

Soziales Lagebild 2025

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, 2026. Stand: 5. März 2026

EXECUTIVE SUMMARY

Führung

Das Ressortpersonal ist mit den Beziehungen zu den direkten Vorgesetzten zufrieden. Zivilbedienstete zeigen seit 2023 eine kontinuierliche Verbesserung ihrer Zufriedenheit, die nun auf einem ähnlichen Niveau wie beim Berufskader (Berufssoldaten und -soldatinnen) liegt. Auch Personen in der Miliz und im Grundwehrdienst (GWD)/Ausbildungsdienst für Mannschafts- und Chargenfunktionen für Frauen (ADMCF) sind gegenüber 2024 mit den direkten Vorgesetzten etwas zufriedener.

Mitarbeitende

Eine große Mehrheit der Ressortbediensteten und Milizangehörigen ist mit dem Arbeitsplatz/der Milizverwendung zufrieden. Auch die Hälfte der Personen in GWD/ADMCF ist mit der dienstlichen Verwendung zufrieden. Mit der Arbeit/Milizverwendung zeigen sich Personen des Berufskaders seit 2022 bzw. Milizangehörige seit 2024 zufriedener. Das Belastungsniveau der Ressortbediensteten hat im Vergleich zum Vorjahr abgenommen, sie fühlen sich seltener stark oder sehr stark belastet. Hauptbelastungsfaktoren sind auch 2025 eine hohe Arbeitsmenge, Personalmangel und Zusatzaufgaben. Auch bei den Personen im GWD/ADMCF hat sich das Belastungsniveau verringert; ihre psychischen Belastungsreaktionen sind vor dem Hintergrund der multiplen Krisen seit 2022 anhaltend hoch. Milizangehörige berichten auch 2025 über sehr geringe Belastungen durch ihre dienstliche Tätigkeit.

Image

Die österreichische Bevölkerung hat hohes Vertrauen in das Österreichische Bundesheer (ÖBH) und steht ihm überwiegend positiv gegenüber. Eine Mehrheit sieht das ÖBH als einen normalen Bestandteil der Gesellschaft, unterstützt dessen vielfältige Aufgaben und erachtet die Miliz als wichtig für die Aufgabenerfüllung. Die Bevölkerung spricht sich auch mehrheitlich für die Wehrpflicht und die Stärkung der Umfassenden und Geistigen Landesverteidigung aus. Mehr als die Hälfte der Befragten sehen das ÖBH als attraktiven Arbeitgeber für junge Menschen. Zudem wird das ÖBH bei Veranstaltungen sehr positiv wahrgenommen.

Das Ressort wird 2025 vom Ressortpersonal häufiger als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Insgesamt bewerten Ressortbedienstete die Arbeitsplätze als äußerst sicher; unter 60-jährige Bedienstete planen seltener, das Ressort zu verlassen. Darüber hinaus sind Ressortbedienstete (seit 2022) sowie Personen in Miliz und GWD/ADMCF (seit 2024) mit der Organisationskultur innerhalb des Ressorts häufiger zufrieden (u.a. Wertschätzung, Fairness und Gerechtigkeit sowie gemeinsame Visionen und Vorstellungen).

Ausbildung

Das Ressortpersonal ist mit der ressortinternen Ausbildung zufrieden und fühlt sich mehrheitlich für die Aufgabenerfüllung ausreichend ausgebildet; beim Berufskader hat sich dies seit 2022 verbessert. Die Möglichkeit zur regelmäßigen Weiterbildung wird von etwa der Hälfte der Ressortbediensteten und rund vier von zehn Personen in GWD/ADMCF als gegeben beurteilt. Gemäß Führungskräftefeedback GWD werden von den Rekruten u.a. Sinnvermittlung und Ausbildungsmethoden seit 2021 häufiger positiv beurteilt.

Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Das Ressortpersonal ist mit den sozialen Beziehungen untereinander auch 2025 äußerst zufrieden. Die überwiegende Mehrheit der Befragten fühlt sich in ihrem sozialen Umfeld wohl und erlebt den Umgangston als kameradschaftlich und kollegial. Die Zufriedenheit hat sich bei den Ressortbediensteten seit 2022 weiter verbessert. Darüber hinaus hat sich die Kenntnis der Meldevorgänge im Zusammenhang mit sexualisiertem Fehlverhalten deutlich erhöht, wobei insb. bei den Ressortbediensteten eine Steigerung zu verzeichnen ist. Demgegenüber sind den Personen in GWD/ADMCF und Miliz die Meldevorgänge etwas weniger bekannt.

Familie, Freizeit und Beruf

Ressortbedienstete und Milizangehörige bewerten die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Dienst und Privatleben häufiger ausbalanciert als Personen in GWD/ADMFC. Beim Berufskader ist nach den fordernden Jahren der Corona-Pandemie eine Entspannung der Zufriedenheit sichtbar. Allerdings erreicht die Balance zwischen Dienst und Privatleben nicht das Niveau, das vor der Pandemie bestand.

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	4
2 Maßnahmen auf Grundlage des sozialen Lagebilds 2024	6
3 Ergebnisse	10
3.1 Führung.....	11
3.2 Mitarbeitende	12
3.3 Image	14
3.3.1 Österreichische Bevölkerung	14
3.3.2 Ressortpersonal	15
3.4 Ausbildung	17
3.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb	18
3.6 Familie, Freizeit und Beruf	20
4 Abgeleitete Empfehlungen aus dem sozialen Lagebild 2025	21
4.1 Führung.....	21
4.2 Mitarbeitende	21
4.3 Image	22
4.4 Ausbildung	23
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 vom Referat Strategische Markt- und Meinungsforschung der Abteilung Zielgruppenkommunikation (ZGK) des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) erstellt. Gegliedert in die Teilbereiche Führung, Mitarbeitende, Image, Ausbildung, Innere Ordnung und Dienstbetrieb sowie Familie, Freizeit und Beruf liefert er 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.

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



Für weitere Fragen kontaktieren Sie bitte:

Abteilung Zielgruppenkommunikation

Referat Strategische Markt- und Meinungsforschung

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 -soldatinnen) und Zivilbedienstete,
- **Personen im GWD/ADMCF:** Personen im Grundwehrdienst 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 Auswahl der konkret zu erfassenden Aspekten, die zu untersuchenden Zusammenhänge und die Interpretation der Ergebnisse an wissenschaftlichen Modellen und Theorien. Besonders relevant sind hierbei die Rahmenmodelle von Campbell und Nobel (2009) sowie Adler und Castro (2013). Demzufolge lassen sich die interessierenden Zielvariablen wie Arbeitszufriedenheit, Leistung, Wohlbefinden und Gesundheit bzw. Leistungsfähigkeit im militärischen Kontext dadurch erklären, wie allgemeine arbeitspsychologische Anforderungen – die auch in Unternehmen und anderen Organisationen relevant sind – und spezifisch militärische Anforderungen mit vorhandenen Ressourcen zusammenspielen (Campbell & Nobel, 2009; Adler & Castro, 2013; Brooks & Greenberg, 2018). Dies bezieht sich beispielsweise auf die Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen, erlebte Kontrollmöglichkeiten, soziale Beziehungen oder Klarheit und Umfang von Verantwortlichkeiten (Brooks & Greenberg, 2018), aber auch einsatzbezogene Aspekte (z.B. Einsatzdauer und -frequenz) und Stressoren. In diesem Gefüge spielen individuelle Ressourcen und Bewältigungsstrategien, aber auch organisatorische Ressourcen (z.B. Führung, Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen) eine erhebliche Rolle, da sie die Zusammenhänge von beruflichen Anforderungen und deren Auswirkungen verändern können (Adler & Castro, 2013).

Die internationale Ordnung entwickelt sich zunehmend von einer regelbasierten Struktur hin zu einer konfrontativen Multipolarität, die geprägt ist von Großmachtrivalitäten, Protektionismus, hybriden Bedrohungen und den Folgen des Klimawandels. Europas Sicherheit wird durch verschiedene Konflikte in Nachbarregionen, aber auch durch hybride Aktivitäten

weiter belastet, während sich die transatlantischen Beziehungen verändern (Vartok, 2026). Vor diesem Hintergrund rückt die Bedeutung personeller Einsatzbereitschaft noch stärker in den Fokus.

Das Soziale Lagebild 2025 liefert empirische Ergebnisse aus den Befragungen zur inneren und sozialen Lage des Ressortpersonals sowie aus den Bevölkerungsbefragungen zum sicherheits- und verteidigungspolitischen Meinungsbild. Die Ergebnisse liefern Hinweise auf positive Entwicklungen, zeigen aber auch Verbesserungspotenziale auf.

1.4 Methodik

Die folgenden Studien- und Befragungsergebnisse wurden für den vorliegenden Bericht herangezogen. Die Erhebungszeiträume werden in Klammer angeführt:

- Repräsentative Befragung der Ressortbediensteten (Juni – Juli 2025),
- Vollerhebung der Personen in Miliz und GWD/ADMCF (jeweils Juni – Juli 2025),
- Repräsentative Befragung der österreichischen Bevölkerung ab 15 Jahren zum sicherheits- und verteidigungspolitischen Meinungsbild (August – Oktober 2025),
- Besucherinnen- und Besucherbefragungen der Großveranstaltungen: Girls' Day (April 2025), Militärmusikfestival (Mai 2025), Donauinselfest (Juni 2025), Nationalfeiertag (Oktober 2025), Tag der Schulen (Oktober – November 2025),
- Vollerhebung von ehemaligen Bediensteten nach Verlassen des Ressorts (seit Jänner 2022 laufende Austrittsbefragung der Abteilung Personalführung und Entwicklung).
- Ergebnisse des Führungskräftefeedbacks-GWD der Abteilung Heerespsychologischer Dienst der Jahre 2021 bis 2025.

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 demografische 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.

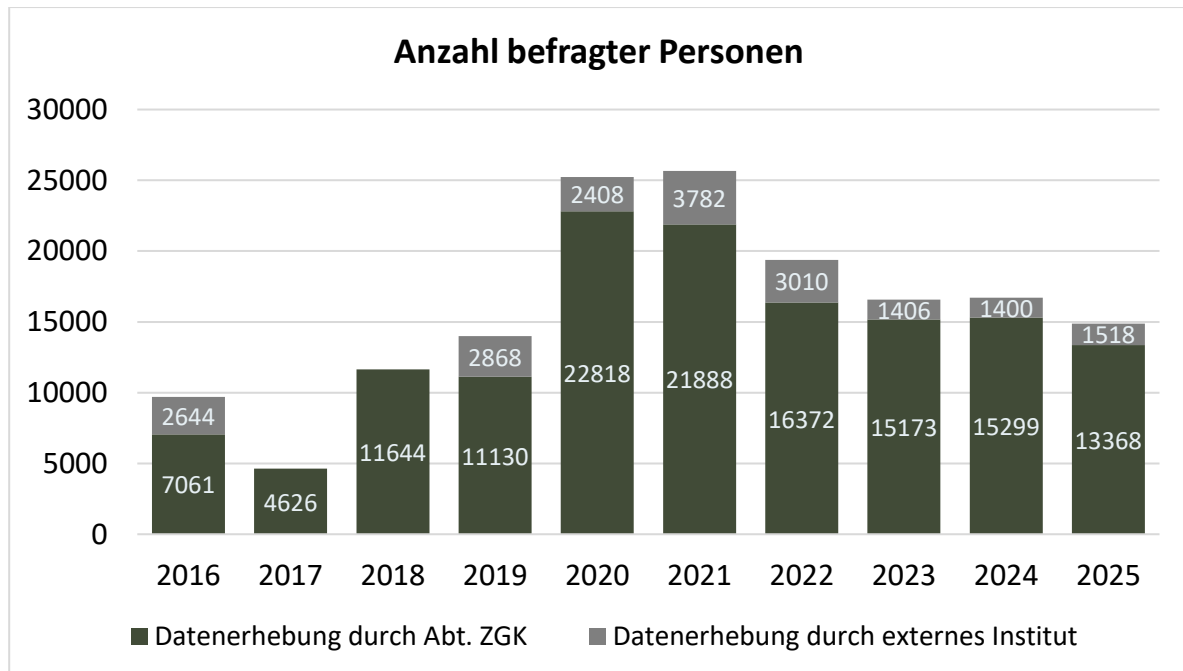


Abb. 1: Anzahl der befragten Personen seit Beginn der Datenerhebung. Die dargestellten Fallzahlen umfassen auch Befragungen, die auf Ersuchen anderer Dienststellen durchgeführt wurden und nicht in das sozLBI einfließen. (Hinweis: Bis 2021 wurden die Erhebungen durch das ZMFW durchgeführt.)

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 werden durch die statistischen Kennwerte (Mittelwerte) der Erhebungsinstrumente dargestellt, deren Wertebereiche variieren. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden die verschiedenen Skalen auf einen einheitlichen Wertebereich von null bis zehn transformiert. Daher und aufgrund unterschiedlicher inhaltlicher Konstrukte sind die dargestellten Werte der verschiedenen Liniendiagramme nicht miteinander vergleichbar.

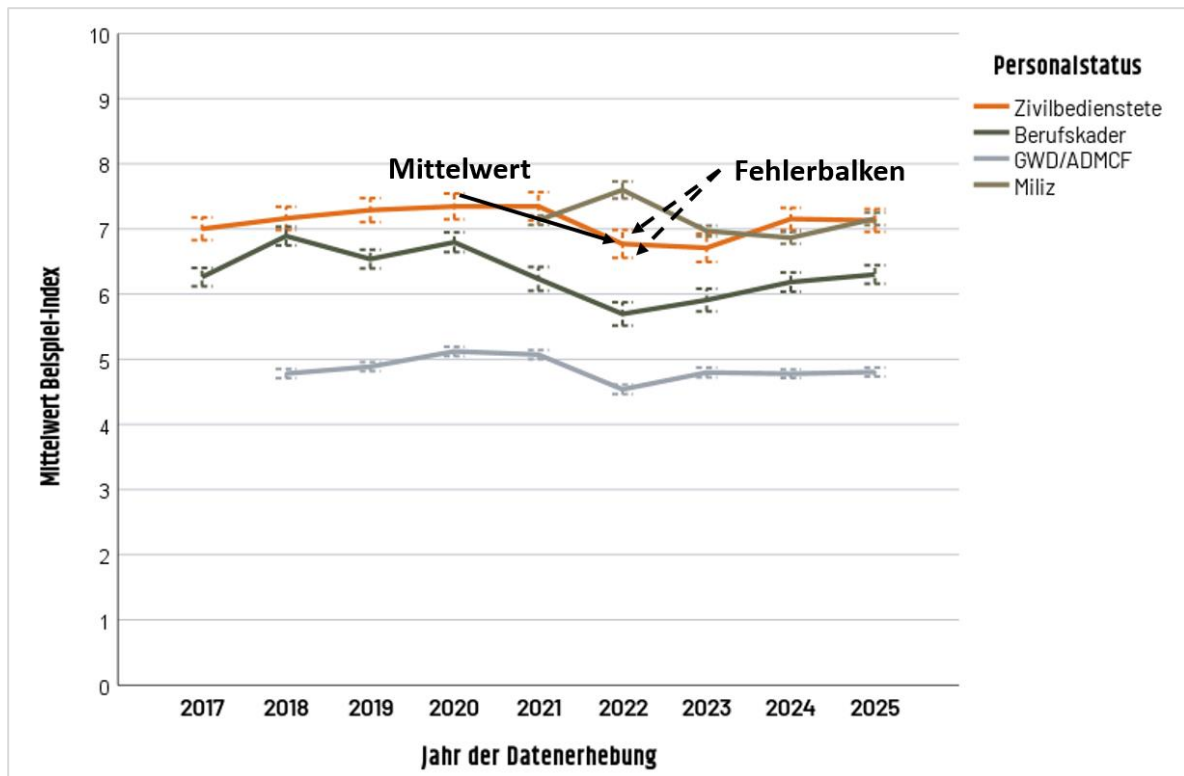


Abb. 2: Exemplarisches Liniendiagramm zur Erläuterung der Ergebnisdarstellung (2025, $N=666/1.141/5.071/2.486$).

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.

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 2024

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 die Abteilung ZGK zu übermitteln. Nachfolgend ist ein Auszug der übermittelten, konkreten und bereits umgesetzten Maßnahmen in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet.

- **Digitalisierung von Verwaltungsprozessen und Behördenverfahren:** Vorantreiben der Vereinfachung und Vereinheitlichung der internen Verwaltungsprozesse – v.a. im Zusammenhang mit der Führung von Aufzeichnungen zur Arbeitszeit und Telearbeit (Weiterentwicklung und laufender Ausbau der digitalen Zeiterfassung) sowie Vorantreiben der Digitalisierung der Behördenverfahren („bundesheeronline“).
- **Durchführung von Veranstaltungen zu sicherheitspolitischen Themen:** u.a. in regelmäßigen Abständen stattfindende Veranstaltung EU-Informationstag für sämtliche Stellen des Ressorts zur Information über bisherige und vor allem künftige Entwicklungen der europäischen Sicherheitsarchitektur, die den zentralen Handlungsrahmen der österreichischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik darstellt sowie Durchführung der Veranstaltung „Aktuelle sicherheitspolitische Situation in Europa. Was ist zu tun?“ gemeinsam mit der Deutschen Botschaft zur Darstellung der Militärexpertise nach außen und innen.
- **Erlassmäßige Neuregelungen für die Telearbeit und die Zeitordnung für die Zentralstelle:** zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- **Erstellung einer Fibel Personalbetreuung:** mit kurzen Erklärungen in einfacher Sprache zu Ansprüchen gegenüber dem Dienstgeber und freiwilligen Leistungen des Dienstgebers.
- **Evaluierung der Ausbildungsinhalte im Zusammenhang mit dem Themenfeld Umgang mit Diversität:** Einbeziehung einer transparenten inhaltlichen Ausrichtung durch Begriffsdefinitionen, Information und normativen Handlungsmaximen in die bestehenden Curricula, um die Teilnehmenden adäquat vorzubereiten.

- **Generalpräventive und spezialpräventive Maßnahmen im Disziplinarbereich:** Schulungen und dienst- und disziplinarrechtliche Reaktionen auf Fehlverhalten zur Verbesserung der Disziplin und des zwischenmenschlichen Umganges.
- **Grundsatzterlass Umgang mit Diversität (VBl. I Nr. 110/2025):** Die Rolle und Verantwortung von Führungskräften ist für einen erfolgversprechenden Umgang mit Diversität besonders bedeutsam und hervorzuheben. Durch den Grundsatzterlass wird ihnen ermöglicht, ihr Handeln als Vorbild und in ihrer Rolle als Vorgesetzte hinsichtlich des Umgangs mit Diversität weiter zu stärken und damit nachhaltige Personalgewinnung und -bindung sicherzustellen.
- **Implementierung der Compliance- und Hinweisgeberstelle:** interne Meldestelle zum frühzeitigen Aufzeigen von Missständen und Fehlentwicklungen, um dadurch einen Beitrag zur Verbesserung der (Militär-)kultur zu leisten.
- **Informationsoffizierswesen:** 4.354 Einsätze von Informationsoffizieren (InfoO); Erhöhung der Einsatzzahlen im Bildungsbereich seit Beginn der Betrachtung im Jahr 2016; Durchführung einer Fortbildungsveranstaltung für die InfoO am 26.03.2025 mit ca. 180 Teilnehmenden.
- **Karrieretag:** Organisation des Karrieretages im Vorfeld der Veranstaltungen am Heldenplatz am 22.10.2025 unter Teilnahme von ca. 7.000 Jugendlichen.
- **Kindersachbuch „Mit Adlernaugen am Heldenplatz“:** Herausgabe eines Kindersachbuches für Zehn- bis Zwölfjährige zu Themen des ÖBH anlässlich des Nationalfeiertags 2025 in einer Auflage von 10.000 Stück. Diese wurde an interne und externe Bedarfsträger verteilt. Teilnahme des BMLV an den Messeveranstaltungen Buch Wien und der Interpädagogica mit einem Messestand.
- **Mentoring für Kaderanwärterinnen und Kaderanwärter:** Die strukturierte Etablierung von Mentoren für Kaderanwärterinnen und Kaderanwärter ist eine Maßnahme, um die berufliche und persönliche Entwicklung von Soldatinnen und Soldaten zu fördern, Wissen und Erfahrungen zu teilen und gleichzeitig das Organisationselement Verband zu stärken.
- **Mentoring für Militärmedizinstudierende:** Das implementierte Mentoring wird weiter fortgeführt.
- **Mentoring für Soldatinnen:** Das seit 2014 implementierte Soldatinnenmentoring-Programm ist eine Maßnahme, die maßgeblich zur Erzielung der Chancengleichheit für Frauen und Männer innerhalb des Ressorts beiträgt. Es dient der Erleichterung des Berufseinstiegs sowie Reduzierung der Drop-Out-Rate von Soldatinnen innerhalb der ersten Ausbildungs- und Verwendungsabschnitte. Es findet zwei Mal jährlich eine Mentorinnenschulung statt.

- **Neue Grundausbildungsverordnung in Vorbereitung:** zur Gewährleistung der bestmöglichen Ausbildung der Bediensteten.
- **Onlineschulung „sexuelles Fehlverhalten“ sowie deren Überarbeitung:** verpflichtende Schulung, in welcher das gesamte Themenfeld des sexuellen Fehlverhaltens abgebildet wird. Der Anspruch ist es, eine zielgerichtete und -gruppenorientierte Schulung im Jahr 2026 anzubieten, um noch mehr Bedienstete mit dieser Präventionsmaßnahme zu erreichen.
- **Personalentwicklungsgespräch – Laufbahnentwicklungsgespräch:** Das seit 2023 implementierte Laufbahnentwicklungsgespräch im Rahmen der Kaderanwärterausbildung wird laufend ausgewertet. Es dient der Erleichterung des Berufseinstiegs sowie der Reduzierung der Drop-Out-Rate von Kaderanwärtern und Kaderanwärterinnen innerhalb der ersten Ausbildungsphasen. Die Ergebnisse dienen auch den für die Durchführung verantwortlichen Stammtruppenkörpern/Zielverbänden zu konkreten Systemadaptierungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen, Führungs- und Organisationskultur.
- **Personenorientierte berufliche Beratung:** eine neue Weisung zur personenorientierten beruflichen Beratung befindet sich zurzeit in Fertigstellung.
- **Qualitätsmanagement für die Grundausbildung der Zivilbediensteten:** Durchführung eines einheitlichen Qualitätsmanagements für den Bereich der Grundausbildung der Zivilbediensteten seit dem Jahr 2025.
- **Stärkung der Arbeitgebermarke Bundesheer und Information der Bevölkerung über die vielfältigen Möglichkeiten eines Dienstes beim ÖBH:** Online- und Offline-Schaltungen (z.B. Advertorials zu bestimmten Themengebieten wie Soldatinnen, Militärpolizei etc.) zur adäquaten Ansprache verschiedener Zielgruppen sowie Setzen weiterer Entwicklungsschritte (u.a. Digitalisierungselemente), um vor allem eine jüngere Zielgruppe adäquat informieren zu können.
- **Studie zur Organisationskultur:** Präsentation der Ergebnisse bei den Führungskräften BMLV/ÖBH im September 2025.
- **Verlautbarungsblatt „Besondere Vorfälle; Definition und Meldevorgang, Regelung ab 1. März 2018“ (VBl. I Nr. 4/2018):** Ergänzung um eine eigenständige Ziffer für den Verdacht von sexuellem Fehlverhalten, um einen weitgehend anonymisierten Zugang für Betroffene sicherzustellen.
- **Vernetzungstreffen für Absolventinnen der Akademien und Mentorinnen:** Für Absolventinnen der Landesverteidigungsakademie, Theresianischen Militärakademie und Heeresunteroffiziersakademie werden jährlich Absolventinnentreffen organisiert. Diese dienen der bundesweiten Vernetzung und dem Austausch von Erfahrungen. Zusätzlich werden Vernetzungstreffen

zwischen Mentorinnen und Informationsoffizieren angeboten, um einen bestmöglichen gegenseitigen Austausch der aktuellen Herausforderungen aber auch bestehender Angebote zu gewährleisten.

- **Verteidigungsforschungsprogramm (jährlich):** fördert die Transparenz und Vertrauensbildung durch klare Kommunikation der strategischen Forschungs- und Entwicklungsziele.
- **Verteidigungsforschungsstrategie des BMLV 2032:** als externes und internes Kommunikations- und Informationsdokument.
- **Vertiefung der Kooperationen mit dem Bundesministerium für Bildung (BMB):** Quartalsweise Besprechungen mit der zuständigen Fachabteilung des BMB. Durchführung einer Arbeitsbesprechung des BMB und den Bildungsdirektorinnen und -direktoren an der Theresianischen Militärakademie mit Informationen zur Militärischen Landesverteidigung und der Ausbildung im ÖBH. Ausweitung der Ausbildung von Lehrkräften zu InfoO extern.
- **Zentrales Partnerseminar:** Durchführung des Seminars in Verbindung mit dem Militärmusik Festival in Salzburg am 07.05.2025 für ca. 150 Teilnehmende.

3 Ergebnisse

Für das sozLBI 2025 wurden die Daten von **insgesamt 9.449 Personen** verarbeitet. Diese umfassen **1.819 Bedienstete** (Berufskader und Zivilbedienstete), **5.132 Personen im GWD/ADMCF** und **2.498 Personen in der Miliz**. Die Stichprobencharakteristika für das Ressortpersonal sind Tabelle 1 zu entnehmen.

Tabelle 1: Stichprobencharakteristika

Stichproben- charakteristika	Stichprobe 1 Bedienstete		Stichprobe 1.1 Berufskader		Stichprobe 1.2 Zivilbedienstete		Stichprobe 2 GWD/ADMCF		Stichprobe 3 Miliz	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Gesamt	1819	100%	1081	100%	552	100%	5132	100%	2498	100%
Geschlecht										
männlich	1337	74%	937	87%	341	62%	4913	96%	1689	68%
weiblich	338	19%	116	11%	197	36%	55	1%	14	1%
divers/inter	5	<1%	4	<1%	1	<1%	47	1%	3	<1%
keine Angabe	139	8%	24	2%	13	2%	117	2%	792	32%
Alter										
unter 24 Jahre	224	12%	149	14%	64	12%	4806	94%	177	7%
24 – 30 Jahre	233	13%	164	15%	59	11%	179	3%	379	15%
31 – 41 Jahre	338	19%	238	22%	91	16%	43	1%	471	19%
42 – 50 Jahre	307	17%	182	17%	108	20%	0	0%	357	14%
über 50 Jahre	607	33%	337	31%	226	41%	0	0%	329	13%
keine Angabe	110	6%	11	1%	4	1%	104	2%	785	31%

Anm.: Bei *n*=186 Bediensteten konnte keine Zuordnung zur Subpopulation des Berufskaders oder der Zivilbediensteten erfolgen, da diese in der Umfrage keine entsprechende Angabe machten.

3.1 Führung

Das Ressortpersonal ist mit der Intensität und Qualität der Beziehungen zu den direkten Vorgesetzten (Führungskapital) zufrieden (Abb. 3). So gibt die überwiegende Mehrheit der Personen in Miliz, GWD bzw. ADMCF sowie die große Mehrheit der Bediensteten an, den direkten Vorgesetzten zu vertrauen.

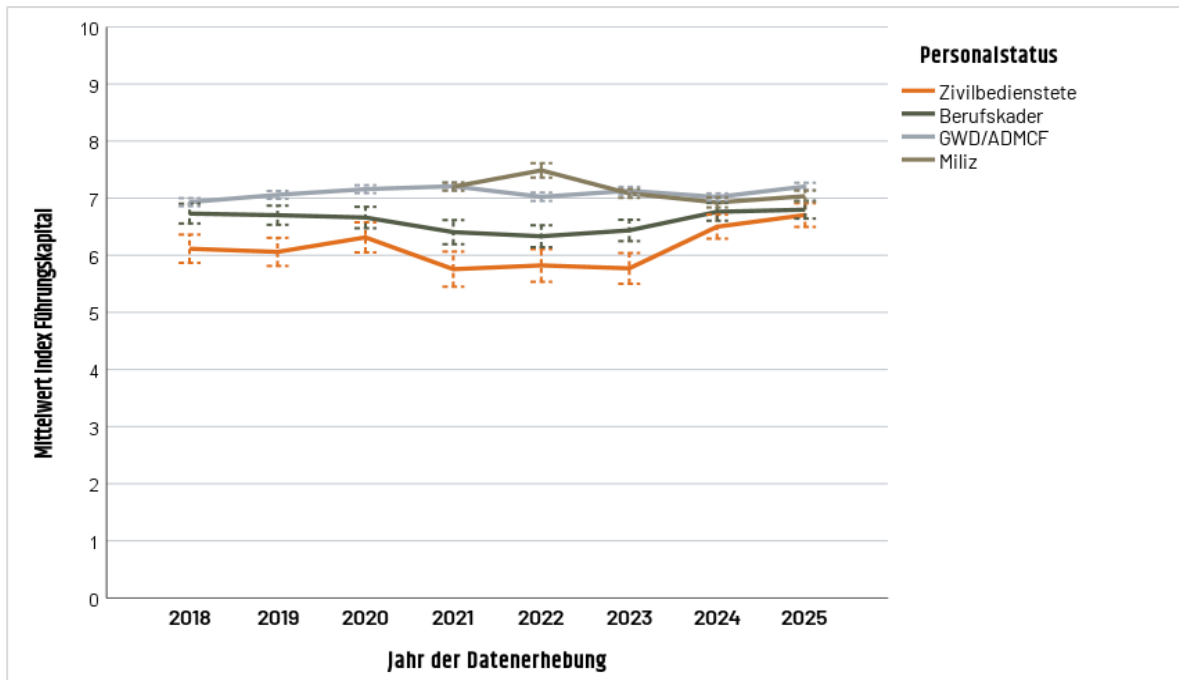


Abb. 3: Führungskapital im Zeitverlauf (2025, N=649/1.121/4.861/2.400).

Zivilbedienstete zeigen sich mit dem Führungskapital seit 2023 häufiger zufrieden. Erstmals sind sie mit den direkten Vorgesetzten ähnlich zufrieden wie der Berufskader. Auch beim Berufskader setzt sich die 2022 beginnende positive Entwicklung fort, verläuft jedoch deutlich flacher. Im Detail zeigt sich, dass acht von zehn Bediensteten der Aussage zustimmen, dass die direkt vorgesetzte Person sich insgesamt sehr gut mit den Untergebenen/Mitarbeitenden versteht (Zivilbedienstete: +9 Prozentpunkte seit 2023; Berufskader: +5 Prozentpunkte seit 2022). Weiters geben die Bediensteten häufiger als in den Vorjahren an, dass ihre direkt vorgesetzte Person die Leistungen der Untergebenen/Mitarbeitenden anerkennt.

Auch Personen in der Miliz und im GWD/ADMCF beurteilen das Führungskapital gegenüber dem Vorjahr etwas häufiger positiv. Bei der Miliz zeigt sich dies insb. in der Beurteilung der Aussage, dass ihre direkten Vorgesetzten beim Bundesheer auf fachliche Weiter-

entwicklungsmöglichkeiten der Untergebenen/Mitarbeitenden achten. Demgegenüber beurteilen Grundwehrdiener und Frauen im ADMCF 2025 u.a. die faire und gerechte Behandlung durch die Vorgesetzten etwas häufiger positiv.

Das Vertrauen in die oberste Führung ist stabil und weist in manchen Subpopulationen Verbesserungen zum Vorjahr auf. So geben Zivilbedienstete und Personen in Miliz, GWD bzw. ADMCF 2025 häufiger an, dass sie sich voll und ganz auf die oberste Führung verlassen können. Der Berufskader beurteilt diese Aussage gleich wie im Vorjahr.

3.2 Mitarbeitende

Bedienstete und Milizangehörige sind mit ihrem Arbeitsplatz bzw. ihrer Verwendung zufriedener als Personen im GWD/ADMCF (Abb. 4). Im Detail zeigt sich, dass rund drei Viertel der Zivilbediensteten und sieben von zehn Personen des Berufskaders angeben, mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz glücklich zu sein. Demgegenüber beurteilt nur eine knappe Mehrheit der Personen in GWD/ADMCF, dass sie mit der Verwendung glücklich ist. Eine große Mehrheit der Milizangehörigen wiederum zeigt sich mit der Milizverwendung zufrieden.

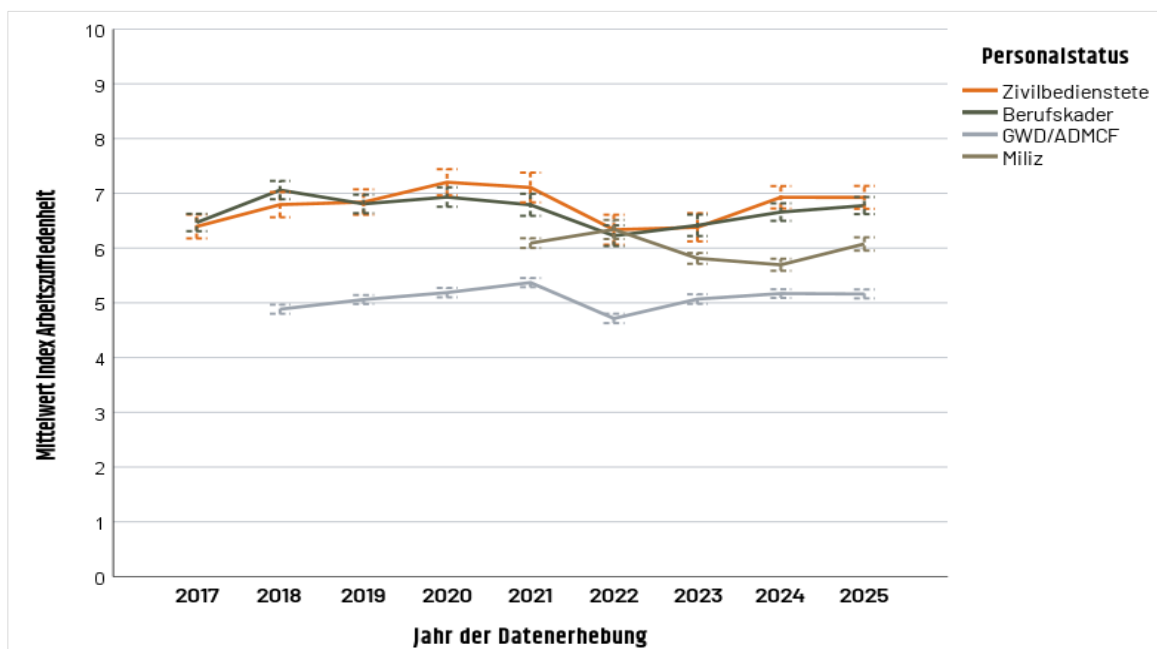


Abb. 4: Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf (2025, N=660/1.142/4.956/2.479).

Der Berufskader ist seit 2022 zunehmend zufriedener mit der Arbeit; bei den Milizangehörigen ist eine steigende Entwicklung zum Vorjahr sichtbar. So gibt der Berufskader 2025

häufiger als noch 2022 an, einem guten Freund/einer guten Freundin bei Interesse den derzeitigen Arbeitsplatz weiter zu empfehlen. Milizangehörige würden die eigene Milizverwendung gegenüber 2024 ebenfalls etwas häufiger weiterempfehlen. Bei den Zivilbediensteten ist die Arbeitszufriedenheit nach einer Zunahme seit 2022 zum Vorjahr stabil. Das Erleben von Entwicklungsmöglichkeiten beeinflusst die Arbeitszufriedenheit der Zivilbediensteten maßgeblich.

Das Belastungsniveau hat sich gegenüber dem Vorjahr bei den Bediensteten verringert. So geben ein knappes Viertel des Berufskaders und weniger als ein Fünftel der Zivilbediensteten 2025 an, dass sie sich durch ihre dienstliche Tätigkeit stark oder sehr stark belastet fühlen. Als Belastungsfaktoren werden von den Bediensteten weiterhin primär Belastungen durch Arbeitsorganisation und -abläufe (insb. Arbeitsmenge, Personalmangel und Zusatzaufgaben) genannt. Am zweit häufigsten nennen Personen des Berufskaders Belastungen durch Arbeitsbedingungen bzw. das Arbeitsumfeld und Zivilbedienstete soziale Belastungen.

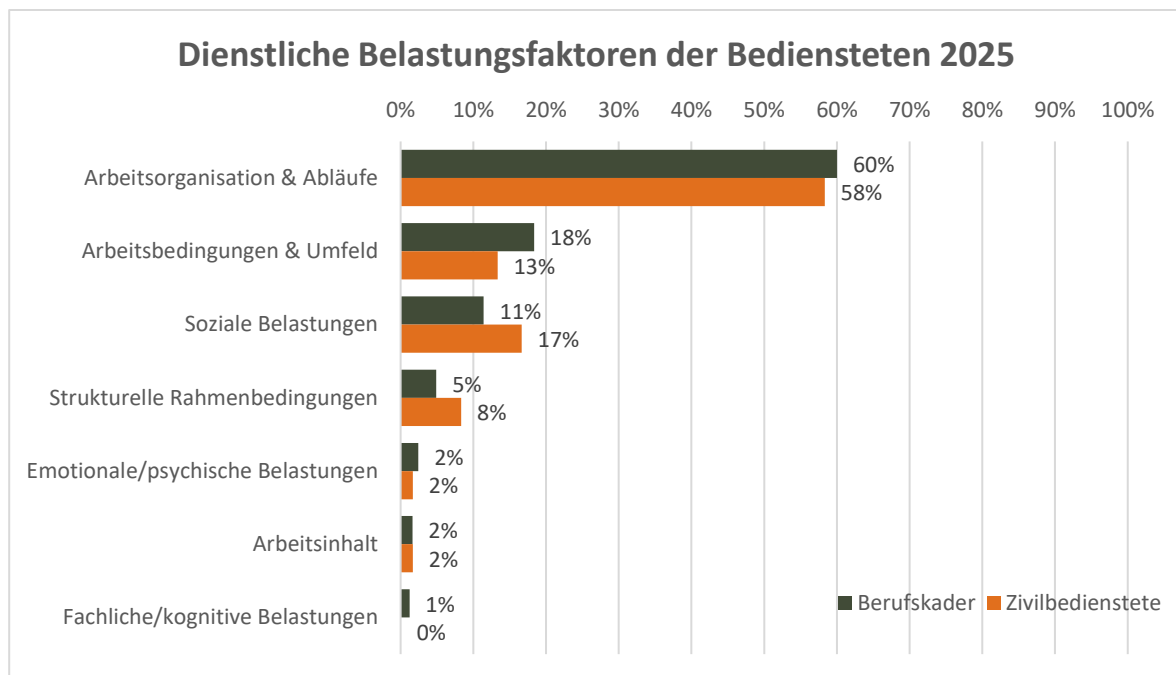


Abb. 5: Hauptkategorien der Inhaltsanalyse – offene Frage „Wodurch fühlen Sie sich am meisten belastet?“ (2025, N=245/60; Anm.: in der Auswertung wurden nur jene Bediensteten berücksichtigt, welche die vorherige Frage „Wie sehr fühlen Sie sich derzeit durch Ihre dienstliche Tätigkeit insgesamt belastet?“ mit „stark“ oder „sehr stark“ beantwortet haben.)

Wie bereits in den vergangenen Jahren beurteilt eine große Mehrheit der Milizangehörigen, durch die Miliztätigkeit überhaupt keine Belastungen zu erleben. Im Berichtsjahr entspricht dies einem Anteil von zwei Drittel. Dieser Anteil hat sich gegenüber dem Vorjahr

erhöht. Demgegenüber gibt eine erhebliche Minderheit von 6% an, stark oder sehr stark belastet zu sein.

Auch bei den Personen im GWD/ADMCF hat sich das Belastungsniveau verbessert. Rund ein Fünftel fühlt sich 2025 durch die Tätigkeit im Grundwehrdienst/Ausbildungsdienst stark oder sehr stark belastet, was einem Rückgang um vier Prozentpunkten zum Vorjahr entspricht. Dennoch sind psychische Belastungsreaktionen bei Personen im GWD/ADMCF vor dem Hintergrund der multiplen Krisen seit 2022 anhaltend hoch ausgeprägt. Auch zeigt eine in Kooperation mit der Universität Wien und dem BMLV erstellte Masterarbeit (Rummland, 2025) ähnliche Ergebnisse bei Stellungspflichtigen, die auf eine erhöhte Vulnerabilität jüngerer Kohorten hinweisen.

3.3 Image

3.3.1 Österreichische Bevölkerung

Die Grundhaltung zum ÖBH ist positiv und das Vertrauen in das ÖBH ist anhaltend hoch. Eine stabile, überwiegende Mehrheit der österreichischen Bevölkerung steht ihm positiv gegenüber. Ebenso genießt es deren anhaltendes Vertrauen. Für eine überwiegende Mehrheit ist das ÖBH darüber hinaus ein ganz normaler Bestandteil der Gesellschaft.

Eine stabile Mehrheit der Österreicherinnen und Österreicher steht hinter den Aufgaben des ÖBH. Hohe Zustimmungswerte erfahren die Katastrophenhilfe innerhalb Österreichs (93%), die Evakuierung österreichischer Staatsbürgerinnen und Staatsbürger aus Krisengebieten (85%), die Überwachung des österreichischen Luftraums zur Verhinderung von Terroranschlägen (84%), die Abwehr eines militärischen Angriffs auf Österreich und die Sicherung der österreichischen Grenze gegen illegale Einwanderung (80%). Knapp drei Viertel (73%) der Österreicherinnen und Österreicher sprechen sich für die Wehrpflicht aus. Mehr als die Hälfte der Bevölkerung erachtet die Miliz als wichtig für die Aufgabenerfüllung des ÖBH.

Die Bevölkerung steht einer Stärkung der Umfassenden Landesverteidigung (ULV) positiv gegenüber. Etwas mehr als 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 von zehn befürworten außerdem eine Stärkung der Geistigen Landesverteidigung (GLV) an den Schulen. Im Allgemeinen ist jedoch nur ein Drittel der Bevölkerung mit dem Sicherheitskonzept der ULV vertraut.

Tritt das ÖBH bei Veranstaltungen oder anderen Gelegenheiten mit der österreichischen Bevölkerung in Kontakt, so fällt der persönliche Eindruck äußerst positiv aus. Das verdeutlichen auch die Daten der Befragungen von Besuchern und Besucherinnen, die im Rahmen von Großveranstaltungen 2025 erhoben wurden (Girls' Day, Donauinselfest, Militärmusikfestival, Karriereplattform am Heldenplatz (Tag der Schulen), Nationalfeiertag). Nahezu alle Befragten gaben an, mit der besuchten Veranstaltung zufrieden zu sein. Darüber hinaus hat sich bei den Veranstaltungsteilnehmenden mehrheitlich der Eindruck vom ÖBH durch den Besuch der Veranstaltung verbessert.

Etwas mehr als jeder zweite Österreicher bzw. jede zweite Österreicherin (54%) stimmt der Aussage zu, dass das ÖBH ein attraktiver Arbeitgeber für junge Menschen ist. Für die 15- bis 29-Jährigen, die das ÖBH als attraktiven Arbeitgeber für sich selbst wahrnehmen, ist bei der Wahl eines Arbeitgebers eine gute Bezahlung besonders zentral. Weitere wesentliche Aspekte umfassen die Anerkennung und Würdigung der erbrachten Leistung, die Gleichstellung in der Bezahlung und die gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

3.3.2 Ressortpersonal

Die Bediensteten und Milizangehörigen beurteilen das Ressort häufiger als attraktiven Arbeitgeber als Personen im GWD/ADMCF (Abb. 6). Die Daten zeigen eine Zunahme der Attraktivität bei den Bediensteten (seit 2023) und Milizangehörigen (seit 2024). Auch bei den Personen im GWD/ADMCF ist eine kontinuierliche Steigerung seit 2022 zu erkennen, die seit 2024 jedoch abgeflacht ist. Im Detail zeigt sich, dass das Ressort für sechs von zehn Bediensteten, etwas weniger als die Hälfte der Milizangehörigen und rund ein Viertel der Personen im GWD/ADMCF ein attraktiver Arbeitgeber ist (jeweils rund ein Viertel bis ein Drittel wählten die Antwortkategorie „trifft teils/teils zu“). Gegenüber 2023 geben Zivilbedienstete 2025 häufiger an, dass sie, wenn sie noch einmal die Wahl hätten, wieder beim BMLV/ÖBH anfangen würden. Auch beim Berufskader hat sich der Anteil seit 2023 geringfügig erhöht. Die Bediensteten beurteilen auch heuer den Arbeitsplatz als besonders sicher – so beurteilen neun von zehn Befragten den eigenen Arbeitsplatz als nicht gefährdet.

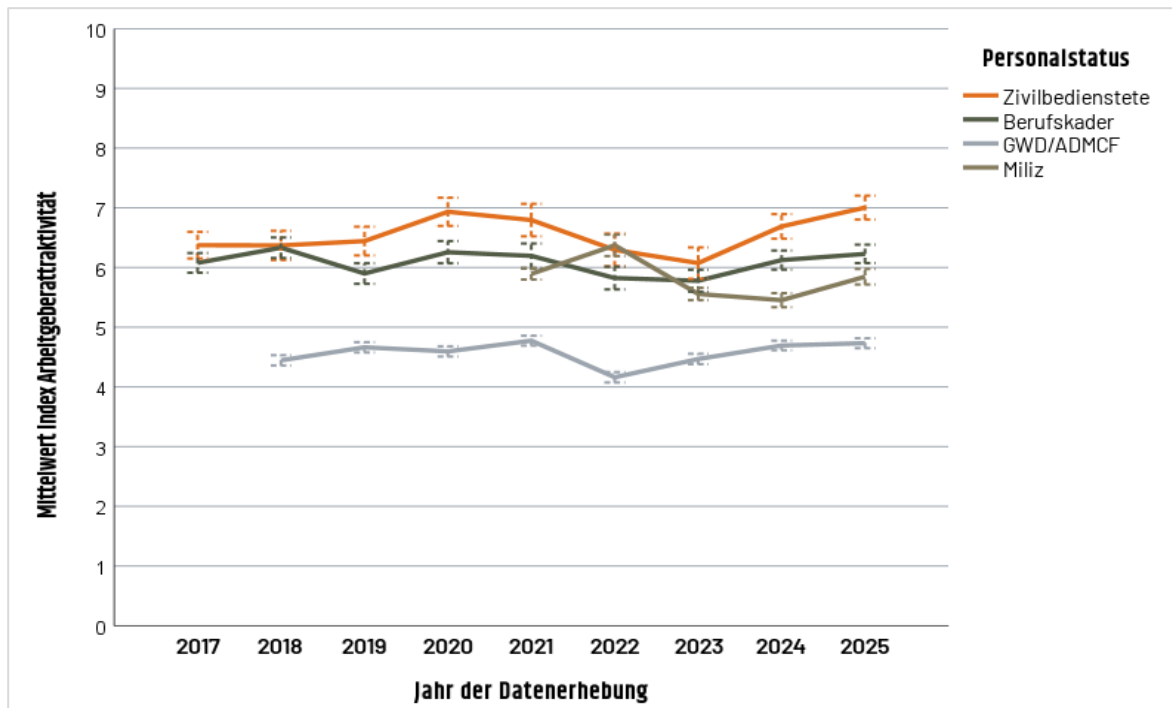


Abb. 6: Arbeitgeberattraktivität im Zeitverlauf (2025, N=666/1.141/5.071/2.486).

Der Anteil der unter 60-jährigen Bediensteten, die ernsthaft planen, das Ressort in den nächsten drei Jahren zu verlassen, hat sich gegenüber den Vorjahren reduziert. So stimmt heuer circa einer von zehn Zivilbediensteten unter 60 (-3 Prozentpunkte gegenüber 2024) und ein Fünftel des Berufskaders unter 60 (-4 Prozentpunkte gegenüber 2023) der Aussage zu, ernsthaft zu planen, das BMLV/ÖBH in den nächsten drei Jahren zu verlassen. Zu den häufigsten Austrittsgründen zählen das Interesse an einer anderen Tätigkeit/einem anderen Beruf, aber auch dienstliche Aspekte wie eine als unzureichend empfundene Entlohnung, Ausrüstung/Ausstattung oder Unzufriedenheit mit dem/der Vorgesetzten (vgl. Austrittsbefragung 2025).

Das erlebte Ausmaß gemeinsamer Normen und Werte innerhalb des Ressorts hat sich bei den Bediensteten seit 2022 und bei Personen in Miliz und GWD/ADMCF gegenüber 2024 positiv entwickelt. Im Detail zeigt sich, dass sie die Aussagen häufiger positiv beurteilen, dass im Ressort die Wertschätzung jedes Einzelnen sehr hoch ist, es fair und gerecht zugeht und es gemeinsame Visionen und Vorstellungen darüber gibt, wie sich das Ressort weiterentwickeln soll.

3.4 Ausbildung

Das Ressortpersonal ist mit der Ausbildung im Ressort zufrieden (Abb. 7). Der Berufskader zeigt eine Zunahme der Zufriedenheit seit 2023 und ist mit der Ausbildung – verglichen mit den anderen Personengruppen – am zufriedensten. Auch bei den Milizangehörigen hat sich die Beurteilung dieser Aussage seit dem Vorjahr verbessert. Demgegenüber nehmen Zivilbedienstete die Ausbildung gegenüber dem Vorjahr etwas kritischer wahr. Ein stabiler Anteil der Personen im GWD/ADMCF ist mit der Ausbildung zufrieden. Grundwehrdiener, die ihren Präsenzdienst als Einsatzsoldaten leisten beurteilen die Ausbildung etwas häufiger zufriedenstellend als Funktionssoldaten.

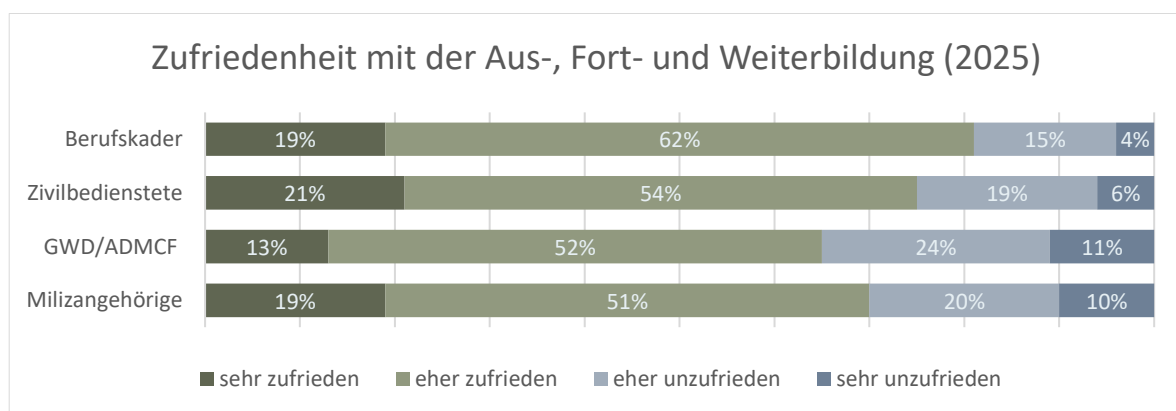


Abb. 7: Zivilbedienstete, Berufskader und Miliz: „Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer bisherigen Aus-, Fort- und Weiterbildung im BMLV/Bundesheer?“ bzw. GWD/ADMCF: „Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer bisherigen Ausbildung im BMLV/Bundesheer?“ (2025, N=1.141/660/4.924/2.485).

Eine überwiegende Mehrheit des Ressortpersonals gibt an, die notwendige Ausbildung erhalten zu haben, um die Tätigkeiten des Arbeitsplatzes vollumfänglich ausführen zu können. Beim Berufskader hat sich die Zustimmung zu dieser Aussage seit 2022 kontinuierlich erhöht. Bei den übrigen Personengruppen ist der Anteil stabil. Männliche Bedienstete stimmen dieser Aussage etwas häufiger zu als weibliche Bedienstete.

Die Hälfte der Bediensteten stimmt der Aussage zu, sich regelmäßig weiterbilden zu können (auf rund ein Viertel trifft diese Aussage teils/teils zu). Personen des Berufskaders stimmen 2025 häufiger zu als im Vorjahr. Bei den Zivilbediensteten ist die Zustimmung ähnlich ausgeprägt wie im Vorjahr. Bei Personen im GWD/ADMCF ist der Anteil ebenfalls stabil, aber deutlich geringer.

Rund neun von zehn Zivilbediensteten, Personen im Berufskader und der Miliz stimmen der Aussage zu, dass ihre letzte Aus-, Fort- und Weiterbildung im Ressort erwachsenengerecht war. Dieser Anteil ist über die vergangenen Jahre anhaltend hoch. Auch eine überwiegende, zum Vorjahr stabile Mehrheit der Personen im GWD/ADMCF beurteilt die bisherige Ausbildung im Bundesheer gleichermaßen. Nahezu alle weiblichen Zivilbediensteten beurteilen ihre letzte ressortinterne Aus-, Fort- und Weiterbildung als erwachsenengerecht.

Die vorläufigen Ergebnisse des Führungskräftefeedbacks GWD des Heerespsychologischen Dienstes, für die noch nicht alle Datensätze der Einrückungstermine für das Jahr 2025 vorliegen, zeigen eine positive Entwicklung in der Ausbildung der Grundwehrdiener seit 2021. Am Ende des Grundwehrdienstes geben rund drei Viertel der Rekruten an, dass ihnen der Sinn der Ausbildung zumeist klar ist, was einer Verbesserung um 13 Prozentpunkte entspricht. Darüber hinaus bewertet eine überwiegende Mehrheit der Rekruten, dass die Ausbildungsmethoden ihren Vorstellungen entsprechen, die Ausbildung als erlebnisreich empfunden wird und sie durch die Vorgesetzten respektvoll und korrekt behandelt werden – auch hier sind Verbesserungen in den letzten Jahren zu verzeichnen. Am Ende des Grundwehrdienstes beurteilen acht von zehn Rekruten ihre Entscheidung, den Präsenzdienst zu leisten, als richtig (Steigerung um 11 Prozentpunkte).

3.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Wie bereits in den Vorjahren ist das Ressortpersonal mit der Intensität und Qualität der Beziehungen untereinander (Sozialkapital) zufrieden (Abb. 8). Im Einzelnen geht aus den Ergebnissen hervor, dass sich annähernd neun von zehn Personen des Berufskaders und eine überwiegende Mehrheit des übrigen Ressortpersonals im Kreis der Kameradinnen und Kameraden bzw. Kolleginnen und Kollegen wohl fühlen. Auch beurteilen rund neun von zehn Personen des Berufskaders, der Miliz und der Zivilbediensteten und mehr als acht von zehn Personen im GWD/ADMCF, dass der kameradschaftliche/kollegiale Umgangston im Organisationselement zufriedenstellend ist.

Bei den Bediensteten zeigt sich eine Zunahme der Zufriedenheit mit dem Sozialkapital seit 2022. Im Detail stimmt 2025 ein gegenüber 2022 größerer Anteil des Berufskaders und der Zivilbediensteten den Aussagen zu, dass man sich gegenseitig hilft und unterstützt und dass im eigenen Organisationselement keiner bzw. keine außerhalb steht.

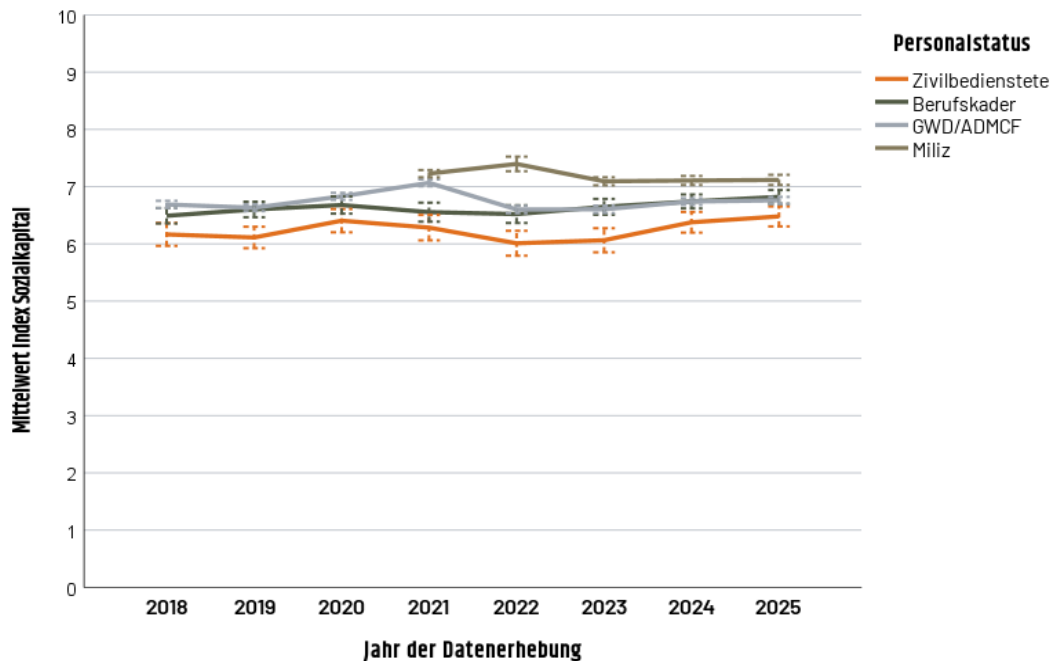


Abb. 8: Sozialkapital im Zeitverlauf (2025, N=655/1.128/4.902/2.450).

Die positive Entwicklung bei der Bekanntheit von Meldevorgängen im Zusammenhang mit sexualisiertem Fehlverhalten setzt sich weiter fort (Abb. 9). Gegenüber 2022 ist 2025 der Anteil der Bediensteten, die angeben die Meldemöglichkeiten zu kennen, deutlich gestiegen. Bei den Personen in GWD/ADMCF und Miliz zeigen sich geringfügige Verbesserungen, jedoch sind einem Anteil von rund einem Drittel die Meldewege nicht bekannt. Trotz nachweisbarer Fortschritte besteht weiterhin Verbesserungsbedarf.

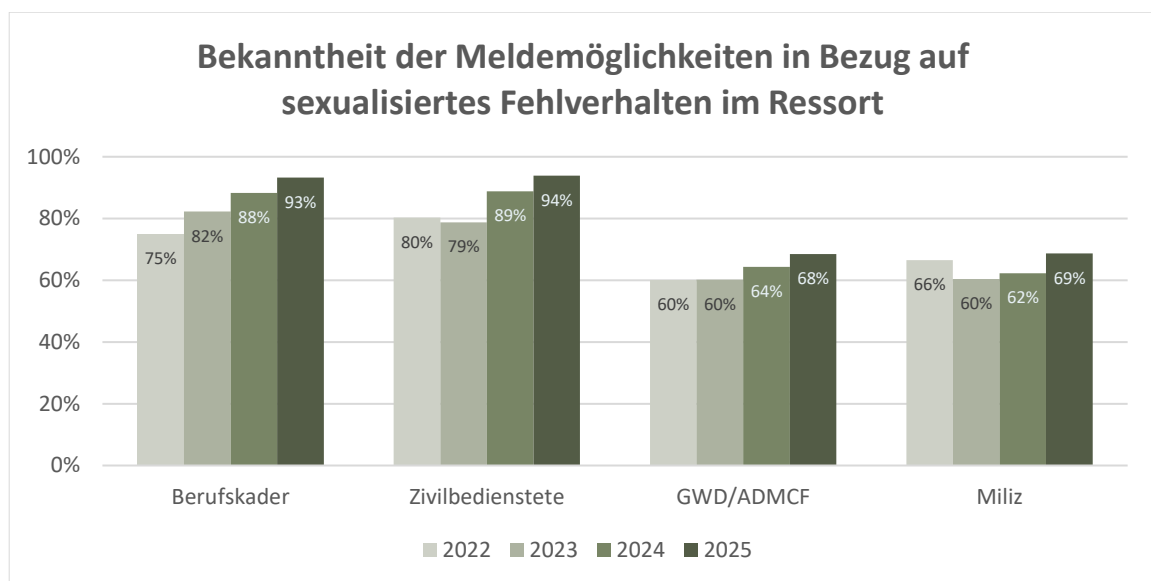


Abb. 9: Prozentuelle Anteile des Ressortpersonals für die Jahre 2022 bis 2025: Antwortkategorien „ja“ und „eher ja“ zusammengefasst auf die Frage: „Ist Ihnen bekannt, welche Möglichkeiten es zur Meldung einer sexuellen Belästigung im BMLV/Bundesheer gibt? (2025, N=1.141/670/4.911/2.479).

3.6 Familie, Freizeit und Beruf

Wie auch in den Vorjahren beurteilen Zivilbedienstete, Milizangehörige und der Berufskader die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Dienst und Privatleben ausbalancierter als Personen im GWD/ADMCF (Abb. 10). Im Detail gibt eine überwiegende Mehrheit der Zivilbediensteten und Milizangehörigen sowie sechs von zehn Personen des Berufskaders und ein Drittel der Personen in GWD/ADMCF an, dass sie mit ihrer Balance zwischen Arbeit/Dienst/Miliztätigkeit und Privatleben zufrieden sind.

Beim Berufskader ist nach den fordernden Jahren der Corona-Pandemie eine Entspannung sichtbar. Allerdings erreicht die Zufriedenheit mit der Balance zwischen Dienst und Privatleben nicht das Niveau, das vor der Pandemie bestand. So hat sich beispielsweise die Zufriedenheit mit der Balance zwischen Arbeit und Privatleben beim Berufskader seit 2022 um 11 Prozentpunkte erhöht. Wenngleich der Berufskader Dienst und Privatleben wieder häufiger als vereinbar erlebt, liefern die Daten auch Hinweise auf Belastungsfaktoren in diesem Zusammenhang. So werden vom Berufskader auf die Frage, wodurch sie sich im Rahmen des Dienstes am stärksten belastet fühlen, am zweithäufigsten Belastungen angegeben, die der Kategorie Arbeitsbedingungen und Umfeld zugeordnet werden. Innerhalb dieser Kategorie werden am häufigsten Belastungen durch die Arbeitszeit und eine gering erlebte Work-Life Balance (aufgrund von Einsätzen, Übungen etc.) genannt, insb. von Unteroffizieren.

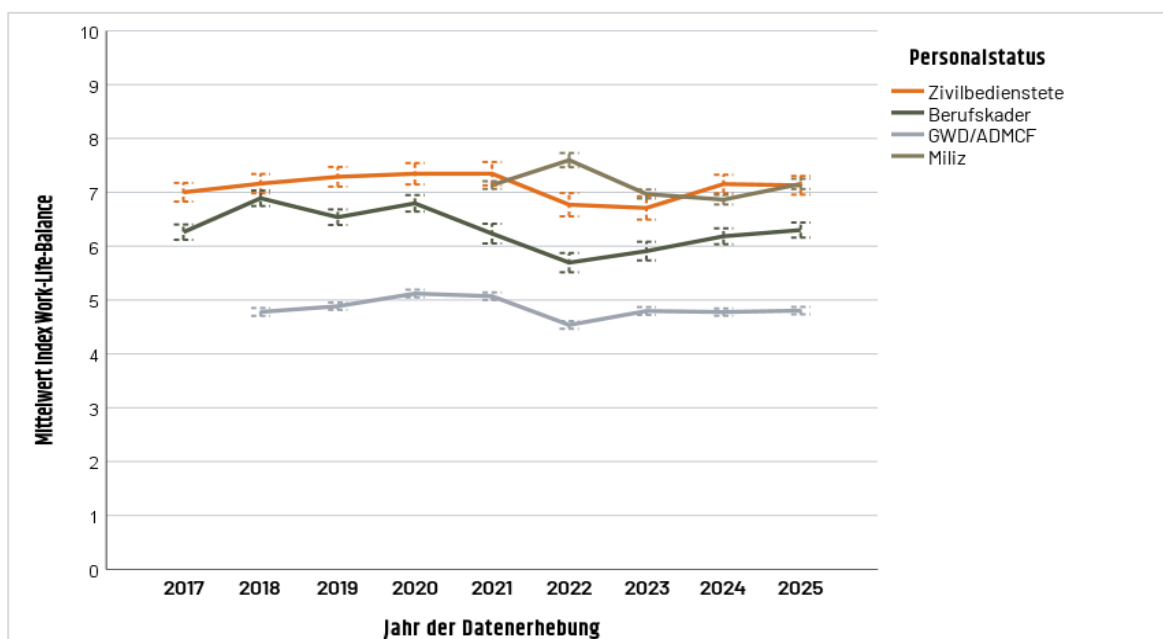


Abb. 10: Vereinbarkeit zwischen Beruf/Dienst/Miliztätigkeit im Zeitverlauf (2025, N=661/1.138/4.939/2.461).

4 Abgeleitete Empfehlungen aus dem sozialen Lagebild 2025

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. Die Fortführung 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.
2. Die Etablierung zeitgemäßer und effektiver Kommunikationsformate für die militärstrategische Führung als vertrauensbildende Maßnahme.
3. Der weitere Ausbau einer qualitativen Führungskräftebegleitung (durch Mentoring, Coaching, Supervision) von Führungskräften zur Professionalisierung ihrer praktischen Funktionsausübung und Weiterentwicklung ihrer eigenen spezifischen Führungsfähigkeiten auch abseits der laufbahnmäßigen Ausbildungen.
4. Personelle Aufstockung des Personals der personenbezogenen beruflichen Beratung des BMLV/ÖBH sowohl hauptberuflich als auch durch Ressortpersonal in Nebentätigkeit/Milizfunktion.

4.2 Mitarbeitende

5. Die Fortführung der strategischen Reduktion nicht zwingend erforderlicher Aufgaben und Arbeitsprozesse.

6. Die Entwicklung und Implementierung einer Resilienz-Strategie, um das Ausbildungspersonal hinsichtlich des anhaltend hohen Belastungsniveaus von Personen im GWD/ADMFC zu sensibilisieren, zu schulen und ein unterstützendes Umfeld zu schaffen sowie die Belastbarkeit und Widerstandsfähigkeit der Personen im GWD/ADMCF zu stärken.
7. 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.
8. Die Bewerbung der möglichen Unterstützungsangebote im Sinne der personenorientierten beruflichen Beratung im BMLV/ÖBH für sämtliches Ressortpersonal im Präsenz- und Milizstand.

4.3 Image

9. Die Erstellung eines evidenzbasierten Lagebilds zu Arbeitgeberattraktivität und Image des ÖBH unter österreichischen Jugendlichen (insb. Stellungspflichtigen).
10. Die Fortführung 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.
11. Die weitere Verbesserung des Verständnisses zur ULV innerhalb und außerhalb des Ressorts sowie die 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.
12. Fortführen der Schaffung von öffentlicher Präsenz (Übungen, Veranstaltungen etc.) und die Darstellung von Sicherheits- und Militärexpertise nach innen und außen.
13. Die weitere Forcierung der Arbeitsflexibilisierung zur Erhöhung der Attraktivität des Ressorts als Arbeitgeber.

4.4 Ausbildung

14. Die Fortführung des Qualitätsmanagements im Ausbildungsbereich und Umsetzung daraus resultierender Verbesserungsmaßnahmen.
15. Die Weiterführung der Evaluierung und Einführung eines flächendeckenden Qualitätsmanagementsystems für die Grundauss-, Fort- und Weiterbildung der Zivilbediensteten, unter anderem bezogen auf die Ausbildungsinhalte hinsichtlich relevanter Aufgaben des aktuellen Berufsvollzugs und in Verbindung mit der Implementierung einer neuen Grundaussbildungsverordnung, um die Teilnehmenden adäquat auf den späteren Berufsvollzug vorzubereiten.
16. Aktive Förderung von ressortinternen und externen Weiterbildungsmöglichkeiten.

4.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb

17. Die weitere Umsetzung von Maßnahmen zur Information, Prävention und Reaktion im Umgang mit (sexualisiertem) Fehlverhalten in der Organisation.
18. Die Intensivierung der Maßnahmen zur Erhöhung der Bekanntheit des Meldewesens im Zusammenhang mit (sexualisiertem) Fehlverhalten bei Personen in GWD/ADMCF und Miliz.

4.6 Familie, Freizeit und Beruf

19. Die weitere Etablierung einer zeitgemäßen Organisations- und Führungskultur, die sich gemäß 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.
20. 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 sowie Fortführen der strategischen Evaluierung des Personaleinsatzes im Rahmen von Assistenzleistungen.

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>

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>

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>

Rummland, J. (2025). *The Psychological Impact of Global Crises on Conscripts: Motivation, Life Satisfaction, Future Anxiety, and Moral Foundations* (Masterarbeit). Universität Wien. <https://doi.org/10.25365/thesis.79717>

Vartok, R. (2026). Risiken im Jahr 2026. In Bundesministerium für Landesverteidigung (Hrsg.), *Risikobild 2026. Ende der Ordnung?* (S. 29–33). Bundesministerium für Landesverteidigung. Wien.

6 Abkürzungsverzeichnis

ADMCF	Ausbildungsdienst in Mannschafts- und Chargenfunktionen für Frauen
BMB	Bundesministerium für Bildung
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
GLV	Geistige Landesverteidigung
GWD	Grundwehrdienst
InfoO	Informationsoffizier
ÖBH	Österreichisches Bundesheer
sozLBi	soziales Lagebild
ULV	Umfassende Landesverteidigung
ZGK	Zielgruppenkommunikation (Abteilung)

Bundesministerium für Landesverteidigung

Roßauer Lände 1, 1090 Wien

+43 050 201-0

email@bmlv.gv.at

bmlv.gv.at