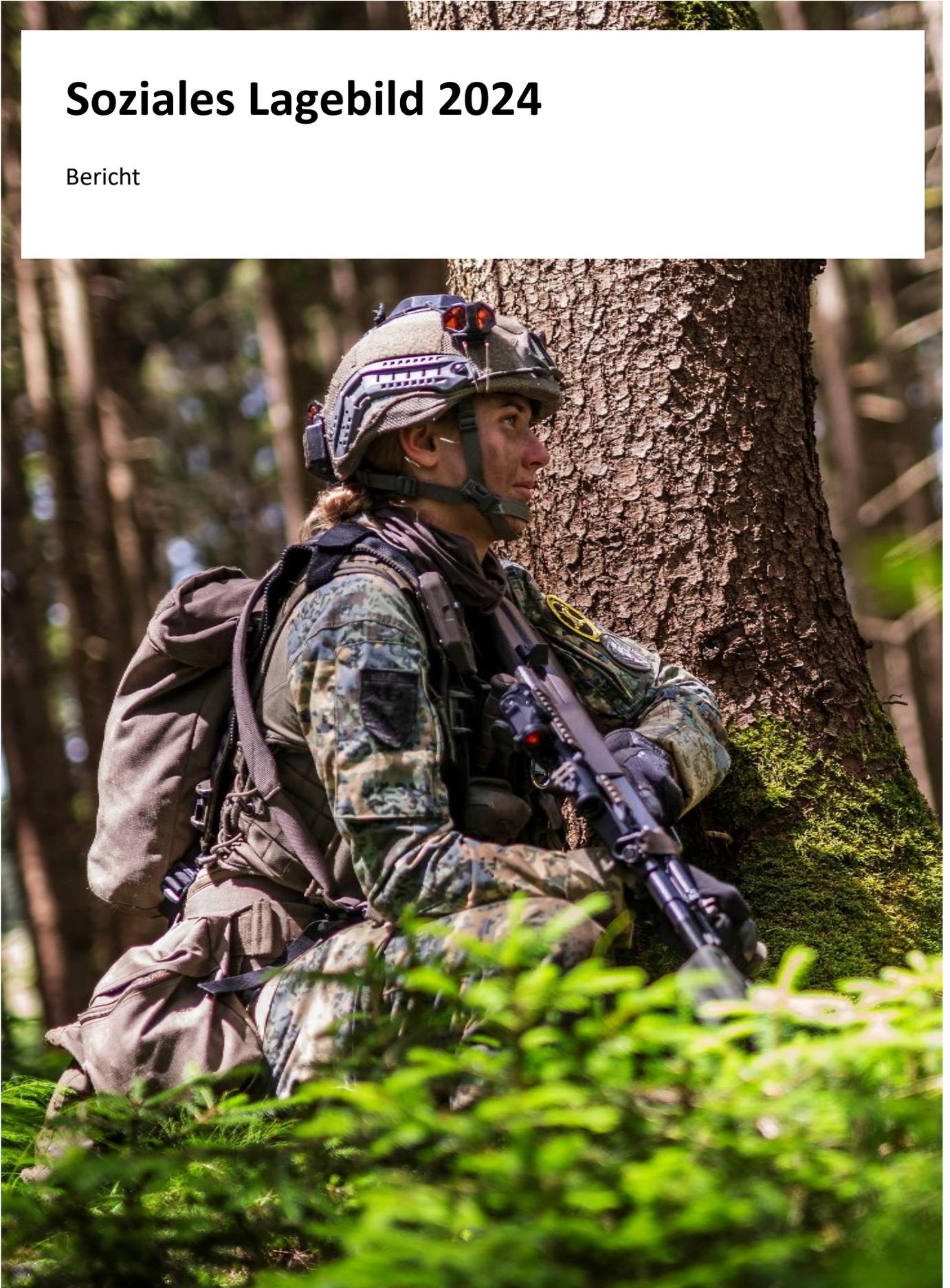


Soziales Lagebild 2024

Bericht



Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundesministerium für Landesverteidigung,
Abteilung Zielgruppenkommunikation,
Referat strategische Markt- und Meinungsforschung
Roßauer Lände 1, 1090 Wien
Kontakt: befragung@bmlv.gv.at
Fotonachweis: Bundesheer
Wien, 2025. Stand: 14. Februar 2025

EXECUTIVE SUMMARY

Führung

Das Ressortpersonal zeigt sich mit der Intensität und Qualität der Beziehungen zu den direkten Vorgesetzten zufrieden. Diese hat sich beim weiblichen Ressortpersonal und bei den Ressortbediensteten zu den Vorjahren verbessert. Auch das Vertrauen des Ressortpersonals in die oberste Führung hat weiterhin zugenommen.

Mitarbeitende

Die Ressortbediensteten und die Milizangehörigen sind mit ihrem Arbeitsplatz bzw. ihrer Milizverwendung insgesamt zufrieden. Bei den Zivilbediensteten zeigt sich eine Steigerung zum Vorjahr. Personen im Grundwehrdienst (GWD) bzw. Ausbildungsdienst für Mannschafts- und Chargenfunktionen für Frauen (ADMCF) beurteilen dies etwas kritischer.

Bei Ressortbediensteten und Personen im GWD/ADMCF besteht darüber hinaus ein hohes dienstliches Belastungsniveau. Im Gegensatz zu den Zivilbediensteten und den Personen im GWD/ADMCF, bei welchen dieses Niveau anhaltend hoch ist, zeigt sich beim Kaderpersonal eine Zunahme zum Vorjahr.

Image

Das Österreichische Bundesheer (ÖBH) genießt anhaltendes Vertrauen der österreichischen Bevölkerung. Die Imageperzeption hat sich gegenüber dem Vorjahr weiterhin verbessert. Auch steht die Bevölkerung der Stärkung der umfassenden Landesverteidigung nach wie vor positiv gegenüber. Erstmals ist eine Mehrheit der Bevölkerung der Ansicht, dass das ÖBH genug unternimmt, um mit der Bevölkerung in Kontakt zu bleiben.

Die Hälfte der Österreicherinnen und Österreicher nimmt das ÖBH als attraktiven Arbeitgeber für junge Menschen wahr. Die große Mehrheit der Ressortbediensteten beurteilt das Ressort ebenfalls als attraktiven Arbeitgeber. Dies hat sich zum Vorjahr deutlich verbessert.

Wie bereits im Vorjahr ist ein Rückgang der Anzahl an Ressortbediensteten zu verzeichnen, die ernsthaft planen, das Ressort innerhalb der nächsten drei Jahre zu verlassen.

Das erlebte Ausmaß gemeinsamer Normen und Werte innerhalb des Ressorts hat bei den Ressortbediensteten seit 2022 kontinuierlich zugenommen. Nach einer negativen Entwicklung haben die Werte das Niveau von 2020 wieder erreicht, teilweise wurden sogar die höchsten Ergebnisse seit Beginn der Erhebungen zur inneren sozialen Lage erzielt.

Ausbildung

Die Zufriedenheit mit der Ausbildung im Ressort ist stabil und beim gesamten Ressortpersonal hoch. Darüber hinaus stimmt die überwiegende Mehrheit des Ressortpersonals der Aussage zu, alle notwendigen Ausbildungen erhalten zu haben, um die Tätigkeit des jeweiligen Arbeitsplatzes vollumfänglich auszuführen. 2024 gaben Personen im GWD/ADMCF etwas öfter als im Vorjahr an, dass ihre bisherige Ausbildung im Ressort erwachsenengerecht war. Ressortbedienstete und Milizangehörige beurteilen dies über die Jahre stabil positiv.

Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Wie bereits in den Vorjahren ist das gesamte Ressortpersonal mit der Intensität und Qualität der Beziehungen untereinander zufrieden. Zivilbedienstete und Personen im GWD/ADMCF sind 2024 mit den sozialen Beziehungen zufriedener als in den Vorjahren. Optimierungsfelder hinsichtlich dienstlichen Fehlverhaltens sind nach wie vor erkennbar, der Bekanntheitsgrad der Meldemöglichkeiten konnte seit 2022 jedoch erhöht werden.

Familie, Freizeit und Beruf

Zivilbedienstete und Milizangehörige zeigen sich mit der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Dienst und Privatleben als zufrieden. Von den Personen im GWD/ADMCF wird dies kritischer bewertet. Gegenüber dem Vorjahr hat die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bei den Ressortbediensteten, insbesondere den Zivilbediensteten, zugenommen. Darüber hinaus konnten statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen zeitlicher Flexibilität bzw. Führungsverhalten der direkten Vorgesetzten und der Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit nachgewiesen werden.

Inhalt

1 Einleitung.....	1
1.1 Einleitende Bemerkungen	1
1.2 Erläuterungen zu den Begrifflichkeiten	2
1.3 Theoretischer Hintergrund	2
1.4 Methodik.....	3
1.5 Erläuterungen zu den Ergebnissen	5
2 Maßnahmen auf Grundlage des sozialen Lagebilds 2023	7
3 Ergebnisse	10
3.1 Führung.....	11
3.2 Mitarbeitende.....	12
3.3 Image	13
3.4 Ausbildung	16
3.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb	17
3.6 Familie, Freizeit und Beruf.....	18
4 Abgeleitete Empfehlungen aus dem sozialen Lagebild 2024	20
4.1 Führung.....	20
4.2 Mitarbeitende.....	21
4.3 Image	21
4.4 Ausbildung	22
4.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb	23
4.6 Familie, Freizeit und Beruf.....	23
5 Literaturverzeichnis	24
6 Abkürzungsverzeichnis	25

1 Einleitung

1.1 Einleitende Bemerkungen

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

Der jährliche Bericht zum sozLBi wird von der Abteilung Zielgruppenkommunikation (ZGK) des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) erstellt. Er liefert neben einer Darstellung der inneren und sozialen Lage auch Handlungsempfehlungen für die strategische Steuerung der personellen Einsatzbereitschaft und kann zusätzlich für Trendaussagen herangezogen werden. Der 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 Organisationskultur bei.

Das sozLBi gliedert sich in die folgenden Teilbereiche: (1) **Führung**, (2) **Mitarbeitende**, (3) **Image**, (4) **Ausbildung**, (5) **Innere Ordnung und Dienstbetrieb** und (6) **Familie, Freizeit und Beruf**.

Das **Schwergewicht des sozLBi 2024** bildet sich aus den positiven Entwicklungen im Bereich der Imageperzeption und der Organisationskultur vor dem Hintergrund des Aufbauplans 2032+ sowie der damit einhergehenden Kommunikationsmaßnahmen des Ressorts.

Die jährlichen Berichte zum sozialen Lagebild sowie weitere Informationen zur Befragung, wie beispielsweise Details zur Befragungsdurchführung, sind im Internet abrufbar. Sie finden diese durch Scannen des QR-Codes oder unter: www.bundesheer.at/soziales-lagebild-faq



Für weitere Fragen kontaktieren Sie bitte die Abteilung Zielgruppenkommunikation unter folgenden Kontaktdaten: Tel.: +43 (0) 50201 10 28412, Mail: befragung@bmlv.gv.at

1.2 Erläuterungen zu den Begrifflichkeiten

Der Begriff **Ressort** bezeichnet in diesem Bericht das Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV) und das Österreichische Bundesheer (ÖBH). Im Bericht werden vorwiegend die Ergebnisse des **Ressortpersonals** dargestellt:

- **Bedienstete:** Berufskader (Berufssoldaten und Berufssoldatinnen) und Zivilbedienstete
- **Personen im GWD/ADMCF:** Grundwehrdiener und Frauen im Ausbildungsdienst für Mannschafts- und Chargenfunktionen („freiwilliger Grundwehrdienst“)
- **Milizangehörige:** Männer und Frauen in der Miliz, die unbefristet beordert sind

1.3 Theoretischer Hintergrund

Neben den auftragsgemäß abzubildenden Dimensionen des sozialen Lagebilds orientieren sich die Festlegung der konkret zu erfassenden Aspekte, die zu untersuchenden Zusammenhänge und die Ergebnisinterpretation an wissenschaftlichen Modellen bzw. Theorien. Hierbei sind insbesondere die Rahmenmodelle von Campbell und Nobel (2009) sowie Adler und Castro (2013) relevant.

Demzufolge lassen sich die interessierenden Zielvariablen wie Arbeitszufriedenheit, Leistung, Wohlbefinden und Gesundheit bzw. Leistungsfähigkeit im Kontext des Militärs aus dem Zusammenwirken allgemeiner arbeitspsychologischer Faktoren, die auch in Unternehmen und anderen Organisationen relevant sind, sowie spezifisch militärischer Stressoren und Ressourcen erklären (Campbell & Nobel, 2009; Adler & Castro, 2013; Brooks & Greenberg, 2018). Allgemeine arbeitspsychologische Faktoren beziehen sich beispielsweise auf die Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen, erlebte Kontrollmöglichkeiten (u.a. Handlungs-, Entscheidungsspielraum), soziale Aspekte oder Klarheit und Umfang von Verantwortlichkeiten (Brooks & Greenberg, 2018). Abgesehen davon können auch einsatzbezogene Aspekte wie Einsatzdauer bzw. -frequenz und die in militärischen Einsätzen auftretenden Stressoren erhebliche Effekte auf Wohlbefinden, Gesundheit und Leistungsfähigkeit entfalten (Buckman et al., 2011).

In diesem Gefüge spielen individuelle (z.B. Bewältigungsstrategien) und organisatorische Ressourcen (z.B. Führung, Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen) eine erhebliche Rolle, da sie die Zusammenhänge von beruflichen Anforderungen und deren Auswirkungen moderieren (Adler & Castro, 2013). Auch die Bewertung des Personals selbst wirkt in das Zusammenspiel ein. So kann sich ein Ungleichgewicht zwischen dem erlebten Arbeitsaufwand und den wahrgenommenen Belohnungen negativ auf Arbeitszufriedenheit und Gesundheit auswirken (Gratifikationskrise; Siegrist, 2019).

Vor dem Hintergrund der sicherheits- und verteidigungspolitischen Veränderungen in und um Europa (Barnet, 2025; Rottenberger, 2025), rückt die Bedeutung personeller Einsatzbereitschaft noch stärker in den Fokus. Der aktuelle Bericht liefert empirische Ergebnisse des Ressortpersonals sowie der österreichischen Bevölkerung. Die Trends zeigen positive Entwicklungen, aber auch Verbesserungspotenziale auf.

1.4 Methodik

Die folgenden Studien- und Befragungsergebnisse wurden für den vorliegenden Bericht herangezogen:

- Repräsentative Befragung der Bediensteten des Ressorts (Juni/Juli 2024)
- Vollerhebung der Personen in Miliz (Juni/Juli 2024) und GWD/ADMCF (Juli 2024)
- Repräsentative Befragung der österreichischen Bevölkerung ab dem 15. Lebensjahr zum sicherheits- und verteidigungspolitischen Meinungsbild (August/September 2024)
- Besucherinnen- und Besucherbefragungen der Großveranstaltungen: Heer on Tour (Mai 2024), Militärmusikfestival (Mai 2024), Hot in the City (Juni 2024), Donauinselfest (Juni 2024), Tag der Leutnante (September 2024), Nationalfeiertag (Oktober 2024)
- Vollerhebung der ehemaligen Bediensteten, die das Ressort verließen (Austrittsbefragung der Abteilung Personalführung und Entwicklung; laufend seit Jänner 2022)

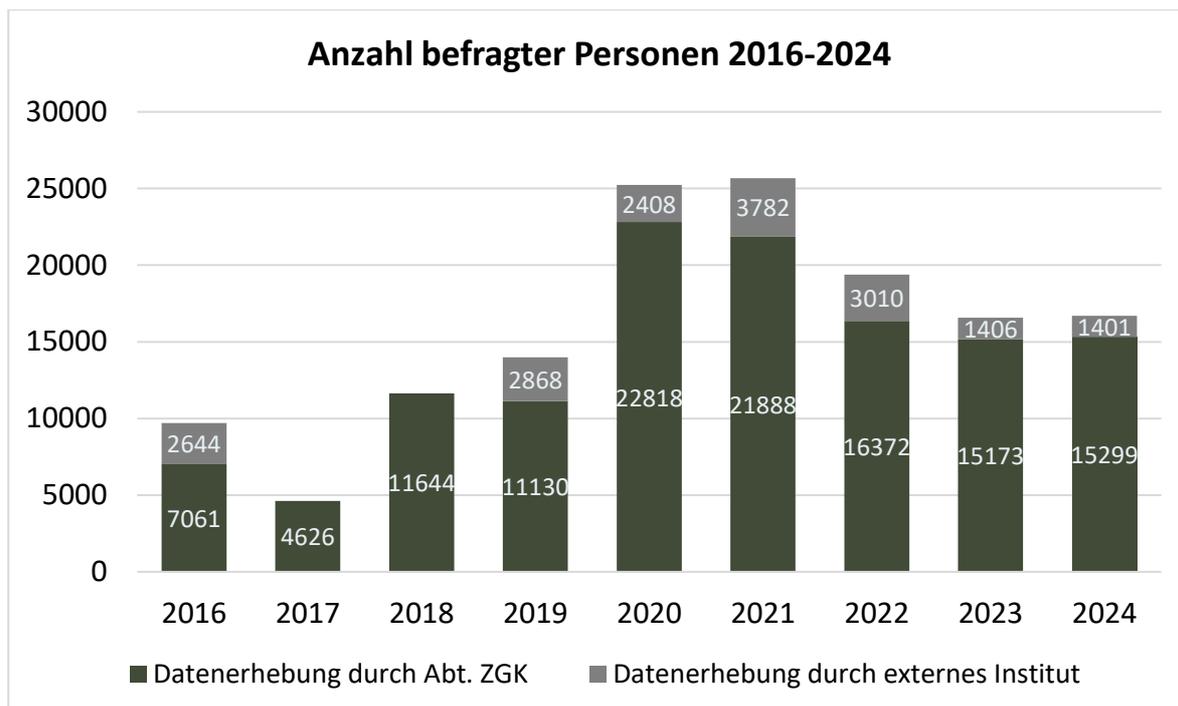


Abb. 1 Anzahl befragter Personen seit Beginn der Datenerhebung. Anm.: vor 2021 wurden die Erhebungen durch ZMFV durchgeführt. Die Anzahl der befragten Personen umfasst auch Befragungen, die nicht in das sozLBI einfließen (z.B. Befragungen auf Ersuchen anderer Dienststellen).

Zur Sicherstellung von Repräsentativität und Vergleichbarkeit zu den Vorjahren wurde ein rollierendes Gewichtungs- und Standardisierungsverfahren der Auswertung zu Grunde gelegt. Dieses Verfahren stellt beispielsweise sicher, dass die jeweils aktuellsten Befragungsergebnisse der Bediensteten ressortrepräsentativ nach Alter, Geschlecht und Verwendungsgruppe sind. Andererseits werden die Ergebnisse der Vorjahre nach diesen Variablen standardisiert. Dies bedeutet, dass die Ergebnisse der Vergleichsstichproben aus den Vorjahren so gewichtet werden, dass die zu Grunde liegenden Stichproben dieselbe demographische Struktur hinsichtlich Alter, Geschlecht und Verwendungsgruppe wie die jeweils aktuellste Stichprobe annehmen. Für die Personengruppen GWD/ADMCF und Milizangehörige werden ähnliche Verfahren angewandt.

Diese Gewichtungs- und Standardisierungsverfahren dienen dem Zweck, Fehlinterpretationen der vorliegenden Daten durch soziostrukturelle Unterschiede zwischen den Stichproben verschiedener Jahre hintanzuhalten. Durch die rollierende Vorgehensweise (jährliche Neuberechnung der Gewichtung/Standardisierung) entstehen zwangsläufig Diskrepanzen zu älteren Berichten, die sich üblicherweise im einstelligen Prozentbereich befinden. Diese Diskrepanzen werden angesichts der durch die Gewichtungs-/Standardisierungsverfahren deutlich erhöhten Aussagekraft der Ergebnisse in Kauf genommen.

1.5 Erläuterungen zu den Ergebnissen

Die Befragungsergebnisse werden überwiegend in Form von Liniendiagrammen visualisiert (siehe Abb. 2). Eine Linie repräsentiert dabei jeweils die Ausprägungen einer bestimmten Personengruppe (z.B. Zivilbedienstete, Berufskader) im zeitlichen Verlauf der letzten Jahre (waagrechte Achse) hinsichtlich eines bestimmten Befragungsinhalts (senkrechte Achse). Die Befragungsinhalte sind die statistischen Kennwerte (Mittelwerte) der Erhebungsinstrumente, deren Wertebereiche variieren. Daher ergeben sich Unterschiede in den Skalierungen.

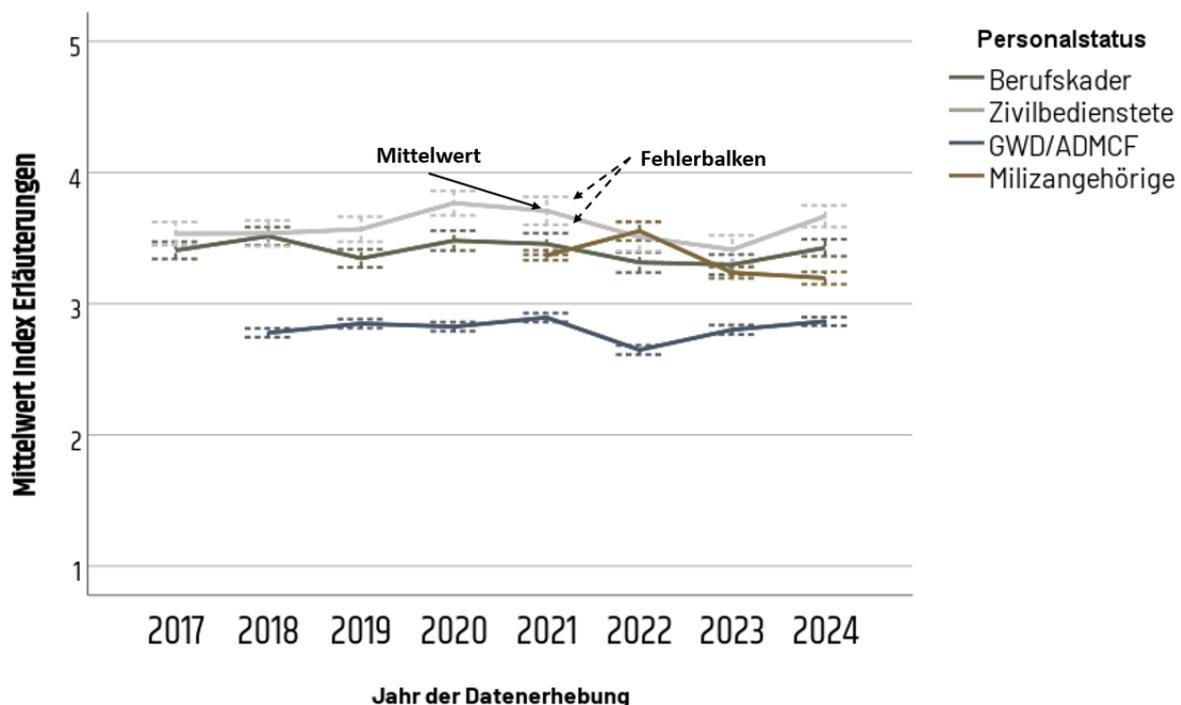


Abb. 2 Erläuterungen zur Ergebnisdarstellung (2024, $N=1.091/644/5.420/3.256$).

Da die präsentierten Ergebnisse auf Stichprobenziehungen basieren, sind diese mit einer statistischen Unsicherheit behaftet. So wird beispielsweise aus einer jährlichen repräsentativen Befragung von rund 1.500 Bediensteten (Stichprobe) auf die Gesamtheit der Bediensteten (Grundgesamtheit) geschlossen. Die damit verbundene statistische Unsicherheit wird in Form der strichliert eingezeichneten Fehlerbalken dargestellt. Diese geben das 95%-Konfidenzintervall (Vertrauensintervall) des jeweiligen Mittelwerts der Grundgesamtheit an und besagen, dass in 95% aller gezogenen Stichproben der arithmetische Mittelwert der Grundgesamtheit innerhalb des Konfidenzintervalls liegt. Unterschiede zwischen Befragungszeitpunkten bzw. verschiedenen Personengruppen dürfen angenommen werden, wenn sich die Fehlerbalken der Vertrauensintervalle nicht überschneiden.

In den Abbildungsbeschriftungen finden sich ergänzende Angaben, die sich auf die Anzahl der befragten Personen (N) der jeweils dargestellten Personengruppen im aktuellen Erhebungsjahr beziehen.

Aufgrund unzureichender Stichprobengrößen mancher Subpopulationen können nicht für alle theoretisch möglichen Aufschlüsselungen Ergebnisse dargestellt werden. Dies trifft z.B. auf Personen, die als Geschlecht die Kategorie divers/inter auswählten, zu.

In den Prozentwerten im Textteil werden die Kategorien der Zustimmung (z.B. stimme eher zu bzw. stimme zu) und der Ablehnung (z.B. stimme eher nicht zu bzw. stimme nicht zu) vorwiegend zur besseren Verständlichkeit summiert.

2 Maßnahmen auf Grundlage des sozialen Lagebilds 2023

Um die Sichtbarkeit der vielfältigen, zum Zweck der Weiterentwicklung des Ressorts getroffenen Maßnahmen zu erhöhen, werden seit 2024 (Bericht zum sozLBI 2023) alle Generaldirektionen des Ressorts ersucht, eine Auflistung jener Maßnahmen, die auf Grundlage des Berichts des Vorjahres im eigenen Zuständigkeitsbereich sowie im Bereich unterstellter Organisationselemente im Berichtsjahr initiiert wurden, an ZGK zu übermitteln. Nachfolgend ist ein Auszug der übermittelten, konkreten und bereits umgesetzten Maßnahmen in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet.

- **Durchführung der Veranstaltung EU-Informationstag:** Der EU-Informationstag für sämtliche Dienststellen des Ressorts zur Information über bisherige und vor allem künftige Entwicklungen der europäischen Sicherheitsarchitektur, die den zentralen Handlungsrahmen der österreichischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik darstellen, wurde angeboten und mit großem Andrang des Ressorts absolviert. Die Militärvertretung Brüssel (MVB) nimmt aufgrund ihres Auftrags an der Schnittstelle zwischen ziviler und militärischer strategischer Zusammenarbeit eine Vorreiterrolle in der Umfassenden Landesverteidigung (ULV) ein und steigert kontinuierlich die Leistungsfähigkeit des Systems durch eine umfassende Entscheidungsaufbereitung sowie die Integration multinationaler Rahmenbedingungen.
- **Durchführung eines Forschungsprojekts zur Weiterentwicklung der Organisationskultur im Ressort:** Das Forschungsprojekt zielt darauf ab, die Organisationskultur im Ressort wissenschaftlich zu verorten. Über die Befragungen von Personen der politischen Ebene sowie Mitarbeitenden im Ressort werden in dieser Studie die Grundlagen zur Organisations-/Militärkultur im Ressort ermittelt und in einem Bericht zusammengefasst. Die Forschungsergebnisse werden plangemäß im ersten Quartal 2025 an die Ressortführung herangetragen und mit Empfehlungen zur Umsetzung hinterlegt. Daraus abgeleitete und nachfolgend angeordnete Handlungsoptionen der Ressortführung werden an die Führungskräfte im Ressort zur Umsetzung übermittelt. Danach kann die Organisations-/Militärkultur im Ressort, abgestützt auf wissenschaftlichen Erkenntnissen, etabliert, weiterentwickelt und mit der adäquaten Kommunikation nach innen und außen begleitet werden.

- **Durchführung eines Karrierecoachings:** Zur Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch für eine hochwertige, multinationale Funktion wurde eine fachliche Vorbereitung als auch ein Rehearsal für das Interviewboard durchgeführt, um die bewerbende Person bestmöglich zu unterstützen. Die Vorbereitung trug dazu bei, dass die Person im Bewerbungsverfahren bestgereiht war. Diese Maßnahme wird auf Grund des positiven Feedbacks je nach Bedarf auch in Zukunft angeboten.
- **Entwicklung eines Mentoringprogramms für den jungen Berufskader:** Strukturierte Etablierung von Mentoren und Mentorinnen zur Einführung neuer Bediensteter in das Organisationselement und Bindung zur Stammeinheit.
- **Forcieren der ULV und der Geistigen Landesverteidigung (GLV) im Rahmen der Wissenschaftskommission des BMLV:** Die Abteilung Wissenschaft, Forschung und Entwicklung intensivierte die Bemühungen um die Außenwirksamkeit hinsichtlich ULV und GLV im Rahmen der Wissenschaftskommission beim BMLV.
- **Fortführung aller Personalentwicklungs-Tools zur Steigerung des Anteils an Soldatinnen:** In Entsprechung des Frauenförderungsplanes des BMLV ist das Soldatinnenmentoring eine weitere Förderungsmaßnahme. Um den Einstieg in die militärische Laufbahn bestmöglich zu meistern, können junge Soldatinnen die Unterstützung von erfahrenen Soldatinnen in Anspruch nehmen. Das Absolventinnentreffen dient zur Vernetzung der Absolventinnen der Landesverteidigungsakademie, Theresianischen Militärakademie und Heeresunteroffiziersakademie. Ziel der Absolventinnentreffen ist die Weitergabe von Informationen zu aktuellen Themen im BMLV.
- **Fortführung der Austrittsbefragung:** Zur Gewinnung empirischer Daten werden Bedienstete, die das Ressort vorzeitig verlassen, eingeladen an einer Online-Befragung teilzunehmen und die Gründe ihres Austritts anonym bekanntzugeben.
- **Fortführung des Qualitätsmanagements im Ausbildungsbereich:** Laufende Evaluierung der Ausbildungsinhalte und Anpassung der Curricula.
- **Internationale Job-Rotationen:** Auf Initiative MVB ist es nunmehr möglich, dass Bedienstete, die sich in der Grundausbildung A1 befinden, ihre Job-Rotation im Bereich MVB und relevanter EU-Institutionen absolvieren können. Dies wurde erfolgreich zum ersten Mal durchgeführt und hat sich sehr bewährt. Des Weiteren ist eine Job-Rotation für zivile und militärische Bedienstete bei einem Verteidigungsattaché-

Büro (VA-Büro) im Ausland möglich und wird jenen Bediensteten, welche für die Verwendung im A1-Bereich heranstehen, auch aktiv angeboten. Darüber hinaus wurden 2024 auch drei Personen im Verwaltungspraktikum kurz in VA-Büros im Ausland verwendet. Dies bietet jungen akademisch gebildeten bzw. in Ausbildung stehenden Personen die Möglichkeit des Eintauchens in den militärdiplomatischen Bereich.

- **Laufende Evaluierung des Personaleinsatzes im Rahmen von Einsätzen und Übungen.**
- **Moderne und gesicherte Kommunikation zwischen Wehrpflichtigen und den Ergänzungsbehörden (digital 7/24):** u.a. Digitalisierung der ergänzungsbehördlichen Prozesse (insbesondere im Bereich des Stellungsverfahrens).
- **Qualitative persönliche Begleitung (Mentoring, Coaching, Supervision):** Im Rahmen der Führungskräfteausbildung an der Landesverteidigungsakademie wird das Thema Coaching vorgestellt und den Lehrgangsteilnehmenden angeboten. Viele der Lehrgangsteilnehmenden nutzen die Möglichkeit, während des Lehrganges auf die Unterstützung durch einen Coach zurückzugreifen. Diese Maßnahme ist in vielen Bereichen sehr erfolgreich und führt dazu, dass die Lehrgangsteilnehmenden auch nach Beendigung der Ausbildung die Unterstützung nutzen.
- **Strukturierte Austrittsbefragung Kaderanwärterausbildung/Einjährig-Freiwilligen-Ausbildung:** um systemrelevante Erkenntnisse für Veränderungsprozesse zu gewinnen, sollen durch die nun neu erstellte Austrittsbefragung die Gründe und Ursachen für Fluktuation erkannt, an Hand von verwertbaren Zahlen-Fakten-Daten Veränderungsprozesse gesteuert und konkrete Systemadaptierungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen, Führungs- und Organisationskultur eingeleitet werden.
- **Umsetzung von Maßnahmen zur Information, Prävention und Reaktion im Umgang mit (sexualisiertem) Fehlverhalten:** in der Organisation auf allen Ebenen.
- **Zertifizierung zum familienfreundlichen Arbeitgeber:** Das Militärkommando Tirol wurde als mittlerweile sechste Dienststelle des Ressorts zum familienfreundlichen Arbeitgeber zertifiziert. Das Heereslogistikzentrum Graz hat im Jahr 2024 bereits die nach drei Jahren erforderliche Re-Zertifizierung erfolgreich abgeschlossen.

3 Ergebnisse

Für das sozLBI 2024 wurden die Daten von **10.553 Bediensteten, Milizangehörigen und Personen im GWD/ADMCF** verarbeitet. Die Stichprobencharakteristika für das Ressortpersonal sind Tabelle 1 zu entnehmen.

Tabelle 1 Stichprobencharakteristika

Stichproben- charakteristika	Bedienstete		Berufskader		Zivilbedienstete		Personen in GWD/ADMCF		Milizangehörige	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Gesamt	1761	100%	1047	100%	565	100%	5520	100%	3272	100%
Geschlecht										
männlich	1326	77%	916	87%	371	66%	5230	95%	2192	67%
weiblich	332	19%	121	12%	184	33%	47	<1%	19	1%
divers/inter	2	<1%	0	<1%	2	<1%	61	1%	1	<1%
keine Angabe	101	3%	10	1%	8	1%	182	3%	1060	32%
Alter										
unter 24 Jahre	190	11%	131	13%	52	9%	5172	94%	249	8%
24 – 30 Jahre	243	14%	175	17%	62	11%	148	3%	516	16%
31 – 41 Jahre	305	18%	215	21%	79	14%	29	<1%	642	20%
42 – 50 Jahre	302	18%	183	17%	106	19%	0	0%	411	13%
über 50 Jahre	634	37%	341	33%	263	47%	0	0%	399	12%
keine Angabe	87	2%	2	<1%	3	<1%	171	3%	1055	32%

Anm.: Bedienstete umfassen Berufskader und Zivilbedienstete. Bei einem Anteil von *n*=149 Bediensteten ist keine Zuordnung zur Subpopulation (Berufskader, Zivilbedienstete) möglich, da keine Angabe erfolgte.

3.1 Führung

Das Ressortpersonal ist mit der Intensität und Qualität der Beziehungen zu den direkten Vorgesetzten (Führungskapital) zufrieden (Abb. 3). Im Detail versteht sich die überwiegende Mehrheit sehr gut mit den direkten Vorgesetzten und stimmt der Aussage zu, dass diese die Mitarbeitenden bzw. Untergebenen respektvoll und wertschätzend behandeln.

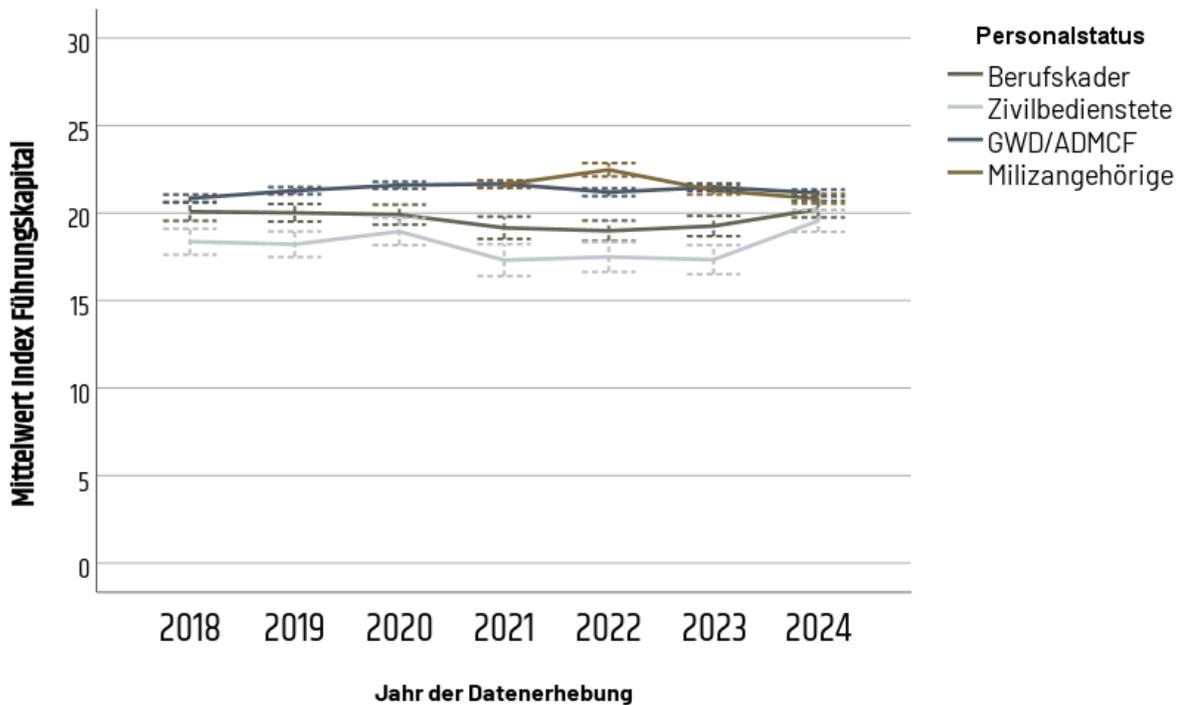


Abb. 3 Führungskapital im Zeitverlauf (2024, N=1.068/631/5.172/3.156).

Bei den Bediensteten, insbesondere den Zivilbediensteten, hat sich das Führungskapital seit dem Vorjahr verbessert. Im Detail betrifft dies vor allem die Zustimmung zu den Aussagen, dass die direkt vorgesetzte Person ihre Mitarbeitenden über alle wichtigen Dinge des Organisationselements und des Ressorts informiert, fair und gerecht behandelt und deren Leistungen anerkennt.

Vom weiblichen Ressortpersonal wird das Führungskapital im Berichtsjahr deutlich positiver bewertet als in den Vorjahren. Es erreicht 2024 wieder das Niveau von 2020. Demgegenüber verläuft es beim männlichen Personal stabil über die Jahre.

Wie bereits im Vorjahr hat das Vertrauen des Ressortpersonals in die oberste Führung zugenommen. Dies zeigt sich insbesondere bei den Bediensteten. Bedienstete und Milizangehörige geben im Berichtsjahr auch häufiger an, dass sie sich voll und ganz auf die oberste Führung verlassen können.

3.2 Mitarbeitende

Die Bediensteten und die Milizangehörigen sind mit ihrem Arbeitsplatz bzw. ihrer Milizverwendung insgesamt zufrieden. Bei den Zivilbediensteten zeigt sich eine Steigerung zum Vorjahr, beim Kaderpersonal bereits seit 2022. Demgegenüber verläuft die Zufriedenheit mit der Verwendung im ÖBH bei Personen im GWD/ADMCF und in der Miliz tendenziell stabiler über die Jahre. Das Personal im GWD/ADMCF beurteilt die Zufriedenheit insgesamt etwas kritischer als das restliche Ressortpersonal (Abb. 4).

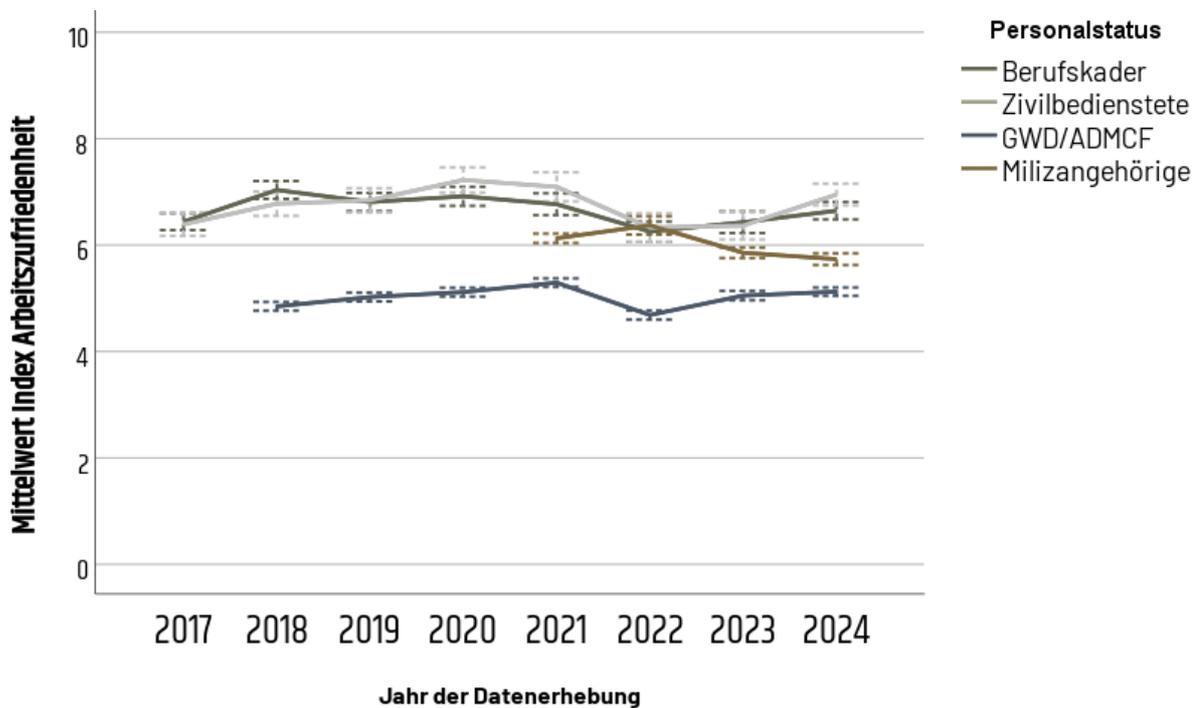


Abb. 4 Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf (2024, N=1.089/647/5.317/3.240).

Gegenüber dem Vorjahr hat sich das Belastungsniveau im Dienst beim Kaderpersonal erhöht. Im Detail beurteilen 2024 knapp drei Zehntel (+5%) des Berufskaders die dienstliche Tätigkeit als stark oder sehr stark belastend. Ein stabiler Anteil von einem Viertel der Zivilbediensteten bewertet die dienstliche Situation gleichermaßen belastend. Die überwiegende Mehrheit der Bediensteten stimmt der Aussage zu, dass die Arbeit im Laufe der letzten Jahre immer mehr geworden ist, wenngleich sich dieser Anteil bei den Zivilbediensteten zum Vorjahr reduziert hat (-7%). Eine große Mehrheit der Bediensteten gibt außerdem an, aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens häufig großen Zeitdruck zu erleben. Allerdings werden 2024 durch den Berufskader etwas häufiger Partizipationsmöglichkeiten im Dienst wahrgenommen.

Bei Personen im GWD/ADMCF besteht seit 2022 ein anhaltend hohes Belastungsniveau. Dieses wird auch in den stärker ausgeprägten psychischen Belastungsreaktionen sichtbar. So erleben Personen im GWD/ADMCF seit 2022 häufiger Beschwerden wie Niedergeschlagenheit, Schwermut oder Hoffnungslosigkeit. Demgegenüber beurteilt die große Mehrheit der Milizangehörigen, überhaupt keine subjektiven Belastungen im Rahmen des Dienstes zu erleben.

Bedienstete sind mit dem Verhältnis zwischen Aufwand und Belohnung nach einem 2021 beginnenden negativen Trend erstmals wieder zufriedener als im Vorjahr. Dieses Verhältnis gibt an, wie die Bediensteten ihre Leistung in Relation zu Anerkennung, persönlicher Chance des beruflichen Fortkommens und Gehalt/Lohn subjektiv wahrnehmen. Zivilbedienstete, Chargen und Frauen sind diesbezüglich am zufriedensten. Im Detail stimmen Bedienstete gegenüber dem Vorjahr den Aussagen häufiger zu, dass sie Anerkennung von einer vorgesetzten oder wichtigen Person erhalten und dass sie die erfahrenen Anerkennungen vor dem Hintergrund ihrer erbrachten Leistungen und Anstrengungen als angemessen halten.

2024 wurde bei den Bediensteten im Rahmen der Befragung auch erhoben, wie sie ihre dienstliche IKT-Ausstattung beurteilen. Hier zeigt sich, dass vier Zehntel des Berufskaders und etwas mehr Zivilbedienstete mit der dienstlichen Hard- und Software zufrieden sind. Etwas mehr als ein Drittel des Berufskaders und ein Viertel der Zivilbediensteten vertreten die entgegengesetzte Position. Ein Anteil von jeweils einem Viertel legte sich nicht fest.

3.3 Image

Dem ÖBH steht eine stabile, überwiegende Mehrheit der österreichischen Bevölkerung positiv gegenüber. Ebenso genießt es deren anhaltendes Vertrauen. Für eine überwiegende Mehrheit ist das ÖBH darüber hinaus ein ganz normaler Bestandteil der Gesellschaft.

Die Imageperzeption des ÖBH in der Bevölkerung hat sich gegenüber dem Vorjahr weiterhin verbessert. In diesem Zusammenhang stieg die Akzeptanz für verfassungsmäßige Aufgaben des ÖBH. So befürworteten 2024 die überwiegende Mehrheit der Österreicherinnen und Österreicher einen Einsatz des ÖBH, um einen militärischen Angriff auf Österreich abzuwehren. Damit stieg die Akzeptanz für einen Einsatz des ÖBH im Rahmen der militärischen Landesverteidigung um 10%. Auch subsidiäre Aufgaben (Einsatz zur Evakuierung von Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen, Schutz der Grenzen gegen illegale Einwanderung,

Einsatz zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Sicherheit innerhalb Österreichs, Katastrophenhilfe in Österreich) wurden 2024 in höherem Maße befürwortet.

Die Bevölkerung steht einer Stärkung der umfassenden Landesverteidigung positiv gegenüber. Drei Viertel geben an, dass das Bewusstsein für die Bedeutung der Landesverteidigung in der österreichischen Bevölkerung gestärkt werden soll. Eine zum Vorjahr stabile Mehrheit der Österreicherinnen und Österreicher spricht sich für eine Erhöhung der Ausgaben für die militärische Landesverteidigung in Zukunft aus. Mehr als acht Zehntel sind der Auffassung, dass schulpflichtige Jugendliche in der Schule über Sinn und Aufgaben des ÖBH informiert werden sollten (Geistige Landesverteidigung).

Im Berichtsjahr war erstmals seit Beginn der Datenerhebung eine Mehrheit der Bevölkerung der Ansicht, dass das ÖBH genug unternimmt, um mit der Bevölkerung in Kontakt zu bleiben. Gleichzeitig wird das ÖBH von der österreichischen Bevölkerung 2024 insgesamt etwas seltener in der Öffentlichkeit wahrgenommen. Wird es jedoch wahrgenommen, fällt die Bewertung durchwegs positiv aus. Das verdeutlichen auch die Daten der Befragungen von Besuchern und Besucherinnen, die im Rahmen von Großveranstaltungen 2024 erhoben wurden (Donauinsselfest, Heer on Tour, Hot in the City, Militärmusikfestival, Nationalfeiertag, Tag der Leutnante). Nahezu alle Befragten gaben an, mit der besuchten Veranstaltung zufrieden zu sein. Darüber hinaus hat sich bei den Besuchenden mehrheitlich der Eindruck vom ÖBH durch den Besuch der Veranstaltung verbessert.

Jeder zweite Österreicher bzw. jede zweite Österreicherin stimmt der Aussage zu, dass das ÖBH ein attraktiver Arbeitgeber für junge Menschen ist. Für die 15- bis 29-jährigen Österreicherinnen und Österreicher, die das ÖBH als attraktiven Arbeitgeber für sich selbst wahrnehmen, ist die Arbeitsplatzsicherheit bei der Wahl eines Arbeitgebers besonders zentral. Weitere wesentliche Aspekte umfassen nette Kolleginnen und Kollegen, die Anerkennung der erbrachten Leistungen und die Möglichkeit, befördert zu werden und Karriere machen zu können. Die Bedeutung einer guten Bezahlung ist im Vergleich zum Vorjahr etwas in den Hintergrund gerückt.

Ressortbedienstete, insbesondere Zivilbedienstete, sind 2024 mit der Arbeitgeberattraktivität des BMLV/ÖBH am zufriedensten. Dies hat gegenüber dem Vorjahr zugenommen (Abb. 5). Im Detail zeigt sich, dass das BMLV/ÖBH für eine große Mehrheit der Zivilbediensteten und mehr als die Hälfte des Berufskaders ein attraktiver Arbeitgeber ist. Beide Personengruppen geben 2024 auch häufiger an, dass sie Freunden oder Bekannten eine Karriere

im Ressort empfehlen würden. Auch bei Personen im GWD/ADMCF ist eine bereits ab 2022 beginnende Zunahme in der Bewertung der Arbeitgeberattraktivität zu verzeichnen.

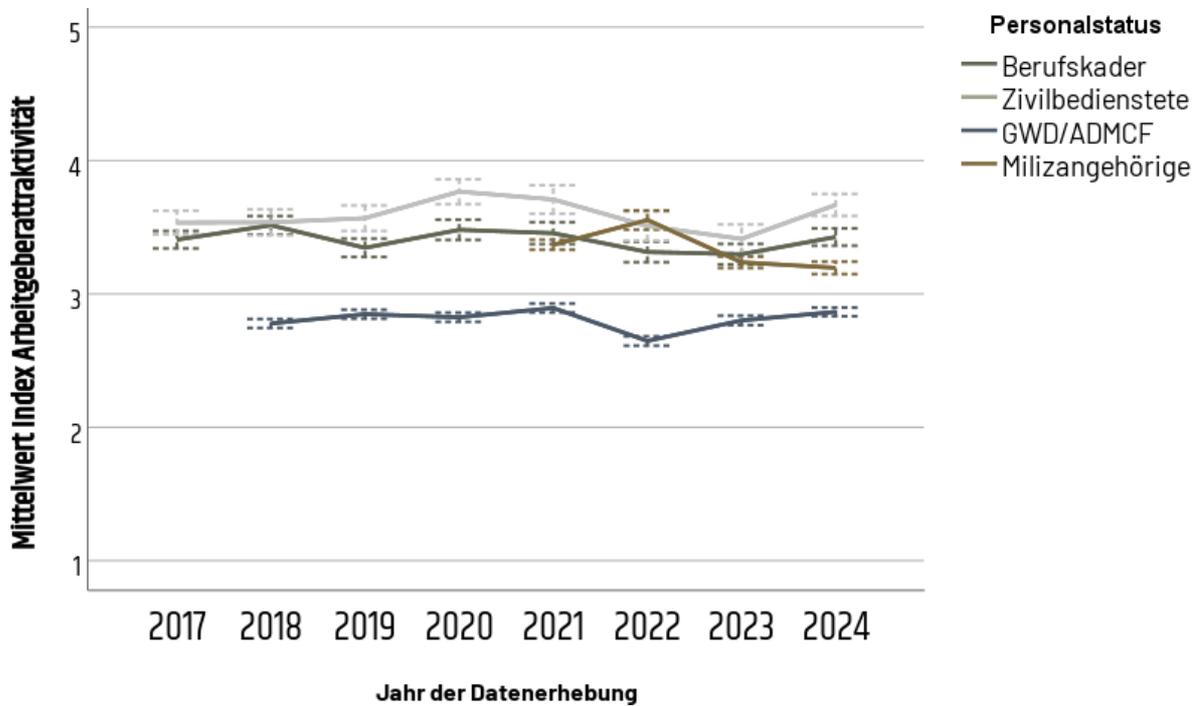


Abb. 5 Arbeitgeberattraktivität im Zeitverlauf (2024, N=1.091/644/5.420/3.256).

Die Arbeitsplatzsicherheit im Ressort wird auch 2024 als überaus positiv wahrgenommen.

Neun von zehn Bediensteten sind der Meinung, dass der eigene Arbeitsplatz sicher ist und man nicht von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Von 2023 auf 2024 hat sich der Anteil jener Zivilbediensteten, die den eigenen Arbeitsplatz als gefährdet beurteilen, noch weiter reduziert.

Gegenüber dem Vorjahr ist ein Rückgang der Anzahl an Bediensteten zu verzeichnen, die ernsthaft planen, das BMLV/ÖBH innerhalb der nächsten drei Jahre zu verlassen.

Dennoch wird diese Absicht weiterhin vor allem von Personen des Berufskaders geäußert, wobei die jüngeren Altersgruppen dies am stärksten so beurteilen. Zu den häufigsten Austrittsgründen zählen eine als unzureichend empfundene Entlohnung, Unzufriedenheit mit den Vorgesetzten und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten (vgl. Austrittsbefragung 2024).

Das erlebte Ausmaß gemeinsamer Normen und Werte (Organisationskultur) innerhalb des Ressorts hat sich bei den Bediensteten seit 2022 kontinuierlich verbessert.

Nach einer negativen Entwicklung haben die Werte das Niveau von 2020 wieder erreicht, teilweise wurden sogar die höchsten Ergebnisse seit Beginn der Befragungen erzielt. Besonders stark ist der Anstieg bei der Zustimmung zur Aussage, dass es Visionen und Vorstellungen über

die Weiterentwicklung des Ressorts gibt. Die Bediensteten stimmen darüber hinaus häufiger als im Vorjahr zu, dass ihre beruflichen bzw. dienstlichen Tätigkeiten mit ihren Wertvorstellungen vereinbar sind und dass sie sich mit den Zielen des BMLV/ÖBH identifizieren können. Die Mehrheit der Bediensteten ist der Ansicht, dass Führungskräfte und Mitarbeitende bei ihrer täglichen Arbeit stark an gemeinsamen Regeln und Werten orientiert sind und dass es insgesamt einen sehr großen Teamgeist gibt. Im Vergleich zum Vorjahr ist eine deutliche Steigerung der Zustimmung erkennbar, wobei der Berufskader weiterhin die höchsten Zustimmungswerte zu diesen Aussagen aufweist.

3.4 Ausbildung

Die Zufriedenheit mit der Ausbildung im Ressort ist relativ stabil und bei allen Personengruppen hoch. Insbesondere Bedienstete, aber auch eine große Mehrheit des Personals im GWD/ADMCF und in der Miliz sind damit zufrieden (Abb. 6). Mit Ausnahme der 24- bis 30-Jährigen, welche die Ausbildung am kritischsten beurteilen, steigt die Zufriedenheit mit zunehmendem Alter des Berufskaders. Bei den Milizangehörigen beurteilen die flankierenden Altersgruppen der unter 24-Jährigen und der über 59-Jährigen die Ausbildung am zufriedenstellendsten. Demgegenüber sind Chargen des Berufskaders und der Miliz sowie Milizunteroffiziere damit weniger zufrieden. Auch Berufssoldatinnen beurteilen die Ausbildung etwas kritischer als Berufssoldaten und männliche bzw. weibliche Zivilbedienstete.

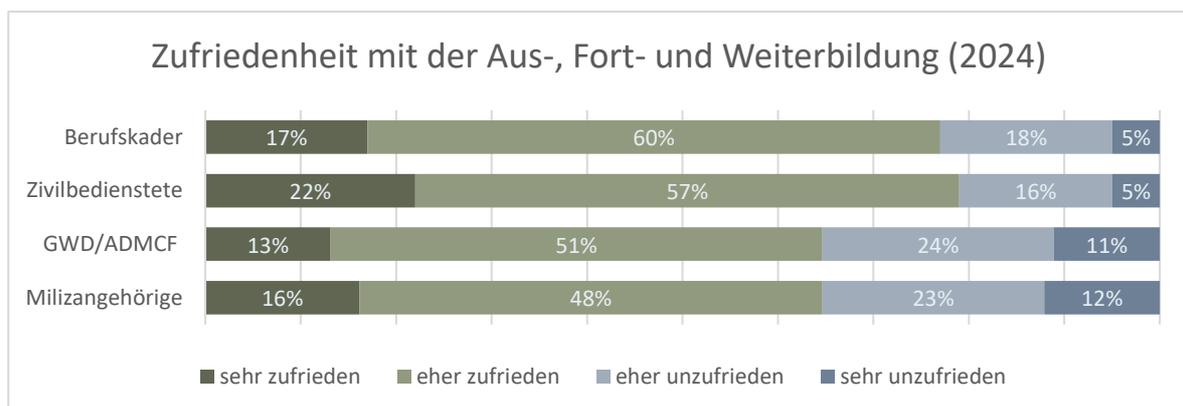


Abb. 6 Zufriedenheit mit der Ausbildung. Zivilbedienstete, Berufskader und Milizangehörige: „Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer bisherigen Aus-, Fort- und Weiterbildung im BMLV/Bundesheer?“ bzw. GWD/ADMCF: „Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer bisherigen Ausbildung im BMLV/Bundesheer?“ (2024, N=1.091/634/5.419/3.256).

Die überwiegende Mehrheit des Ressortpersonals stimmt der Aussage zu, alle notwendigen Ausbildungen erhalten zu haben, um die Tätigkeit des Arbeitsplatzes vollumfänglich

auszuführen. Am wenigsten häufig stimmen Personen des Berufskaders zwischen 24 und 30 Jahren dieser Aussage zu, wohingegen neun Zehntel des Berufskaders unter 24 Jahren der Aussage zustimmen. In der Miliz fühlen sich die Alterssubgruppen der unter 24-Jährigen und der über 41-Jährigen diesbezüglich am zufriedensten.

2024 gaben Personen im GWD/ADMCF etwas öfter als im Vorjahr an, dass ihre bisherige Ausbildung im BMLV/ÖBH erwachsenengerecht ist. Dies trifft auf acht von zehn Befragte zu. Ein etwas größerer, über die Jahre stabiler Anteil der Bediensteten und Milizangehörigen bewertet diese Aussage gleichermaßen.

3.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Wie bereits in den Vorjahren ist das Ressortpersonal mit der Intensität und Qualität der Beziehungen untereinander zufrieden (Abb. 7). Im Detail zeigt sich, dass sich die überwiegende Mehrheit des Ressortpersonals mit den Kameradinnen und Kameraden bzw. Kolleginnen und Kollegen des Organisationselements (OrgEt) gut versteht. Ähnlich hohe Zustimmungswerte finden sich bei der Aussage, dass es im OrgEt üblich ist, sich gegenseitig zu helfen und zu unterstützen. Darüber hinaus halten es neun von zehn Befragte des Berufskaders und der Miliz für zutreffend, dass der kameradschaftliche Umgangston im OrgEt meistens gut ist.

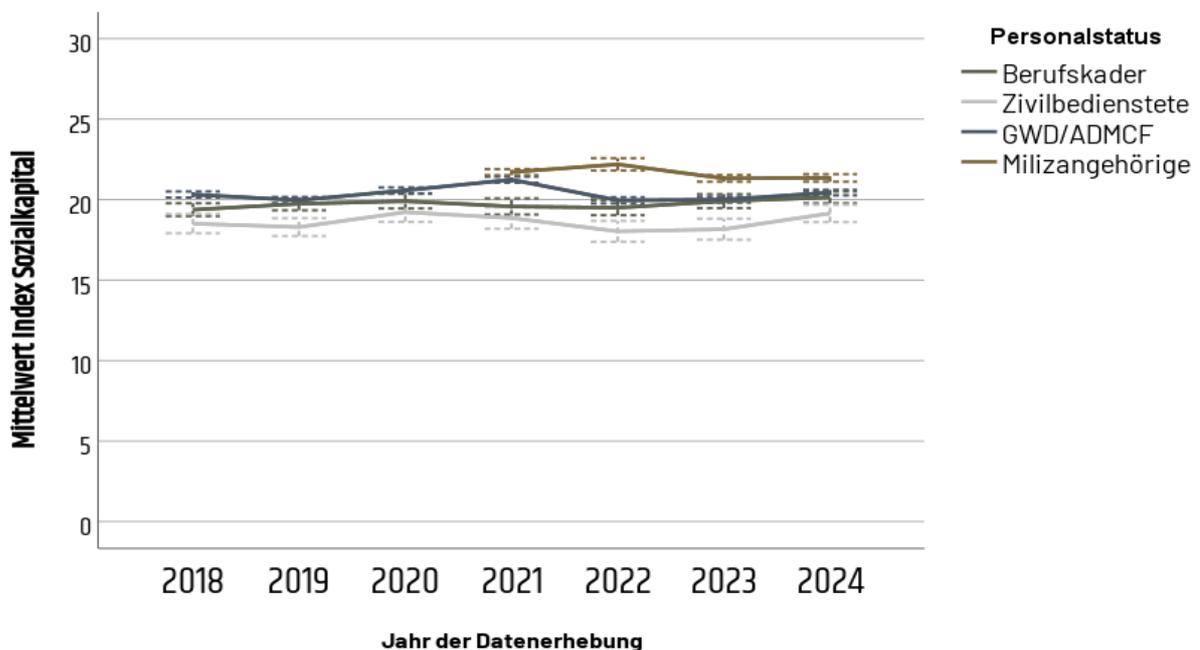


Abb. 7 Sozialkapital im Zeitverlauf (2024, N=1.080/636/5.337/3.211).

Zivilbedienstete sind mit den sozialen Beziehungen im OrgEt untereinander deutlich zufriedener als im Vorjahr. So halten sie 2024 u.a. die Aussage häufiger für zutreffend, dass die Kolleginnen und Kollegen in hohem Maße bereit sind, sich füreinander einzusetzen (+7%). Auch Personen im GWD/ADMCF zeigen sich im Berichtsjahr etwas zufriedener mit den sozialen Beziehungen untereinander. Dies betrifft u.a. das gegenseitige Vertrauen, das Wohlbefinden und den Zusammenhalt im OrgEt.

Wenngleich die sozialen Charakteristiken insgesamt sehr positiv beurteilt werden, sind nach wie vor Optimierungsfelder hinsichtlich dienstlichen Fehlverhaltens, insbesondere bei Berufssoldatinnen, erkennbar. Allerdings wurde der Bekanntheitsgrad der Meldevorgänge im Zusammenhang mit sexualisiertem Fehlverhalten seit 2022 bei den Bediensteten und Personen in GWD/ADMCF um rund 15% erhöht.

3.6 Familie, Freizeit und Beruf

Die Zivilbediensteten und die Milizangehörigen zeigen sich mit der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Dienst und Privatleben als zufrieden, wohingegen Personen im GWD/ADMCF diese kritischer bewerten (Abb. 8). Die überwiegende Mehrheit der Zivilbediensteten, Milizangehörigen und des Berufskaders geben an, dass es ihnen nicht schwerfällt, Berufsleben bzw. Miliztätigkeit und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Knapp sechs von zehn Personen im GWD/ADMCF sind derselben Auffassung.

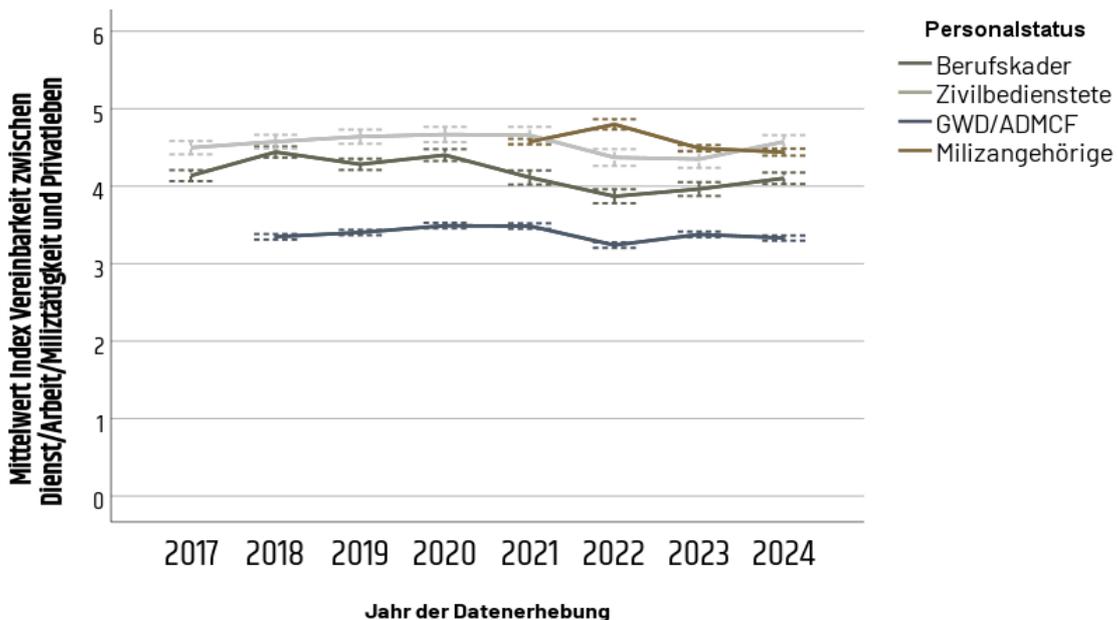


Abb. 8 Vereinbarkeit zwischen Beruf/Dienst/Miliztätigkeit im Zeitverlauf (2024, N=1.086/646/5.382/3.235).

Gegenüber dem Vorjahr hat die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bei den Bediensteten zugenommen. Diese Entwicklung ist beim Berufskader bereits seit 2022 zu verzeichnen. Bei den Zivilbediensteten ist eine deutliche Steigerung seit dem Vorjahr erkennbar. So bewerten Zivilbedienstete u.a. die Aussagen häufiger positiv, dass sie mit der Verteilung ihrer Prioritäten in Bezug auf Berufs- und Privatleben zufrieden sind (+7%) oder dass sie die Anforderungen aus beiden Lebensbereichen gleichermaßen gut erfüllen können (+6%).

Es konnten statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen zeitlicher Flexibilität bzw. Führungsverhalten und der Vereinbarkeit von Dienst und Privatleben nachgewiesen werden. Im Gegensatz zum Berufskader erlangen Zivilbedienstete eher zeitliche Flexibilität im Rahmen des Dienstes. So geben sie wesentlich häufiger an, ihre Wochendienstzeit herabsetzen zu können sowie ihre Arbeitszeit flexibel einteilen zu können. Beide Charakteristika beeinflussen die Vereinbarkeit zwischen Dienst und Privatleben. Darüber hinaus zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der Bediensteten und Personen im GWD/ADMCF der Aussage zustimmt, dass die ihnen direkt vorgesetzte Person bei der Erteilung von Aufträgen stets um die Vereinbarkeit von Dienst und Privatleben bemüht ist. Auch hier konnte ein statistisch signifikanter Einfluss auf die Vereinbarkeit nachgewiesen werden.

4 Abgeleitete Empfehlungen aus dem sozialen Lagebild 2024

Der Bericht zum sozLBI umfasst Empfehlungen zu Erhalt, Steigerung und Steuerung der personellen Einsatzbereitschaft im ÖBH. Diese wurden aus den Ergebnissen abgeleitet.

4.1 Führung

1. Fortführen des Ausbaus der Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote für zivile Führungskräfte im Bereich der Menschenführung.
2. Fortführen des Ausbaus einer strukturierten und harmonisierten menschenorientierten Führungsausbildung in allen Laufbahnkursen, die der Diversität des militärischen und zivilen Ressortpersonals angemessen Rechnung trägt, um alle Führungskräfte auf ihre verantwortungsvolle Funktion für ihre Mitarbeitenden bestmöglich vorzubereiten.
3. Die Etablierung zeitgemäßer und effektiver Kommunikationsformate für die militärstrategische Führung als vertrauensbildende Maßnahme.
4. Der weitere Ausbau einer qualitativen persönlichen Begleitung (Mentoring, Coaching, Supervision) von Führungskräften zur Professionalisierung ihrer praktischen Funktionsausübung nach abgeschlossener Ausbildung und Weiterentwicklung ihrer eigenen spezifischen Führungsfähigkeiten.
5. Personelle Aufstockung des Apparates der personenbezogenen beruflichen Beratung des BMLV/ÖBH sowohl in Form von hauptberuflichen Professionals als auch Ressortpersonals in Nebentätigkeit.

4.2 Mitarbeitende

6. Die Fortführung der strategischen Reduktion nicht zwingend erforderlicher Aufgaben und Arbeitsprozesse (insb. administrativer Prozesse).
7. Die Fortführung der verstärkten Anerkennung und Honorierung von Leistungen unter Ausschöpfung sämtlicher zur Verfügung stehender Gratifikationsmöglichkeiten im täglichen Dienstbetrieb.
8. Verstärkte Sensibilisierung und Schulung des Ausbildungspersonals hinsichtlich des anhaltend hohen Belastungsniveaus der Personen im GWD/ADMCF.
9. Die Implementierung und das Forcieren militärpsychologischer Inhalte in der Führungsausbildung aller Laufbahnlehrgänge, um ein Verständnis für psychologische Belastungen und Wirkmechanismen zu etablieren und alle Führungskräfte auf ihre Fürsorgepflicht den Mitarbeitenden gegenüber zeitgemäß vorzubereiten.
10. Die konsequente Durchführung von Mitarbeitergesprächen sowie der weitere Ausbau von Mentoring-Programmen und Karrierecoachings, um Ausbildungs- bzw. Karriereperspektiven der Mitarbeitenden im Ressort zu entwickeln.
11. Die Verbesserung der IKT-Ausstattung des Ressortpersonals.
12. Bewerbung der möglichen Unterstützungsangebote im Sinne der personenorientierten beruflichen Beratung im BMLV/ÖBH für sämtliches Ressortpersonal.

4.3 Image

13. Die weitere Verbesserung des Verständnisses und Erhöhung der Zustimmung zur ULV innerhalb und außerhalb des Ressorts.
14. Fortführen der 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.

15. Fortführen der verstärkten Sensibilisierung der für die Umsetzung der GLV verantwortlichen Stellen vor dem Hintergrund der außerordentlich hohen Befürwortung von Maßnahmen der GLV in der österreichischen Bevölkerung.
16. Fortführen der Schaffung von öffentlicher Präsenz (Übungen, Veranstaltungen etc.) und die Darstellung von Sicherheits- und Militärexpertise nach innen und außen.
17. Fortführen und Ausbau der passgenauen Ansprache der verschiedenen Zielgruppen basierend auf empirischen Daten.
18. Die weitere Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Personalbindung sowie die weitere Forcierung der Arbeitsflexibilisierung zur Erhöhung der Attraktivität des Ressorts als Arbeitgeber.
19. Die Fortführung der Etablierung, systematischen Weiterentwicklung und Kommunikation einer strategisch initiierten durchgängigen Organisationskultur.
20. Die weitere sichtbare Umsetzung von klaren Zielen durch transparente Kommunikation und Einhaltung der angekündigten Maßnahmen, die alle Mitarbeitenden wahrnehmen können, um Wertschätzung entgegenzubringen.
21. 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.

4.4 Ausbildung

22. Fortführen des Qualitätsmanagements im Ausbildungsbereich und Umsetzung daraus resultierender Verbesserungsmaßnahmen.
23. Die Weiterführung der Evaluierung der Ausbildungsinhalte und Einbeziehung anderer relevanter Themen des aktuellen Berufsvollzugs in die Curricula, um die Teilnehmenden adäquat auf den späteren Berufsvollzug vorzubereiten.

4.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb

24. Die weitere Umsetzung von Maßnahmen zur Information, Prävention und Reaktion im Umgang mit (sexualisiertem) Fehlverhalten in der Organisation.
25. Weiterführung der Maßnahmen zur Erhöhung der Bekanntheit des Meldewesens im Zusammenhang mit (sexualisiertem) Fehlverhalten.
26. Weiterführung der Steigerung des Bewusstseins für die Relevanz der militärischen Organisationskultur.

4.6 Familie, Freizeit und Beruf

27. Die weitere Etablierung einer zeitgemäßen Organisations- und Führungskultur, die sich gemäß der Auftragstaktik an der Erreichung von Ergebnissen orientiert und in der die Vereinbarkeit von Dienst und Privatleben gewürdigt wird, um Mitarbeitende an die Organisation zu binden und die Arbeitgeberattraktivität des Ressorts zu steigern.
28. Weiterführung der Schaffung von Bewusstsein für einen Ausgleich von belastenden und erholsamen Tätigkeiten im Dienst und Privatleben – dies sollte auch in Einsätzen gewährleistet sein, um die Durchhaltefähigkeit sicherzustellen.

5 Literaturverzeichnis

Adler, A. B., & Castro, C. A. (2013). An Occupational Mental Health Model for the Military. *Military Behavioral Health, 1*, 41–51. <https://doi.org/10.1080/21635781.2012.721063>

Barnet, G. (2025) Das sicherheitspolitische Umfeld Europas 2025. Noch mehr Krieg, Leid und Flucht. In F. Algieri, G. Barnet, Ch. Bilban, S. Fenkart, B. Hofbauer, A. Kammel, B. Richter, N. Rottenberger & R. Vartok (Hrsg.), *Risikobild 2025. Gewählt! Demokratie und die freie Welt*. (S. 106–113). Bundesministerium für Landesverteidigung. Wien.

Brooks, S.K., & Greenberg, N. (2018). Non-deployment factors affecting psychological wellbeing in military personnel: Literature review. *Journal of Mental Health, 27*(1), 80–90. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1276536>

Buckman, J.E.J., Sundin, J., Greene, T., Fear, N.T., Dandeker, C., Greenberg, N., & Wessely, S. (2011). The impact of deployment length on the health and well-being of military personnel: A systematic review of the literature. *Occupational and Environmental Medicine, 68*(1), 69–76. <https://doi.org/10.1136/oem.2009.054692>

Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (2017). *Richtlinie "Soziales Lagebild" für die Innere & soziale Lage – Verfügung*. Erlass vom 04.07.2017, GZ S90466/1-MFW/2017. Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport. Wien.

Campbell, D.J., & Nobel, O.B.-Y. (2009). Occupational Stressors in Military Service: A Review and Framework. *Military Psychology, 21*(sup2), 47–67. <https://doi.org/10.1080/08995600903249149>

Rottenberger, N. (2025) Globale Risiken und Herausforderungen. In F. Algieri, G. Barnet, Ch. Bilban, S. Fenkart, B. Hofbauer, A. Kammel, B. Richter, N. Rottenberger & R. Vartok (Hrsg.), *Risikobild 2025. Gewählt! Demokratie und die freie Welt*. (S. 106–113). Bundesministerium für Landesverteidigung. Wien.

Siegrist, J. (2019). Psychosoziale Arbeitsbelastungen als Gesundheitsrisiken? Wissenschaftliche Evidenz und praktische Folgerungen. *B&G Bewegungstherapie und Gesundheitssport, 35*(03), 123–126. <https://doi.org/10.1055/a-0890-7644>

6 Abkürzungsverzeichnis

ADMCF	Ausbildungsdienst in Mannschafts- und Chargenfunktionen für Frauen
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
GLV	Geistige Landesverteidigung
GWD	Grundwehrdienst
MVB	Militärvertretung Brüssel
OrgEt	Organisationselement
ÖBH	Österreichisches Bundesheer
sozLbi	soziales Lagebild
ULV	Umfassende Landesverteidigung
VA-Büro	Verteidigungsattaché-Büro
ZGK	Zielgruppenkommunikation (Abteilung)

Bundesministerium für Landesverteidigung

Roßauer Lände 1, 1090 Wien

+43 050 201-0

email@bmlv.gv.at

bmlv.gv.at