

TREND RADAR

UN Resolution 1325

Agenda Frauen, Frieden & Sicherheit

3

Soziale Lage des weiblichen
Ressortpersonals anlässlich des
25. Jubiläums der UN Resolution 1325

2025

Kompakte Ergebnisse zur
inneren und sozialen Lage

EINSATZBEREIT FÜR ÖSTERREICH

BUNDESHEER.AT



UNSER HEER

AUTOREN:

Katharina THEODOROPoulos

Gloria Ch. STRAUB

Melanie POLLAK-SCHMUCK

Andreas GROßAUER

Wolfgang H. PRINZ

Übersicht

Mit der Publikationsreihe Trend Radar veröffentlicht die Abteilung Zielgruppenkommunikation/Referat Strategische Markt- und Meinungsforschung laufend empirische sozialwissenschaftliche Erkenntnisse über die **innere und soziale Lage** des Österreichischen Bundesheeres. Die aktuelle Ausgabe beschäftigt sich anlässlich des **25. Jubiläums der Annahme der UN Sicherheitsratsresolution 1325 zu Frauen, Frieden und Sicherheit** mit dem Meinungsbild des weiblichen Ressortpersonals 2023/2024.

Kernaussagen:

- ▶ Während der **Frauenförderungsplan** ca. **drei Viertel der weiblichen Ressortbediensteten bekannt** ist, trifft dies nur auf ein Drittel der Männer zu.
- ▶ **Mehr als die Hälfte des weiblichen Ressortpersonals** schätzt das **BMLV/ÖBH** als **attraktiven Arbeitgeber** ein; Frauen bewerten das Ressort häufiger als attraktiven Arbeitgeber als Männer.
- ▶ **Drei Viertel der weiblichen Zivilbediensteten** sind mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden. Beim weiblichen Berufskader lässt sich eine geringere Arbeitsplatzzufriedenheit als bei den Männern beobachten.
- ▶ Weibliche Ressortbedienstete berichten **weniger häufig über dienstliche Belastung** als männliche Zivilbedienstete. **Arbeitsüberlastung** wird dennoch als **primärer Belastungsfaktor** genannt.
- ▶ **Die überwiegende Mehrheit der weiblichen Ressortbediensteten** gibt an, **über die zuständigen Meldestellen für dienstliches Fehlverhalten Bescheid zu wissen**.
- ▶ Die erlebte **soziale Arbeitsumgebung** wird seit 2021 **von den weiblichen Zivilbediensteten zunehmend positiver** beurteilt. Der **weibliche Berufskader** schätzt sie **2023 und 2024 deutlich positiver ein** als 2022.
- ▶ Die Beurteilung der **Führung** und **Organisationskultur** hat sich seit 2022 sowohl bei **weiblichen Zivilbediensteten** als auch beim **Berufskader verbessert**.
- ▶ Etwa **drei Viertel des weiblichen Ressortpersonals** sind mit der bisherigen **Ausbildung** im Ressort zufrieden. Der weibliche Berufskader gibt jedoch weniger häufig als der männliche Berufskader an, die notwendige Ausbildung für die eigene Tätigkeit erhalten zu haben.
- ▶ **Weibliche Zivilbedienstete** beurteilen die **Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben häufiger positiv als männliche Zivilbedienstete**; beim Berufskader verhält es sich in die entgegengesetzte Richtung.

Einleitung

Die **Sicherheitsratsresolution 1325 der Vereinten Nationen** wurde im Jahr 2000 verabschiedet und stellt zusammen mit neun Folgeresolutionen die **Agenda zu Frauen, Frieden und Sicherheit** (Women, Peace and Security Agenda) dar. Sie erkennt die aktive Rolle von Frauen in der Konfliktprävention und dem Aufbau von nachhaltigem Frieden an (BMEIA, 2024).

Ziele sind u.a. die aktive **Teilhabe von Frauen an Konfliktlösungs- und Friedensprozessen** als auch ihr **Schutz in bewaffneten Konflikten**. Die Kerninhalte umfassen vier Säulen zu den Themen Teilhabe (Participation), Schutz (Protection), Prävention (Prevention) und Nothilfe/Wiederaufbau (Relief/ Recovery).



Die erfolgreiche ressortinterne Umsetzung ist untrennbar mit der Förderung bzw. Gleichstellung von Frauen verbunden und bildet eine Voraussetzung für die umfassende Implementierung der Agenda. In diesem Kontext liefert die aktuelle Trend Radar Ausgabe ein **Meinungsbild über die Bedürfnisse und Ressourcen des weiblichen Ressortpersonals** auf Basis der durch Abteilung Zielgruppenkommunikation/Referat Strategische Markt- und Meinungsforschung durchgeführten Befragungen zur inneren und sozialen Lage (insozL).

Wenngleich sich die Agenda Frauen, Frieden und Sicherheit primär auf Friedenssicherung, Konfliktlösung und Wiederaufbau bezieht, beleuchten die nachfolgend beschriebenen Themen **einige zentrale Aspekte im Kontext des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) bzw. des Österreichischen Bundesheeres (ÖBH)**, die mit den Kerninhalten der Agenda in Verbindung gebracht werden können, jedoch nicht direkt deren inhaltliche Ausrichtung widerspiegeln.

Zunächst wird die aktive Teilhabe von Frauen im Ressort anhand der **Anteile des weiblichen Ressortpersonals in der Stichprobe** dargestellt. Auch wird die **Bekanntheit des Frauenförderungsplans**, der auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen im Ressort abzielt, beleuchtet.

Da die Teilhabe von Frauen im Ressort auch maßgeblich davon abhängt, wie die **Arbeitgeberattraktivität des BMLV bzw. ÖBH** bewertet wird und wie hoch die wahrgenommene **Arbeitszufriedenheit** ist, werden diese Themen ebenfalls näher behandelt. Ein weiterer Inhalt in diesem Zusammenhang ist die Wahrnehmung der **Aus-, Fort- und Weiterbildung im Ressort**.

Darüber hinaus werden die **wahrgenommenen dienstlichen Belastungen und Belastungsreaktionen** sowie die **Bekanntheit der Meldemöglichkeiten bei dienstlichem Fehlverhalten** thematisiert.

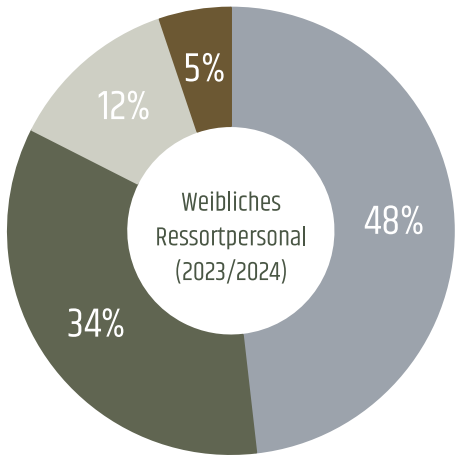
Weitere Abschnitte beleuchten die Bewertung der Beziehungsqualität zwischen den Kameradinnen und Kameraden bzw. Kolleginnen und Kollegen (**Sozialkapital**), zwischen den direkten Vorgesetzten und ihren Mitarbeitenden (**Führungskapital**) sowie die Wahrnehmung der gemeinsamen Werte und Regeln innerhalb der Organisation (**Organisationskultur**).

Abschließend wird die Beurteilung der **Vereinbarkeit zwischen Dienst/Arbeit und Privatleben** dargestellt.

Begrifflichkeiten: Der Begriff *Ressort* bezeichnet in dieser Publikation das BMLV und das ÖBH. *Ressortpersonal* umfasst Bedienstete (Berufskader und Zivilbedienstete) sowie Personen in Ausbildungsdienst für Mannschafts- und Chagenfunktionen (ADMCF), Grundwehrdienst (GWD) und Miliz.

Beschreibung der Stichprobe

In dieser Trend Radar Ausgabe wurden **primär die in den Jahren 2023 und 2024 erhobenen Daten des weiblichen Ressortpersonals** zur Auswertung herangezogen. Um aussagekräftige Stichprobengrößen sicherzustellen, wurden die Daten dieser beiden Jahre für die Analysen zusammengefasst. Da seit Einführung des ADMCF („freiwilliger Grundwehrdienst für Frauen“) durch das BMLV im Jahr 2023 auch Daten dieser Substichprobe vorliegen, wird diese ebenfalls für die Vergleiche herangezogen.

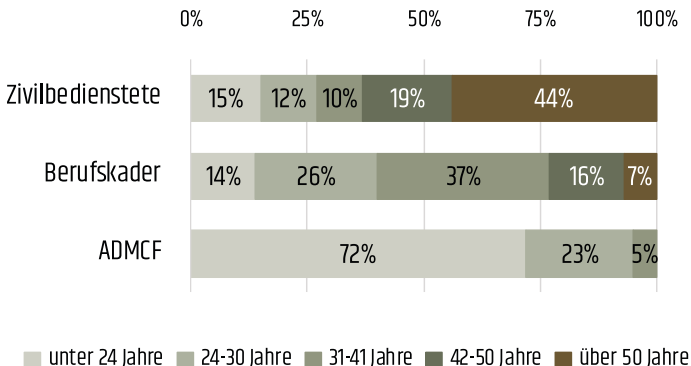


In den Jahren 2023 und 2024 nahmen insgesamt 17.461 Personen an den Befragungen zur insozL teil. Der **Anteil des weiblichen Ressortpersonals** in der Stichprobe beträgt **4%** ($n = 639$).

Dieser Anteil umfasst **weibliche Zivilbedienstete** (48%), **Berufssoldatinnen (weiblicher Berufskader; 34%), Frauen im ADMCF** (12%) und in der **Miliz** (5%). Aufgrund der geringen Teilstichprobengröße ($n = 33$) sind für Frauen in der Miliz keine Detailauswertungen möglich.

■ Zivilbedienstete ■ Berufskader ■ ADMCF ■ Miliz

Altersverteilung des weiblichen Ressortpersonals (2023/2024)



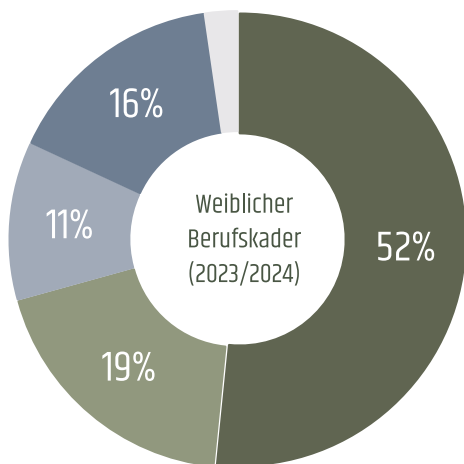
Frauenförderungsplan

Die aktive Teilhabe von Soldatinnen im ÖBH ist seit der Zulassung 1998 kontinuierlich gestiegen (ÖBH, 2025); dennoch ist der Frauenanteil gering. Vor diesem Hintergrund umfasst der Frauenförderungsplan (BGBl. II. Nr. 246/2023) des BMLV Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen im BMLV und sieht die Erhebung von Kennzahlen im Rahmen der Befragungen zur insozL vor.

71% des weiblichen Berufskaders und nur etwa ein Drittel (35%) des männlichen Berufskaders geben an, den Frauenförderungsplan zu kennen. Während etwa **die Hälfte der weiblichen Zivilbediensteten** antwortet, den Frauenförderungsplan zu kennen, sind es bei den männlichen Zivilbediensteten nur 31%.

42% der unter 24-jährigen weiblichen Bediensteten geben an, den Frauenförderungsplan zu kennen; bei den über 24-jährigen sind es in jeder Altersgruppe deutlich mehr als die Hälfte (24-30 Jahre: 63%, 31-41 Jahre: 63%, 42-50 Jahre: 65%, über 50 Jahre: 58%).

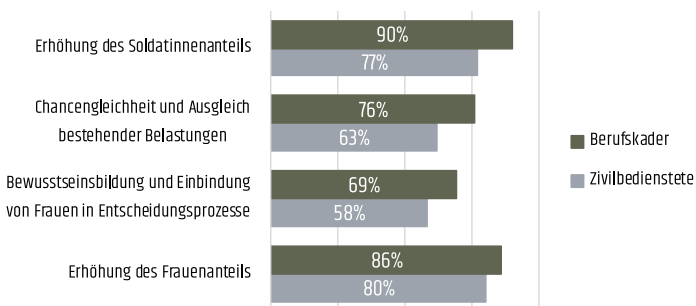
Kennen Sie den Frauenförderungsplan des BMLV?



■ ja ■ eher ja ■ eher nein ■ nein ■ weiß nicht

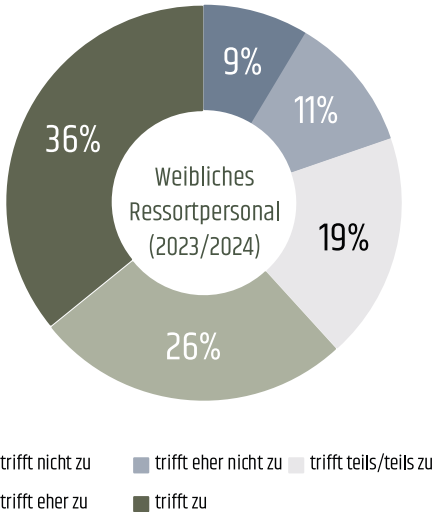
Dem **weiblichen Berufskader** sind die **Ziele des Frauenförderungsplans etwas häufiger bekannt** als den **weiblichen Zivilbediensteten**.

Bekanntheit der Ziele des Frauenförderungsplans (weibliches Ressortpersonal 2023/2024)



Arbeitgeberattraktivität

Für mich ist das BMLV/Bundesheer ein attraktiver Arbeitgeber. (2023/2024)



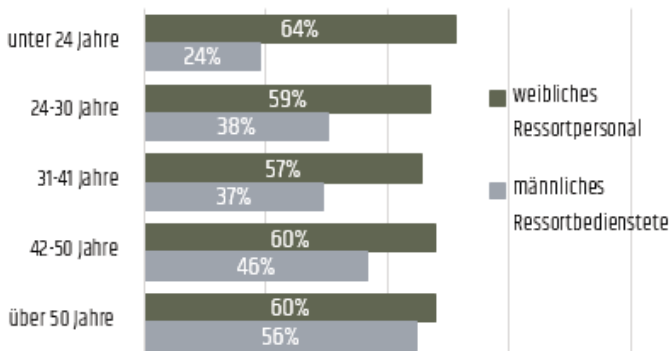
Die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität spielt eine zentrale Rolle im Bestreben, die aktive Teilhabe von Frauen im Ressort zu erhöhen.

Die **große Mehrheit des weiblichen Ressortpersonals (62%)** stimmt 2023/2024 der Aussage zu, dass das **BMLV/ÖBH ein attraktiver Arbeitgeber** ist.

65% der weiblichen Zivilbediensteten (männlich: 61%) geben 2023/2024 ebenfalls an, dass das Ressort ein attraktiver Arbeitgeber für sie ist. Auch etwa die **Hälfte des weiblichen Berufskaders** (55%, männlich: 53%) und **die Hälfte der Frauen im ADMCF** stimmen dem zu (GWD: 21%).

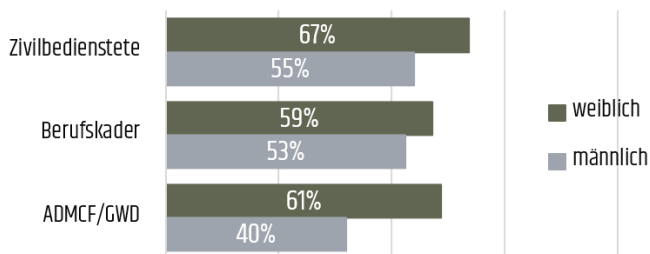
Das weibliche Ressortpersonal bewertet das BMLV/ÖBH häufiger als attraktiven Arbeitgeber als ihre männlichen Kameraden und Kollegen. Während sich die **größten Unterschiede bei den jüngeren Alterskohorten** zeigen, gleicht sich die Beurteilung der Arbeitgeberattraktivität mit zunehmendem Alter des Ressortpersonals stärker an.

Für mich ist das BMLV/Bundesheer ein attraktiver Arbeitgeber. (2023/2024)



Rund zwei Drittel der weiblichen Zivilbediensteten würden – noch einmal vor die Wahl gestellt – wieder beim BMLV/ÖBH anfangen. Auch eine **große Mehrheit des weiblichen Berufskaders** sowie der **Frauen im ADMCF** würden wieder beim BMLV/ÖBH anfangen bzw. den Grundwehrdienst absolvieren. Demgegenüber stimmt das männliche Ressortpersonal weniger häufig dieser Aussage zu.

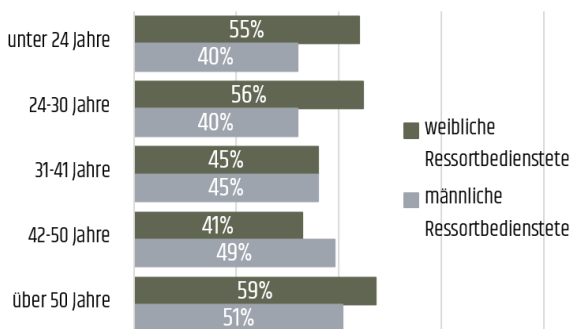
Wenn ich noch einmal die Wahl hätte, dann würde ich wieder beim BMLV/ÖBH anfangen/den Grundwehrdienst machen. (2023/2024)



59%

der **weiblichen Zivilbediensteten** (männlich: 47%) würden 2023/2024 **Freunden oder Bekannten empfehlen, beim BMLV/ÖBH anzufangen**. **40% des weiblichen Berufskaders** (männlich: 40%) und etwa **die Hälfte der Frauen im ADMCF** (GWD: 40%) stimmen dem zu.

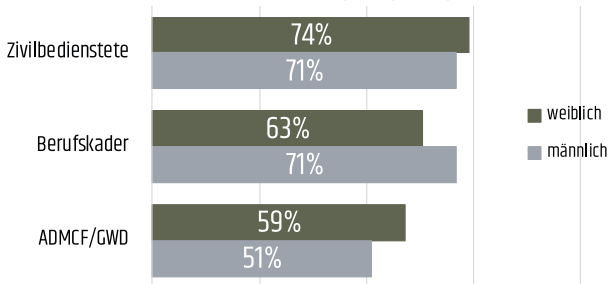
Freunden oder Bekannten würde ich empfehlen, beim BMLV/ÖBH anzufangen. (2023/2024)



Arbeitsplatzzufriedenheit

74% der weiblichen Zivilbediensteten sowie **63% des weiblichen Berufskaders** sind mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz zufrieden. 59% der Frauen im ADMCF sind mit der Verwendung im Grundwehrdienst zufrieden. Der männliche Berufskader gibt häufiger an, diesbezüglich zufrieden zu sein als der weibliche Berufskader. Bei den anderen Subgruppen zeigen sich die Frauen zufriedener.

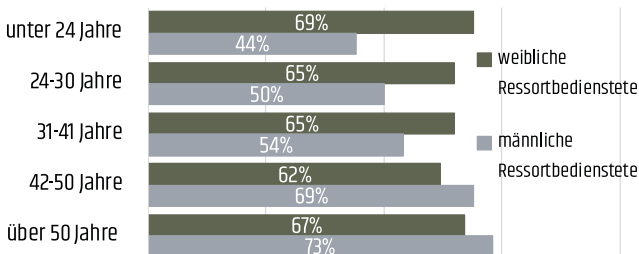
Wie glücklich sind Sie mit Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz/Ihrer derzeitigen Verwendung als Grundwehrdiener? (2023/2024)



70%

der weiblichen Zivilbediensteten (männlich: 68%) meinen 2023/2024, dass ihr derzeitiger Arbeitsplatz ihre **Erwartungen vor dem Arbeitsplatzantritt** erfüllt. **60% des weiblichen Berufskaders** (männlich: 69%) stimmen dem zu. Mehr als die **Hälfte der Frauen im ADMCF** (GWD: 43%) geben an, dass ihre derzeitige Verwendung ihre Erwartungen vor dem Grundwehrdienst erfüllt. Bei den männlichen Ressortbediensteten gibt es mit zunehmendem Alter einen Anstieg der Zufriedenheit, bei den weiblichen jedoch kaum Unterschiede.

Erfüllung der eigenen Erwartungen des derzeitigen Arbeitsplatzes (2023/2024)



Dienstliche Belastungen und Belastungsreaktionen

28% des weiblichen Berufskaders (männlich: 29%) gibt an, sich **stark bis sehr stark durch die dienstliche Tätigkeit belastet zu fühlen**. **16% der weiblichen Zivilbediensteten** (männlich: 29%) **und ein Fünftel der Frauen im ADMCF** (GWD: 29%) beurteilen dies ebenso.

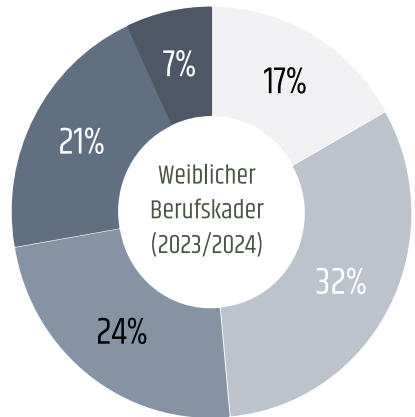
Arbeitsüberlastung wird von weiblichen Ressortbediensteten 2024 **am häufigsten als Belastungsfaktor genannt**. Auch geben weibliche Ressortbedienstete häufiger als männliche an, **dienstliches Fehlverhalten** zu erleben.

Die **Möglichkeit zur Meldung einer sexuellen Belästigung** ist sowohl weiblichen als auch männlichen Ressortbediensteten bekannt

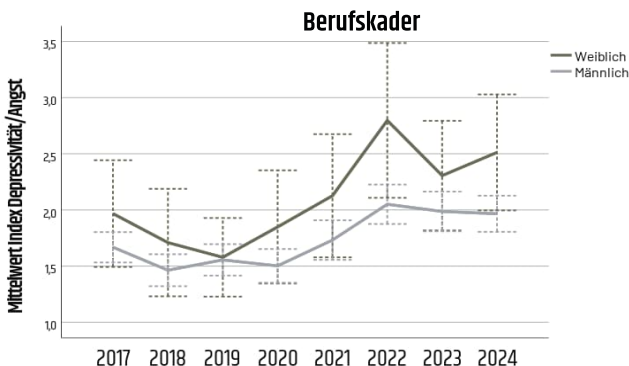
(weibliche Zivilbedienstete: 86%; männliche Zivilbedienstete: 84%; weiblicher Berufskader: 89%; männlicher Berufskader: 86%). Frauen im ADMCF (71%) geben etwas häufiger als Grundwehrglieder (64%) an, die Meldemöglichkeiten zu kennen. Gegenüber 2022 geben die **weiblichen Ressortbediensteten deutlich häufiger** an, dass ihnen die **Meldemöglichkeiten bekannt** sind.

Nach einem starken Anstieg seit 2020 zeigt sich seit 2022 ein **deutlicher Rückgang der Belastungsreaktionen beim weiblichen Berufskader**.

Wie sehr fühlen Sie sich derzeit durch Ihre dienstliche Tätigkeit insgesamt belastet?

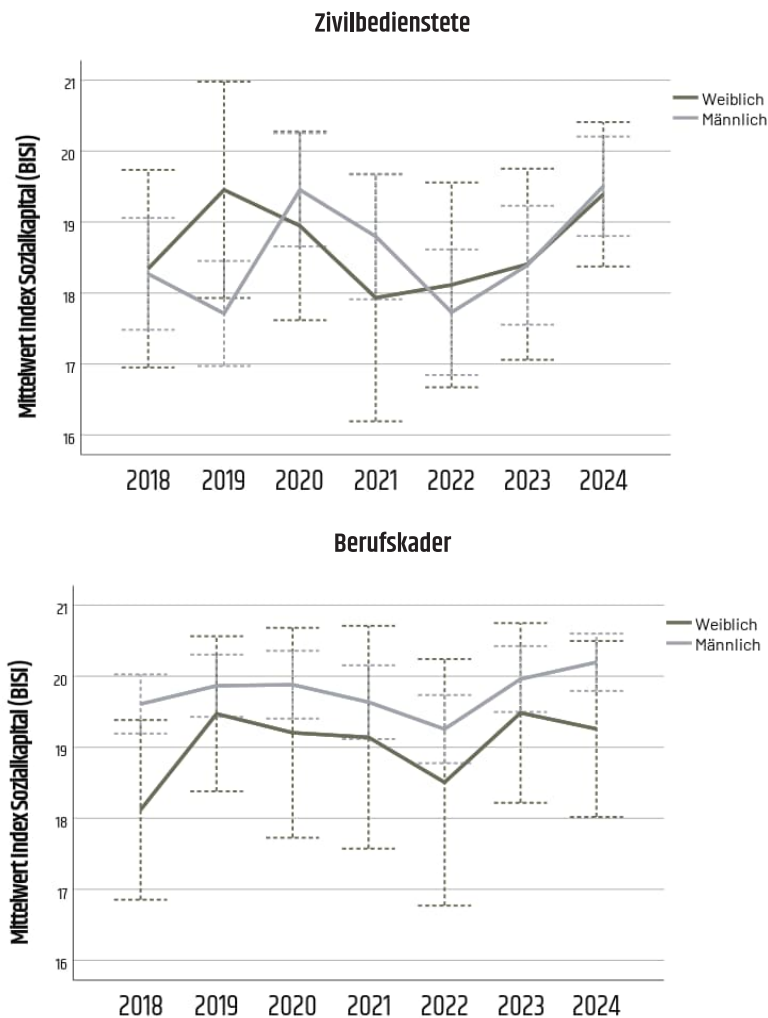


überhaupt nicht ein wenig ziemlich stark sehr stark



Sozialkapital

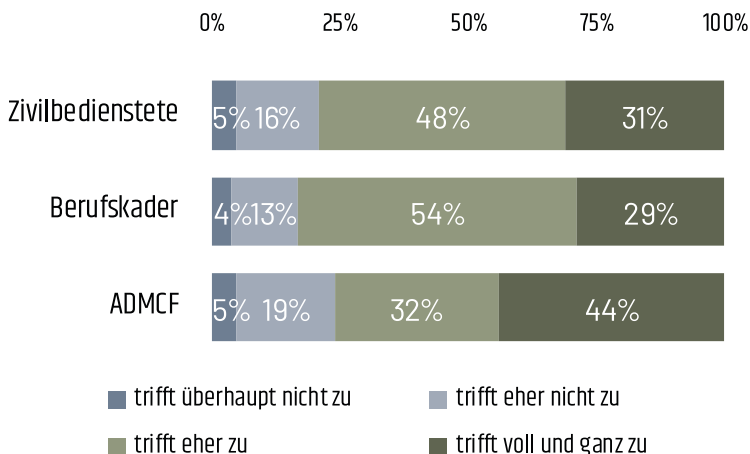
Das **Sozialkapital** erfasst die erlebten sozialen Netzwerke und das Beziehungsklima innerhalb eines Betriebs. Bei weiblichen Zivilbediensteten wird das Sozialkapital seit 2021 und bei männlichen Zivilbediensteten seit 2022 zunehmend positiver beurteilt. Das Sozialkapital wird sowohl vom weiblichen als auch männlichen Berufskader 2023 und 2024 deutlich besser eingeschätzt als 2022.



86%

des **weiblichen Berufskaders** (männlich: 84%) gibt an, dass es im eigenen Organisationselement üblich ist sich gegenseitig zu helfen und zu unterstützen. Ungefähr **drei Viertel der weiblichen Zivilbediensteten** (männlich: 79%) und **83% der Frauen im ADMCF** (GWD: 86%) stimmen dem zu.

In meinem Organisationselement kann man sich auf die Kameraden/Kameradinnen bzw. Kollegen/Kolleginnen verlassen, wenn es nötig ist. (2023/2024; weibliches Ressortpersonal)



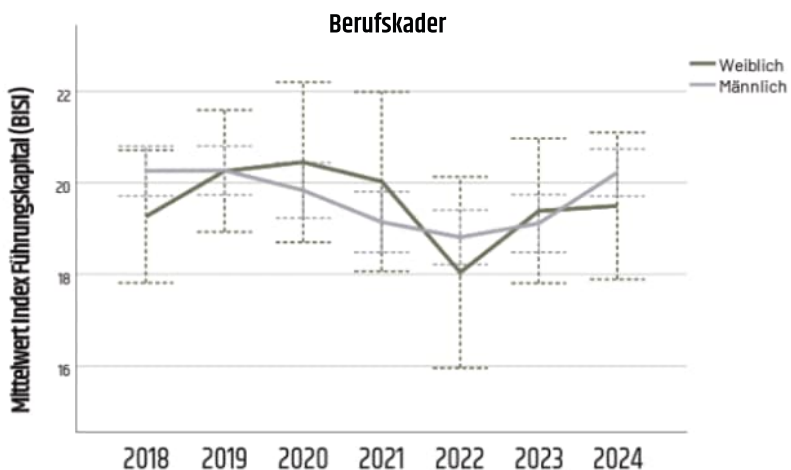
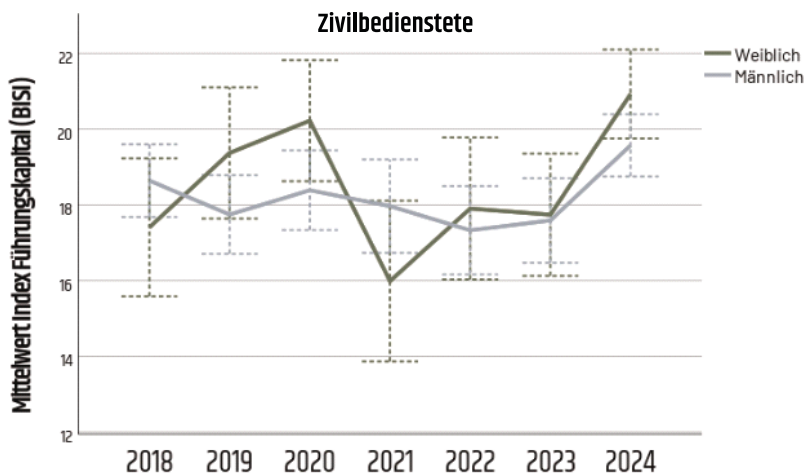
88% der weiblichen Ressortbediensteten unter 24 Jahren und **87% zwischen 24-30 Jahren** schätzen ein, dass man sich auf die Kameraden/Kameradinnen bzw. Kollegen/Kolleginnen verlassen kann, wenn es nötig ist. Etwa **drei Viertel der Ressortbediensteten über 31 Jahren** stimmen dem zu (31-41 Jahre: 77%, 42-50 Jahre: 81%, über 50 Jahre: 74%).

85%

des **weiblichen Berufskaders** (männlich: 88%) stimmt 2023/2024 zu, sich insgesamt im eigenen Organisations- element **im Kameraden-/Kameradinnen- bzw. Kollegen-/Kolleginnenkreis sehr wohl zu fühlen**. **80% der weiblichen Zivilbediensteten** (männlich: 81%) und **82% der Frauen im ADMCF** (GWD: 84%) teilen diese Ansicht.

Führungskapital

Der **Index Führungskapital** umfasst die **Wahrnehmung der Beziehungsqualität zwischen den direkten Vorgesetzten und ihren Mitarbeitenden**. Ein Aspekt erfasst, wie durch ihr Führungsverhalten die Teilhabe und Entwicklung der Mitarbeitenden gefördert wird. Bei weiblichen Zivilbediensteten lässt sich ein Anstieg des Führungskapitals von 2023 auf 2024 beobachten, der sich ebenso bei männlichen Zivilbediensteten zeigt. Seit 2022 verbessert sich die Wahrnehmung des Führungskapitals sowohl beim weiblichen als auch männlichen Berufskader.

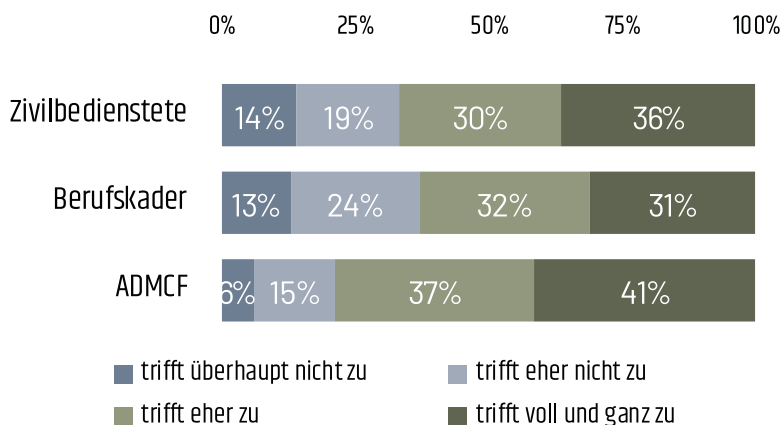


72%

der **weiblichen Zivilbediensteten** geben 2023/2024 an, dass ihre **direkten Vorgesetzten auf die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden achten**; bei den männlichen Zivilbediensteten liegt der Anteil bei 69%. **71% des weiblichen Berufskaders** (männlich: 75%) und die **überwiegende Mehrheit (86%) der Frauen im ADMCF** (GWD: 77%) stimmen dem ebenfalls zu.

Knapp zwei Drittel des weiblichen Berufskaders (männlich: 69%) stimmen der Aussage zu, dass ihre direkten Vorgesetzten ihre Mitarbeitenden über **alle wichtigen Dinge des Organisationselements und des BMLV bzw. ÖBH schnell und zuverlässig informieren**. Mehr als zwei Drittel der weiblichen **Zivilbediensteten** (männlich: 67%) und **86% der Frauen im ADMCF** (GWD: 78%) teilen diese Ansicht.

Mein direkter bzw. meine direkte Vorgesetzte ist ein Mensch, dem/der man in jeder Situation absolut vertrauen kann. (2023/2024; weibliches Ressortpersonal)

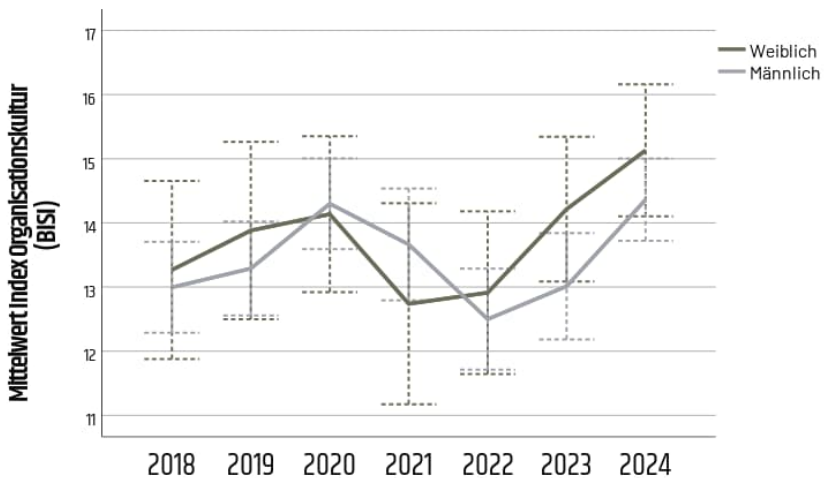


Etwa drei Viertel der weiblichen Ressortbediensteten unter 24 Jahren stimmen zu, ihrer direkt vorgesetzten Person in jeder Situation absolut vertrauen zu können. **Mehr als die Hälfte der weiblichen Ressortbediensteten über 24 Jahren** teilen diese Ansicht (24–30 Jahre: 67%, 31–41 Jahre: 62%, 42–50 Jahre: 66%, über 50 Jahre: 63%).

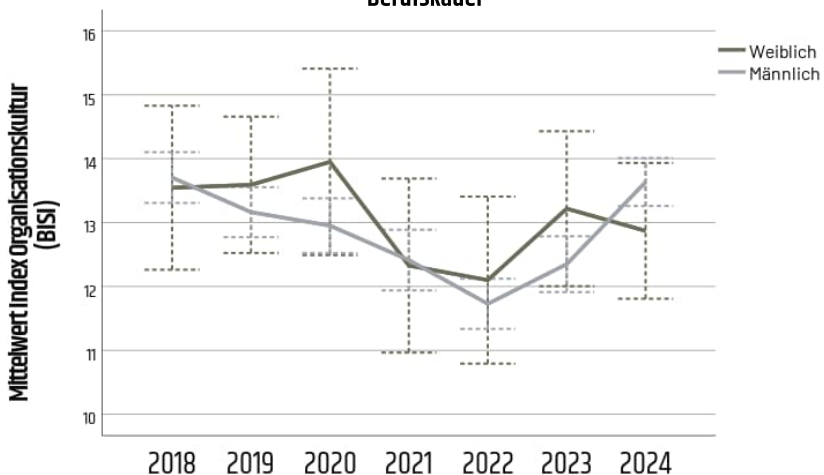
Organisationskultur

Der **Index Organisationskultur** erfasst die **Wahrnehmung von gemeinsamen Überzeugungen, Werten, Regeln und Fairness in der Organisation durch Mitarbeitende**. Sowohl bei weiblichen Zivilbediensteten als auch bei männlichen Zivilbediensteten wird die Organisationskultur seit 2022 zunehmend positiver wahrgenommen. Beim Berufskader ist eine ähnliche Entwicklung seit 2022 zu beobachten.

Zivilbedienstete



Berufskader



54%

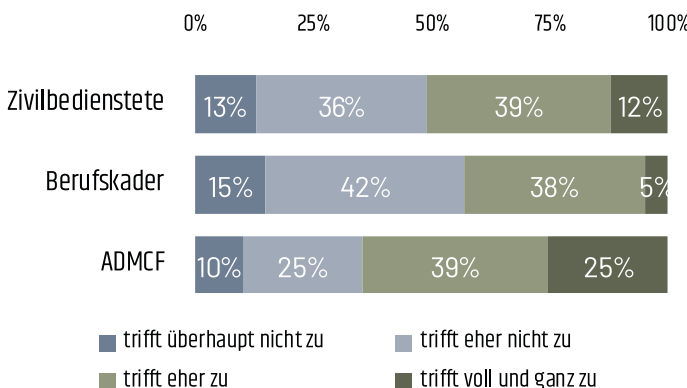
des weiblichen Berufskaders (männlich: 56%) stimmt 2023/2024 zu, dass sich Führungskräfte und Untergebene bzw. Mitarbeitende im BMLV bzw. ÖBH bei ihrer täglichen Arbeit sehr stark an **gemeinsamen Regeln und Werten** orientieren. **Etwa die Hälfte (53%) der weiblichen Zivilbediensteten** (männlich: 55%) und rund drei Viertel der Frauen im ADMCF (GWD: 69%) teilen diese Meinung.

46%

der weiblichen Zivilbediensteten (männlich: 44%) geben 2023/2024 an, dass **im BMLV bzw. ÖBH alle gleich behandelt werden**. **41% des weiblichen Berufskaders** (männlich: 38%) und beinahe drei Viertel der Frauen im ADMCF (GWD: 56%) stimmen dem zu.

Darüber hinaus gibt **weniger als die Hälfte des weiblichen Berufskaders (43%)** sowie **jede zweite weibliche Zivilbedienstete (51%)** an, dass **im Ressort Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sachlich und vernünftig ausgetragen** werden. Ein größerer Anteil von knapp zwei Drittel der Frauen im ADMCF vertritt dieselbe Meinung.

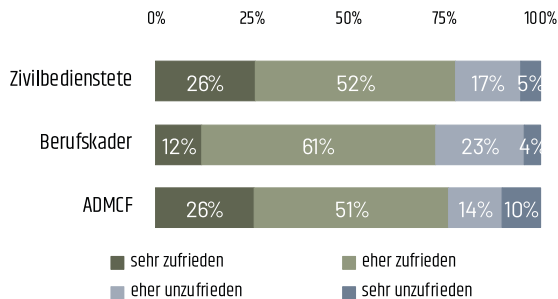
Im BMLV/ÖBH werden Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sachlich und vernünftig ausgetragen. (2023/2024; weibliches Ressortpersonal)



Ausbildung

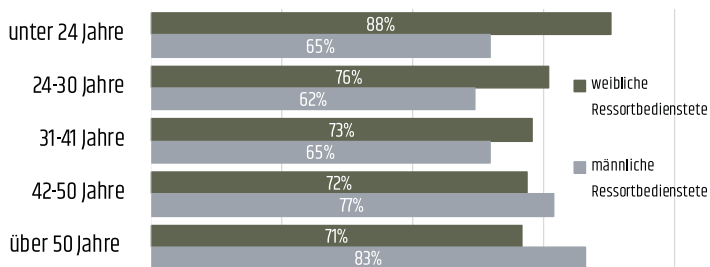
Die **große Mehrheit des weiblichen Ressortpersonals** ist **mit der bisherigen Aus-, Fort und Weiterbildung im Ressort zufrieden**. Am kritischsten wird diese Aussage vom weiblichen Berufskader beurteilt.

Zufriedenheit mit bisheriger Aus-, Fort- und Weiterbildung im BMLV/ÖBH (2023/2024; weibliches Ressortpersonal)



Im Gegensatz zu den männlichen Ressortbediensteten sinkt die Zufriedenheit der weiblichen Ressortbediensteten mit zunehmendem Alter.

Zufriedenheit mit bisheriger Aus-, Fort- und Weiterbildung/Ausbildung im BMLV/ÖBH (2023/2024)



71%

des **weiblichen Berufskaders** (männlich: 78%) gibt 2023/2024 an, die **notwendige Ausbildung erhalten** zu haben, um die Tätigkeit ihres Arbeitsplatzes vollumfänglich auszuführen. **81% der weiblichen Zivilbediensteten** (männlich: 81%) und **87% der Frauen im ADMCF** (GWD: 80%) stimmen dem zu.

Vereinbarkeit zwischen Dienst bzw. Arbeit und Privatleben

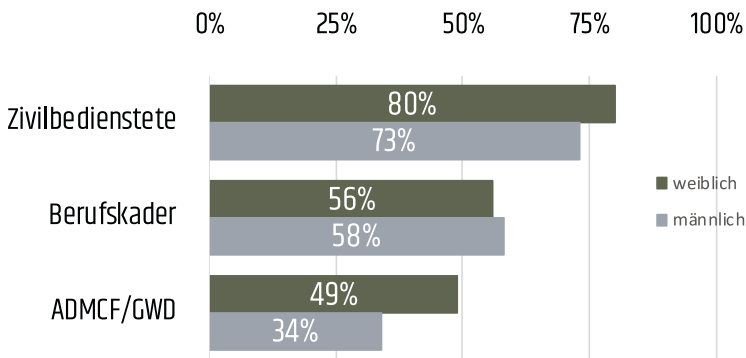
57%

des weiblichen Berufskaders (männlich: 65%) stimmt zu, die **Anforderungen aus ihrem Privatleben und aus ihrem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen zu können**.

83% der weiblichen Zivilbediensteten (männlich: 76%) und **45% der Frauen im ADMCF** (GWD: 46%) teilen diese Ansicht.

Die **weiblichen Zivilbediensteten** sind mit ihrer **Balance zwischen Arbeit/Dienst und Privatleben häufiger zufrieden als Frauen des Berufskaders und im ADMCF**. Am kritischsten wird die Balance von Grundwehrdienern beurteilt.

Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit/Dienst und Privatleben. (2023/2024)



77% der weiblichen Zivilbediensteten und **61% des weiblichen Berufskaders** mit betreuungspflichtigen Kindern geben an, zufrieden mit ihrer Balance zwischen Arbeit/Dienst und Privatleben zu sein (keine betreuungspflichtige Kinder: Zivilbedienstete: 82%, Berufskader: 53%).

40%

des weiblichen Berufskaders mit zu pflegenden Angehörigen stimmt zu, **zufrieden mit der Balance zwischen Arbeit/Dienst und Privatleben zu sein** (57% ohne zu pflegende Angehörige). **80% der weiblichen Zivilbediensteten mit zu pflegenden Angehörigen** stimmen dem zu (ohne zu pflegende Angehörige: 81%).

Methodik

Studiendesign:	Bundesministerium für Landesverteidigung Abt. Zielgruppenkommunikation
Datengrundlage:	jährliche repräsentative Befragungen zur inneren und soziale Lage 2017-2024
Stichprobe:	N (weibliche Ressortbedienstete, 2023-2024) = 575 N (weibliche Zivilbedienstete, 2023-2024) = 308 N (weiblicher Berufskader, 2023-2024) = 219 N (Frauen im ADMCF, 2023-2024) = 79 N (männliche Ressortbedienstete, 2023-2024) = 2210 N (männliche Zivilbedienstete, 2023-2024) = 599 N (männlicher Berufskader, 2023-2024) = 1537 N (GWD, 2023-2024) = 9696
Befragungsart:	anonyme Papier-Bleistift Befragungen und Online- Befragungen

Literatur:

Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (2024). *Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung von Resolution 1325 (2000) des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen*. Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten: Wien.

Österreichisches Bundesheer (2025). *Weltfrauentag: Anzahl von Soldatinnen beim Bundesheer gestiegen*. <https://www.bundesheer.at/aktuelles/detail/weltfrauentag-anzahl-von-soldatinnen-beim-bundesheer-gestiegen>

Detailergebnisse*

Kennen Sie den Frauenförderungsplan des BMLV?

	ja	eher ja	eher nein	nein	weiß nicht
2023-2024					
Berufskader weibl.	52	19	11	16	2
Berufskader männl.	18	17	13	41	12
Zivilbedienstete weibl.	29	23	18	23	7
Zivilbedienstete männl.	15	16	12	39	18
Bedienstete weibl. < 24	19	23	23	24	11
Bedienstete weibl. 24-30	41	22	15	19	2
Bedienstete weibl. 31-41	41	22	10	26	2
Bedienstete weibl. 42-50	51	14	11	21	3
Bedienstete weibl. > 50	34	24	17	18	8

Sind Ihnen die folgenden Ziele des Frauenförderungsplans bekannt, eher bekannt, eher unbekannt oder unbekannt? Erhöhung des Soldatinnenanteils?

	bekannt	eher bekannt	eher unbekannt	unbekannt	weiß nicht
2023-2024					
Berufskader weibl.	78	12	3	5	2
Zivilbedienstete weibl.	51	26	9	5	9

Sind Ihnen die folgenden Ziele des Frauenförderungsplans bekannt, eher bekannt, eher unbekannt oder unbekannt? Chancengleichheit und Ausgleich bestehender Belastungen?

	bekannt	eher bekannt	eher unbekannt	unbekannt	weiß nicht
2023-2024					
Berufskader weibl.	51	25	11	11	2
Zivilbedienstete weibl.	31	32	17	12	9

Sind Ihnen die folgenden Ziele des Frauenförderungsplans bekannt, eher bekannt, eher unbekannt oder unbekannt? Bewusstseinsbildung und Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse?

	bekannt	eher bekannt	eher unbekannt	unbekannt	weiß nicht
2023-2024					
Berufskader weibl.	47	22	14	15	3
Zivilbedienstete weibl.	29	29	20	14	9

Sind Ihnen die folgenden Ziele des Frauenförderungsplans bekannt, eher bekannt, eher unbekannt oder unbekannt? Erhöhung des Frauenanteils entsprechend den Zielsetzungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes?

	bekannt	eher bekannt	eher unbekannt	unbekannt	weiß nicht
2023-2024					
Berufskader weibl.	65	21	6	6	2
Zivilbedienstete weibl.	49	31	8	6	6

* Angaben in Prozent. Rundungsbedingt können die Summen in den Graphiken Werte ergeben, die von 100% abweichen und es kann zu geringfügigen Diskrepanzen zu den Angaben im Textteil kommen. In den Prozentwerten im Textteil werden die Kategorien der Zustimmung und der Ablehnung jeweils zur besseren Verständlichkeit summiert.

Für mich ist das BMLV/ÖBH ein attraktiver Arbeitgeber.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teils/ teils zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
2023-2024					
Ressortpersonal weibl.	36	26	19	11	9
Ressortpersonal männl.	18	22	26	15	19
Berufskader weibl.	21	34	34	7	5
Berufskader männl.	19	34	32	12	3
Zivilbedienstete weibl.	38	27	30	4	2
Zivilbedienstete männl.	25	36	26	10	4
ADMCF	29	26	20	17	9
GWD	8	13	30	23	27
Ressortpersonal weibl. < 24	34	30	26	8	3
Ressortpersonal weibl. 24-30	32	27	26	9	5
Ressortpersonal weibl. 31-41	23	34	30	7	6
Ressortpersonal weibl. 42-50	31	29	33	4	4
Ressortpersonal weibl. > 50	34	26	32	6	3
Ressortpersonal männl. < 24	9	15	31	22	24
Ressortpersonal männl. 24-30	15	23	28	15	19
Ressortpersonal männl. 31-41	16	21	30	16	17
Ressortpersonal männl. 42-50	16	30	30	15	9
Ressortpersonal männl. > 50	23	33	27	12	6

Wenn ich noch einmal die Wahl hätte, dann würde ich wieder beim BMLV/ÖBH anfangen/den Grundwehrdienst machen.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teils/ teils zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
2023-2024					
Berufskader weibl.	31	28	22	10	9
Berufskader männl.	26	27	23	15	10
Zivilbedienstete weibl.	45	22	21	6	5
Zivilbedienstete männl.	30	25	23	13	9
ADMCF	39	22	17	10	13
GWD	24	16	20	13	28

Freunden oder Bekannten würde ich empfehlen, beim BMLV/ÖBH anzufangen/den Grundwehrdienst zu machen.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teils/ teils zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
2023-2024					
Berufskader weibl.	18	22	43	6	11
Berufskader männl.	15	25	31	18	12
Zivilbedienstete weibl.	31	28	29	8	4
Zivilbedienstete männl.	23	24	28	15	11
ADMCF	31	22	21	9	17
GWD	22	18	26	13	22
Ressortbedienstete weibl. < 24	29	26	30	8	7
Ressortbedienstete weibl. 24-30	36	20	29	6	10

**Freunden oder Bekannten würde ich empfehlen, beim BMLV/ÖBH anzufangen/den Grundwehrdienst zu machen.
(Fortsetzung)**

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teils/ teils zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
2023-2024					
Ressortbedienstete weibl. 31-41	18	27	40	6	9
Ressortbedienstete weibl. 42-50	26	15	44	8	7
Ressortbedienstete weibl. > 50	28	31	25	9	8
Ressortbedienstete männl. < 24	22	18	26	12	22
Ressortbedienstete männl. 24-30	21	19	26	14	21
Ressortbedienstete männl. 31-41	22	23	25	12	18
Ressortbedienstete männl. 42-50	26	23	24	15	13
Ressortbedienstete männl. > 50	28	23	25	13	10

Wie glücklich oder unglücklich sind Sie mit Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz/Ihrer derzeitigen Verwendung als Grundwehrdiener?

	sehr unglücklich	1	2	3	4	5	6	7	8	9	sehr glücklich
2023-2024											
Berufskader weibl.	3	2	7	7	6	12	9	14	13	16	11
Berufskader männl.	4	2	4	6	5	7	9	16	20	14	12
Zivilbedienstete weibl.	1	1	3	5	5	10	7	16	15	12	24
Zivilbedienstete männl.	4	3	4	4	5	10	7	16	21	14	13
ADMCF	13	3	1	6	3	17	4	13	18	12	12
GWD	11	4	6	8	6	15	8	12	11	6	14

Ganz allgemein, wie sehr erfüllt Ihr derzeitiger Arbeitsplatz/Ihre derzeitige Verwendung als Grundwehrdiener Ihre Erwartungen vor dem Arbeitsplatzantritt/Grundwehrdienst?

	über- haupt nicht	1	2	3	4	5	6	7	8	9	voll und ganz
2023-2024											
Berufskader weibl.	2	7	4	6	8	15	6	16	14	14	10
Berufskader männl.	5	3	5	7	5	7	8	13	17	13	18
Zivilbedienstete weibl.	3	1	2	5	7	12	5	13	13	16	23
Zivilbedienstete männl.	4	2	5	7	5	9	7	11	17	14	19
ADMCF	6	5	4	8	4	14	13	14	15	4	13
GWD	14	4	6	9	9	15	9	12	10	4	8
Ressortbedienstete weibl. < 24	2	2	2	5	8	11	9	15	10	22	13
Ressortbedienstete weibl. 24-30	5	6	4	4	9	7	3	14	15	15	18
Ressortbedienstete weibl. 31-41	3	6	2	4	6	15	11	16	16	10	12
Ressortbedienstete weibl. 42-50	4	3	3	5	10	15	7	13	11	12	19
Ressortbedienstete weibl. > 50	2	2	3	8	5	13	4	14	14	11	24
Ressortbedienstete männl. < 24	15	4	6	9	8	14	9	12	10	4	9
Ressortbedienstete männl. 24-30	14	4	6	8	7	11	8	11	12	7	12
Ressortbedienstete männl. 31-41	13	4	7	6	5	10	8	13	12	7	14
Ressortbedienstete männl. 42-50	7	3	4	5	3	10	8	15	18	12	16
Ressortbedienstete männl. > 50	5	2	5	6	3	7	6	10	16	16	25

Wie sehr fühlen Sie sich derzeit durch Ihre dienstliche Tätigkeit/Tätigkeit als Grundwehrdiener insgesamt belastet?

	überhaupt nicht	ein wenig	ziemlich	stark	sehr stark
2023-2024					
Berufskader weibl.	17	32	24	21	7
Berufskader männl.	12	25	34	21	8
Zivilbedienstete weibl.	30	35	19	12	4
Zivilbedienstete männl.	16	29	27	19	10
ADMCF	18	31	31	13	8
GWD	18	30	24	18	11

Ist Ihnen bekannt, welche Möglichkeiten es zur Meldung einer sexuellen Belästigung im BMLV/ÖBH gibt?

	ja	eher ja	eher nein	nein
2023-2024				
Berufskader weibl.	68	21	6	6
Berufskader männl.	69	17	7	7
Zivilbedienstete weibl.	67	19	9	5
Zivilbedienstete männl.	65	19	8	8
ADMCF	53	18	18	11
GWD	43	21	14	23
2022				
Berufskader weibl.	51	18	14	17
Zivilbedienstete weibl.	60	19	9	5
2023				
Berufskader weibl.	58	26	10	6
Zivilbedienstete weibl.	57	23	14	7
2024				
Berufskader weibl.	76	17	3	5
Zivilbedienstete weibl.	74	17	5	4

In meinem Organisationselement ist es üblich, dass man sich gegenseitig hilft und unterstützt.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
2023-2024				
Berufskader weibl.	3	12	61	25
Berufskader männl.	2	14	55	29
Zivilbedienstete weibl.	4	20	45	31
Zivilbedienstete männl.	3	18	51	28
ADMCF	5	12	26	57
GWD	3	11	47	39

In meinem Organisationselement kann man sich auf die Kameraden/Kollegen verlassen, wenn es nötig ist.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
2023-2024				
Berufskader weibl.	4	13	54	29
Zivilbedienstete weibl.	5	16	48	31
ADMCF	5	19	32	44

**In meinem Organisationselement kann man sich auf die Kameraden/Kollegen verlassen, wenn es nötig ist.
(Fortsetzung)**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
2023-2024				
Ressortbedienstete weibl. < 24	3	9	45	43
Ressortbedienstete weibl. 24-30	5	8	54	33
Ressortbedienstete weibl. 31-41	5	18	50	27
Ressortbedienstete weibl. 42-50	5	15	54	27
Ressortbedienstete weibl. > 50	5	21	49	25

In meinem Organisationselement fühle ich mich im Kameraden-/Kolleginnen insgesamt sehr wohl.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
2023-2024				
Berufskader weibl.	6	9	56	29
Berufskader männl.	2	11	57	31
Zivilbedienstete weibl.	3	18	47	33
Zivilbedienstete männl.	4	15	54	27
ADMCF	8	10	27	55
GWD	4	12	46	38

Mein direkter Vorgesetzter achtet darauf, dass seine Untergebenen/Mitarbeiter sich beruflich weiterentwickeln können.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
2023-2024				
Berufskader weibl.	9	19	38	33
Berufskader männl.	7	18	44	31
Zivilbedienstete weibl.	9	19	40	32
Zivilbedienstete männl.	12	20	42	27
ADMCF	5	9	40	46
GWD	6	16	44	33

Mein direkter Vorgesetzter ist ein Mensch, dem man in jeder Situation absolut vertrauen kann.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
2023-2024				
Berufskader weibl.	13	24	32	31
Zivilbedienstete weibl.	14	19	30	36
ADMCF	6	15	37	41
Ressortbedienstete weibl. < 24	7	18	37	39
Ressortbedienstete weibl. 24-30	10	23	22	45
Ressortbedienstete weibl. 31-41	16	22	34	28
Ressortbedienstete weibl. 42-50	10	24	30	36
Ressortbedienstete weibl. > 50	19	18	33	30

Im BMLV/ÖBH orientieren sich Führungskräfte und Untergebene/Mitarbeiter bei Ihrer täglichen Arbeit sehr stark an gemeinsamen Regeln und Werten.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
2023-2024				
Berufskader weibl.	12	35	50	4
Berufskader männl.	9	35	51	5
Zivilbedienstete weibl.	9	39	42	11
Zivilbedienstete männl.	12	34	47	8
ADMCF	8	20	41	32
GWD	7	24	54	15

Im BMLV/ÖBH werden alle gleich behandelt.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
2023-2024				
Berufskader weibl.	21	39	35	6
Berufskader männl.	25	37	31	7
Zivilbedienstete weibl.	18	36	31	15
Zivilbedienstete männl.	22	35	34	10
ADMCF	15	16	41	29
GWD	19	25	34	22

Im BMLV/ÖBH werden Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sachlich und vernünftig ausgetragen.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
2023-2024				
Berufskader weibl.	15	42	38	5
Zivilbedienstete weibl.	13	36	39	12
ADMCF	10	25	39	25

Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer bisherigen Aus-, Fort- und Weiterbildung/Ausbildung im BMLV/ÖBH.

	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
2023-2024				
Berufskader weibl.	12	61	23	4
Zivilbedienstete weibl.	26	52	17	5
ADMCF	26	51	14	10
Ressortpersonal weibl. < 24	22	66	11	2
Ressortpersonal weibl. 24-30	20	56	20	5
Ressortpersonal weibl. 31-41	13	60	23	3
Ressortpersonal weibl. 42-50	16	56	17	10
Ressortpersonal weibl. > 50	25	46	22	7
Ressortpersonal männl. < 24	14	51	25	10
Ressortpersonal männl. 24-30	13	49	27	11
Ressortpersonal männl. 31-41	17	48	26	10
Ressortpersonal männl. 42-50	22	55	19	5
Ressortpersonal männl. > 50	27	56	12	5

Haben Sie die notwendige Ausbildung erhalten, um die Tätigkeit Ihres Arbeitsplatzes vollumfänglich auszuführen?

	ja	eher ja	eher nein	nein
2023-2024				
Berufskader weibl.	35	36	19	10
Berufskader männl.	43	35	16	6
Zivilbedienstete weibl.	52	29	11	8
Zivilbedienstete männl.	48	33	12	7
ADMCF	39	48	10	3
GWD	36	44	14	6

Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben/des Dienstes gleichermaßen gut erfüllen.

	stimmt gar nicht (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	stimmt genau (6)
2023-2024						
Berufskader weibl.	7	15	21	16	28	13
Berufskader männl.	4	11	19	19	29	17
Zivilbedienstete weibl.	1	4	12	16	34	33
Zivilbedienstete männl.	2	8	14	18	33	25
ADMCF	9	19	28	15	17	13
GWD	14	16	24	18	18	10

Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben/des Dienstes gleichermaßen gut erfüllen.

	stimmt gar nicht (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	stimmt genau (6)
2023-2024						
Berufskader weibl.	10	18	17	23	22	11
Berufskader männl.	7	15	20	21	25	12
Zivilbedienstete weibl.	2	3	14	19	32	29
Zivilbedienstete männl.	5	8	15	18	35	20
ADMCF	20	6	25	23	17	9
GWD	23	19	23	16	11	7

Mit betreuungspflichtigen Kindern

Berufskader weibl.	4	18	18	24	26	11
Zivilbedienstete weibl.	2	3	19	19	29	29

Ohne betreuungspflichtige Kinder

Berufskader weibl.	12	18	17	22	21	10
Zivilbedienstete weibl.	2	3	13	19	34	29

Mit zu pflegenden Angehörigen

Berufskader weibl.	17	22	22	9	22	9
Zivilbedienstete weibl.	1	4	15	25	31	24

Ohne zu pflegende Angehörige

Berufskader weibl.	9	18	17	25	22	10
Zivilbedienstete weibl.	2	3	14	17	33	31

The top half of the page features a dark green background with a complex, light green topographic map pattern. The pattern consists of numerous concentric, irregular lines that create a sense of depth and texture, resembling a contour map of a mountainous region.

IMPRESSUM:

Amtliche Publikation der Republik Österreich
Bundesministerium für Landesverteidigung
Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller:
Republik Österreich, Bundesministerium für Landesverteidigung BMLV,
Roßauer Lände 1, 1090 Wien
Redaktion:
Abteilung Zielgruppenkommunikation
Referat Strategische Markt- und Meinungsforschung
Roßauer Lände 1, 1090 Wien
Foto: Bundesheer
Druck: Reprozentrum Wien