

# BERICHT

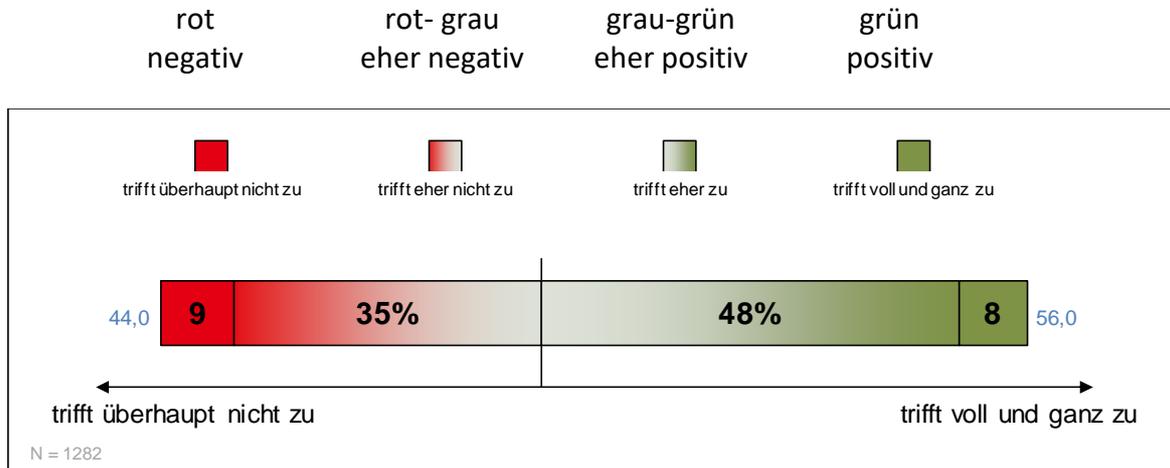


# Soziales Lagebild 2019

April 2020

## 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, graue 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**

Die verwendeten personenbezogenen Ausdrücke betreffen, soweit dies inhaltlich in Betracht kommt, alle Geschlechter gleichermaßen.

## EXECUTIVE SUMMARY

### INNERE UND SOZIALE LAGE 2019

#### **Führung**

Zusammenfassend ist die Qualität der Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern weiterhin in hohem Maße gegeben und von fairer sowie gerechter Behandlung geprägt. Feedback sowie Anerkennung/Wertschätzung der erbrachten Leistungen sind besonders bei den Personen der Verwendungsgruppen der MBO1 sowie A3, auf den Ebenen des kleinen und großen Verbands, in der Zentralstelle als auch in den Ämtern geringer ausgeprägt.

#### **Mitarbeitende**

Insgesamt blieb die Arbeitsplatzzufriedenheit der Bediensteten im Vergleich zum Vorjahr auf demselben Niveau, jedoch fühlt sich nach wie vor ein Fünftel stark oder sehr stark durch die Dienstverrichtung belastet – vorwiegend durch Arbeitsaufkommen, vorherrschenden Zeitdruck sowie fehlende Planung/Koordinierung.

Bei den Grundwehrdienern sind Einsatzsoldaten zufriedener als Funktionssoldaten obgleich generell eine starke Unzufriedenheit mit ihrer Entlohnung auszumachen ist. Sie möchten weiters über die gesamten sechs Monate fordernd ausgebildet und adäquat verwendet werden.

#### **Image**

Alles in allem steht die österreichische Bevölkerung dem BMLV/ÖBH überwiegend positiv gegenüber, wünscht sich allerdings mehr direkten Kontakt. Als Arbeitgeber wird das Bundesheer zudem deutlich weniger attraktiv als andere Einsatzorganisationen wahrgenommen.

Von den Bediensteten wird die Arbeitsplatzattraktivität hingegen grundsätzlich als positiv betrachtet, wenn sie auch im Vergleich zum Vorjahr bei den Berufssoldaten gesunken ist. Unverändert werden Arbeitsplatzsicherheit, Teamgeist, gemeinsame Regeln und Normen gesehen. Vorbehalte gegenüber der obersten Führung bleiben ebenso bestehen, wie die Kritik an der Fairness (durch die Organisation), Gleichbehandlung, erlebten Wertschätzung und an der weiteren Entwicklung des BMLV/ÖBH.

#### **Ausbildung**

Insgesamt ist das Vertrauen in die eigenen Fach- und sozialen Kompetenzen wie in den letzten Jahren hoch, jedoch wird eine Vermittlung von Kompetenzen in weiteren relevanten Fragen des Berufsvollzugs abseits der militärischen Führung gefordert. Die Vorbereitung auf militärische Einsätze aber auch auf die Teilaufgaben Katastrophenhilfe und Auslandseinsatz wird von den Lehrgangsteilnehmenden überwiegend positiv bewertet. Kritisiert werden milde Aufnahmekriterien und daraus resultierende subjektiv wahrgenommene Einbußen der Qualität sowie der Leistung des ausmusternden Personals.

### **Innere Ordnung und Dienstbetrieb**

Gesamt gesehen ist die Kameradschaft/Teamwork und das Vertrauen in die Kameraden/Kollegen wie im Vorjahr als hoch anzusehen. Im Bereich der materiellen Ressourcen sollten ausreichend Munition, Ausrüstungsgegenstände zur Aufgabenerfüllung und vor allem dienstliche Kraftfahrzeuge zur Verfügung stehen. Dagegen herrscht Unzufriedenheit im Verwaltungsablauf der Leistungszeiterfassung und der Abrechnung der Mehrdienstleistungen.

### **Familie, Freizeit und Beruf**

Grundsätzlich wird die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben positiv beurteilt, wobei ein positiver Trend bei Zivilbediensteten seit 2017, jedoch ein Rückgang bei Berufssoldaten (vor allem bei MBO1 und Chargen) im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen ist. Markant ist hierbei, dass es einem Viertel der Bediensteten nicht gelingt, einen Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten zu erreichen. Die größten Belastungen ergeben sich weiterhin während längeren Lehrgangsteilnahmen bei Soldaten.

# INHALTSVERZEICHNIS

## EXECUTIVE SUMMARY

|   |    |
|---|----|
| 1. EINLEITUNG .....                       | 1  |
| 1.1 Auftrag.....                          | 1  |
| 2. ERGEBNISSE .....                       | 3  |
| 2.1 Führung .....                         | 3  |
| 2.2 Mitarbeitende .....                   | 5  |
| 2.3 Image .....                           | 7  |
| 2.4 Ausbildung.....                       | 9  |
| 2.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb..... | 11 |
| 2.6 Familie, Freizeit und Beruf .....     | 13 |

## 1. EINLEITUNG

### 1.1 Auftrag

Mit dem sozialen Lagebild 2019 (sozLBi) wird nunmehr der 4. Jahresbericht über die innere & soziale Lage des BMLV/ÖBH in den 6 festgelegten Dimensionen an die strategische Führung des Ressorts vorgelegt und durch die Frau Bundesministerin zur Kenntnis genommen.

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.

Es wird darauf hingewiesen, dass während der Erstellung des sozLBi 2019 die weltweite Viruspandemie COVID-19 ausgebrochen ist und zu massiven Einschränkungen im privaten aber auch gesellschaftlichen Zusammenleben geführt hat. In Österreich wurde zum ersten Mal in der Nachkriegszeit zu verfassungsrechtlichen Maßnahmen gegriffen, die zur Anordnung eines Aufschubpräsenzdienstes für GWD des ET X/19 sowie zur Teilmobilmachung von ca. 3000 Milizsoldaten gelangten, um das ÖBH, als strategische Reserve der Republik Österreich, durchhaltefähig zu machen. Es sind folglich keine wie immer gearteten Aussagen, Interpretationen oder Empfehlungen zu dieser Krise im nun vorliegenden sozLBi 2019 möglich und vorhanden. Strategisch relevante, mittel- und langfristige Trendaussagen sind dem Grundprinzip des „sozialen Lagebildes“ folgend und gemäß dem Richtlinienenerlass für die „innere und soziale Lage im ÖBH“ immer erst im Folgejahr verfügbar.

Das Schwergewicht des sozialen Lagebildes 2019 liegt:

- a) Auf der trendartigen 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 über deren fachliche und kompetente Berufsvorbereitung sowie die sozialen Auswirkungen auf ihre Familien.
- c) Auf Umsetzungsmaßnahmen von Empfehlungen aus den vorangegangenen sozLBi werden 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

Im Jahr 2019 wurden ca. 50.000 Fragebögen ausgesandt und Daten von ca. 14.000 Personen verarbeitet.

Für diesen Bericht wurden folgende Studien- und Befragungsergebnisse herangezogen:

- Repräsentative Befragung der Bediensteten, GWD und Milizsoldaten des BMLV (Juni 2019)
- Befragung der Teilnehmer der KAusb4 (März, Juni und Oktober 2019) an der HUAk
- Befragung der Teilnehmer der KAAusb3 (Dezember 2018) des JgB8, JgB24, StbB7 und der HUAk
- Befragung der Teilnehmer des Jahrganges „Freiherr von Reischach“ an der TherMilAk (Juli 2019)
- Befragung der Teilnehmer der Fü&StbLG (Oktober 2019) der MilAk
- Befragung der Teilnehmer der StbLG2 (November 2019) der LVAk
- Milizbefragung (April 2019) der EVb
- Ergebnisse des Workshops innere und soziale Lage an der LVAk (16. und 17.01.2020)
- Jahresrückblick (2019) der GrpAusbW
- Managementinfo Personal (2019/2020) der GrpPersErg
- Bevölkerungsbefragung zum sicherheitspolitischen Meinungsbild (Juli und November 2019)

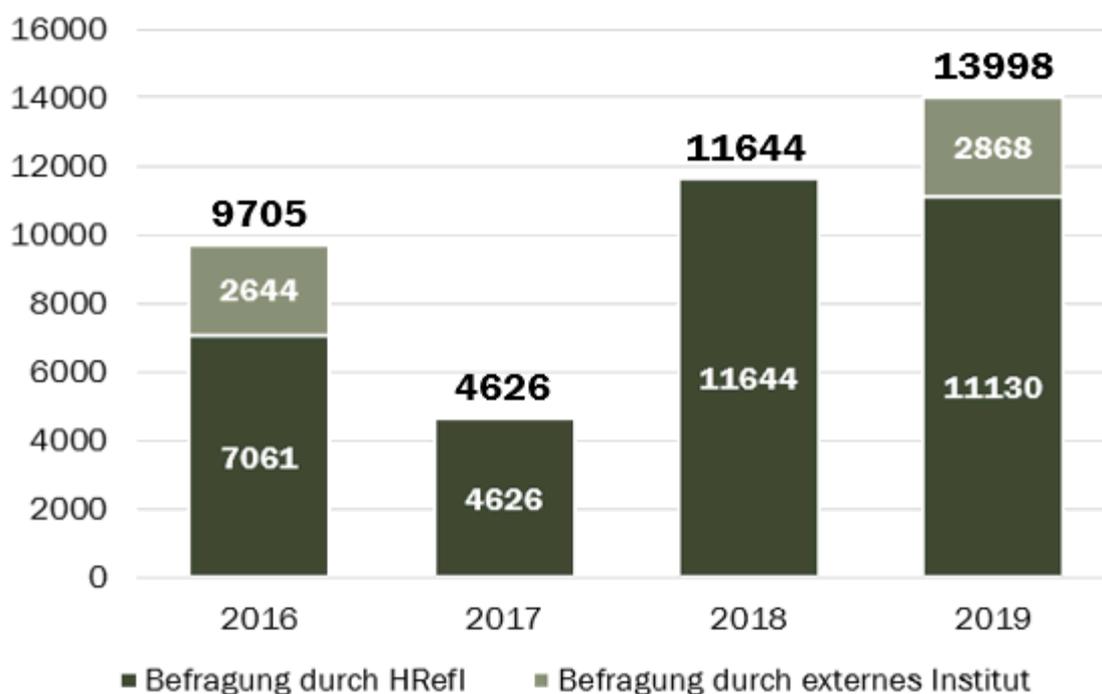


Abbildung 1. Anzahl der befragten Personen 2016 - 2019.

## 2. ERGEBNISSE

### 2.1 Führung

Grundsätzlich liegen die Ergebnisse in der Dimension Führung seit 2016 auf einem gleich hohen Niveau mit der Tendenz zur positiven Entwicklung.

Das Führungskapital („Bielefelder Sozialkapital-Index“ - BISI), welches die Intensität und Qualität der Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern beschreibt, ist unverändert zum Vorjahr in hohem Maße gegeben. Im Vordergrund stehen nach wie vor die hohe Beziehungsqualität und die faire sowie gerechte Behandlung. Lediglich auf Ebene des großen Verbandes ergibt sich im Führungskapital eine negative Entwicklung im Gegensatz zu 2018.

Entwicklungsfelder ergeben sich in der Vorbildwirkung, Förderung und Information der Mitarbeitenden sowie in der erhaltenen Anerkennung. Über 50-Jährige, Zivilbedienstete und Personen der Verwendungsgruppen A1 sowie A3 sehen das Verhältnis zum direkten Vorgesetzten kritischer. Besonders in der erhaltenen Anerkennung vom Vorgesetzten ergeben sich bei den Personen der Verwendungsgruppen MBO1 und A3 sowie auf Ebene des kleinen und großen Verbandes, in der Zentralstelle als auch in den Ämtern Nachholbedarf.

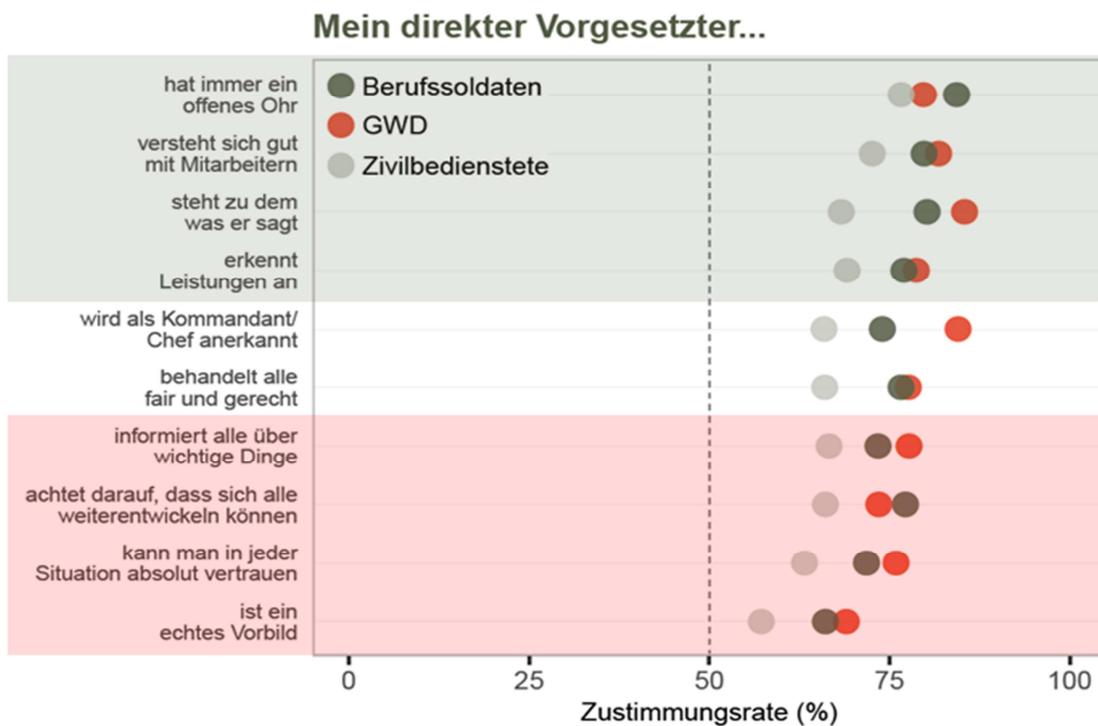


Abbildung 2. Repräsentativumfrage 2019: Mein direkter Vorgesetzter... (N = 919/4.929/355)

Vier von zehn Lehrgangsteilnehmenden geben seit 2018 an, dass sie von ihren Vorgesetzten der Heimatdienststelle kein regelmäßiges Feedback erhalten. Dementsprechend artikuliert das Kaderpersonal den Wunsch nach einer individuellen Förderung/Entwicklung und adäquater Rückmeldung, da trotz positiver Tendenz seit 2017, mehr als ein Drittel der Meinung sind, sie erhalten nicht die Anerkennung, die sie verdienen.

Wie bereits im Lagebild 2017 dargestellt konnte bislang die Bedeutung und Durchführung zielgerichteten Feedbacks und wertschätzender Kommunikation in allen Führungsausbildungen nicht ausreichend vermittelt bzw. angewendet werden.

Grundwehrdiener haben auch dieses Jahr ein positiveres Bild von ihrem direkten Vorgesetzten als Zivilbedienstete.

Zusammenfassend ist die Qualität der Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern weiterhin in hohem Maße gegeben und von fairer sowie gerechter Behandlung geprägt. Feedback sowie Anerkennung/Wertschätzung der erbrachten Leistungen sind besonders bei den Personen der Verwendungsgruppen der MBO1 sowie A3, auf den Ebenen des kleinen und großen Verbands, in der Zentralstelle als auch in den Ämtern 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 (z.B. 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.
- Das Bereitstellen und Besprechen von Karriereplänen mit dem jeweiligen Personalverantwortlichen/Vorgesetzten im Rahmen einer individuellen Personalplanung.
- Das Implementieren einer Führungsausbildung für Zivilbedienstete in Führungspositionen, um deren Führungsfähigkeit zu steigern.

## 2.2 Mitarbeitende

Seit 2016 sind die Zufriedenheit und der Zusammenhalt der Mitarbeitenden trotz ansteigender Arbeitsaufträge und hoher Belastung durchgängig hoch angesiedelt. Die Belastungen im Dienst sind nach wie vor hoch, jedoch tendenziell rückläufig seit 2017.

Insgesamt blieb die Arbeitszufriedenheit der Bediensteten im Vergleich zum Vorjahr auf demselben Niveau – drei Viertel der Bediensteten sind mit Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz zufrieden.

Nach wie vor fühlt sich jedoch jeder fünfte Bedienstete durch den Dienst stark bis sehr stark belastet, vorwiegend durch dichtes Arbeitsaufkommen, vorherrschenden Zeitdruck sowie fehlende Planung/Koordinierung. Ausgeprägte Belastungen finden sich dabei vor allem bei den Berufsoffizieren und A1-Bediensteten, wobei bei den MBO1 eine Belastungszunahme zum Vorjahr und eine Abnahme bei Zivilbediensteten zu verzeichnen sind. Besonders über 30-Jährige Männer zeigen deutliche Belastungen und sind auch 2019 mehrheitlich der Meinung, dass die Arbeit in den letzten Jahren immer mehr geworden ist.

Des Weiteren gibt das Kaderpersonal an, dass die Aufträge mitunter ungerecht verteilt werden, Doppelverwendungen vorliegen und betont, dass eine permanente Überflutung mit Information über inadäquate Informationskanäle vorherrscht.

Weiterhin ist jeder zweite Grundwehrdiener mit seiner Verwendung zufrieden – Einsatzsoldaten sind zufriedener als Funktionssoldaten. Es herrscht nach wie vor eine große Unzufriedenheit mit der Bezahlung. Mehr als ein Drittel der Grundwehrdiener berichtet diesbezüglich von besonders ausgeprägten finanziellen Sorgen und gibt nahezu doppelt so häufig depressive Symptome im Vergleich zu Grundwehrdienern ohne finanzielle Sorgen an. Die Grundwehrdiener streben abgesehen davon verstärkt nach einer fordernden militärischen Ausbildung in jedem der sechs Monate des Grundwehrdienstes sowie einer adäquaten Entlohnung für Ihre Leistungen.

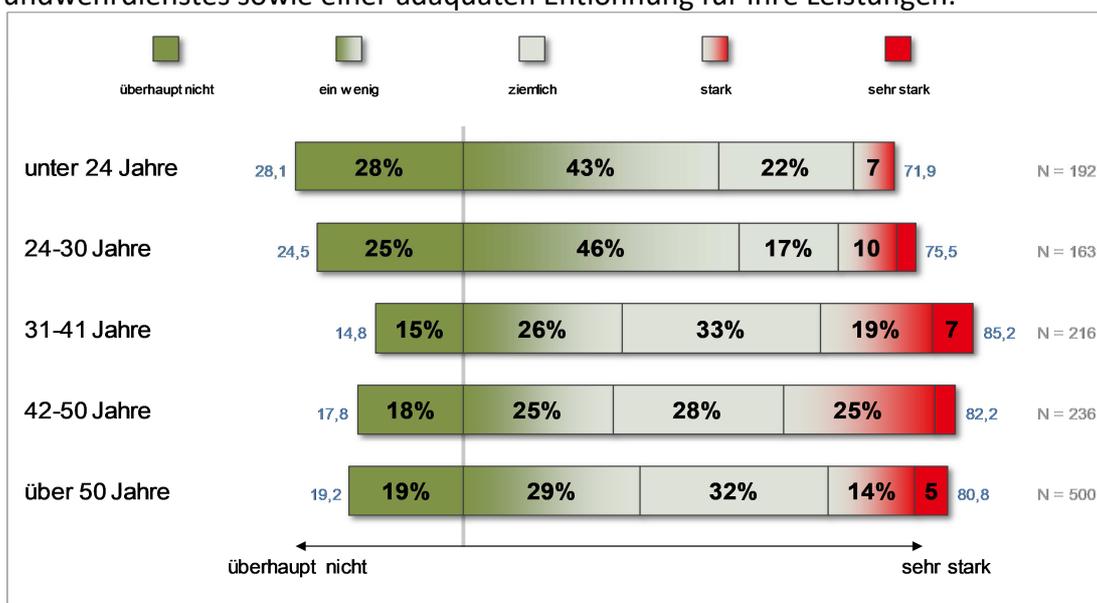


Abbildung 3. Repräsentativumfrage 2019: Wie sehr fühlen Sie sich derzeit durch Ihre dienstliche Tätigkeit insgesamt belastet?

Im Lagebild 2016 wurde hingewiesen, zur Sinnvermittlung die (wehr)politische Bildung weiterzuentwickeln um vorhandene Lehrinhalte (Stundenbilder) vermehrt zur Anwendung zu bringen. Die Stundenbilder wurden 2019 aktualisiert - allerdings geben

etwa die Hälfte der Grundwehrdiener an, lediglich zwei Unterrichte bis zum Ende der Dienstzeit erhalten zu haben. Weiters sollte die Belastung im Grundwehrdienst in allen Abschnitten intensiv gestaltet sein, um einen Leistungsabfall und Motivationsverlust im letzten Ausbildungsdrittel hintanzuhalten.

Insgesamt blieb die Arbeitsplatzzufriedenheit der Bediensteten im Vergleich zum Vorjahr auf demselben Niveau, jedoch fühlt sich nach wie vor ein Fünftel stark oder sehr stark durch die Dienstverrichtung belastet – vorwiegend durch Arbeitsaufkommen, vorherrschenden Zeitdruck sowie fehlende Planung/Koordinierung.

Bei den Grundwehrdienern sind Einsatzsoldaten zufriedener als Funktionssoldaten obgleich generell eine starke Unzufriedenheit mit ihrer Entlohnung auszumachen ist. Sie möchten weiters über die gesamten sechs Monate fordernd ausgebildet und adäquat verwendet werden.

## 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.
  - Das Sicherstellen einer konkurrenzfähigen Bezahlung der Grundwehrdiener, um finanziellen Anreiz zu schaffen und motiviertes Personal nicht an andere (Einsatz-) Organisationen zu verlieren.
- Die Stärkung der Arbeitsplatzzufriedenheit der Bediensteten durch Setzen von Maßnahmen zur Anerkennung/Honorierung von Zusatz-Ausbildungen, altersangepasster Verwendung des Personals, adäquater Informationsweitergabe, koordinierter Verteilung von Zusatzaufgaben etc., um Belastungen zu reduzieren bzw. die Zufriedenheit weiter zu steigern.
- Die durchgängige sinnvolle Nutzung der 6 Monate (Einsatzaufgaben), die ständige Sinnvermittlung über die gesamte Ausbildung sowie die kontinuierliche (wöchentliche) sportliche Förderung bis zum Ende des GWD, um die Zufriedenheit der Grundwehrdiener und den Mehrwert des Grundwehrdienstes zu erhöhen.

## 2.3 Image

Trotz positiver Entwicklung der Imagewerte des BMLV/ÖBH seit 2016 ist das Vertrauen in die militärische Führung leicht und in die politische Führung stark gesunken.

Über das BMLV/ÖBH herrscht ein positives Gesamtbild in der Bevölkerung, doch könnte nach Ansicht der Hälfte aller Österreicherinnen und Österreicher mehr getan werden, um mit der Gesellschaft in Kontakt zu bleiben – dies entspricht dem Wunsch nach einem „ÖBH zum Angreifen“ (mehr Veranstaltungen, Übungen mit Einbindung der Bevölkerung, Information, Vorträge etc.). Das ÖBH ist als Arbeitgeber deutlich weniger attraktiv als andere Einsatzorganisationen. Vor allem junge Menschen haben keine konkreten Vorstellungen vom Soldatenberuf und ihr Interesse daran nimmt im Verlauf der Jugend deutlich ab.

Das BMLV/ÖBH als Arbeitgeber wird in Belangen der Attraktivität des Arbeitsplatzes im Vergleich zum Vorjahr von den Bediensteten weiterhin als positiv betrachtet, obgleich ein deutlicher Rückgang bei Berufssoldaten (vor allem bei Chargen) bemerkbar ist. Der Arbeitgeber wird jedoch von den Zivilbediensteten attraktiver eingeschätzt als 2018. Die Weiterempfehlungsrate sank leicht ab, ist aber im überwiegend positiven Bereich. Eine besonders hohe Weiterempfehlungsrate sowie Attraktivität besteht bei unter 31-Jährigen, bei der Verwendungsgruppe der Chargen und A4 Bediensteten. Ältere sind weniger geneigt, Weiterempfehlungen auszusprechen. Unverändert positiv werden vor allem Arbeitsplatzsicherheit, Teamgeist, gemeinsame Regeln und Normen gesehen.

Kritisch betrachtet werden die als mangelhaft erlebte Fairness durch die Organisation, Gleichbehandlung, Wertschätzung, Vorstellungen über die Weiterentwicklung des BMLV/ÖBH und die oberste Führung. So wie 2018 haben besonders Offiziere und Unteroffiziere ein geringeres Vertrauen in die militärische und politische Führung.

Weiterhin betonen Milizsoldaten die Schwierigkeit, Freistellungen Ihrer Arbeitgeber für Miliztätigkeiten zu erlangen bzw. den geringen Stellenwert der Miliz bei Ihren Arbeitgebern.

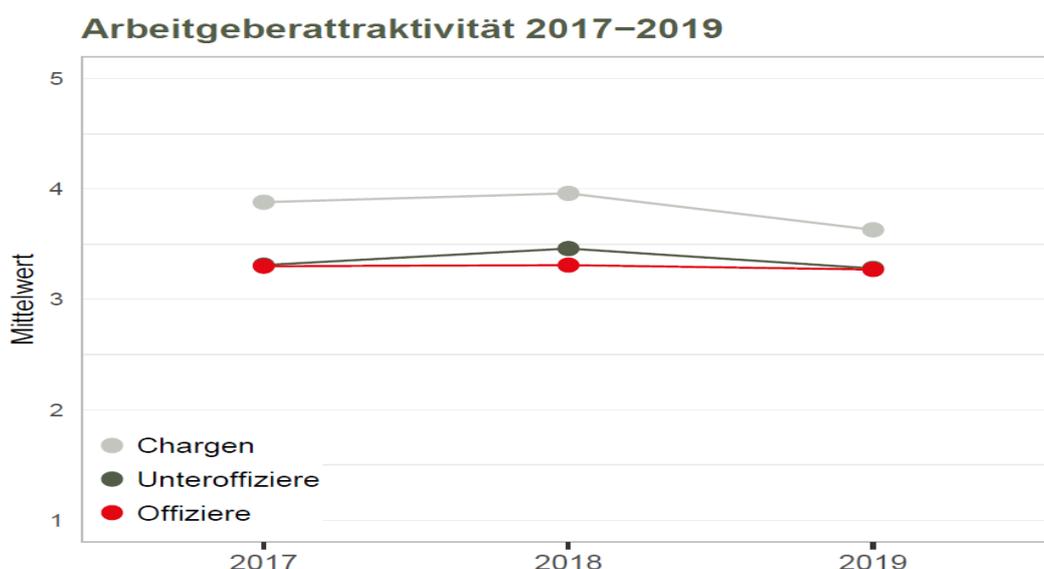


Abbildung 4. Repräsentativumfrage 2017-2019: Index Arbeitgeberattraktivität (N = 1.471/1.232/1.223) - Der Rückgang der Arbeitgeberattraktivität der Chargen ist von 2018 auf 2019 signifikant.

Schon das Lagebild 2016 wies auf eine Adaption der internen sowie externen Kommunikationsarbeit (z.B. CI-Projekt) hin, wobei hinsichtlich dem Vertrauen gegenüber dem BMLV/ÖBH über die Jahre konsequent Verbesserungen erzielt wurden - gewichtige Vorbehalte gegen die militärische und politische Führung sind jedoch immer noch persistent.

Gemäß der Managementinformation Personal der GrpPersErg ergibt sich trotz massiven Anwerbemaßnahmen im UO-Bereich ein Rückgang in der Anzahl der Chargen im Vergleich zu 2018.

Alles in allem steht die österreichische Bevölkerung dem BMLV/ÖBH überwiegend positiv gegenüber, wünscht sich allerdings mehr direkten Kontakt. Als Arbeitgeber wird das Bundesheer zudem deutlich weniger attraktiv als andere Einsatzorganisationen wahrgenommen.

Von den Bediensteten wird die Arbeitsplatzattraktivität hingegen grundsätzlich als positiv betrachtet, wenn sie auch im Vergleich zum Vorjahr bei den Berufssoldaten gesunken ist. Unverändert werden Arbeitsplatzsicherheit, Teamgeist, gemeinsame Regeln und Normen gesehen. Vorbehalte gegenüber der obersten Führung bleiben ebenso bestehen, wie die Kritik an der Fairness (durch die Organisation), Gleichbehandlung, erlebten Wertschätzung und an der weiteren Entwicklung des BMLV/ÖBH.

#### *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.
  - Die aktive Darstellung des Bundesheeres („ÖBH in Bewegung“) bei öffentlichen Auftritten vor der Bevölkerung, um dadurch mehr Kontakt mit der Bevölkerung zu erzeugen und die Attraktivität zu erhöhen.
- Mit gezielten Imagekampagnen der Miliz („Miliz zum Angreifen“) bei den Arbeitgebern und Schulen werben, um dessen Mehrwert und Bedeutung zu erhöhen und in weiterer Folge Freistellungen zur freiwilligen Milizarbeit besser gewährleisten zu können.

## 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 und sieht die Bewältigung der Teilaufgaben Katastrophenhilfe und Auslandseinsätze zuversichtlich.

Besonders bei der Kernaufgabe der militärischen Landesverteidigung und teilweise beim Schutz der verfassungsmäßigen Einrichtungen wird nach wie vor Entwicklungspotential gesehen. Die Mehrheit des Kaderpersonals meint unverändert, dass die zu lösenden Aufgaben ihres Organisationselements nur eingeschränkt bewältigbar sind.

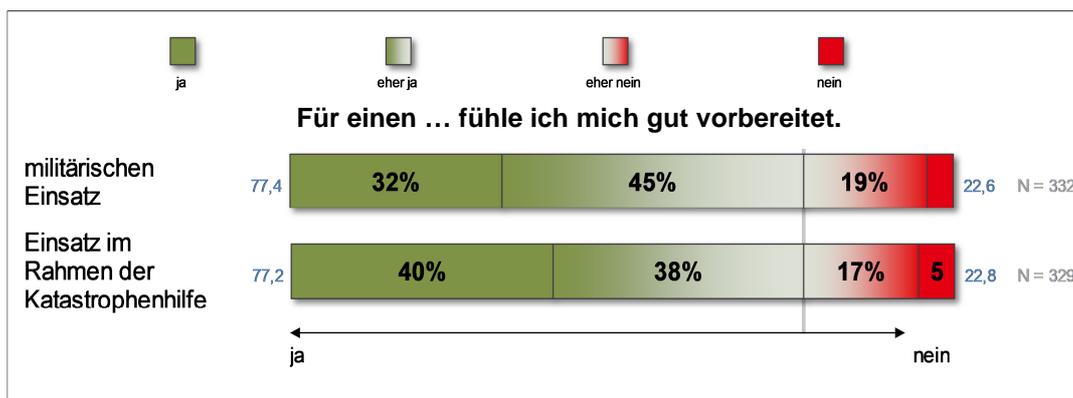


Abbildung 5. Lehrgangsbefragung 2019: Für einen militärischen Einsatz/ Einsatz im Rahmen der Katastrophenhilfe fühle ich mich gut vorbereitet.

Den Umfragewerten nach werden auch 2019 die Lehrgänge/Kurse sowie das Lehrpersonal überwiegend positiv bewertet sowie weiterempfohlen. Auf die fachlichen und sozialen Kompetenzen können sich die Auszubildenden in allen Situationen verlassen. Nach deren Ansicht sollten Kompetenzen weniger im Bereich der militärischen Führung, sondern eher verstärkt in anderen relevanten Fragen des aktuellen Berufsvollzugs (beispielsweise Kommunikationstechnologie oder Administration) vermittelt werden. Tendenziell zeigt sich eine körperliche Unterforderung und eine psychische Überforderung bei Laufbahnkursen. Die Führungskräfte zeigen verstärkt eine geringere subjektiv wahrgenommene Qualität bzw. Leistung des ausmusternden Personals auf und sprechen sich für vermehrte Praxisblöcke in der Ausbildung (vorallem in der KAAusb) aus.

Bei längeren Lehrgängen werden Beeinträchtigungen in Beziehungen zu Partnern, Familien und Freunden markant – diesbezüglich äußern viele Lehrgangsteilnehmende den Wunsch nach Kürzung der Tages- bzw. Wochen-Dienstzeiten bzw. modulartigen Aufteilung der Ausbildungsabschnitte.

Laut dem Jahresrückblick 2019 der GrpAusbW zeigt sich weiterhin ein anwachsender Investitionsrückstau in den meisten Ausbildungseinrichtungen hinsichtlich Kfz-Situation, Ausbildungsmunition, allg. Infrastruktur und Ausbildungsinfrastruktur.

Insgesamt ist das Vertrauen in die eigenen Fach- und sozialen Kompetenzen wie in den letzten Jahren hoch, jedoch wird eine Vermittlung von Kompetenzen in weiteren relevanten Fragen des Berufsvollzugs abseits der militärischen Führung gefordert. Die Vorbereitung auf militärische Einsätze aber auch auf die Teilaufgaben Katastrophenhilfe

und Auslandseinsatz wird von den Lehrgangsteilnehmenden überwiegend positiv bewertet. Kritisiert werden milde Aufnahmekriterien und daraus resultierende subjektiv wahrgenommene Einbußen der Qualität sowie der Leistung des ausmusternden Personals.

### *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 AusE, Karenzzeiten oder e-learning).
  - Die Wiederaufnahme von Praxisblöcken in der Kaderausbildung auf wiederholtem Wunsch der Auszubildenden.
  - Das Aufrechterhalten von Qualitätsmerkmalen in den Aufnahmekriterien trotz Personaloffensive, um das soziale Klima innerhalb des Personals zu wahren.
- Die Optimierung und Koordination einzelner Ausbildungsabschnitte, um Beeinträchtigungen in den Beziehungen zu Partner, Familie und Freunde zu mindern als auch 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 adäquater auf den späteren Berufsvollzug vorzubereiten.

## 2.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Der soziale Umgang wird seit 2016 insgesamt überaus positiv beurteilt, wobei eine leichte Verbesserung zu verzeichnen ist.

Der soziale Umgang wird insgesamt auch 2019 überaus positiv beurteilt - Zivilbedienstete sehen den aktiven Zusammenhalt kritischer. Wie im Vorjahr gibt die überwiegende Mehrheit der Bediensteten an, dass es untereinander Kameradschaft und Teamwork gibt. Das Vertrauen in die Kameraden/Kollegen ist weiterhin stark ausgeprägt, wobei die Beurteilung mit steigendem Lebensalter und durch Zivilbedienstete (vor allem bei A1- und A3-Bediensteten) sowie Frauen kritischer gesehen wird.

Insgesamt fühlen sich Frauen und Männer gleichberechtigt, wobei besonders Berufssoldatinnen und Berufssoldaten auf Einheitsebene markant weniger Gleichberechtigung empfinden.

Seitens der Berufssoldaten herrscht überwiegend Zufriedenheit mit der persönlichen Ausrüstung, Uniform und IT-Ausstattung sowie der Verfügbarkeit von Waffen und Kraftfahrzeugbetriebsmittel. Ein Drittel der Berufssoldaten befindet, dass nicht ausreichend Munition sowie sonstige Ausrüstungsgegenstände zur Aufgabenerfüllung (z.B. Werkzeuge, sonstige Arbeitsmittel) zur Verfügung stehen.

Prekär betrachten zwei Drittel der Berufssoldaten sowie drei Viertel des Personals auf Einheitsebene die Verfügbarkeit von dienstlichen Kraftfahrzeugen.

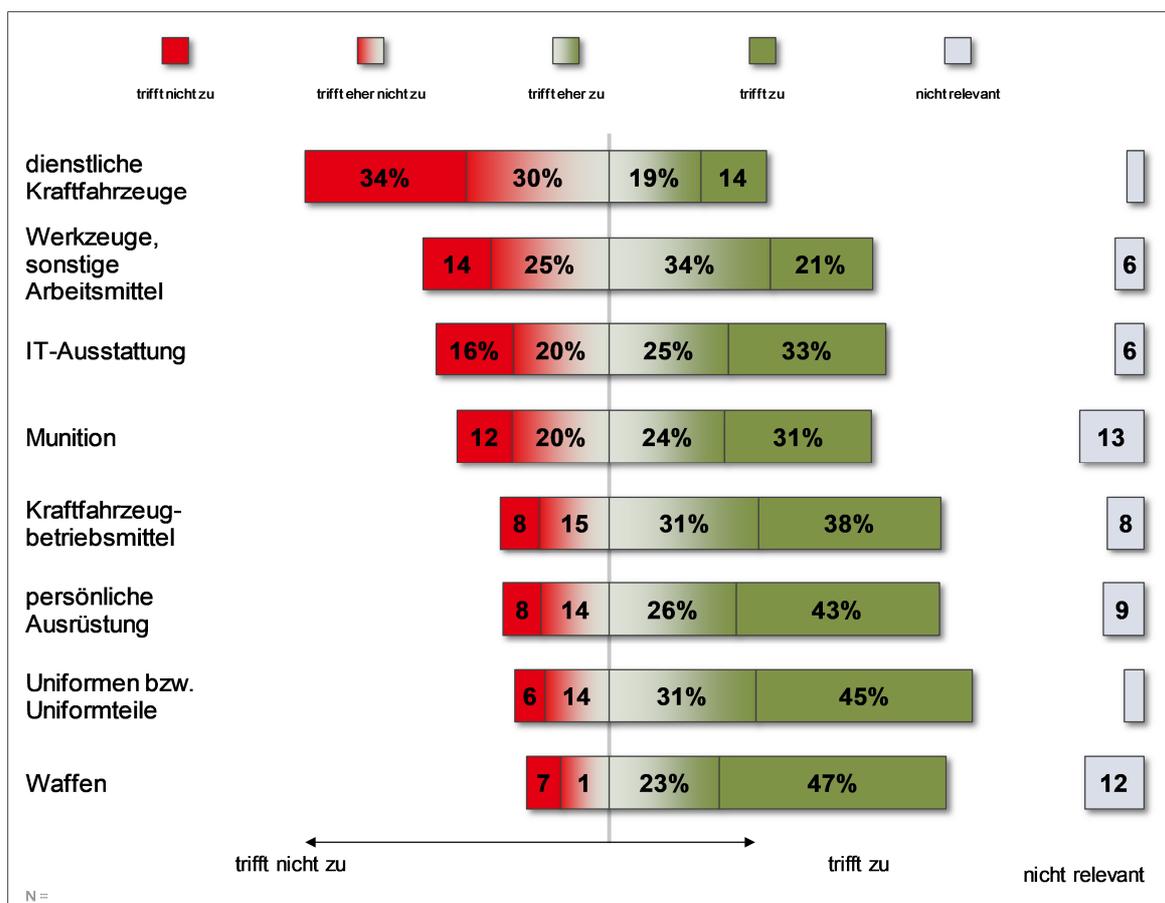


Abbildung 6. Repräsentativumfrage 2019 (Berufssoldaten): In meinem täglichen Dienstbetrieb steht/stehen ausreichend ... zur Verfügung.

Beinahe alle Bediensteten versichern die Einhaltung der „Verhaltensnormen für Soldaten“ (z.B. korrektes Auftreten, Einhalten der Anzugsordnung) - trotzdem wird eine teilweise fehlende Vorbildwirkung wahrgenommen.

Die Erfassung der Dienstzeit, Antragstellung für Erholungsurlaub und Zeitausgleich wird von allen Bediensteten überwiegend positiv beurteilt. Drei Viertel der Bediensteten sind mit der Art der Abrechnung Ihrer Dienstreisen zufrieden. Mit der Art der Leistungszeiterfassung zeigt sich generell ein Drittel der Bediensteten unzufrieden. Des Weiteren wird eine Unzufriedenheit mit der Abrechnung der Mehrdienstleistungen deutlich.

Gesamt gesehen ist die Kameradschaft/Teamwork und das Vertrauen in die Kameraden/Kollegen wie im Vorjahr als hoch anzusehen. Im Bereich der materiellen Ressourcen sollten ausreichend Munition, Ausrüstungsgegenstände zur Aufgabenerfüllung und vor allem dienstliche Kraftfahrzeuge zur Verfügung stehen. Dagegen herrscht Unzufriedenheit im Verwaltungsablauf der Leistungszeiterfassung und der Abrechnung der Mehrdienstleistungen.

### *EMPFEHLUNGEN*

- Wie bereits in den Vorjahren:
  - Die Forderung nach einer durchgängigen Gleichbehandlungspolitik und absoluter Gleichstellung sowie Rücksichtnahme in Migrations- und Religionsfragen, um die Vielfalt innerhalb des Ressorts zu nutzen und das ÖBH als Integrationsmotor zu stärken.
  - 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.
  - Um den Zusammenhalt zwischen Zivilbediensteten und Soldaten aller Altersgruppen zu stärken, sollten gemeinsame teambildende Maßnahmen im Umfeld des Dienstes durchgeführt werden.
- Die Verfolgung einer Null-Toleranzpolitik und die rigorose Sanktionierung bei unpassenden und herablassenden Äußerungen aller Art hinsichtlich Geschlecht, Religion, Ethnie etc., um Radikalisierungs- und Extremismustendenzen im BMLV/ÖBH hintanzuhalten.
- Die Verbesserung der Ausstattung bzw. Ausrüstung aller Soldaten (z.B. persönliche Schutz-/Kampfausrüstung, Werkzeuge und Arbeitsmittel), der Kfz-Situation (z.B. Mannschaftstransportkapazität) sowie von behördentauglichen Kommunikationsmitteln und funktionsbezogenen IT-Geräten (z.B. Tablets), um eine moderne und adäquate Auftragserfüllung zu gewährleisten.
- Die grundsätzliche Vereinfachung der Personalverwaltung nach Evaluierung von derzeitigen Systemen, um mehr Verständnis und Benutzerfreundlichkeit zu erreichen.

## 2.6 Familie, Freizeit und Beruf

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit wird grundsätzlich als positiv beurteilt, wobei ein positiver Trend bei Zivilbediensteten seit 2017 zu verzeichnen ist.

Insgesamt sind knapp drei Viertel der Bediensteten mit der Balance zwischen Arbeit und Privatleben zufrieden. Bei den Berufssoldaten ist die Balance im Vergleich zum Vorjahr gesunken, jedoch kann immer noch eine höhere Zufriedenheit als 2017 festgestellt werden. Der Rückgang ist vor allem auf eine Abnahme der Zufriedenheit bei den MBO1 und Chargen zurückzuführen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst wird unverändert überwiegend positiv eingeschätzt, wobei Soldaten (besonders MBO1 und Chargen) am kritischsten sind. Hierbei ist auffallend, dass es einem Viertel der Bediensteten nicht gelingt, die Anforderungen von Berufs- und Privatleben gleichermaßen zu erfüllen und einen Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten zu erreichen.

Vor allem bei Lehrgängen ist für 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 zwei Drittel der Teilnehmenden, die Kinder zu betreuen haben) angegeben. Diese Aspekte sowie grundlegende Probleme der Familie oder des engen Freundeskreises werden weiterhin als belastend erlebt.

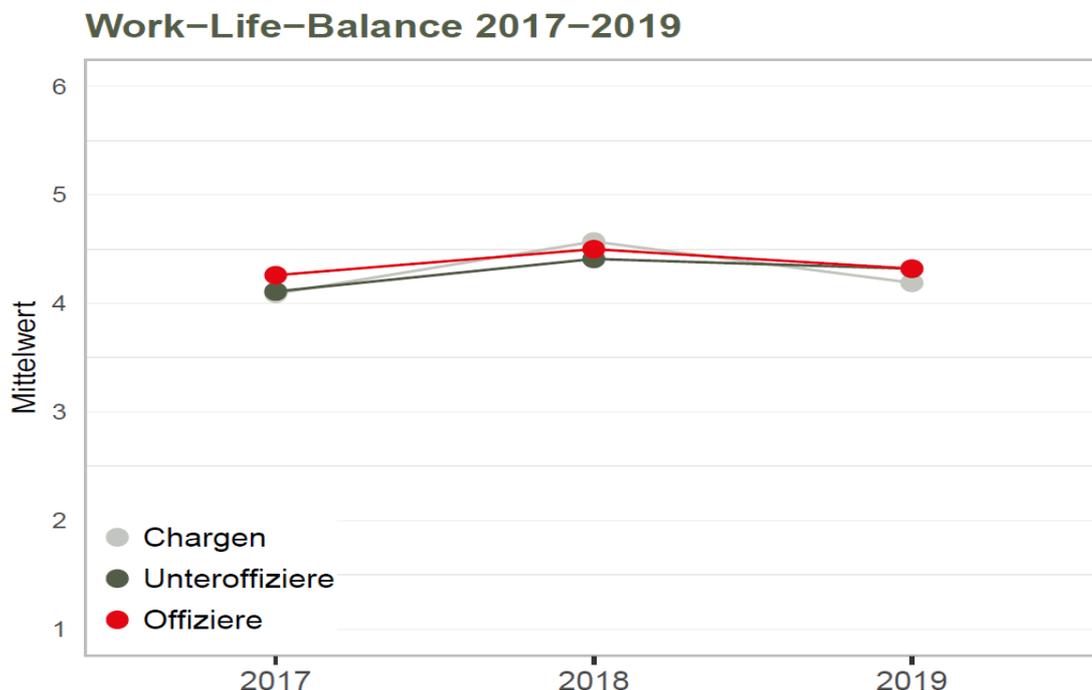


Abbildung 7. Repräsentativumfrage 2017-2019: Index Work-Life-Balance (N = 1.471/1.232/1.223). Der Rückgang der Work-Life-Balance der Chargen ist von 2018 auf 2019 signifikant.

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.

Grundsätzlich wird die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben positiv beurteilt, wobei ein positiver Trend bei Zivilbediensteten seit 2017, jedoch ein Rückgang bei Berufssoldaten (vor allem bei MBO1 und Chargen) im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen ist. Markant ist hierbei, dass es einem Viertel der Bediensteten nicht gelingt, einen Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten zu erreichen. Die größten Belastungen ergeben sich weiterhin während längeren Lehrgangsteilnahmen bei Soldaten.

### *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.
- Das Veranstellen von Familientagen, um Bediensteten untereinander einen Austausch zu ermöglichen (Sporthalle, Kletterwand, Laufbahn, Spiele, etc.) bzw. Aspekte der Familie einzubeziehen.
- Die Schaffung von Bewusstsein für einen Ausgleich von belastenden und erholsamen Tätigkeiten im Arbeits- und Privatleben (Resilienz).