



TREND RADAR



Mehr geleistet - weniger belohnt?

1

Meinungsbild der Ressortbediensteten
im Verlauf 2017-2023

2024

Kompakte Ergebnisse zur
inneren und sozialen Lage

EINSATZBEREIT FÜR ÖSTERREICH
BUNDESHEER.AT



UNSER HEER

AUTOREN:

Katharina THEODOROPoulos

Gloria Ch. STRAUB

Wolfgang H. PRINZ

Melanie POLLAK-SCHMUCK

Andreas GROßAUER

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 (ÖBH).

Die aktuelle Ausgabe beschäftigt sich mit den **Meinungen der Ressortbediensteten** hinsichtlich des Verhältnisses von persönlich erbrachten Leistungen / Anstrengungen und den erlebten Belohnungen bei der Arbeit. Belohnungen umfassen dabei Anerkennung, Aufstiegschancen / Gehalt sowie Arbeitsplatzsicherheit.

In der Ausgabe wird die **Veränderung in der erlebten Arbeitsumgebung** im Zuge der Covid-Krise, der angespannten Sicherheitslage und den damit verbundenen gesellschaftlichen Folgen thematisiert, die im Rahmen der laufenden Befragungen zum sozialen Lagebild über den Zeitraum von 2017-2023 beobachtet wurde.

Kernaussagen:

- ▶ Ab 2021 lässt sich beobachten, dass **Ressortbedienstete** von **signifikant mehr erbrachten Anstrengungen / Leistungen** berichten im Verhältnis zu erhaltenen Belohnungen und Anerkennung.
- ▶ Dieses Verhältnis steht 2021-2023 bei Ressortbediensteten in einem stärkeren Zusammenhang mit der **Work-Life Balance** und **Arbeitsplatzzufriedenheit** als in den Vorjahren.
- ▶ Der **Berufskader** ist davon mehr betroffen als die Zivilbediensteten. Insbesondere Unteroffiziere und Chargen schätzen ihren Arbeitsaufwand 2021-2023 größer ein als in den Vorjahren.
- ▶ Der Berufskader berichtete über **weniger Anerkennung, Aufstiegschancen und Arbeitsplatzsicherheit ab 2021** im Vergleich zu den Vorjahren.
- ▶ Zusätzlich zeigt sich sowohl bei Offizieren, Unteroffizieren und Chargen, dass die **persönliche Verausgabung im beruflichen Rahmen** und damit verbundene **Stressbelastung** gestiegen sind.

Einleitung

Das Modell der **Effort Reward Imbalance** (ERI) nimmt an, dass eine Kombination aus hohen erbrachten Leistungen / Anstrengungen (Effort) und geringen erhaltenen Belohnungen (Reward) dazu führt, immer wiederkehrende negative Emotionen und anhaltende Stressreaktionen in betroffenen Personen hervorzurufen. Im Arbeitsbereich umfassen diese Belohnungen Anerkennung (Esteem), Aufstiegschancen / Gehalt (Job Promotion) und Arbeitsplatzsicherheit (Job Security).

Der dazugehörige Selbsteinschätzungsfragebogen gliedert sich in die Skalen **Effort**, **Reward** und **Overcommitment** (persönliche Verausgabung). Darüber hinaus erlaubt er die Berechnung einer **Effort-Reward Ratio**, die Auskunft über das Verhältnis zwischen erbrachten Leistungen / Anstrengungen und erlebten Belohnungen gibt.

Eine anfängliche Datenanalyse zeigte einen statistisch relevanten **Wechsel bei den Bediensteten ab dem Jahr 2021** im Hinblick auf die Effort Reward Imbalance. Da sich diese Veränderung 2022 und 2023 mit Ausnahme weniger Schwankungen weiterhin beobachten ließ, wurden die Daten von 2021-2023 zusammengefasst und den Daten von 2017-2020 für einen Vergleich der ERI Skalen gegenübergestellt.

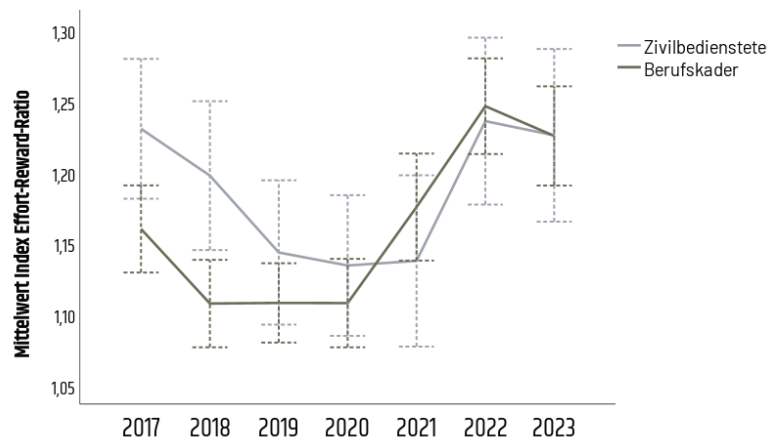
Modell ERI (Effort Reward Imbalance)



Effort Reward Ratio

Die **Effort-Reward Ratio** misst das Verhältnis zwischen selbsteingeschätzten Leistungen / Anstrengungen und erlebten Belohnungen im Arbeitsalltag. Werte größer 1 bedeuten dabei, dass nach Ansicht der Befragten die geleistete Arbeit die erhaltene Anerkennung / Belohnung übersteigt.

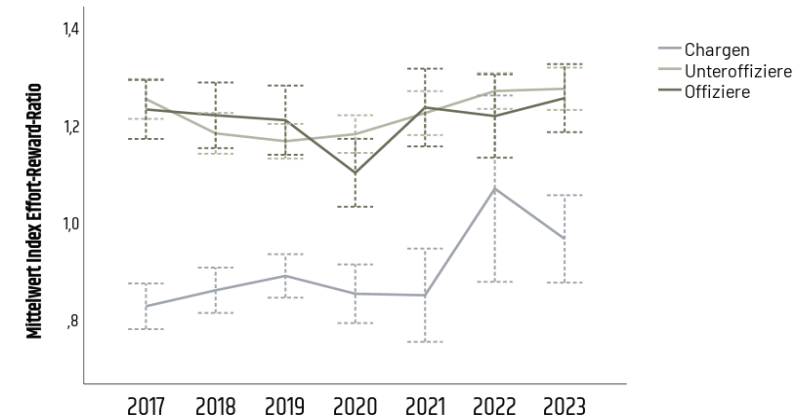
Bedienstete schätzten 2021-2023 das Effort-Reward Verhältnis höher ein als 2017-2020. Während die **Zivilbediensteten** ähnliche Werte zwischen den beiden Jahresspannen zeigten, verzeichnete der **Berufskader** 2021-2023 signifikant höhere Ergebnisse bezüglich des Effort-Reward Verhältnisses als 2017-2020.



Anm.: Die dargestellten Liniendiagramme beziehen sich im Gegensatz zum Fließtext auf den Verlauf über die Jahre in der Zeitspanne 2017-2023, um die detaillierteren Verläufe nachvollziehen zu können.

Dabei gaben **Chargen und Unteroffiziere** 2021-2023 an, dass sie mehr Leistungen / Anstrengungen im Arbeitsalltag erbrachten als Belohnungen erlebten als noch 2017-2020. Bei **Offizieren** ließ sich insgesamt 2017-2020 ein ähnliches Effort-Reward Verhältnis beobachten wie 2021-2023.

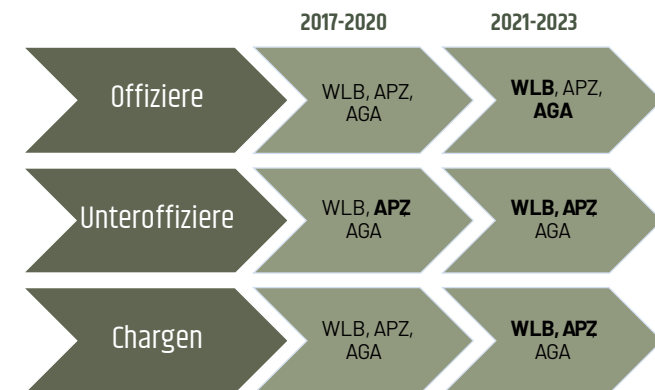
Bedienstete erzielten zudem 2017-2020 höhere Werte bezüglich der Effort-Reward Ratio, je geringer sie ihre **Work-Life Balance, Arbeitsplatzzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität** einschätzten. Dieser negative Zusammenhang verstärkte sich 2021-2023 mit Ausnahme der Arbeitgeberattraktivität.



In beiden Jahresspannen erzielten Bedienstete eine höhere Effort-Reward Ratio, je mehr sie über **Depressivität und Ängstlichkeit** berichteten.

Bei den **Zivilbediensteten** verstärkte sich der negative Zusammenhang der Effort-Reward Ratio sowohl mit der Work-Life Balance und Arbeitsplatzzufriedenheit als auch mit der Arbeitgeberattraktivität. Bei dem **Berufskader** war die Effort-Reward Ratio zwar ebenso stärker negativ mit der Work-Life Balance und Arbeitsplatzzufriedenheit assoziiert, jedoch blieb der negative Zusammenhang mittleren Effekts mit der Arbeitgeberattraktivität gleich.

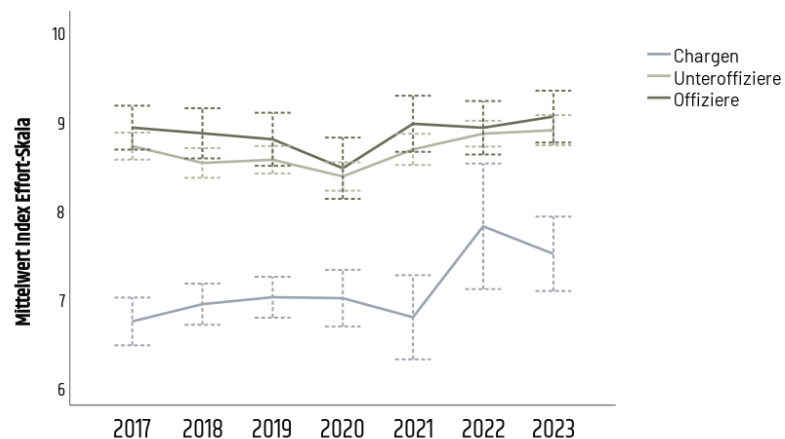
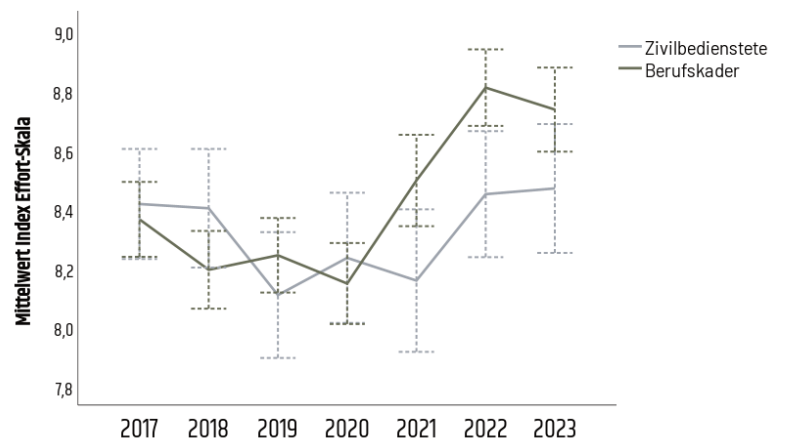
Negative Korrelationen mittleren und starken Effekts* der Effort-Reward Ratio mit der Work-Life Balance (WLB), der Arbeitsplatzzufriedenheit (APZ) & der Arbeitgeberattraktivität (AGA)



*Fettgedruckte Werte entsprechen einer starken Korrelation

Effort

Die **Effort Skala** erhebt die erlebten Leistungen / Anstrengungen im Arbeitsalltag; je höher die erzielten Werte, desto mehr Leistungen / Anstrengungen werden wahrgenommen. Bei **Bediensteten** wurden 2021-2023 insgesamt signifikant höhere Werte in Bezug auf die erlebten Leistungen / Anstrengungen beobachtet als noch 2017-2020. Besonders stark lässt sich diese Entwicklung bei dem **Berufskader** beobachten. Sowohl **Chargen** als auch **Unteroffiziere** berichteten von signifikant mehr erlebten Leistungen / Anstrengungen im Zeitraum von 2021-2023 als 2017-2020. Die **Zivilbediensteten** schätzen die Arbeitsbelastungen 2021-2023 insgesamt ähnlich wie in den Vorjahren ein.



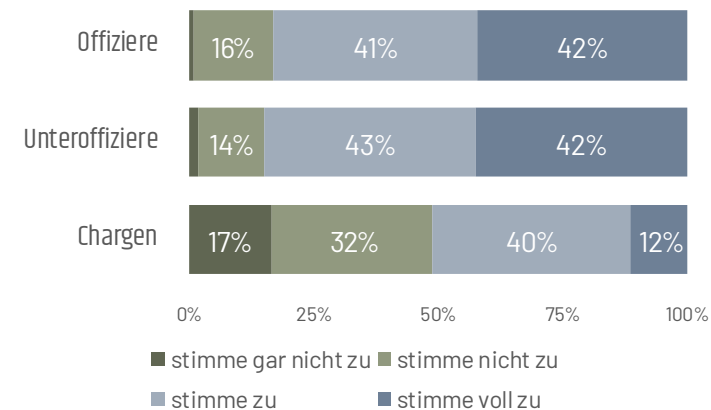
66%

der Bediensteten stimmten 2021-2023 zu, dass auf Grund des hohen Arbeitsaufkommens häufig **großer Zeitdruck** besteht. Der Berufskader (70%) stimmte dieser Aussage mehr zu als die Zivilbediensteten (60%).

Am häufigsten berichteten Offiziere (75%) und Unteroffiziere (70%) von vermehrtem Zeitdruck, jedoch stimmen dem auch mehr als die Hälfte der Chargen (58%) zu.

Außerdem gaben 79% der Bediensteten 2021-2023 an, dass ihre **Arbeit im Laufe der Zeit immer mehr geworden ist**. Eine große Mehrheit sowohl der Zivilbediensteten (76%) als auch des Berufskaders (81%) stimmte dem zu.

Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden (Ø2021-2023).



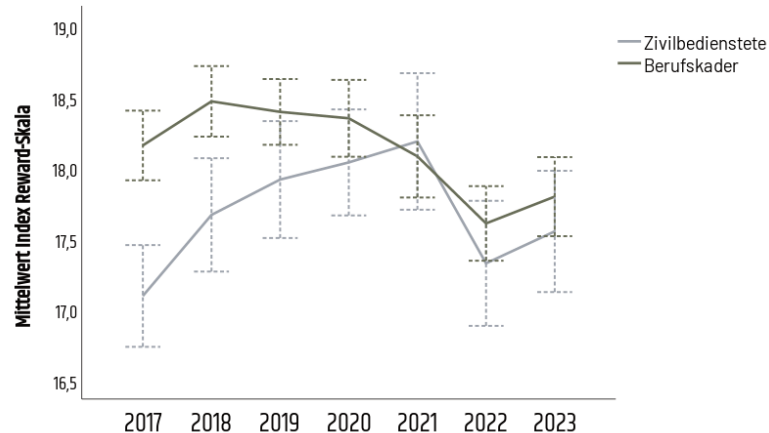
52%

der Bediensteten gaben 2021-2023 an, dass sie **bei ihrer Arbeit häufig unterbrochen und gestört werden**.

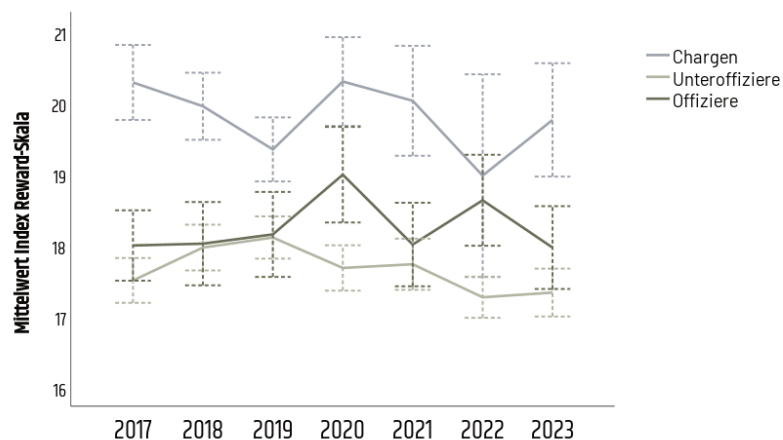
Die Zivilbediensteten (51%) und der Berufskader (55%) stimmten dem gleichermaßen zu. Mehr als die Hälfte der Offiziere (61%) und Unteroffiziere (56%) berichteten dabei von häufigen Störungen / Unterbrechungen bei der Arbeit, während es bei den Chargen nur etwa ein Drittel war (33%).

Reward

Die **Reward Skala** untersucht die erlebten Belohnungen in der Arbeit. Diese gliedert sich in drei Subskalen, die je die **Anerkennung, Bezahlung / Aufstieg** und **Arbeitsplatzsicherheit** erheben. **Bedienstete** zeigten im Hinblick auf die Reward-Skala im Zeitraum von 2021-2023 signifikant geringere Werte als 2017-2020.



Dieser Abwärtstrend ist bei dem **Berufskader** erneut stärker ausgeprägt als bei den **Zivilbediensteten**. Dabei berichteten **Unteroffiziere** im Zeitraum von 2021-2023 von signifikant geringeren Belohnungen im Arbeitsalltag als noch 2017-2020. **Offiziere** und **Chargen** schätzten die erhaltenen Belohnungen 2021-2023 insgesamt ähnlich ein wie 2017-2020.

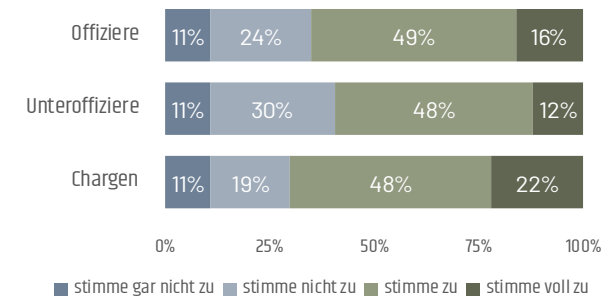


50%

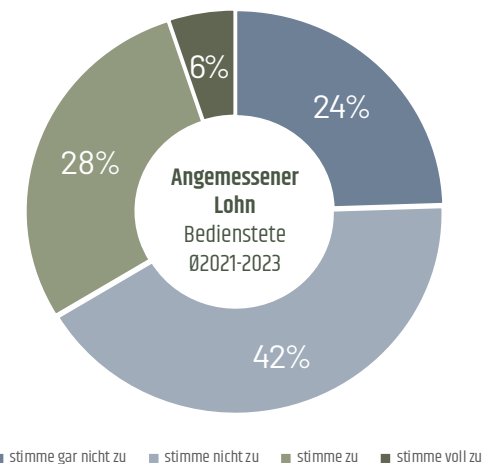
der **Bediensteten** stimmten 2021-2023 zu, dass sie die **erfahrene Anerkennung** für ihre erbrachten Leistungen und Anstrengungen als **nicht angemessen** empfanden. Dabei waren annähernd die Hälfte sowohl der **Zivilbediensteten** als auch des **Berufskaders** ähnlicher Meinung. **Chargen** (64%) beurteilten die erfahrene Anerkennung für angemessener als **Offiziere** (52%) und **Unteroffiziere** (45%).

Hingegen meinten 61% der Bediensteten, **von ihrer vorgesetzten Person die Anerkennung zu erhalten**, die sie verdienen; dieses Verhältnis zeigt sich ebenso bei den Zivilbediensteten (59%) und dem Berufskader (62%).

Ich erhalte von meiner vorgesetzten Person bzw. einer entsprechenden wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene (Ø2021-2023).



Nur ungefähr ein Drittel der Bediensteten (34%) beurteilten 2021-2023 ihren **Lohn** in Anbetracht der erbrachten Leistungen als angemessen. Dabei stimmten 37% der **Zivilbediensteten** und 32% des **Berufskaders** dieser Aussage zu. Unteroffiziere beurteilten ihren Lohn am wenigsten angemessen (26%), gefolgt von Offizieren (36%), während es bei Chargen etwa die Hälfte war (55%).



54%

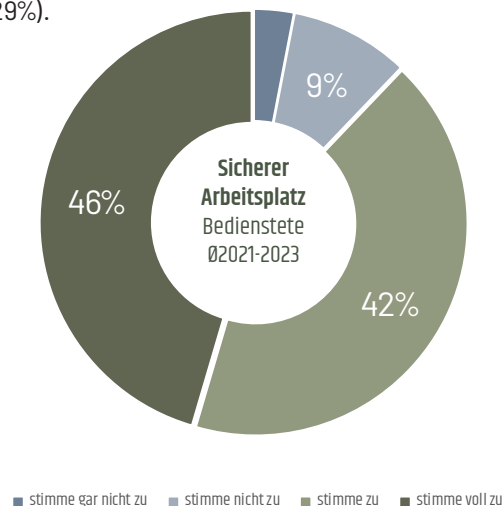
der Bediensteten schätzten 2021-2023 ihre **persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens** als angemessen ein. Der Berufskader (55%) beurteilte seine Chancen als angemessener als die Zivilbediensteten (50%). Dabei bewerteten Chargen (70%) und Offiziere (60%) ihre Chancen als angemessener als Unteroffiziere (51%).

60% der Bediensteten schätzten 2021-2023 die **Aufstiegschancen in ihrem Bereich** schlecht ein. Die Zivilbediensteten (67%) beurteilten ihre Aufstiegschancen dabei schlechter als der Berufskader (57%). Mehr als die Hälfte der Unteroffiziere (61%) gaben an, keine guten Beförderungschancen in ihrem Bereich zu haben (Offiziere: 49%, Chargen: 42%).

43% der Bediensteten stimmten 2021-2023 zu, eine **Verschlechterung ihrer Arbeitssituation** zu erfahren oder diese zu erwarten. Dabei stimmte der Berufskader (46%) dieser Aussage mehr zu als die Zivilbediensteten (39%). Während ungefähr die Hälfte der Unteroffiziere (48%) und Offiziere (45%) über eine Verschlechterung der Arbeitssituation berichtete, schätzten Chargen ihre Arbeitssituation weniger negativ ein (29%).

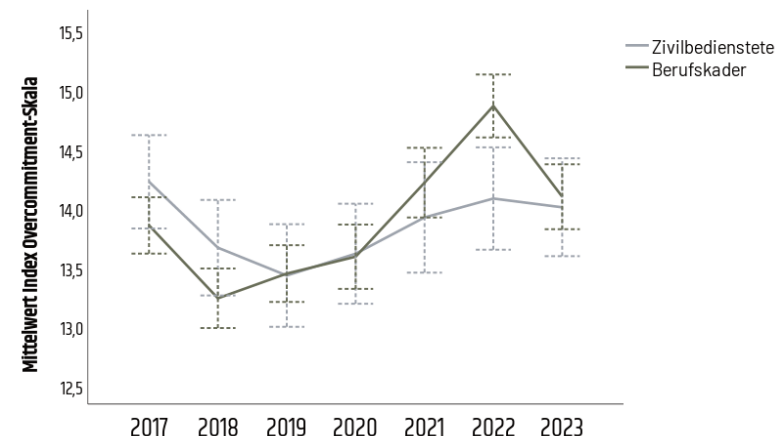
88% der Bediensteten bewerteten 2021-2023 ihren **eigenen Arbeitsplatz** als **sicher**. Mehr als drei Viertel der Zivilbediensteten (86%) und des Berufskaders (90%) stimmten dem zu.

Chargen (89%), Unteroffiziere (90%) und Offiziere (88%) schätzten ihren Arbeitsplatz ähnlich sicher ein.

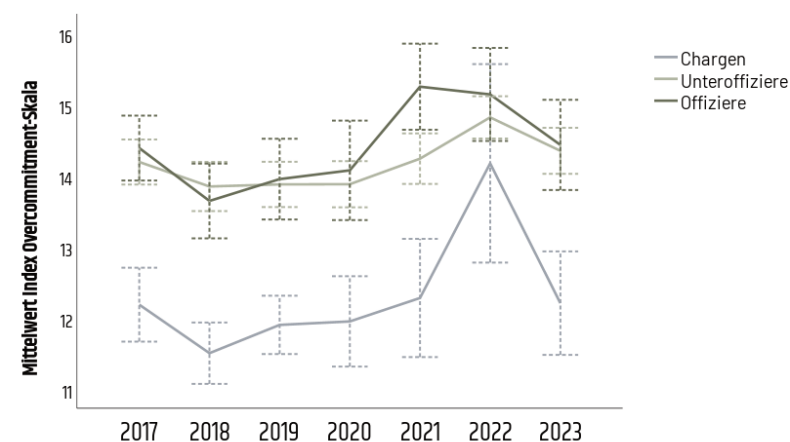


Overcommitment

Die **Overcommitment-Skala** untersucht die selbsteingeschätzte persönliche Verausgabung, Stressbewältigung und Beeinträchtigungen des Privatlebens im Kontext der Arbeit. Bei **Bediensteten** lässt sich im Zeitraum 2021-2023 ein signifikanter Anstieg von Werten der Overcommitment-Skala im Vergleich zu 2017-2020 beobachten. Der **Berufskader** zeigte dabei erneut einen signifikanten Anstieg im Vergleich zu den **Zivilbediensteten**.



Sowohl **Offiziere, Unteroffiziere** als auch **Chargen** berichteten 2021-2023 von signifikant mehr persönlicher Verausgabung in der Arbeit als noch 2017-2020.



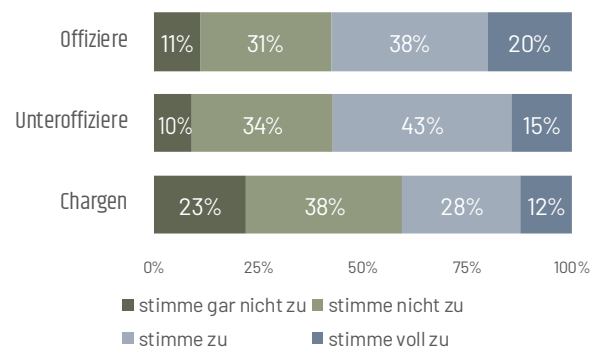
45%

der Bediensteten meinten 2021-2023, dass **die Arbeit sie selten loslässt** und ihnen abends noch im Kopf herumgeht. Beinahe die Hälfte des Berufskaders (48%) stimmte dem zu, während die Zivilbediensteten dieser Aussage weniger häufig zustimmten (42%). Offiziere gaben am häufigsten an, dass die Arbeit sie selten loslässt (57%), gefolgt von Unteroffizieren (47%) und Chargen (29%).

45% der Bediensteten berichteten zudem, dass sie oft schon **beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denken**. Mehr als ein Drittel der Zivilbediensteten und des Berufskaders stimmten dem zu. Dabei fühlte sich ungefähr die Hälfte der Offiziere (51%) und Unteroffiziere (47%) betroffen; Chargen scheinen in dieser Hinsicht weniger belastet (33%).

52% der Bediensteten gaben 2021-2023 an, dass ihre Angehörigen meinen, sie würden sich **zu sehr für ihren Beruf aufopfern**. Der Berufskader (55%) stimmte dem mehr zu als Zivilbedienstete (44%). Dabei zeigt sich, dass Offiziere (58%) und Unteroffiziere (58%) sich nach Einschätzung ihres Umfelds häufiger übermäßig verausgaben als Chargen (40%).

Diejenigen, die mir am nächsten stehen sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf (Ø2021-2023).



Methodik

Studiendesign:	Bundesministerium für Landesverteidigung Abt. Zielgruppenkommunikation
Datengrundlage:	jährliche repräsentative Befragungen der Ressortbediensteten zur inneren und soziale Lage 2017-2023
Stichprobe:	N (Ressortbedienstete, 2017-2020) =5404 N (Ressortbedienstete, 2021-2023) =3438 N (Zivilbedienstete, 2017-2020) =1517 N (Zivilbedienstete, 2021-2023) =994 N (Berufskader, 2017-2020)=3612 N (Berufskader, 2021-2023)=2181 N (Offiziere, 2017-2020)=700 N (Offiziere, 2021-2023)=2463 N (Unteroffiziere, 2017-2020)=2151 N (Unteroffiziere, 2021-2023)=3846 N (Chargen, 2017-2020)=761 N (Chargen, 2021-2023)=3947
Befragungsart:	anonyme Papier-Bleistift Befragungen und Online- Befragungen

Siegrist, J. , Li, J. & Montano, D. (2014). Psychometric properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire. *Department of Medical Sociology, Faculty of Medicine, Duesseldorf University, Germany, 4, 1-4.*

Siegrist, J. (2021). Effort-reward imbalance at work - theory, measurement and evidence. *Department of Medical Sociology, University Düsseldorf, Düsseldorf, 19.*

Detailergebnisse*

Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu
02021-2023				
Bedienstete	4	30	47	19
Zivilbedienstete	5	35	43	17
Berufskader	3	27	49	21
Offiziere	2	23	48	27
Unteroffiziere	2	28	50	20
Chargen	12	30	45	13

Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu
02021-2023				
Bedienstete	7	40	38	14
Zivilbedienstete	8	41	37	14
Berufskader	6	40	40	15
Offiziere	4	36	43	18
Unteroffiziere	5	39	41	15
Chargen	18	50	29	4

Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu
02021-2023				
Bedienstete	4	18	41	38
Zivilbedienstete	4	20	39	37
Berufskader	3	16	42	39
Offiziere	1	16	41	42
Unteroffiziere	2	14	43	42
Chargen	17	32	40	12

Ich erhalte von meinem Vorgesetzten bzw. einer entsprechenden wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu
02021-2023				
Bedienstete	12	27	46	15
Zivilbedienstete	16	25	43	16
Berufskader	11	27	48	14
Offiziere	11	24	49	16
Unteroffiziere	11	30	48	12
Chargen	11	19	48	22

Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu
02021-2023				
Bedienstete	8	33	34	26
Zivilbedienstete	7	26	35	32
Berufskader	8	36	33	24
Offiziere	10	41	30	19
Unteroffiziere	6	33	35	26
Chargen	15	44	23	19

Ich erfahre - oder erwarte - eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu
02021-2023				
Bedienstete	15	42	28	15
Zivilbedienstete	17	44	25	14
Berufskader	14	40	30	16
Offiziere	16	39	28	17
Unteroffiziere	12	40	32	16
Chargen	27	45	19	10

*Angaben in Prozent. Rundungsbedingt können die Zeilensummen 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 (stimme zu, stimme voll zu) und der Ablehnung (stimme nicht zu, stimme gar nicht zu) jeweils zur besseren Verständlichkeit summiert.

Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu
02021-2023				
Bedienstete	46	42	9	3
Zivilbedienstete	43	43	9	4
Berufskader	48	42	8	3
Offiziere	53	35	8	4
Unteroffiziere	46	44	8	2
Chargen	52	37	8	3

Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu
02021-2023				
Bedienstete	16	34	41	9
Zivilbedienstete	16	32	42	9
Berufskader	16	36	40	8
Offiziere	15	33	44	8
Unteroffiziere	17	38	38	7
Chargen	10	25	48	16

Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu
02021-2023				
Bedienstete	12	35	46	8
Zivilbedienstete	16	34	42	8
Berufskader	10	35	47	8
Offiziere	13	28	49	11
Unteroffiziere	10	39	46	5
Chargen	6	24	53	17

Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt / meinen Lohn für angemessen.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu
02021-2023				
Bedienstete	24	42	28	6
Zivilbedienstete	22	41	31	6
Berufskader	26	43	27	5
Offiziere	27	38	30	6
Unteroffiziere	28	46	24	2
Chargen	15	30	37	18

Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu
02021-2023				
Bedienstete	9	51	33	7
Zivilbedienstete	9	51	32	7
Berufskader	9	51	34	7
Offiziere	9	50	32	9
Unteroffiziere	7	52	35	6
Chargen	19	47	29	5

Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu
02021-2023				
Bedienstete	22	34	31	14
Zivilbedienstete	24	33	29	15
Berufskader	20	34	32	14
Offiziere	19	31	32	19
Unteroffiziere	18	35	34	13
Chargen	33	34	22	11

Diejenigen, die mir am nächsten stehen sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu
02021-2023				
Bedienstete	13	35	37	15
Zivilbedienstete	18	38	31	13
Berufskader	11	34	40	15
Offiziere	11	31	38	20
Unteroffiziere	10	34	43	15
Chargen	23	38	28	12

Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf herum.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme voll zu
02021-2023				
Bedienstete	18	38	34	11
Zivilbedienstete	19	39	31	11
Berufskader	16	36	36	12
Offiziere	13	31	41	16
Unteroffiziere	15	38	36	11
Chargen	33	37	20	9

Korrelationen Effort- Reward Ratio

	Work- Life Balance	Arbeitsplatzzufriedenheit	Arbeitgeberattraktivität	Depressivität / Angst
2017-2020				
Bedienstete	-.43	-.49	-.45	.38
Zivilbedienstete	-.32	-.48	-.48	.40
Berufskader	-.41	-.49	-.45	.36
Offiziere	-.46	-.48	-.39	.39
Unteroffiziere	-.42	-.53	-.45	.41
Chargen	-.48	-.37	-.37	.32
2021-2023				
Bedienstete	-.50	-.54	-.49	.41
Zivilbedienstete	-.54	-.55	-.53	.46
Berufskader	-.50	-.53	-.46	.40
Offiziere	-.52	-.48	-.53	.40
Unteroffiziere	-.50	-.54	-.43	.42
Chargen	-.54	-.62	-.34	.43
*Interpretation: ab ± 0.1 = kleiner Effekt, ab ± 0.3 = mittlerer Effekt, ab ± 0.5 = starker Effekt **Für alle Korrelationen $p < .001$				

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
Roßauer Lände 1, 1090 Wien
Foto: Bundesheer
Druck: Reprozentrum Wien