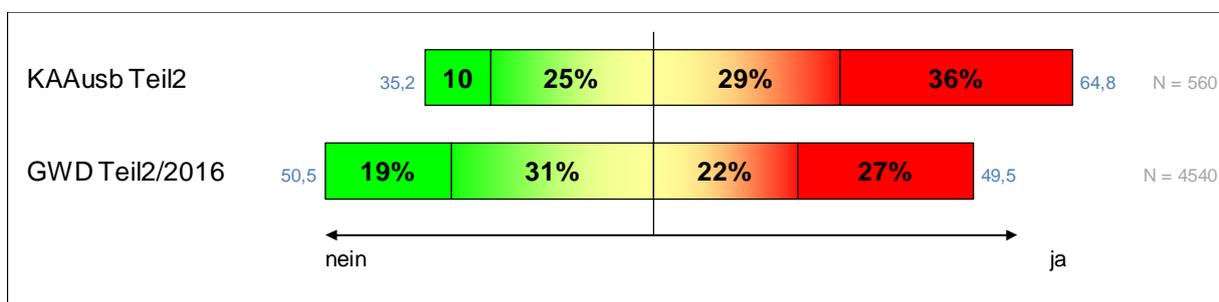


Abbildung 6. Selbstbild GWD-/KAAusb-Befragung: Aufgrund der Dienstzeiten ist es für die Soldaten schwierig, ihre Freizeit richtig zu planen.

Auch im sihpolAssE Migration gibt eine nicht unerhebliche Anzahl der eingesetzten Soldatinnen und Soldaten Belastungen durch längere Trennung von den Angehörigen an. Die ideale bis maximale Einsatzdauer beurteilen sie im Schnitt mit 2-3 Monaten (sihpolAssE Migration/WIEN) bzw. 3-4 Monaten (sihpolAssE Migration/hsF).

In allen Personengruppen zeigen sich aufgrund unterschiedlichster dienstlicher Belastungen Probleme oder Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie (Freundeskreis) und Beruf (PD oder AssE).

EMPFEHLUNGEN

- Eine verstärkte Berücksichtigung von privaten Verpflichtungen und Bedürfnissen der Bediensteten und GWD sowie die Einbeziehung der Familie in den Dienstbetrieb werden empfohlen.

Anhang

Beschreibung der Dimensionen der inneren und sozialen Lage:

1. Führung

Die Dimension Führung wird ganz im Sinne der menschenorientierten Führung verstanden und soll das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Führung im Großen, aber auch das Vertrauen in die unmittelbare Führungsperson beschreiben. Neben dem Aspekt des Vertrauens sollen in dieser Dimension auch das Führungsverhalten sowie die Motivation beleuchtet werden. Besonders wichtig ist, dass dabei neben der Situation im Friedensbetrieb im Inland, vor allem auch eine erfolgreiche Führung bei Übungen und Einsätzen im In- und Ausland dargelegt werden.

2. Mitarbeitende¹

In der Dimension Mitarbeitende wird die generelle Zufriedenheit aller Personengruppen mit Infrastruktur, Ausstattung, zeitlicher Inanspruchnahme usw. dargestellt. Einfließen sollen in diese Dimension jedenfalls Ergebnisse aus dem Gesundheitsmanagement und aus der sportlichen Leistungsfähigkeit der Soldatinnen und Soldaten. Darüber hinaus werden in dieser Dimension auch die psychischen und physischen Belastungen aufgezeigt.

3. Image

Hier wird die Fremdsicht (externe Sichtweise der Bevölkerung) der Eigensicht (interne Sicht der Mitarbeitenden) gegenübergestellt. Ebenso wird die emotionale Bindung der Bediensteten an das BMLVS/ÖBH sichtbar gemacht, da diese einen großen Einfluss auf die Motivation sowie die Bindung an den Arbeitgeber hat. Darüber hinaus ist auch die emotionale Bindung der Staatsbürgerinnen und Staatsbürger an das BMLVS/ÖBH zu beleuchten. Außerdem wird in dieser Dimension das wehrpolitische Verständnis (Demokratieverständnis, Aufgaben ÖBH, Nutzen, Sinn) der Soldatinnen und Soldaten, der österreichischen Bevölkerung – vor allem der Schülerinnen und Schüler – dargelegt. So sollen – intern und extern – einerseits die Bedrohungswahrnehmung beleuchtet und andererseits die Einschätzung der Reaktionsfähigkeit des Bundesheeres auf solche Bedrohungen erhoben werden.

4. Ausbildung

Die Dimension Ausbildung beleuchtet den großen Komplex der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Einsatzvorbereitung aller Personengruppen im BMLVS/ÖBH. Hauptaugenmerk liegt auf der Darstellung der Zufriedenheit aller Beteiligten (inkl. Miliz) mit relevanten Lehrgängen und wird durch die Sichtweise der Vorgesetzten der Absolventen und Absolventinnen ergänzt. Ebenso wird die Zielerreichung des Grundwehrdienstes – bspw. die Feldverwendbarkeit der GWD – betrachtet.

¹ Begriffliche Unterscheidung:

Mitarbeitende ist die Gesamtheit aller Personengruppen, wie uniformiertes und ziviles Personal sowie Präsenzdienst- und Ausbildungsdienstleistende. Bedienstete ist die Gesamtheit, der in einem Dienstverhältnis mit dem BMLVS/ÖBH stehenden Personen. Kader ist die Berufs- bzw. Milizgruppe aus Unteroffizieren und Offizieren.

5. Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Die Dimension Innere Ordnung und Dienstbetrieb macht relevante Ergebnisse aus den Bereichen Disziplin/Pflichtgefühl, Umgangsformen/Betriebsklima und äußeres Erscheinungsbild der Bediensteten sichtbar. Dazu zählen auch Auszeichnungen, Sport und Gesellschaft uvm. Jedenfalls sind hier der erlebte tägliche Dienstbetrieb – unter Einhaltung der Bestimmungen der Allgemeinen Dienstvorschriften für das Bundesheer (ADV) und sonstiger relevanter normativer Grundlagen sowie der Antikorruptionsmaßnahmen – maßgeblich. Diese Dimension zeigt auch das sozio-kulturelle Verhalten innerhalb des BMLVS/ÖBH auf und kommt – bspw. in der Art und Weise des Handelns aller Hierarchieebenen, in den unterschiedlichsten Kommunikationsarten und -formen sowie im Bild des Militärs und Sports – nach außen zum Ausdruck.

6. Familie und Beruf

Der Titel dieser Dimension steht als Synonym für Privatleben und Beruf und umfasst sämtliche private Lebensformen, -entwürfe und -zustände sowie jegliche berufliche Verhältnisse, sei es als uniformierte oder zivile Bedienstete, oder als Präsenzdienst- oder Ausbildungsdienstleistende. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne einer Life-Balance sowie Ergebnisse aus dem Bereich der Gleichstellung sind in dieser Dimension zusammengefasst und sind wesentliche Bestimmungsfaktoren für die personelle Einsatzbereitschaft.