



BERICHT



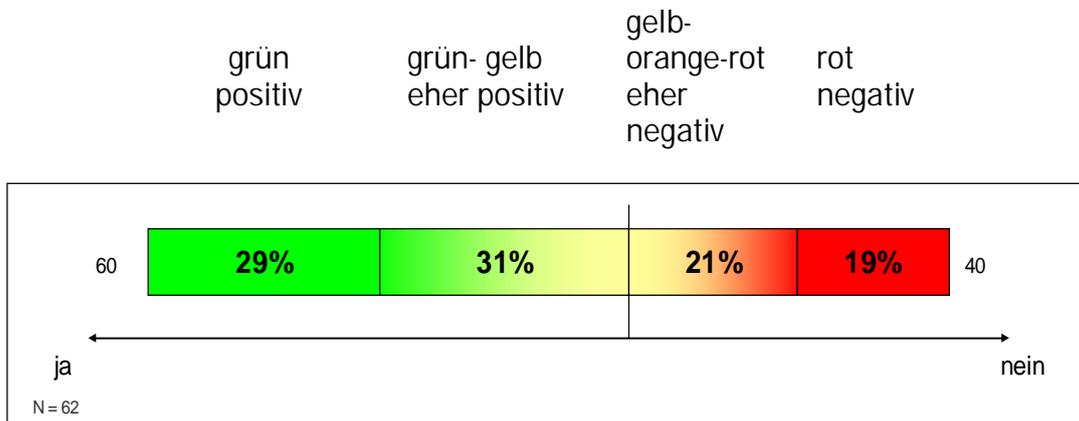
Soziales Lagebild

2018

APRIL 2018

GRAFISCHE DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE

In den grafischen Darstellungen sind die Antworten zumeist in Abhängigkeit von der Ausrichtung der Antwort farblich kodiert:



Rote Farbtöne sind daher grundsätzlich eher negativ zu bewerten, gelbe neutral und grüne positiv.

Alle Balken einer Grafik sind an einer Linie ausgerichtet, die die Mitte des neutralen Bereichs anzeigt. Die numerischen Angaben in jedem Teilbereich entsprechen dem auf ganze Zahlen gerundeten prozentuellen Anteil der Antwortkategorie an den gültigen Antworten. Der Summenwert einer Graphik kann infolge von Auf- oder Abrundungen vom Sollwert 100% geringfügig abweichen (z.B. 99% oder 101%).

Im Falle von vier Antwortalternativen wird jeweils links und rechts vom Balken die Summe der Anteile im positiven bzw. negativen Bereich angezeigt.

Falls Sie noch weitere Fragen zu Ihren Ergebnissen haben, bitten wir Sie, uns zu kontaktieren.

LVAK/ZMFW
HRef I Innere und soziale Lage
Stiftgasse 2A
1070 Wien
Tel.: 050201 10-28410

EXECUTIVE SUMMARY: INNERE UND SOZIALE LAGE 2018

Führung

Das Verhältnis zu direkten Vorgesetzten ist in hohem Maße positiv und von guter Beziehungsqualität, fairer sowie gerechter Behandlung geprägt. Feedback sowie Anerkennung/Wertschätzung der erbrachten Leistungen sind besonders bei zunehmendem Lebensalter sowie bei Zivilbediensteten und der Verwendungsgruppe der MBO1/MZO1/H1 geringer ausgeprägt.

Mitarbeitende

Insgesamt sind die Bediensteten mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden. Dennoch fühlt sich ein Fünftel der Bediensteten durch den Dienst stark belastet – vorwiegend durch Arbeitsaufkommen, vorherrschenden Zeitdruck sowie Personalmangel. Dies wird besonders bei über 31-Jährigen sowie bei Zivilbediensteten deutlich.

Die Altersgruppe der 31-50 Jährigen sieht besonders Chancen beruflichen Fortkommens und ihren Lohn als nicht angemessen. Außerdem berichten Grundwehrdiener über eine starke Unzufriedenheit mit ihrer Entlohnung

Image

Die Arbeitsplatzattraktivität und Weiterempfehlungsrates wird positiv betrachtet, wobei vor allem Arbeitsplatzsicherheit, Teamgeist, gemeinsame Regeln und Normen sowie der gemeinsame Einsatz für die Ziele des ÖBH positiv erlebt werden. Trotz der Entwicklung der letzten Jahre, bleiben Vorbehalte gegenüber der obersten Führung und es werden Fairness, Gleichbehandlung sowie erlebte Wertschätzung kritisiert. Vor allem die Karrierechancen bei Zivilbediensteten und Aufstiegschancen bei Soldaten werden kritisch betrachtet.

Ausbildung

Das Vertrauen in die eigenen Fach- und sozialen Kompetenzen ist wie in den letzten Jahren hoch. Die Mehrheit der Lehrgangsteilnehmenden gibt an, sich gut auf militärische Einsätze vorbereitet zu fühlen und dass das ÖBH die Teilaufgaben Katastrophenhilfe und Auslandseinsatz gut bewältigen kann. Die Art der Ausbildungsdurchführung und das Lehrpersonal werden positiv gesehen, jedoch wird der Wunsch nach Verkürzung der Lehrgangsdauer vielfach geäußert.

Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Kameradschaft/Teamwork und das Vertrauen in die Kameraden/Kollegen sind als hoch anzusehen. Die Integration von Bediensteten oder Auszubildenden mit Migrationshintergrund wird als eher positiv beurteilt, wobei die Grundwehrdiener dbzgl. positiver eingestellt sind.

Familie, Freizeit und Beruf

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird positiver als im Vorjahr beurteilt. Die größten Belastungen ergeben sich während Lehrgangsteilnahmen bei Soldaten. Bei länger dauernden Lehrgängen ergeben sich Schwierigkeiten in der Beziehung zum Partner, zu Freunden und Verwandten sowie darüber hinaus in der Kinderbetreuung.

INHALTSVERZEICHNIS

EXECUTIVE SUMMARY:	3
1. EINLEITUNG	5
1.1 Auftrag	5
2. ERGEBNISSE	6
2.1 Führung	6
2.2 Mitarbeitende	8
2.3 Image	10
2.4 Ausbildung	12
2.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb	14
2.6 Familie, Freizeit und Beruf	16

1. EINLEITUNG

1.1 Auftrag

Der jährliche Bericht sozLBi 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 soll jedenfalls der uneingeschränkten Informationsweitergabe an alle Bediensteten dienen und damit zur Erhöhung der Transparenz im Ressort, sowie zur Weiterentwicklung des Ressorts und hier vor allem der Qualität der Unternehmenskultur beitragen.

Das Schwergewicht des sozialen Lagebildes 2018 liegt:

- a) auf der Betrachtung der Bediensteten, GWD und Milizsoldaten im Hinblick auf die Zufriedenheit mit ihrer Arbeit und den Gründen von dienstlichen Belastungen,
- b) besonders auf der Meinung von Lehrgangsteilnehmenden aller Lehrgänge über die Ausbildungsdurchführung und
- c) werden das erste Mal mögliche Umsetzungsmaßnahmen auf Empfehlungen aus dem sozLBi 2016 erfasst und auf ihre Auswirkungen hin evaluiert.

Das soziale Lagebild gliedert sich in sechs große Teilbereiche, nämlich:

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

Für diesen Bericht wurden folgende Studien- und Befragungsergebnisse herangezogen:

- Repräsentative Befragung der Bediensteten, GWD und Milizsoldaten des BMLV (August/September 2018)
- Befragung von Führungskräften zur strategischen Kultur (April 2018)
- Befragung der Teilnehmer der KAusb4 (Februar, Mai und September 2018) an der HUAK
- Befragung der Teilnehmer der KAAusb3 (Dezember 2018) des JgB8, JgB24, StbB7 und der HUAK
- Befragung der Teilnehmer der KAAusb1,2&3 zur geschlechtsneutralen Unterbringung (Februar, Juli und Dezember 2018)
- Befragung der Teilnehmer des Jahrganges „Weissenwolff“ an der TherMilAK (September 2018)
- Befragung der Teilnehmer der Fü&StbLG1 (Oktober 2018) der TherMilAK
- Befragung der Teilnehmer der StbLG2 (Oktober 2018) der LVAK
- Ergebnisse des Workshops innere und soziale Lage an der LVAK (21. und 22.01.2019)
- Ergebnisse des Führungskräftefeedback GWD (2018) des HPD
- Jahresrückblick (2018) der GrpAuswW

2. ERGEBNISSE

2.1 Führung

Das Vertrauen zum direkten Vorgesetzten ist in hohem Maße gegeben und wurde im Vergleich zu 2017 nochmals positiver gesehen. Im Vordergrund stehen die hohe Beziehungsqualität und die wahrgenommene faire sowie gerechte Behandlung.

Entwicklungsfelder ergeben sich in der Vorbildwirkung und Information der Mitarbeiter. Über 41-Jährige, Zivilbedienstete und die Verwendungsgruppe der MBO1/MZO1/H1 sehen das Verhältnis zum direkten Vorgesetzten sowie teilweise die erhaltene Anerkennung kritischer (Abbildung 1). Die Teilnehmenden von Lehrgängen geben an, dass sie von ihren Vorgesetzten der Heimatdienststelle kein regelmäßiges Feedback erhalten. Dementsprechend artikuliert das Kaderpersonal auf Basis der Ergebnisse den Wunsch nach einer individuellen Personalplanung und adäquater Rückmeldung, da teilweise mehr als ein Drittel der Meinung sind, sie erhalten nicht die Anerkennung, die sie verdienen.

Grundwehrdiener haben ein wesentlich positiveres Bild von ihrem direkten Vorgesetzten als Berufssoldaten und Zivilbedienstete.

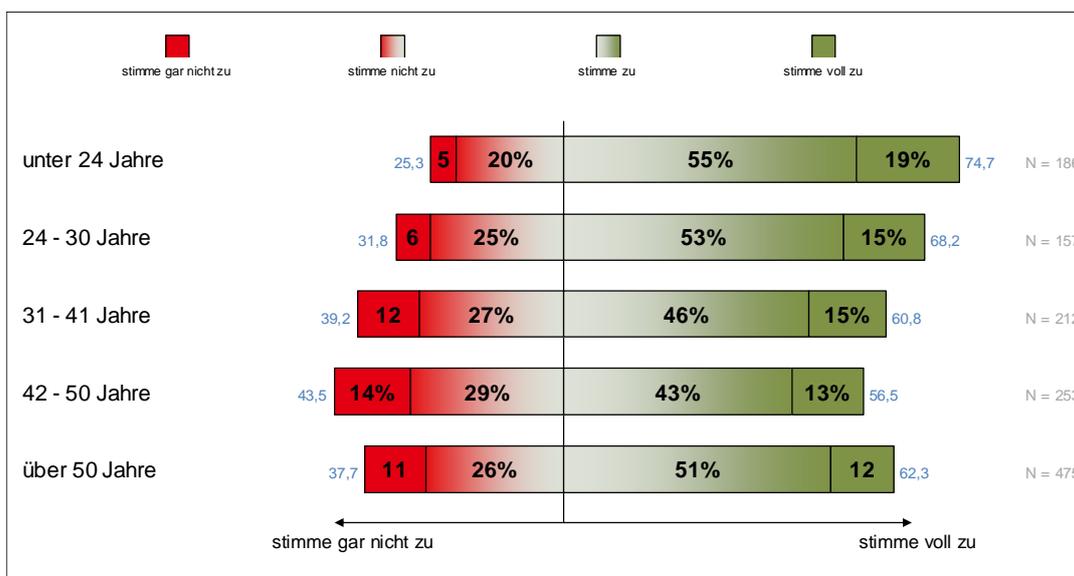


Abbildung 1. Repräsentativumfrage 2018: Ich erhalte von meinem Vorgesetzten bzw. einer entsprechenden wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene.

Im Lagebild 2016 wurde aufgrund der damaligen Datenlage eine verstärkte Anstrengung in der Ausbildung im Bereich der Menschenführung und Motivation angeregt. Wie bereits im Lagebild 2017 dargestellt, konnte bislang die Bedeutung und Durchführung zielgerichteten Feedbacks und wertschätzender Kommunikation in allen Führungsausbildungen nicht ausreichend vermittelt werden. Vier von zehn Lehrgangsteilnehmern geben auch 2018 an, kein regelmäßiges Feedback zu erhalten.

Das Verhältnis zu direkten Vorgesetzten ist in hohem Maße positiv und von guter Beziehungsqualität, fairer sowie gerechter Behandlung geprägt.

Feedback sowie Anerkennung/Wertschätzung der erbrachten Leistungen sind besonders bei zunehmendem Lebensalter sowie bei Zivilbediensteten und der Verwendungsgruppe der MBO1/MZO1/H1 geringer ausgeprägt.

EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren:
 - Die Vermittlung der Bedeutung und Durchführung zielgerichteten Feedbacks und wertschätzender Kommunikation in allen Führungsausbildungen sowie Nutzung bereits vorhandener Feedback-Systeme (Führungskräftefeedback, Mitarbeitergespräch), um die Führungskompetenz von Vorgesetzten zu erweitern und eine qualifizierte Wertschätzung der Bediensteten zu ermöglichen.
 - 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.
- Die Implementierung von Potentialanalysen für Führungskräfte, um Stärken und etwaige Entwicklungsfelder aufzuzeigen.
- Das Bereitstellen und Besprechen von Karriereplänen mit dem jeweiligen Personalverantwortlichen/Vorgesetzten im Rahmen individueller Personalplanung.

2.2 Mitarbeitende

Insgesamt stieg die Arbeitszufriedenheit der Bediensteten im Vergleich zum Vorjahr um sieben Prozent – drei Viertel der Bediensteten sind mit Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz zufrieden. Bei Berufssoldaten steht nach wie vor eine hohe dienstliche Inanspruchnahme im Vordergrund, wobei ein Rückgang der Anzahl stark Belasteter bei UO und Chargen zu verzeichnen ist. Ein Fünftel der Bediensteten fühlt sich jedoch durch den Dienst stark belastet, vorwiegend durch Arbeitsaufkommen, vorherrschenden Zeitdruck sowie Personalmangel. Besonders über 31-Jährige zeigen deutliche Belastungen (Abbildung 2) und sind mehrheitlich der Meinung, dass die Arbeit in den letzten Jahren immer mehr geworden ist. Das Kaderpersonal führt dies auf eine zu lange Verwendungsdauer in der aktiven Truppenverwendung zurück und spricht sich für altersgerechte Verwendungen im letzten beruflichen Abschnitt aus. Des Weiteren geben sie an, dass die Auftragsvergabe oftmals nicht im Einklang mit den Ressourcen steht und betonen, dass die viel gepriesene Improvisationskultur der Österreicher stark belastend sein kann. Zivilbedienstete geben eine erhöhte emotionale Erschöpfung und körperliche Auswirkungen auf die Gesundheit, wie z.B. Nacken-, Schulter-, Kreuz- oder Rückenschmerzen, an.

Seitens der Bediensteten herrscht überwiegend Zufriedenheit mit der vorhandenen Infrastruktur sowie Ausrüstung und Ausstattung, jedoch werden besonders von Unteroffizieren und Chargen Verbesserungen erwartet. Zwei Drittel der 31-50-Jährigen halten ihren Lohn als nicht angemessen. Ebenso kritisch sieht diese Altersgruppe die Chancen des beruflichen Fortkommens.

Jeder vierte Grundwehrdiener fühlt sich durch den Grundwehrdienst an sich stark belastet. Vor allem herrscht bei ihnen eine gravierende Unzufriedenheit mit der Bezahlung und die Mehrheit der Grundwehrdiener fühlt sich durch finanzielle Sorgen beeinträchtigt.

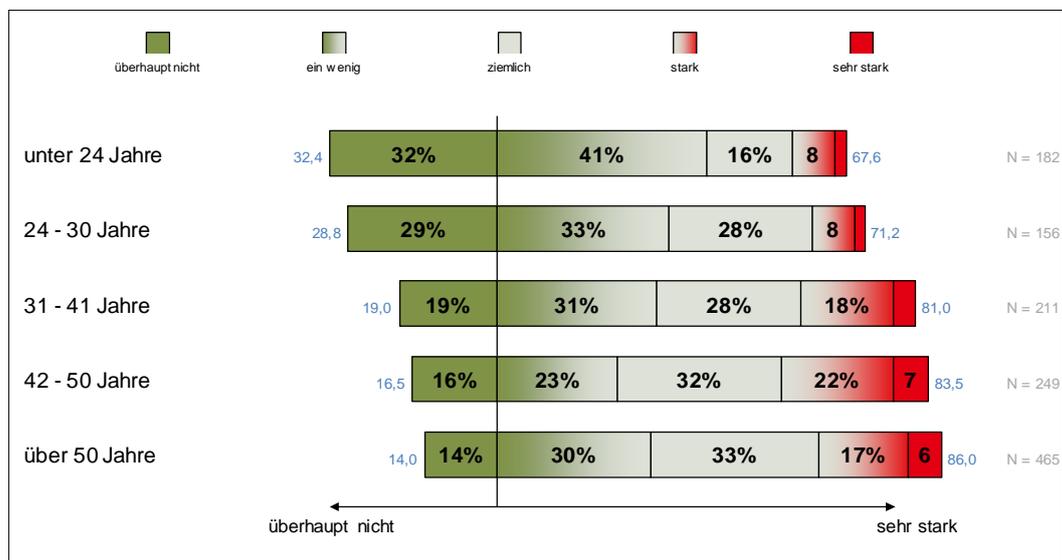


Abbildung 2. Repräsentativumfrage 2018: Wie sehr fühlen Sie sich derzeit durch Ihre dienstliche Tätigkeit insgesamt belastet?

Im Lagebild 2016 wurde hingewiesen, dass die Belastung im Grundwehrdienst in allen Abschnitten intensiv gestaltet sein sollte, um einen Leistungsabfall und Motivationsverlust im letzten Ausbildungsdrittel hintanzuhalten. Auch nach dem

Führungskräftefeedback GWD 2018 ist einem Drittel der Grundwehrdiener der Sinn der Ausbildung nicht klar – am Ende des Grundwehrdienstes werden die Sinn-, Vertrauens- und Zufriedenheitsfragen markant kritischer bewertet.

Insgesamt sind die Bediensteten mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden. Dennoch fühlt sich ein Fünftel der Bediensteten durch den Dienst stark belastet – vorwiegend durch Arbeitsaufkommen, vorherrschenden Zeitdruck sowie Personalmangel. Dies wird besonders bei über 31-Jährigen sowie bei Zivilbediensteten deutlich.

Die Altersgruppe der 31-50-Jährigen sieht besonders Chancen beruflichen Fortkommens und ihren Lohn als nicht angemessen. Außerdem berichten Grundwehrdiener über eine starke Unzufriedenheit mit ihrer Entlohnung.

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.
- Konkurrenzfähige Entlohnung der Grundwehrdiener, um finanziellen Anreiz zu schaffen und motiviertes Personal nicht an andere (Einsatz-) Organisationen zu verlieren.
- Keine Überlastung der Bediensteten bei vorherrschender hoher Arbeitsbelastung durch zusätzliche Maßnahmen und Projekte zur Imagepflege mit hohem zeitlichen sowie organisatorischen Aufwand.
- Das Anbieten von altersadäquaten Fördermaßnahmen nach vorangegangenen Potentialanalysen zur Erhaltung der Gesundheit der Bediensteten (bspw. das Soldaten-Fitnessprogramm der US- Army - Comprehensive Soldier Fitness), um Belastungen zu verringern und Bewältigungsstrategien zu entwickeln.

2.3 Image

Obwohl der Aufwärtstrend der letzten Jahre in allgemeinen Imagefragen 2018 etwas stagnierte, erhöhte sich weiterhin die Zufriedenheit und Attraktivität des Arbeitsplatzes sowie dessen Weiterempfehlung. Eine besonders hohe Weiterempfehlungsrate sowie Attraktivität besteht bei unter 31-Jährigen sowie bei der Verwendungsgruppe der Chargen. Ältere sind jedoch weniger geneigt Weiterempfehlungen auszusprechen. Positiv werden vor allem Arbeitsplatzsicherheit, Teamgeist, gemeinsame Regeln und Normen sowie der gemeinsame Einsatz für die Ziele des OBH gesehen (Abbildung 3). Kritisch betrachtet werden die als mangelhaft erlebte Fairness durch die Organisation, Gleichbehandlung, Wertschätzung und die oberste Führung. Besonders Offiziere und Unteroffiziere haben geringeres Vertrauen in die militärische und politische Führung. Kritisiert wird vor allem die Kurzlebigkeit und Fluktuation in hohen militärischen sowie politischen Funktionen.

Zivilbedienstete beurteilen die Beförderungsmöglichkeiten und Karrierechancen weiterhin eher negativ. Bei den Aufstiegschancen sieht das militärische Personal ebenfalls Entwicklungspotential. Generell positiv werden Chancen und Möglichkeiten im ÖBH von den unter 31-Jährigen wahrgenommen.

Die Milizsoldaten betonen die Schwierigkeit, Freistellungen Ihrer Arbeitgeber für Miliztätigkeiten zu erlangen bzw. den eher geringen Stellenwert der Miliz bei Ihren Arbeitgebern. Die Grundwehrdiener streben nach einer fordernden militärischen Ausbildung im Grundwehrdienst.

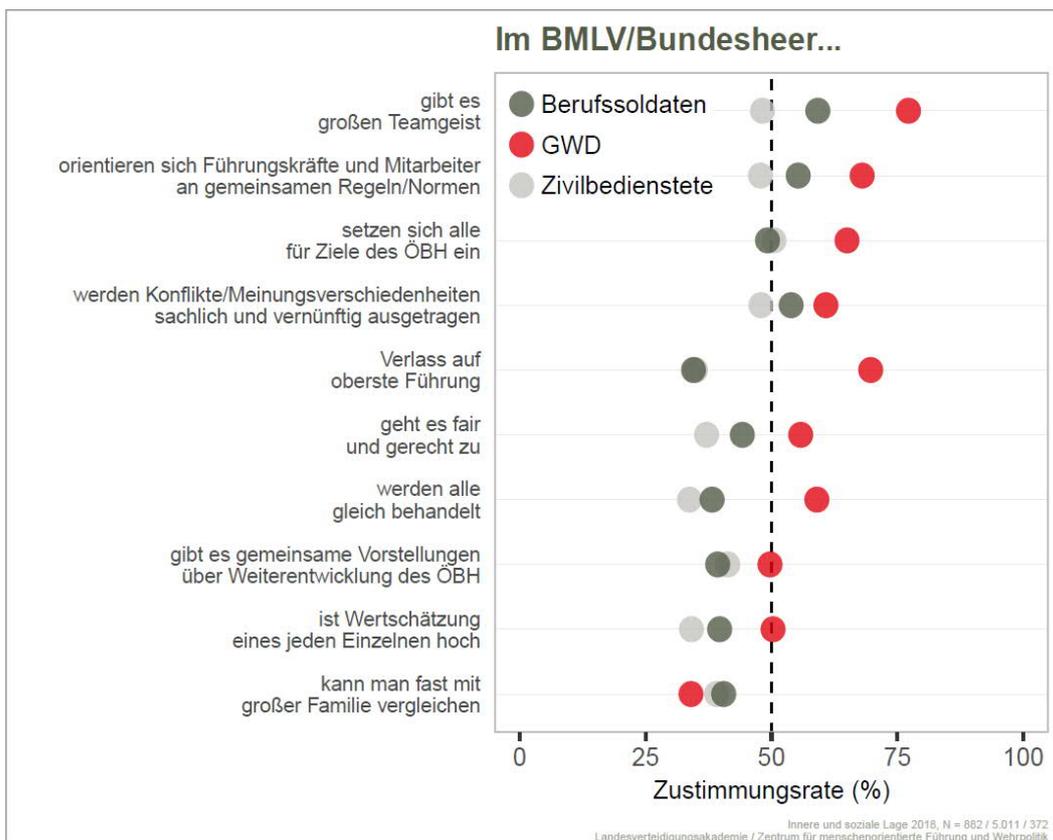


Abbildung 3. Repräsentativumfrage 2018: Im BMLV/Bundesheer (Bielefelder Sozialkapital Index)

Das Lagebild 2016 wies auf eine Anpassung der internen sowie externen Kommunikationsarbeit (z.B. CI-Projekt zur Unternehmenskultur oder Vertrauensfrage) hin, wobei Vorbehalte gegen die militärische und politische Führung immer noch anhaltend sind.

Die Arbeitsplatzattraktivität und Weiterempfehlungsrate wird positiv betrachtet, wobei vor allem Arbeitsplatzsicherheit, Teamgeist, gemeinsame Regeln und Normen sowie der gemeinsame Einsatz für die Ziele des ÖBH positiv erlebt werden. Trotz der Entwicklung der letzten Jahre, bleiben Vorbehalte gegenüber der obersten Führung und es werden Fairness, Gleichbehandlung sowie erlebte Wertschätzung kritisiert. Vor allem die Karrierechancen bei Zivilbediensteten und Aufstiegschancen bei Soldaten werden kritisch betrachtet.

EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren:
 - Die Fortsetzung des bereits eingeschlagenen Weges im Rahmen der externen Öffentlichkeitsarbeit (Imagekampagnen). Darüber hinaus eine vermehrte Fokussierung auf die interne Kommunikation.
 - Die Etablierung, systematische Weiterentwicklung und Kommunikation einer strategisch initiierten durchgängigen Unternehmenskultur.
- Die sichtbare Umsetzung von klaren Zielen durch transparente Kommunikation und Einhaltung der angekündigten Maßnahmen, die jeder Bedienstete wahrnehmen kann, um Wertschätzung entgegen zu bringen.
- Das Erwirken von Stetigkeit und Ruhe in der Führung der gesamten Organisation, um das Vertrauen in die Führung zu erhöhen.
- Das Führen gezielter Imagekampagnen für die Miliz bei den Arbeitgebern, um dessen Mehrwert und Bedeutung zu erhöhen und in weiterer Folge Freistellungen zur freiwilligen Milizarbeit besser gewährleisten zu können.
- Die Charakterisierung des Grundwehrdienstes durch militärisch orientierte Aufgabenstellungen und die Auswahlmöglichkeit von Dienststellen, um gegenüber dem Zivildienst konkurrenzfähig zu bleiben.

2.4 Ausbildung

Wie in den letzten Jahren fühlt sich die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden von Lehrgängen auf militärische Einsätze sowie Einsätze im Rahmen der Katastrophenhilfe gut vorbereitet bzw. kann das Bundesheer aus deren Sicht die Teilaufgaben Katastrophenhilfe und Auslandseinsatz gut bewältigen. Teilweise wird jedoch beim Schutz der verfassungsmäßigen Einrichtungen und besonders bei der Kernaufgabe der militärischen Landesverteidigung Entwicklungspotential gesehen. Die Mehrheit des Kaderpersonals meint, dass die zu lösenden Aufgaben ihres Organisationselements nur eingeschränkt bewältigbar sind. Kritisiert werden (vor allem durch Unteroffiziere) die militärische Ausrüstung und IT-Ausstattung.

Den Umfragewerten nach werden die Lehrgänge/Kurse sowie das Lehrpersonal überwiegend positiv bewertet und weiterempfohlen. Auf die fachlichen und sozialen Kompetenzen können sich die Auszubildenden in allen Situationen verlassen. Nach deren Ansicht sollten vor allem Kompetenzen im Bereich der militärischen Führung und Menschenführung sowie in relevanten rechtlichen Fragen vermittelt werden. Tendenziell zeigt sich eine körperliche Unterforderung bei Laufbahnkursen.

Die Soldaten nehmen subjektiv eine geringere Qualität bzw. Leistung beim Nachwuchspersonal wahr und sprechen sich für vermehrte Praxisblöcke in der Ausbildung aus.

Bei längeren Lehrgängen werden Beeinträchtigungen für Partner, Familie und Freunde markant – diesbezüglich äußern viele Lehrgangsteilnehmende den Wunsch nach einer Verkürzung der Lehrgangsdauer. Laut dem Jahresrückblick 2018 der GrpAusbW zeigt sich nicht nur die hohe Belastung bei allen Mitarbeitenden, sondern zusätzlich ein zu erwartendes steigendes Mengengerüst in der zentralen Ausbildung, was eine Überschreitung der bereits erreichten Belastungsgrenze zur Folge haben kann.

Eine im sozialen Lagebild 2016 vorgeschlagene Evaluation der Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des GWD sowie eine Sinnvermittlung der Ausbildung auf allen Ebenen hatten nicht stattgefunden.

Das Vertrauen in die eigenen Fach- und sozialen Kompetenzen ist wie in den letzten Jahren hoch. Die Mehrheit der Lehrgangsteilnehmenden gibt an, sich gut auf militärische Einsätze vorbereitet zu fühlen und dass das ÖBH die Teilaufgaben Katastrophenhilfe und Auslandseinsatz gut bewältigen kann. Die Art der Ausbildungsdurchführung und das Lehrpersonal werden positiv gesehen, jedoch wird der Wunsch nach Verkürzung der Lehrgangsdauer vielfach geäußert.

EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren:
 - Die Verstärkung der Vielfalt im Ausbildungsbereich hinsichtlich des Aufbaus und der Absolvierung von Ausbildungsgängen sowie deren didaktisch-methodischen Möglichkeiten (z.B. Ausbildung während AusIE, Karenzzeiten oder e-learning).

- Das Aufrechterhalten von Qualitätsmerkmalen in den Aufnahmekriterien trotz Personaloffensive, um das soziale Klima innerhalb des Personals zu wahren.
- Die Wiederaufnahme von Praxisblöcken in der Kaderausbildung auf Wunsch der Auszubildenden.

2.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Trotz eines Rückgangs im Vergleich zum Vorjahr gibt die überwiegende Mehrheit der Bediensteten an, dass es untereinander Kameradschaft und Teamwork gibt. Das Vertrauen in die Kameraden/Kollegen ist stark ausgeprägt, wobei die Beurteilung mit steigendem Lebensalter und durch Zivilbedienstete sowie Frauen kritischer gesehen wird. Sozialer Umgang, Wohlbefinden und Verlass auf Kameraden werden überaus positiv beurteilt. Zivilbedienstete und Frauen sehen den aktiven Zusammenhalt tendenziell kritischer. Angemerkt wurde, dass es in der Kommunikation mit Zivilbediensteten einer anderen Sprache im täglichen Umgang bedarf.

Insgesamt fühlen sich Frauen und Männer gleichberechtigt, wobei vor allem männliche Soldaten (besonders UO und Chargen) markant weniger Gleichberechtigung empfinden.

Die Integration von Bediensteten bzw. GWD mit Migrationshintergrund im ÖBH (Abbildung 4) wird von Grundwehrdienern selbst mehrheitlich positiv beurteilt – die Bediensteten sehen die Integration in beiden Fällen negativer. Probleme ergeben sich dabei durch Sprachbarrieren, mangelnde Anpassungsbereitschaft, Ungehorsam und Beschimpfungen.

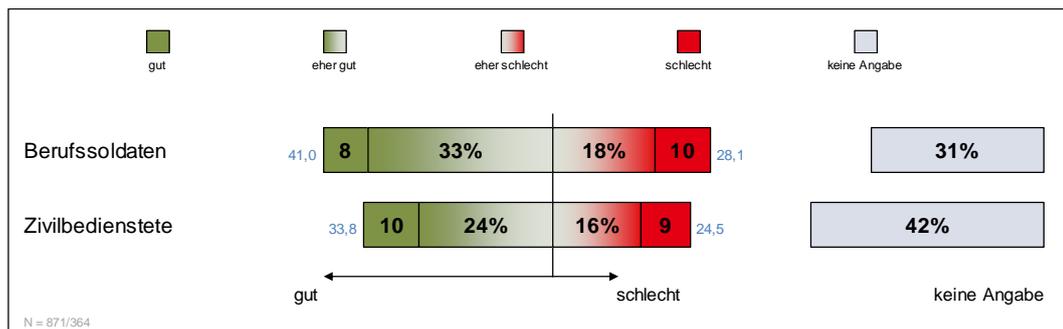


Abbildung 4. Repräsentativumfrage 2018: Wie beurteilen Sie die Integration von Grundwehrdienern mit Migrationshintergrund im ÖBH?

Kameradschaft/Teamwork und das Vertrauen in die Kameraden/Kollegen sind als hoch anzusehen. Die Integration von Bediensteten oder Auszubildenden mit Migrationshintergrund wird als eher positiv beurteilt, wobei die Grundwehrdiener dazugl. positiver eingestellt sind.

EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren:
 - Die Einführung einer an den Lebensrealitäten von Frauen und Männern orientierten Personalpolitik, bei der die gender- bzw. diversitätsgerechten Bedürfnisse aller Ressortangehörigen unabhängig von den sozialen Merkmalen (Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Hautfarbe etc.) sowie Personen- und Berufsgruppen Beachtung finden.
 - Die Entwicklung eines Konzeptes für den Umgang mit Vielfalt im BMLV/ÖBH zur ressortinternen Beachtung diesbezüglicher Entwicklungsschritte in der österreichischen Bevölkerung.

- Die Schulung des militärischen Personals im Umgang mit zivilem Personal („Nicht-Einsatz-Sprache“), um gegenseitiges Verständnis für die jeweiligen Besonderheiten sowie Aufgaben der Personengruppe zu schaffen.
- Die Fokussierung auf die Aufgaben, die durch beide Geschlechter gemeinsam erreicht werden sollen.
- Die Verstärkung bzw. Fokussierung der politischen Bildung im Grundwehrdienst und in der Kaderausbildung auf – „Alle sind österreichische Staatsbürger und dienen somit der gemeinsamen Sache.“
- Das Setzen von Maßnahmen zur Förderung der Bewusstseinsbildung über die Leistungen des ÖBH zur gesamtstaatlichen Integrationsaufgabe.

2.6 Familie, Freizeit und Beruf

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit wird grundsätzlich als positiv beurteilt, wobei eine Steigerung bei Soldaten im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen war (Abbildung 5). Insgesamt sind drei Viertel der Bediensteten mit der Balance zwischen Arbeit und Privatleben zufrieden. Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst wird überwiegend positiv eingeschätzt, wobei Soldaten am kritischsten sind. Vor allem bei Lehrgängen ist für mehr als ein Drittel der Lehrgangsteilnehmer diese Vereinbarkeit schwierig. Hierbei werden Schwierigkeiten in der Beziehung zum Partner, zu Freunden und Verwandten, sowie in der Kinderbetreuung (für mehr als die Hälfte der Teilnehmenden) angegeben. Diese Aspekte sowie grundlegende Probleme der Familie oder des engen Freundeskreises werden als belastend erlebt.

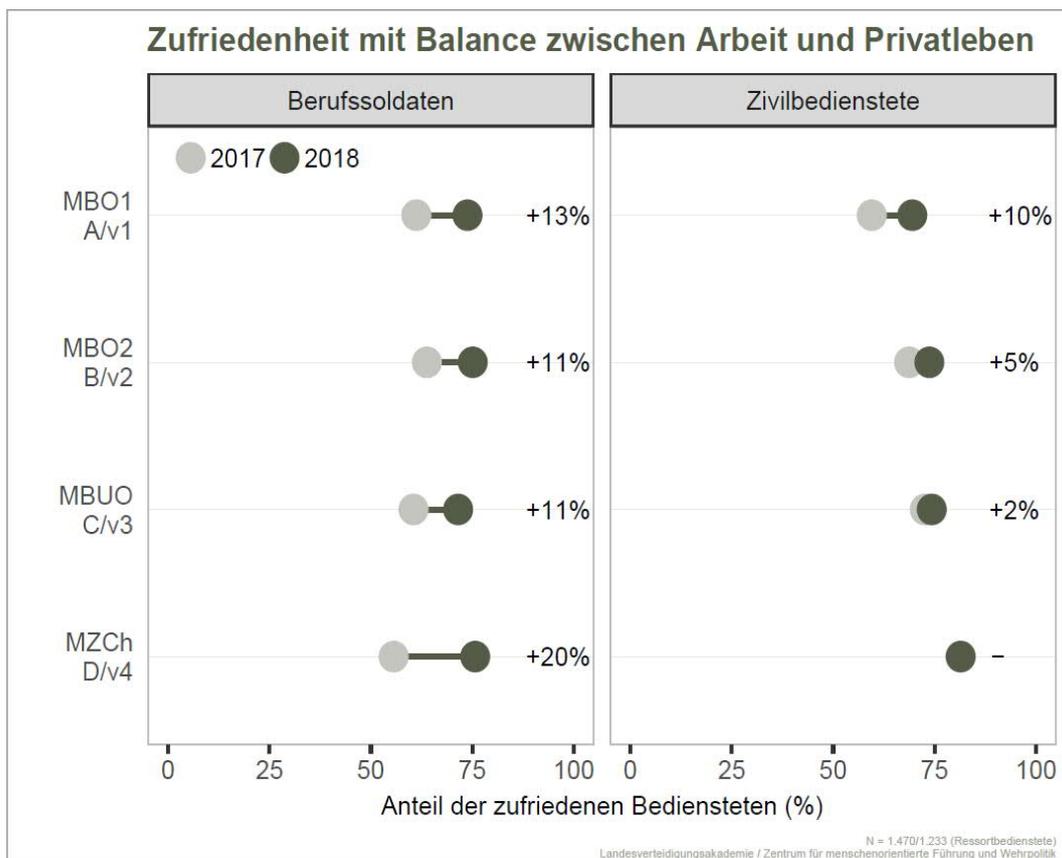


Abbildung 5. Repräsentativumfrage 2018: Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.

Eine Umsetzung von Attraktivierungsmaßnahmen für das Kaderpersonal sowie verstärkte Einbeziehung der Familie in den Dienstbetrieb (Kinderbetreuungsangebote, etc.) konnte seit dem Lagebild 2016 nicht festgestellt werden.

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird positiver als im Vorjahr beurteilt. Die größten Belastungen ergeben sich während Lehrgangsteilnahmen bei Soldaten. Bei länger dauernden Lehrgängen ergeben sich Schwierigkeiten in der Beziehung zum Partner, zu Freunden und Verwandten sowie darüber hinaus in der Kinderbetreuung.

EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren:
 - Das bedarfsgerechte Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf für die Bediensteten; z.B. Erweiterung/Ausbau/Implementierung eines Betriebskindergartens.
- Die flexible Gestaltung von Lehrgängen bzw. ein Angebot von individuellen Maßnahmen für Lehrgangsteilnehmende, um adäquat auf familiäre Gegebenheiten reagieren zu können.
- Das Einbinden der Familien und Freunde in berufliche Gegebenheiten, in gemeinsame Freizeitangebote und in die Nutzung von regionaler militärischer Infrastruktur.