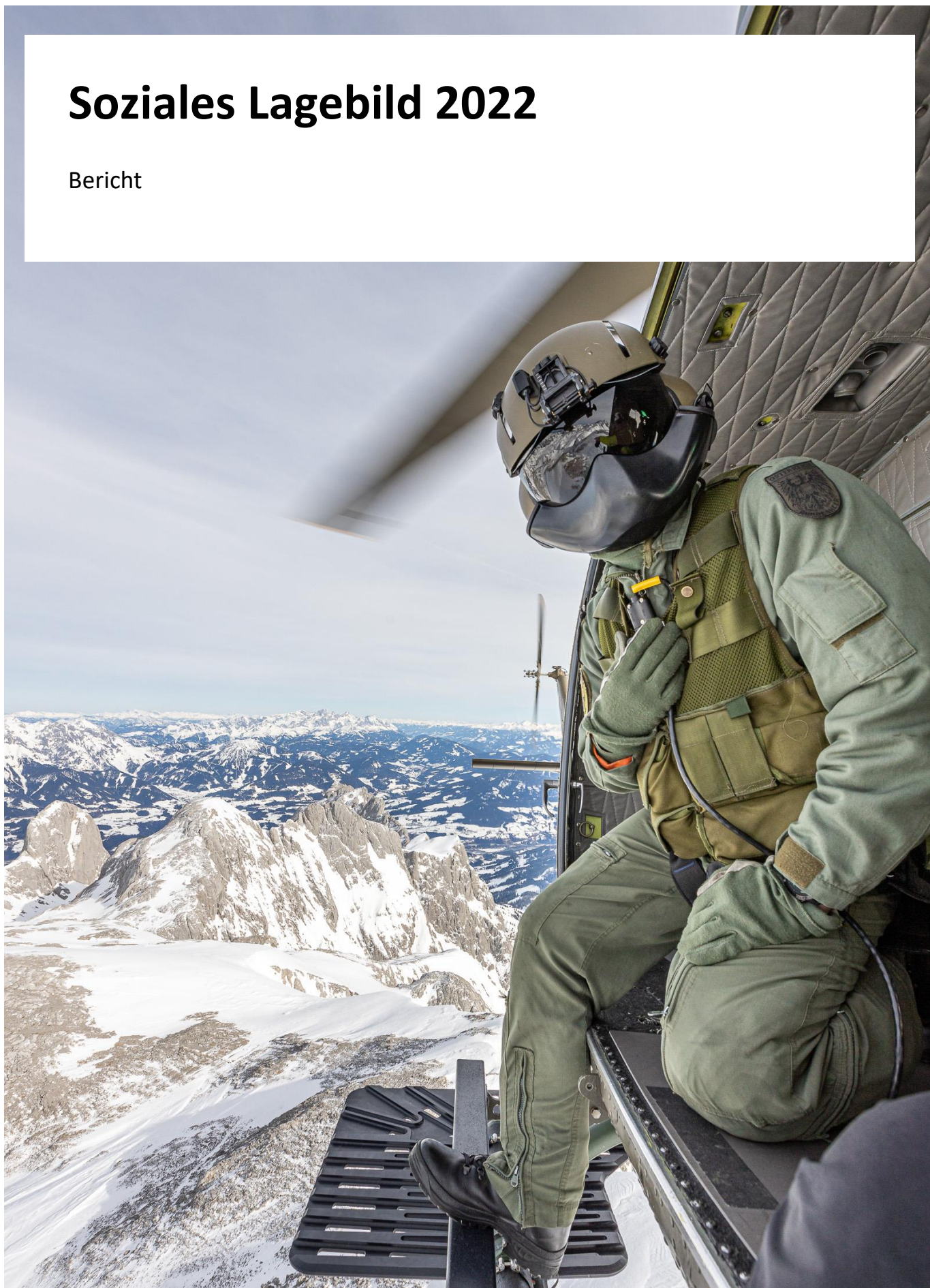


# Soziales Lagebild 2022

Bericht



## **Impressum**

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:  
Bundesministerium für Landesverteidigung,  
Zielgruppenkommunikation  
Roßauer Lände 1, 1090 Wien  
Fotonachweis: Bundesheer  
Wien, 2023. Stand: 21.03.2023

# EXECUTIVE SUMMARY

## Führung

Die Intensität und Qualität der Beziehungen zu den Vorgesetzten wird von den Kaderpersonen, dem unbefristet beorderten Milizpersonal und den Grundwehrdienern gut beurteilt. Verglichen mit den anderen Personengruppen bewerten Zivilbedienstete und befristet beordnete Personen im Milizstand diese am kritischsten. Optimierungsfelder sind in den Bereichen Vorbildwirkung und Vertrauen erkennbar. Bei Zivilbediensteten ergeben sich darüber hinaus Entwicklungsfelder hinsichtlich einer fairen und gerechten sowie mitarbeiterorientierten Führung.

## Mitarbeitende

Die Bediensteten und unbefristet beorderten Personen im Milizstand beurteilen die Arbeitszufriedenheit mehrheitlich positiv. Demgegenüber bewerten die Grundwehrdiener und die befristet beordnete Miliz diese kritischer. Sowohl bei den Bediensteten als auch den Grundwehrdienern ist, trotz einer insgesamt weitgehend stabilen Entwicklung, ein Rückgang seit dem Vorjahr zu erkennen: Vor dem Hintergrund des multiplen Krisengeschehens sowie anhaltender dienstlicher Belastungen zeigen die Daten der Bediensteten und Grundwehrdiener einen weiteren Anstieg an Belastungsreaktionen, der bei den Frauen und den Grundwehrdienern stärker ausgeprägt ist. Insbesondere die Grundwehrdiener zeigen sich zudem im Jahr 2022 in Zusammenhang mit Inflation bzw. Teuerung besonders durch finanzielle Probleme oder Sorgen betroffen.

## Image

In der Bevölkerung herrscht ein positives Gesamtbild vom Österreichischen Bundesheer (ÖBH), welches nach wie vor von stabilem Vertrauen geprägt ist. Die Hälfte bewertet das ÖBH als attraktiven Arbeitgeber für junge Menschen. Von den Bediensteten wird das Ressort mehrheitlich als attraktiver Arbeitgeber betrachtet. Ein deutlicher Anteil zeigt jedoch eine erhöhte berufliche Veränderungsbereitschaft. Dies betrifft insbesondere Berufssolda-

tinnen und Kaderpersonal unter 30 Jahren. Die unbefristet beordneten Personen im Milizstand zeigen sich bzgl. der Arbeitgeberattraktivität des Ressorts etwas kritischer, beurteilen die Attraktivität der konkreten Milizverwendung jedoch sehr positiv. Bei den Grundwehrgenossen und den befristet beordneten Milizpersonen besteht hinsichtlich des Images noch vermehrt Optimierungsbedarf. Anhaltende Entwicklungsfelder werden auch im Bereich der Organisationskultur aufgezeigt. Dies betrifft vor allem Aspekte wie Fairness, Gerechtigkeit und Wertschätzung, aber auch das Fehlen gemeinsamer Vorstellungen über die Weiterentwicklung des Ressorts.

## **Ausbildung**

Die Zufriedenheit mit der Ausbildung im ÖBH ist insgesamt als hoch zu bewerten. Grundwehrgenossen sowie weibliche Bedienstete, insbesondere Berufssoldatinnen, bewerten diese etwas kritischer. Sowohl bei den Bediensteten als auch bei der Miliz zeichnet sich jedoch ein zusätzlicher Bedarf an Aus-, Fort- und Weiterbildung ab.

## **Innere Ordnung und Dienstbetrieb**

Nach wie vor ist die überwiegende Mehrheit der Befragten mit dem sozialen Umgang untereinander zufrieden. Insbesondere der Umgangston und das Wohlbefinden im Team werden in hohem Maße positiv wahrgenommen. Bei den Grundwehrgenossen ist ein leichter Rückgang im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen, wodurch das Sozialkapital wieder wie vor dem Ausbruch der COVID-Pandemie beurteilt wird. Zivilbedienstete sehen den Umgang untereinander kritischer.

## **Familie, Freizeit und Beruf**

Die Balance zwischen Dienst und Privatleben ist bei den Bediensteten und der Miliz insgesamt zufriedenstellend. Seit 2021 ist jedoch bei den Bediensteten und seit dem Berichtsjahr bei den Grundwehrgenossen ein negativer Trend zu verzeichnen. Insbesondere das jüngere Personal beurteilt die Vereinbarkeit von Privatem und Dienstlichem kritisch.

## 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 .....	15
2.6 Familie, Freizeit und Beruf .....	17



# 1 Einleitung

## 1.1 Einleitende Bemerkungen

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 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 Organisationskultur bei.

Das Schwergewicht des sozialen Lagebildes 2022: Neben der trendartigen Betrachtung der Bediensteten, Grundwehrdiener und Miliz hinsichtlich ihrer Zufriedenheit mit der Arbeit stehen ihre Wahrnehmungen hinsichtlich dienstlicher Belastungen vor dem Hintergrund des multiplen Krisengeschehens im Mittelpunkt. Darüber hinaus werden das Image und die Arbeitgeberattraktivität des Ressorts diesjährig detaillierter beleuchtet. In den Bericht fließen auch Einstellungen der Bevölkerung zum Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)/ÖBH ein.

Das soziale Lagebild gliedert sich in die folgenden sechs Teilbereiche:

1. Führung
2. Mitarbeitende
3. Image
4. Ausbildung
5. Innere Ordnung und Dienstbetrieb
6. Familie, Freizeit und Beruf

Der aktuelle sowie die Berichte zum sozialen Lagebild der vergangenen Jahre sind unter [www.bundesheer.at/wissen-forschung/publikationen/](http://www.bundesheer.at/wissen-forschung/publikationen/) mit dem Begriff „soziales Lagebild“ abrufbar (unter „Beiträge in Publikationen“ suchen).

## 1.2 Auftrag

Mit GZ S90466/1-MFW/2017 (1) wurde die Richtlinie zum sozialen Lagebild verfügt. Diese regelt die Darstellung des sozialen Lagebildes, um der strategischen Führung evidenzbasierte Entscheidungsgrundlagen zur personellen Lage im Ressort bereitzustellen.

Dieses Jahr wurden die Daten von insgesamt 19.382 Personen für das soziale Lagebild verarbeitet. Die folgenden Studien- und Befragungsergebnisse wurden für den vorliegenden Bericht herangezogen:

- Vollerhebung der Miliz und der Grundwehrdiener (Juni 2022)
- Repräsentative Befragung der Ressortbediensteten (September 2022)
- Repräsentative Bevölkerungsbefragungen anlässlich des Ukraine-Konflikts (März 2022)
- Repräsentative Bevölkerungsbefragung zum sicherheitspolitischen Meinungsbild (Juli/August 2022)
- Besucherbefragung AIRPOWER22 (September 2022)

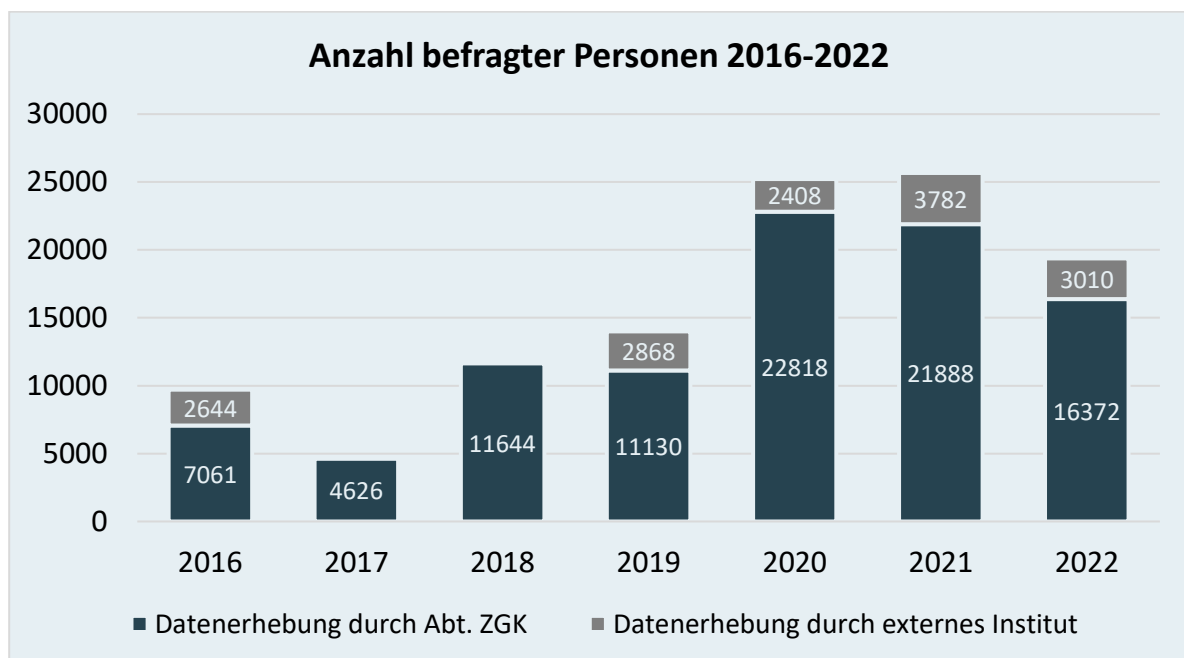


Abb. 1. Anzahl befragter Personen 2016-2022. Anmerkung: Vor 2021 wurden die Erhebungen durch ZMFV durchgeführt. Seit 2021 liegt diese Aufgabe im Zuständigkeitsbereich der Abt ZGK.

2021 wurde erstmals die Miliz befragt, jedoch nur unbefristet beordnete Personen. 2022 wurden auch befristet beordnete Personen herangezogen. Um einen Jahresverlauf der Miliz darstellen zu können, werden in den Liniendiagrammen (siehe Abschnitt Ergebnisse) nur die Daten der unbefristet beordneten grafisch veranschaulicht.



### 1.3 Erläuterungen zur Ergebnisdarstellung

Die Befragungsergebnisse werden überwiegend 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 1.200 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.

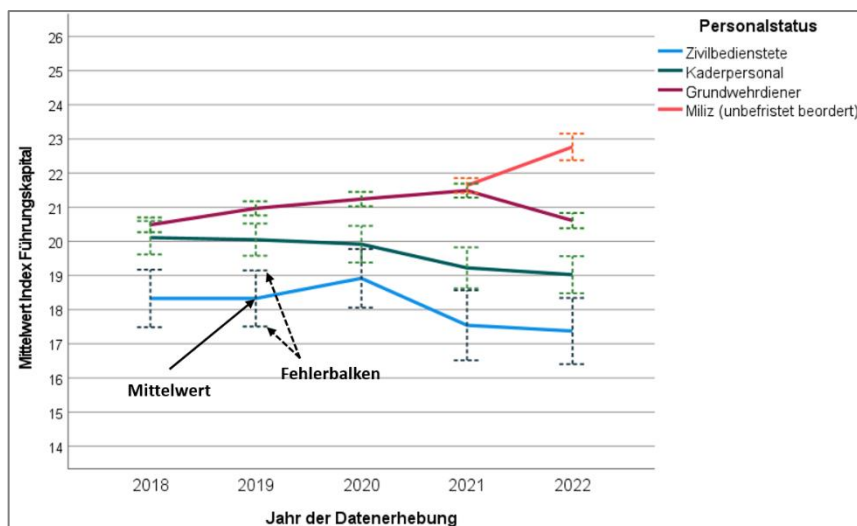


Abb. 2. Erläuterungen zur Ergebnisdarstellung (2022, N=336/837/4132/1084, Wertebereich von 0 bis 30).

In den Abbildungsbeschriftungen finden sich ergänzende Angaben, die sich auf die Anzahl der befragten Personen („N“) der jeweils dargestellten Personengruppen im aktuellen Erhebungsjahr sowie den theoretisch möglichen Wertebereich des jeweiligen Befragungsinhalts beziehen. Zur Sicherstellung von Repräsentativität und Vergleichbarkeit werden für spezifische Personengruppen zudem Gewichtungsverfahren verwendet.

Für weitere Fragen zu den Ergebnissen kontaktieren Sie bitte die Abteilung Zielgruppenkommunikation unter folgenden Kontaktdaten: Tel. +43 (0) 50201 10 28415, [lvak.zmfw.insozl@bmlv.gv.at](mailto:lvak.zmfw.insozl@bmlv.gv.at)

# 2 Ergebnisse

## 2.1 Führung

Wie auch in den letzten Jahren zeigt sich eine große Mehrheit der Befragten mit der **Intensität und Qualität der Beziehungen zu ihren direkten Führungskräften** (Führungskapital „Bielefelder Sozialkapital-Index“ - BSI) insgesamt zufrieden. Drei Viertel des Kader- und 90 % des unbefristet beorderten Milizpersonals stimmen der Aussage eher bzw. voll und ganz zu, dass ihre direkten Vorgesetzten sich insgesamt sehr gut mit den Mitarbeitenden verstehen. 80 % des Berufskaders und 89 % der unbefristet beorderten Miliz beurteilen es darüber hinaus als eher bzw. voll und ganz zutreffend, dass ihre direkten Vorgesetzten immer ein „offenes Ohr“ für die Mitarbeitenden haben.

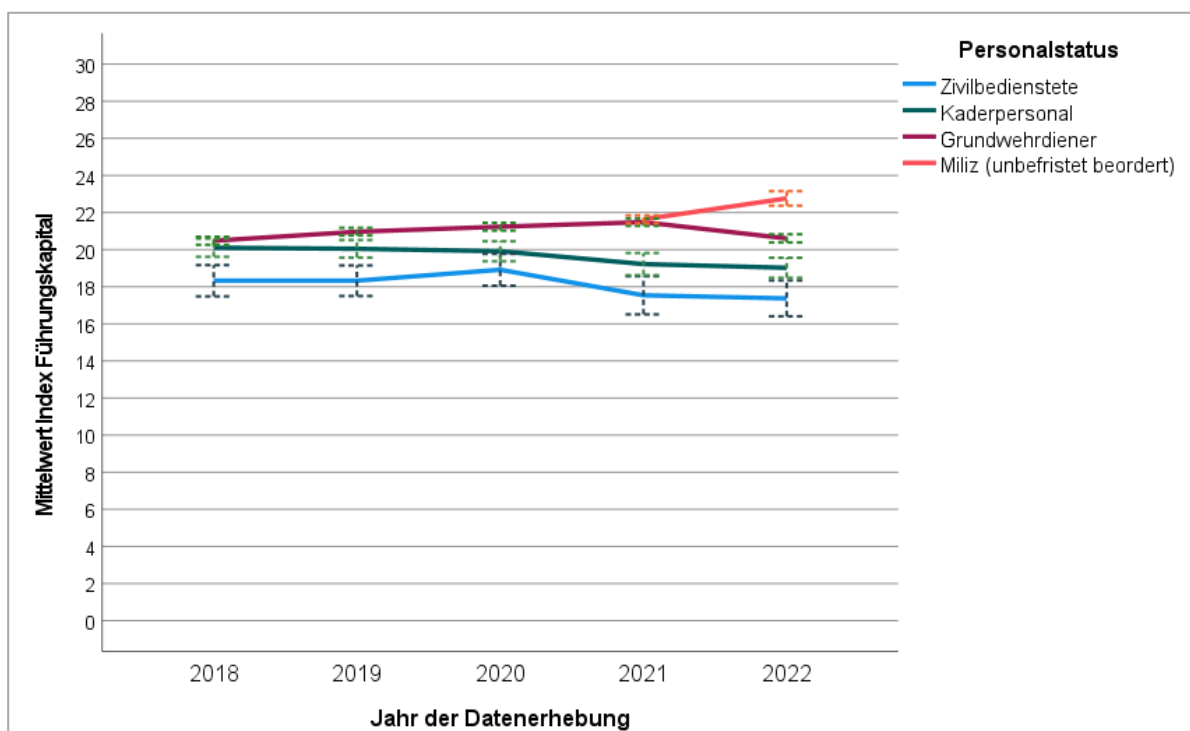


Abb. 3. Führungskapital im Zeitverlauf (2022, N=336/837/4132/1084, Wertebereich von 0 bis 30).

Auch bei den Grundwehrdienern ist die hohe Zufriedenheit mit den direkten Vorgesetzten hervorzuheben, wenngleich die Daten seit Beginn der Erhebungen zur in&sozL erstmals einen leichten Rückgang abbilden. 80 % von ihnen stimmen eher bzw. voll und ganz zu, dass ihre direkte Führungskraft sich sehr gut mit den Untergebenen verstehe. 82 % geben an, dass die Untergebenen diese eher bzw. voll und ganz als Kommandant bzw. Kommandantin

anerkennen und akzeptieren. Zivilbedienstete und Milizangehörige, die befristet beordert sind, bewerten das Führungskapital etwas kritischer.

Optimierungsfelder lassen sich auch dieses Jahr in der **Vorbildwirkung** erkennen. Obwohl drei Viertel der Milizangehörigen, zwei Drittel der Grundwehrdiener und mehr als die Hälfte der Bediensteten ihre direkten Vorgesetzten als echte Vorbilder sehen, hat jener Anteil der Bediensteten und Grundwehrdiener, der dies kritisch beurteilt, um 5% zugenommen. Bei den Zivilbediensteten hat sich diese Wahrnehmung leicht verbessert, liegt jedoch immer noch bei einem Anteil von 48 %. Weitere Entwicklungsfelder zeichnen sich im **Ausmaß an Vertrauen** in die Führungskraft ab. Beim Kader hat sich der Wert seit dem letzten Jahr um 6 % reduziert - ein Anteil von 37 % vertraut den direkten Vorgesetzten eher nicht bzw. überhaupt nicht. 43 % der Zivilbediensteten sowie rund ein Viertel der Grundwehrdiener vertreten ebenfalls diese Meinung. Außerdem bestehen vor allem beim Kaderpersonal ausgeprägtere Vorbehalte hinsichtlich der obersten Führung.

Ein Teil der Zivilbediensteten wünscht sich darüber hinaus, stärker nach Prinzipien der **Fairness und Gerechtigkeit** sowie der **Mitarbeiterorientierung** geführt zu werden: rund 41 % fühlen sich durch die direkte Führungskraft eher nicht bzw. überhaupt nicht fair und gerecht behandelt und geben an, dass diese eher nicht bzw. überhaupt nicht auf deren berufliche bzw. fachliche Entwicklungsmöglichkeiten achtet. 38 % der Zivilbediensteten berichten, dass ihre Leistungen eher nicht bzw. überhaupt nicht anerkannt werden.

### EMPFEHLUNGEN\*

- Eine strukturierte und harmonisierte menschenorientierte Führungsausbildung in allen Laufbahnkursen, um alle Führungskräfte auf ihre verantwortungsvolle Funktion für ihre Mitarbeitenden bestmöglich vorzubereiten.
- 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.
- Forcierung regelmäßiger Leistungsrückmeldungen und verstärkte Nutzung der vorhandenen Gratifikationsmöglichkeiten
- Vertrauen kann nicht angeordnet werden, sondern nur durch menschenorientiertes Führungsverhalten entstehen. Dies kann gelingen durch vorbildhaftes Führen von der obersten Führung im BMLV bis zu den

Führungskräften bei der Truppe sowie ein Führen durch bidirektionale Kommunikation, das geprägt ist durch Transparenz und Wertschätzung, um die Informationsweitergabe sowie das Interesse an den Mitarbeitenden zu fördern.

\* Einige Empfehlungen wurden bereits wiederholt ausgesprochen. Um eine nachhaltige Verbesserung in dieser Dimension bewirken zu können, werden sie weiterhin angeführt.

## 2.2 Mitarbeitende

Auch in diesem Jahr beurteilt die überwiegende Mehrheit der Bediensteten sowie der unbefristet beorderten Miliz die **Arbeitszufriedenheit** positiv. 68 % der Bediensteten und knapp drei Viertel des unbefristet beorderten Milizpersonals sind mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz zufrieden. Bei den Bediensteten ist jedoch ein Rückgang (-8 %) im Vergleich zum Vorjahr erkennbar. Die Grundwehrdiener und die befristet beorderten Milizangehörigen beurteilen die Zufriedenheit mit ihrer derzeitigen Verwendung kritischer. 42 % der Grundwehrdiener sowie 55 % des befristet beorderten Milizpersonals sind damit zufrieden. Auch bei den Grundwehrdienern ist ein Rückgang (-9 %) zu verzeichnen.

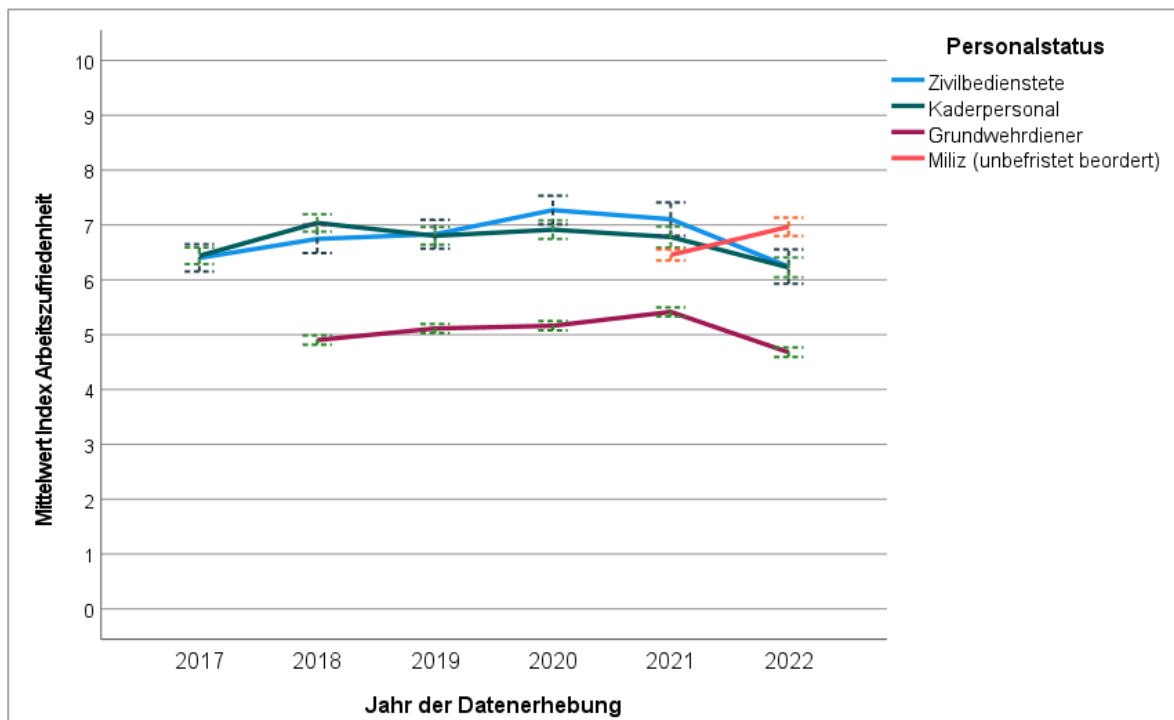


Abb. 4. Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf (2022, N=346/851/4412/1120, Wertebereich von 0 bis 10).

Die Bediensteten beurteilen **Änderungen der Organisationsstruktur** ihres Organisationselements, die **in den letzten fünf Jahren** durchgeführt wurden, seit dem Vorjahr kritischer. Der Kader zeigt diesbezüglich stärkere Vorbehalte. Bei Zivilbediensteten besteht ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und der Zufriedenheit mit den Änderungen der Organisationsstruktur der letzten fünf Jahre.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die **subjektiv erlebte dienstliche Belastung** der Mitarbeitenden **weitgehend stabil**. Ein knappes Drittel des militärischen und 28 % des zivilen Personals

berichten von starken oder sehr starken dienstlichen Belastungen. Ein vermehrtes Arbeitsaufkommen, hoher Zeitdruck, fehlende Partizipationsmöglichkeiten sowie häufige Unterbrechungen werden als Primärbelastungen im Dienst aufgezeigt.

Vor dem Hintergrund multipler Krisen (Corona, Ukraine, Teuerung, Klima) haben die **Belastungsreaktionen** bei den Bediensteten **weiter zugenommen**. Frauen und Zivilbedienstete sind davon stärker betroffen. Gehäuft hat sich seit dem Vorjahr darüber hinaus die Rückmeldung des Kadets (+8 %) sowie der Zivilbediensteten (+9 %), durch finanzielle Probleme oder Sorgen stark beeinträchtigt zu sein. Die Ergebnisse der Grundwehriener ergeben ein ähnliches Bild, allerdings sind die Belastungsreaktionen bei ihnen noch stärker ausgeprägt. Finanzielle Probleme oder Sorgen beeinträchtigen sie im Berichtsjahr besonders: 42 % von ihnen geben an, dadurch stark beeinträchtigt zu sein; dies entspricht einem Anstieg um 11 %. Auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse aus dem sicherheits- und verteidigungspolitischen Meinungsbild der Bevölkerung, demzufolge vor allem Sorgen in Zusammenhang mit Inflation und Teuerung das Bedrohungsereignis im vergangenen Jahr prägten, erscheint ein Zusammenhang dieser Phänomene naheliegend.

#### **EMPFEHLUNGEN** \*

- Ein rascher Abschluss der aktuellen Zentralstellenreform, um die damit verbundenen Unsicherheiten für die Bediensteten abzubauen.
- Die Implementierung und das Forcieren militärpsychologischer Inhalte in der Führungsausbildung aller Laufbahnkurse, um ein Verständnis für psychologische Wirkmechanismen zu etablieren und alle Führungskräfte auf ihre Fürsorgepflicht den Mitarbeitenden gegenüber zeitgemäß vorzubereiten.
- 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 abzuwenden.
- Die Schaffung einer guten Balance aus administrativen und militärischen Aufgaben, um die Hauptaufgabe des ÖBH wieder verstärkt in den Vordergrund zu stellen. Dies betrifft alle Funktionen im BMLV/ÖBH.
- Die weitere Stärkung der Arbeitsplatzzufriedenheit der Bediensteten durch das Setzen von Maßnahmen zur Anerkennung und Honorierung von (außergewöhnlichen) Leistungen.
- Das Bereitstellen und Besprechen von Karriereplänen mit den jeweiligen Personalverantwortlichen bzw. Vorgesetzten im Rahmen individueller

Personalplanungen, um persönliche Zukunftsperspektiven zu entwickeln und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen.

- Die Durchführung von Mitarbeitergesprächen sowie das Forcieren von Mentoring-Programmen und Karrierecoachings, um Ausbildungs- bzw. Karriereperspektiven der Mitarbeitenden im Ressort zu entwickeln.

\* Einige Empfehlungen wurden bereits wiederholt ausgesprochen. Um eine nachhaltige Verbesserung in dieser Dimension bewirken zu können, werden sie weiterhin angeführt.

## 2.3 Image

Die **Grundhaltung der österreichischen Bevölkerung zum ÖBH** ist weiterhin von stabilem Vertrauen geprägt. Mehr als zwei Drittel stehen dem ÖBH eher bis sehr positiv gegenüber, 63 % halten es für eher bzw. sehr wichtig. In der Altersgruppe der 15- bis 23-Jährigen besteht diesbezüglich jedoch Nachholbedarf. Von der Bevölkerung werden die Einsätze zur Katastrophenhilfe und Bewältigung der Corona-Pandemie nach wie vor besonders geschätzt.

Um das Ansehen des ÖBH nachhaltig zu erhöhen, wird abermals darauf hingewiesen, wie wichtig der direkte Kontakt zur Bevölkerung ist. Die Ergebnisse der Befragung im Rahmen der AIRPOWER22 untermauern dies. Der Besuch des Events wirkte sich bei einem signifikanten Anteil der Befragten, besonders bei Frauen, positiv auf deren **Imageperzeption** aus.

Die Hälfte der österreichischen Bevölkerung bewertet das ÖBH als **attraktiven Arbeitgeber** für junge Menschen. 53 % der Bediensteten stimmt ebenfalls der Aussage eher zu bzw. zu, das BMLV/ÖBH sei ein attraktiver Arbeitgeber, wenngleich dies einem Rückgang um 7 % zum Vorjahr entspricht. Hervorzuheben ist auch die Arbeitsplatzsicherheit, die von 93 % der Bediensteten als positiv beurteilt wird.

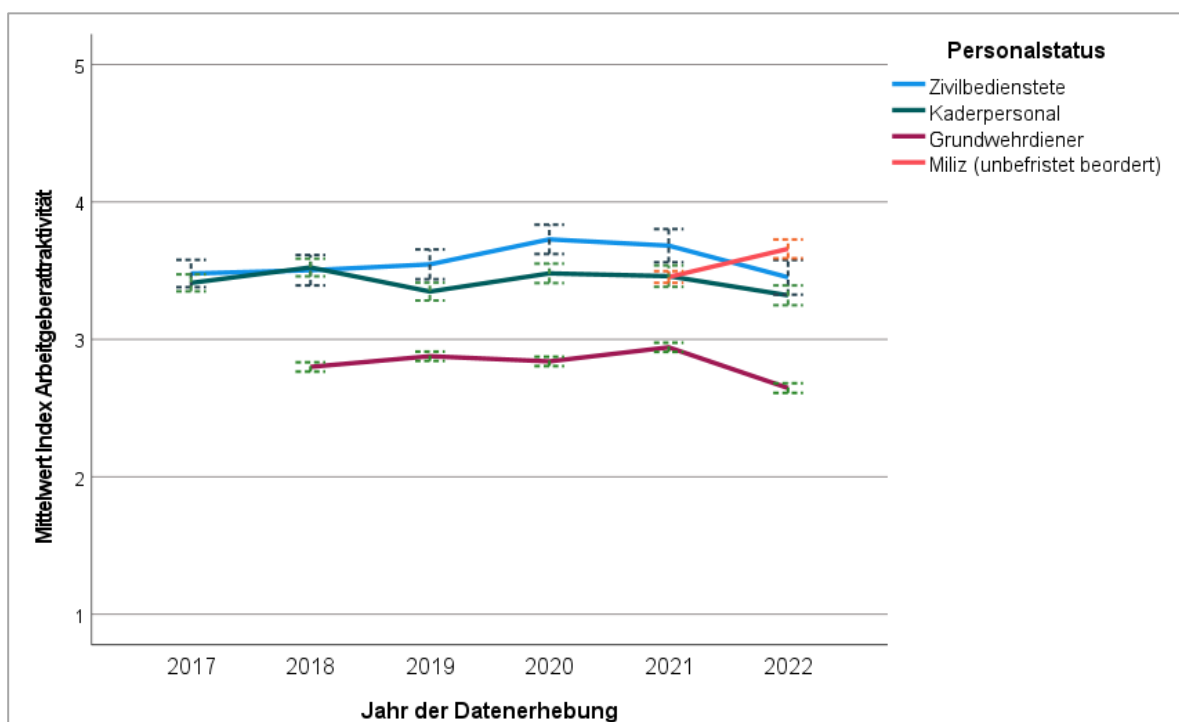


Abb. 5. Arbeitgeberattraktivität im Zeitverlauf (2022, N=342/5361/4489/1128, Wertebereich von 1 bis 5).



Unbefristet beordertes Milizpersonal beurteilt die Arbeitgeberattraktivität des Ressorts et- was kritischer, dennoch sind 46 % damit (eher) zufrieden. Befristet beordnete Milizpersonen und Grundwehrdiener zeigen diesbezüglich stärkere Vorbehalte.

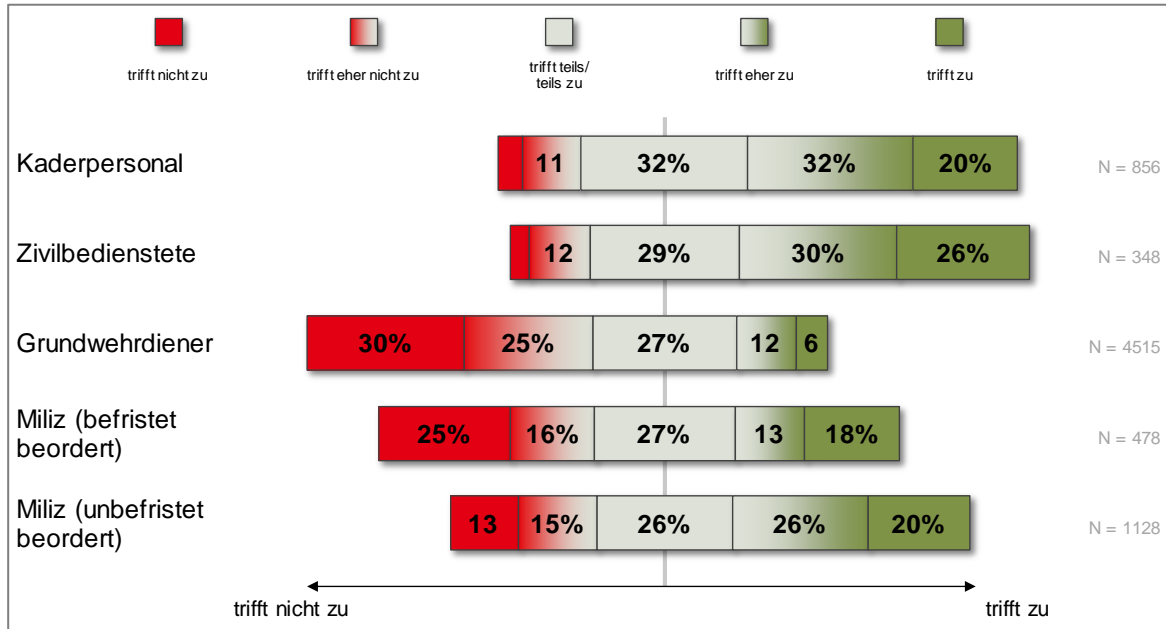


Abb. 6. Arbeitgeberattraktivität 2022: „Für mich ist das BMLV/Bundesheer ein attraktiver Arbeitgeber.“ (Kaderpersonal, Zivilbedienstete, Grundwehrdiener) bzw. „Für mich ist das BMLV/Bundesheer ein attraktiver Arbeitgeber als Milizsoldat.“ (Miliz).

Für unbefristet beordertes Milizpersonal ist die Verwendung in der Miliz mehrheitlich attraktiv: 70 % würden (eher) wieder in der Miliz anfangen, wenn sie noch einmal die Wahl hätten und 64 % würden Freunden bzw. Bekannten (eher) empfehlen, Milizsoldatin bzw. Milizsoldat zu werden.

**Entwicklungsfelder** zeichnen sich auch bei den Bediensteten ab. So gibt ein deutlicher Anteil eine erhöhte berufliche Veränderungsbereitschaft an. Optimierungsbedarf besteht hierbei insbesondere bei Berufssoldatinnen und beim Kader unter 30 Jahren.

Die **Organisationskultur**, die das erlebte Ausmaß gemeinsamer Normen und Werte einer Organisation beschreibt, wird von den Grundwehrdienern und den Milizangehörigen eher positiv gesehen, von den Bediensteten hingegen kritisch bewertet. Bemängelt werden insbesondere das Fehlen von gemeinsamen Visionen/Vorstellungen zur Weiterentwicklung des Ressorts. Drei Viertel des Kaderpersonals und zwei Drittel der Zivilbediensteten geben dies an. Auch ein Mangel an Wertschätzung sowie Fairness und Gerechtigkeit wird von einer großen Mehrheit der Bediensteten rückgemeldet. Darüber hinaus beurteilen mehr als die

Hälfte von ihnen den Teamgeist sowie die Orientierung an gemeinsamen Regeln und Werten im BMLV/ÖBH als eher nicht bzw. überhaupt nicht zufriedenstellend.

### **EMPFEHLUNGEN** \*

- Die Etablierung, systematische Weiterentwicklung und Kommunikation einer strategisch initiierten durchgängigen Organisationskultur.
- Die sichtbare Umsetzung von klaren Zielen durch transparente Kommunikation und Einhaltung der angekündigten Maßnahmen, die alle Mitarbeitenden wahrnehmen können, um Wertschätzung entgegenzubringen.
- Die Schaffung einer Organisationskultur, in der motivierte, engagierte und zufriedene Mitarbeitende als die Basis für eine hohe Arbeitsplatzattraktivität gesehen werden, welche als Multiplikatoren nach innen und außen wirken.
- Die Verbesserung des Verständnisses und Erhöhung der Zustimmung zur ULV innerhalb und außerhalb des Ressorts.
- Die Darstellung der Aufgaben des ÖBH in der Öffentlichkeit und Vermittlung der ULV durch Einsatz aller internen Ressourcen und über die Kooperationen mit externen Einrichtungen, um Verständnis und Interesse für das Berufsfeld des Soldaten bzw. der Soldatin zu schaffen.
- Die Schaffung von öffentlicher Präsenz (Übungen, Veranstaltungen etc.) und die Darstellung von Sicherheits- und Militärexpertise nach innen und außen.
- Die passgenaue Ansprache der verschiedenen Zielgruppen basierend auf empirischen Daten.

\* Einige Empfehlungen wurden bereits wiederholt ausgesprochen. Um eine nachhaltige Verbesserung in dieser Dimension bewirken zu können, werden sie weiterhin angeführt.

## 2.4 Ausbildung

Die **Aus-, Fort- und Weiterbildung im ÖBH** wird von einer überwiegenden Mehrheit als **angemessen** beurteilt. Mehr als drei Viertel der Bediensteten und unbefristet beorderten Miliz sind mit der ressortinternen Aus-, Fort- und Weiterbildung **eher bzw. sehr zufrieden**, wobei Frauen dies kritischer bewerten. Bei Zivilbediensteten ist der Wert seit dem Vorjahr um 8 % gesunken. Rund 90 % der Bediensteten und Milizangehörigen beurteilen die letzte bzw. bisherige **Aus-, Fort- und Weiterbildung im ÖBH** als **(eher) erwachsenengerecht**. Bei den Zivilbediensteten ist hierbei ebenfalls eine leichte negative Entwicklung zu verzeichnen (-4 %). Grundwehrdiener und die befristet beordnete Miliz beurteilen ihre Ausbildung insgesamt etwas kritischer. Dennoch bewerten jeweils 62 % von ihnen diese als eher bzw. sehr zufriedenstellend.

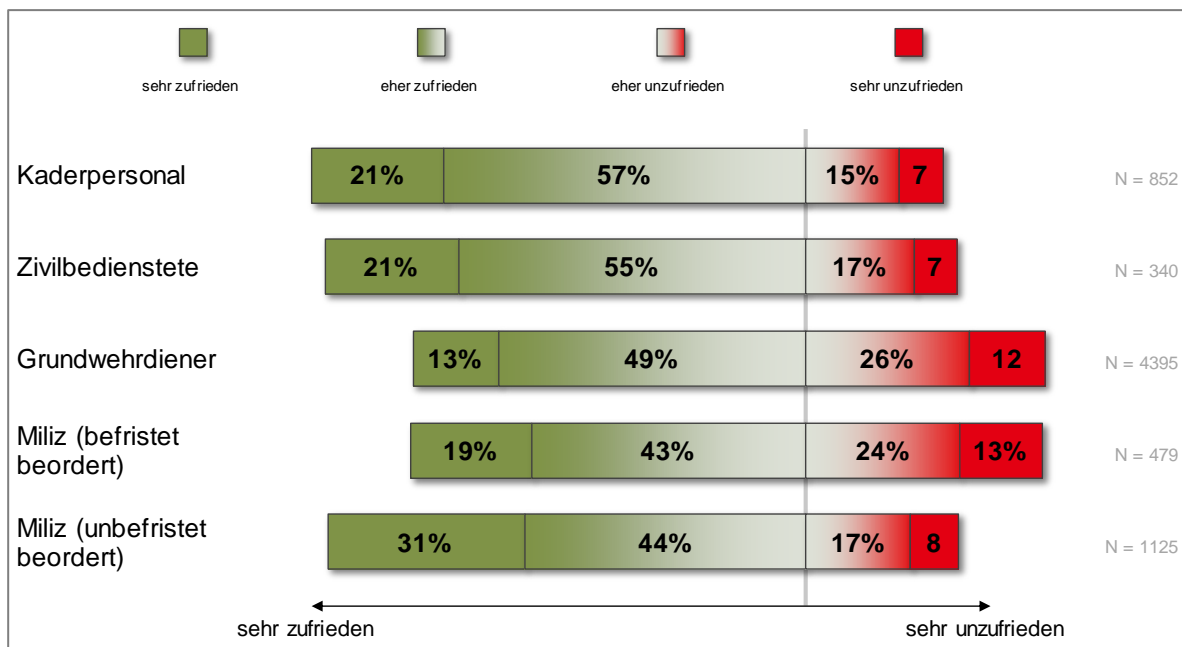


Abb. 7. Zufriedenheit mit der Ausbildung 2022: „Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer bisherigen Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bundesheer.“ (Kaderpersonal und Zivilbedienstete) bzw. „Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer bisherigen Ausbildung im Bundesheer.“ (Grundwehrdiener und Miliz).

Obwohl die Zufriedenheit mit der Ausbildung grundsätzlich hoch ist, haben sich jedoch auch seit dem Vorjahr Hinweise auf einen **Optimierungsbedarf** verstärkt. So wird von 28 % des Kaders und 25 % der Zivilbediensteten rückgemeldet, die notwendigen Ausbildungen eher nicht bzw. nicht erhalten zu haben, um die Tätigkeit des Arbeitsplatzes vollumfänglich ausführen zu können. Berufssoldatinnen geben dies in höherem Maße an (43 %). Darüber hinaus betrachten 61 % der unbefristet beordneten Personen des Milizstands den Ausbildungsstand der Miliz als eher nicht bzw. überhaupt nicht ausreichend.

## EMPFEHLUNGEN\*

- Die Verstärkung der Vielfalt im Ausbildungsbereich hinsichtlich des Aufbaus und der Absolvierung von Ausbildungsgängen sowie deren didaktisch-methodischen Möglichkeiten (z.B. Ausbildung während AusE, Karenzzeiten oder E-Learning).
- Die Optimierung und Koordination einzelner Ausbildungsabschnitte, um Beeinträchtigungen in den Beziehungen (Partnerschaft, Familie, Freunde) zu mindern und erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten festigen zu können, bevor neue Inhalte erlernt werden.
- Die Evaluierung der Ausbildungsinhalte und Einbeziehung anderer relevanter Themen des aktuellen Berufsvollzugs in die Curricula, um die Teilnehmenden adäquat auf den späteren Berufsvollzug vorzubereiten.
- Die Verbesserung der Infrastruktur und Unterbringungseinrichtungen während der Aus-, Fort- und Weiterbildung.
- Der Ausbau des Angebots von Kinderbetreuungseinrichtungen, um die Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildung zu ermöglichen

\* Einige Empfehlungen wurden bereits wiederholt ausgesprochen. Um eine nachhaltige Verbesserung in dieser Dimension bewirken zu können, werden sie weiterhin angeführt.

## 2.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Die **Intensität und Qualität der Beziehungen untereinander** (Sozialkapital des „Bielefelder Sozialkapital-Index“ - BISI) wird **vom Großteil der Befragten auch 2022 positiv** beurteilt. Knapp 90 % der Bediensteten sowie 92 % der Miliz stimmen der Aussage eher zu bzw. voll und ganz zu, dass der Umgangston zwischen den Kameradinnen und Kameraden bzw. Kolleginnen und Kollegen meistens gut ist. Darüber hinaus fühlt sich ein Anteil von 82 % der Bediensteten bzw. 87 % der Milizangehörigen im Kameraden-/Kollegenkreis insgesamt eher bzw. voll und ganz wohl. Auch die Grundwehrdiener sind mit der Kameradschaft zufrieden, wengleich deren Daten erstmals einen geringfügigen Rückgang verzeichnen. Verglichen mit den anderen Personengruppen bewerten die Zivilbediensteten die sozialen Beziehungen, insbesondere Aspekte wie Zusammenhalt und Solidarität, etwas kritischer. Die Daten liefern auch Hinweise darauf, dass es im Ressort **im Umgang mit (sexuellem) Fehlverhalten, insbesondere gegenüber Berufssoldatinnen, Nachholbedarf** gibt.

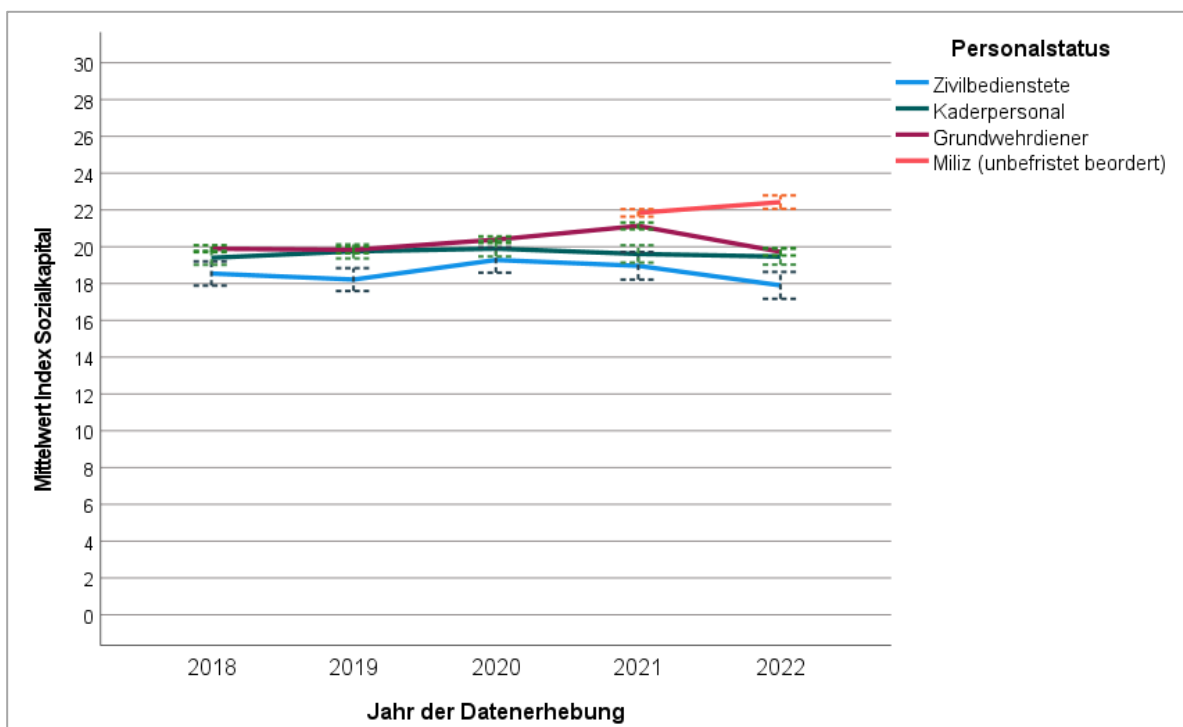


Abb. 8. Sozialkapital im Zeitverlauf (2022, N=336/840/4269/1105, Wertebereich von 0 bis 30).

Eine in der Gesellschaft während der Pandemie wahrnehmbare **soziale Polarisierung hinsichtlich verschiedener Auffassungen zu den Corona-Maßnahmen** kann im Ressort insgesamt **nicht nachgewiesen** werden. Unter den Bediensteten gibt jedoch ein Anteil von knapp 30 % an, es gebe durch unterschiedliche Meinungen (eher) mehr Konflikte als früher im Kameraden- bzw. Kollegenkreis. Circa ein Viertel der Bediensteten befindet außerdem, dass

es durch unterschiedliche Meinungen (eher) mehr Konflikte als früher zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden gibt.

### **EMPFEHLUNGEN\***

- 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.
- Die Fortführung einer an den Lebensrealitäten der Mitarbeitenden orientierten Personalpolitik, bei der die diversitätsgerechten Bedürfnisse aller Ressortangehörigen unabhängig von den sozialen Merkmalen (Alter, Behinderung, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, sexuelle Orientierung etc.) sowie Personen- und Berufsgruppen Beachtung finden.
- Die Implementierung bzw. stärkere Nutzung von Team-Building-Prozessen (Teamentwicklungsprogramme, Konfliktmediationen etc.) zur Förderung eines wertschätzenden Umgangs im gesamten Ressort.
- Die sichtbare Etablierung und Umsetzung von klaren Zielen durch transparente Kommunikation.
- Die Umsetzung der angekündigten Maßnahmen zur Information, Prävention und Reaktion im Umgang mit (sexuellem) Fehlverhalten in der Organisation.

\* Einige Empfehlungen wurden bereits wiederholt ausgesprochen. Um eine nachhaltige Verbesserung in dieser Dimension bewirken zu können, werden sie weiterhin angeführt.

## 2.6 Familie, Freizeit und Beruf

Die Zivilbediensteten und die Miliz beurteilen die Balance zwischen Berufsleben/Miliztätigkeit und Privatleben mehrheitlich positiv: rund zwei Drittel der zivilen und 70 % der Milizpersonen sind damit zufrieden. Drei Viertel von ihnen geben außerdem an, die dienstlichen/milizbezogenen Anforderungen gleichermaßen gut wie die privaten erfüllen zu können.

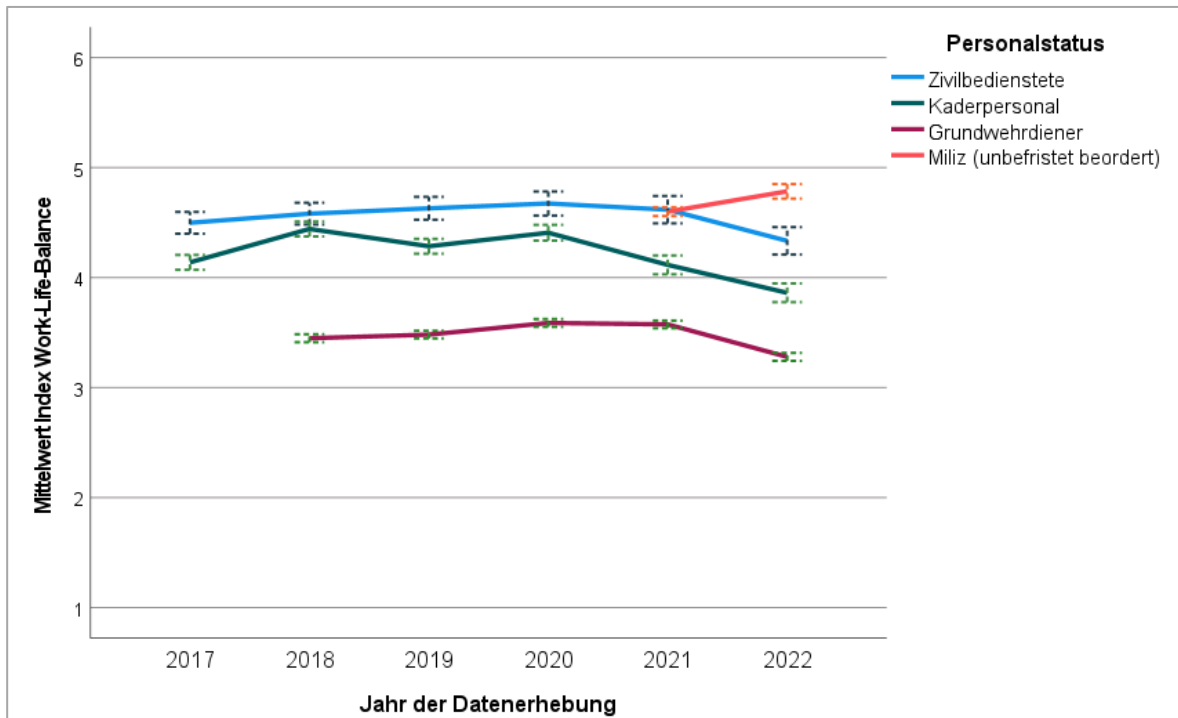


Abb. 9. Work-Life-Balance im Zeitverlauf (2022, N=345/839/4403/1120, Wertebereich von 1 bis 6).

Mehr als die Hälfte des Kaderpersonals, insbesondere Personen unter 41 Jahren und Berufssoldatinnen, zeigt sich in der Balance zwischen Arbeit und Privatleben stärker belastet. Mehr als 40 % der 24- bis 41-Jährigen bewerten die Angebote zur Kinderbetreuung im Ressort als eher bis gar nicht ausreichend. Darüber hinaus fällt es dem Kader gegenüber dem Vorjahr schwerer, sich während der Freizeit von der Arbeit mental zu distanzieren. Nur rund 45 % der Grundwehrglieder geben an, die dienstlichen und privaten Anforderungen gleichermaßen gut erfüllen zu können sowie einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten zu erreichen.

## EMPFEHLUNGEN \*

- 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 sicherzustellen.
- Ein bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf für die Bediensteten zu erhöhen.
- Die Etablierung einer Organisations- und Führungskultur, in der die Vereinbarkeit von Dienst und Privatleben gewürdigt wird, um Mitarbeitende an die Organisation zu binden und die Arbeitgeberattraktivität des Ressorts zu steigern.
- Der weitere Ausbau der Telearbeit, um die Vereinbarkeit von dienstlichen und privaten Bedürfnissen zu erhöhen.
- Die Bereitstellung von Sport- und Erholungsangeboten und Förderung der psychischen Gesundheit, um das Personal physisch sowie psychisch fit zu halten.

\* Einige Empfehlungen wurden bereits wiederholt ausgesprochen. Um eine nachhaltige Verbesserung in dieser Dimension bewirken zu können, werden sie weiterhin angeführt.



**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)