

Soziales Lagebild 2021

Bericht



Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundesministerium für Landesverteidigung,
Zielgruppenkommunikation
Roßauer Lände 1, 1090 Wien
Fotonachweis: Bundesheer
Wien, 2021. Stand: 21.12.2021

EXECUTIVE SUMMARY

Führung

Auch im zweiten Pandemiejahr lässt sich das Verhältnis des Personals zu den Vorgesetzten weitgehend unverändert durch die hohe Beziehungsqualität sowie eine faire und gerechte Behandlung charakterisieren. Diesjährig ergibt sich jedoch ein tendenzieller Rückgang bei Berufssoldaten und Zivilbediensteten. Außerdem sehen weibliche Zivilbedienstete und die Altersgruppe der 31-41-Jährigen das Führungskapital besonders kritisch. Die Optimierungsfelder in den Bereichen Vorbildwirkung sowie erhaltene Anerkennung bestehen nach wie vor. Potenzialanalysen von Führungskräften und darauf aufbauende Entwicklungsmaßnahmen konnten in Teilbereichen (z.B. in der GStb-Ausbildung) bereits Anwendung finden.

Mitarbeitende

Mit anhaltender COVID-19-Pandemie und begleitend erhöhtem Arbeitsaufkommen, Zeitdruck, Personalmangel und verändertem Dienstbetrieb, ergibt sich bei den weiblichen Ressortbediensteten ein Anstieg an psychischen Belastungssymptomen im Vergleich zum Vorjahr. Für Personal, welches in Inlandseinsätzen war, und weibliche Zivilbedienstete scheint die Lage herausfordernder zu sein, da diese in einem höheren Ausmaß über Belastungssymptome berichten. Die Arbeitszufriedenheit liegt weiterhin auf hohem positivem Niveau.

Image

In der Bevölkerung herrscht ein positives Gesamtbild zum ÖBH, welches auch im Zeichen der Pandemie von stabilem Vertrauen geprägt ist. Von den Bediensteten wird das BMLV/ÖBH als anhaltend attraktiver Arbeitgeber betrachtet. Die Organisationskultur wurde von den Grundwehrgenossen auf unverändertem Niveau bewertet, von den Bediensteten knapp unter dem letztjährigen Niveau. Neben Fairness, Gleichbehandlung und mangelnder gemeinsamer Vorstellungen über die Weiterentwicklung des Ressorts wird verstärkt die Wertschätzung des Einzelnen diesjährig kritisch gesehen.

Ausbildung

Die Zufriedenheit mit der ressortinternen Ausbildung ist insgesamt als hoch bis sehr hoch zu beurteilen. Weibliche Zivilbedienstete und Berufssoldatinnen sehen die Ausbildung kritischer.

Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Der interne Zusammenhalt bzw. der soziale Umgang untereinander ist weiterhin unumstritten. Die Altersgruppe der 24-30-Jährigen, welche vermehrt Inlandseinsätze absolvierte, weist im Vorjahresvergleich ein deutlich verringertes Sozialkapital auf. Berufssoldatinnen oder generell der Berufskader, der im Inlandseinsatz war, sehen die Gleichstellungsfrage kritischer. Wie in den anderen Dimensionen zeichnen sich auch im Dienstbetrieb die Auswirkungen der erhöhten Verwendung in Inlandseinsätzen bei jüngerem Personal ab.

Familie, Freizeit und Beruf

Im zweiten Pandemiejahr sank die Zufriedenheit mit der Balance von Arbeit und Privatleben um zehn Prozent. Der Rückgang ist vor allem unter jenen Bediensteten zu verzeichnen, die innerhalb der letzten 12 Monate einen Inlandseinsatz absolvierten. Jedem dritten Bediensteten gelingt es nicht mehr die Anforderungen von Berufs- und Privatleben gleichermaßen zu erfüllen und einen Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten zu erreichen. Trotz der Bedarfserhebungen und Umsetzungen im Bereich der Kinderbetreuung verortet ein Drittel des Personals unzureichende Kinderbetreuungsangebote.

Inhalt

EXECUTIVE SUMMARY	iii
1 Einleitung.....	1
1.1 Einleitende Bemerkungen	1
1.2 Auftrag	2
1.3 Erläuterungen zur Ergebnisdarstellung	3
2 Ergebnisse.....	4
2.1 Führung.....	4
2.2 Mitarbeitende.....	7
2.3 Image	10
2.4 Ausbildung	13
2.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb	14
2.6 Familie, Freizeit und Beruf.....	17

1 Einleitung

1.1 Einleitende Bemerkungen

Der jährliche Bericht „soziales Lagebild“ (sozLBI) liefert neben einer Darstellung der inneren und sozialen Lage (in&sozL) auch Handlungsempfehlungen für die strategische Steuerung der personellen Einsatzbereitschaft und kann zusätzlich zu Trenderaussagen und Entwicklungsprognosen herangezogen werden. Dieser 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 Qualität der Organisationskultur bei.

Das Schwergewicht des sozialen Lagebildes 2021: Aufgrund der COVID-19 Pandemie und der damit verbundenen vielschichtigen Aufträge an das ÖBH als strategische Reserve der Republik standen die Einsätze und Unterstützungsleistungen im Mittelpunkt der Betrachtungen. Zusätzlich sollten aber auch die weiterzuführenden Normaufgaben des ÖBH sowie deren Auswirkungen auf Auftragserfüllung und personelle Einsatzbereitschaft beleuchtet werden. Der aktuelle sowie die zurückliegenden Berichte zum sozialen Lagebild sind unter www.bundesheer.at/wissen-forschung/publikationen/ mit dem Begriff „soziales Lagebild“ abrufbar. Das soziale Lagebild gliedert sich in sechs große Teilbereiche:

1. Führung
2. Mitarbeitende
3. Image
4. Ausbildung
5. Innere Ordnung und Dienstbetrieb
6. Familie, Freizeit und Beruf

1.2 Auftrag

Wie auch in den Vorjahren war es der Auftrag, das soziale Lagebild evidenzbasierend darzustellen. Die COVID-19- Pandemie führt anhaltend zu diversen Einschränkungen wie etwa der Nichtdurchführung des qualitativen Workshops zum „sozialen Lagebild“.

In diesem Jahr wurden alleine nur für das soziale Lagebild in Summe Daten von 25.670 Personen verarbeitet.

Für den vorliegenden Bericht wurden folgende Studien- und Befragungsergebnisse herangezogen:

- Repräsentative Befragung der Bediensteten, der Miliz und der GWD (Juni 2021)
- Bevölkerungsbefragung zum sicherheitspolitischen Meinungsbild (Juni/Juli 2021)
- Bevölkerungsbefragung zum Thema „Das Bundesheer in der Pandemie“ (Juni/Juli 2021)
- Befragung von Bundesbediensteten zum Impfeinsatz des ÖBH (Juli 2021)

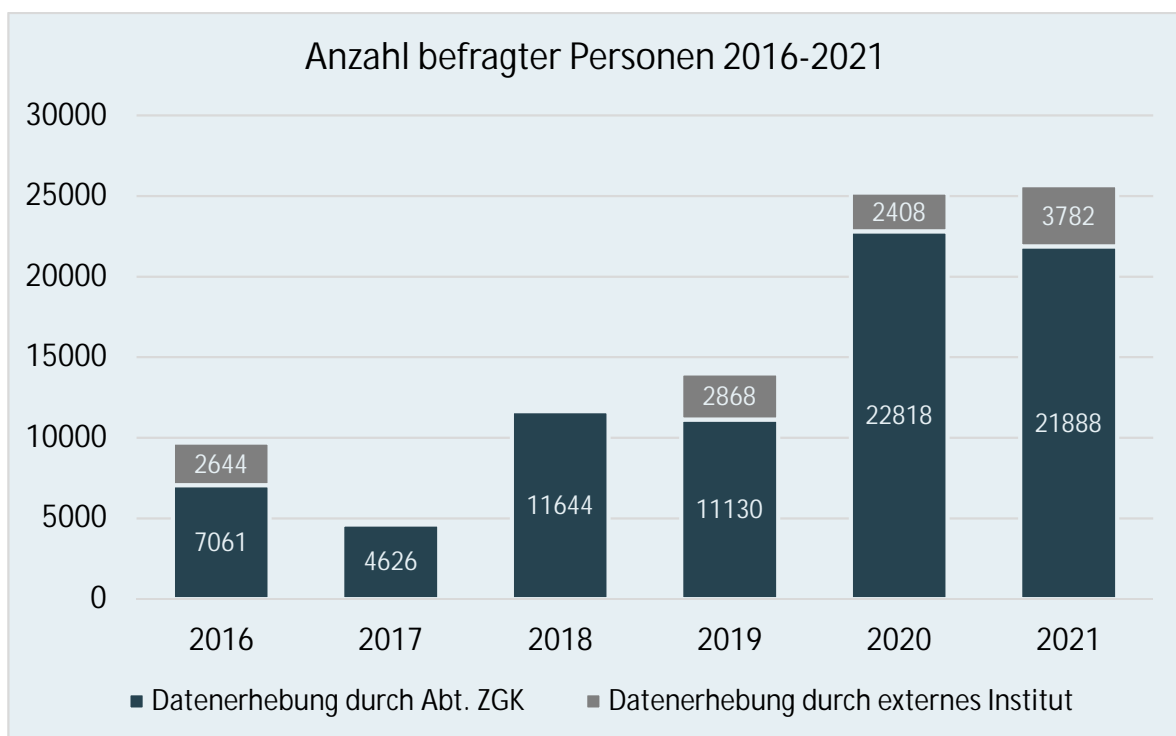


Abbildung 1. Anzahl befragter Personen 2016-2021.

1.3 Erläuterungen zur Ergebnisdarstellung

Die im Folgenden dargestellten Befragungsergebnisse werden in Form von Liniendiagrammen visualisiert. Eine Linie repräsentiert dabei jeweils die Ausprägungen einer bestimmten Personengruppe (z.B. Zivilbedienstete, Berufssoldaten) hinsichtlich eines bestimmten Befragungsinhalts (z.B. Führungskapital, y-Achse) im zeitlichen Verlauf der letzten Jahre (x-Achse).

Da die präsentierten Ergebnisse auf Stichprobenziehungen basieren sind diese mit einer statistischen Unsicherheit behaftet. So wird beispielsweise aus einer jährlichen repräsentativen Befragung von rund 1.300 Ressortbediensteten (Stichprobe) auf die Gesamtheit der Ressortbediensteten (Grundgesamtheit) geschlossen. Die damit verbundene statistische Unsicherheit wird in Form der strichliert eingezeichneten Balken („Fehlerbalken“) dargestellt. Diese geben das 95 %-Konfidenzintervall des jeweiligen Mittelwerts an. Dies bedeutet, dass der wahre Wert mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % innerhalb des eingezeichneten Balkens liegt (siehe Abbildung 2).

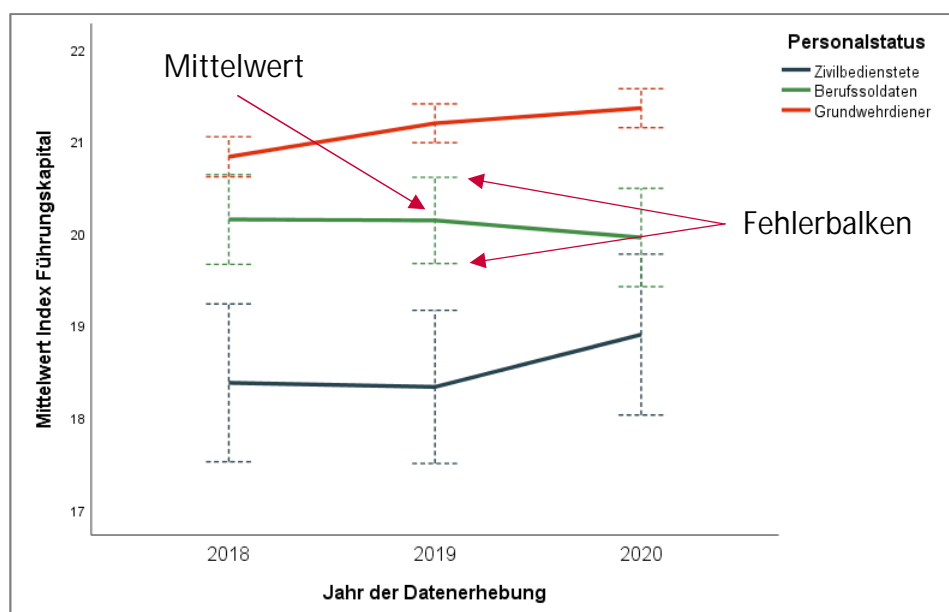


Abbildung 2. Erläuterungen zur Ergebnisdarstellung (2021, N= 311/825/4498, Wertebereich von 0 bis 30).

In den Abbildungsbeschriftungen finden sich weiters ergänzende Angaben, die sich auf die Anzahl der befragten Personen („N“) der jeweils dargestellten Personengruppen im aktuellen Erhebungsjahr sowie den theoretisch möglichen Wertebereich des jeweiligen Befragungsinhalts beziehen. Für weitere Fragen zu den Ergebnissen kontaktieren Sie bitte die Abteilung Zielgruppenkommunikation unter folgenden Kontaktdaten: Tel. +43 (0) 50201 10 28410, lvak.zmfw.insozl@bmlv.gv.at

2 Ergebnisse

2.1 Führung

Die Ergebnisse in der Dimension Führung liegen seit 2016 weiterhin grundsätzlich auf stabilem Niveau. Intensität und Qualität der Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden (Führungskapital „Bielefelder Sozialkapital-Index“ - BSI) sind damit nach wie vor positiv zu sehen und liegen auch im Bereich der Miliz (erstmalig erhoben) und vor allem weiterhin auch bei den Grundwehrdienern auf hohem Niveau – diesjährig ergibt sich jedoch ein tendenzieller Rückgang bei Berufssoldaten und Zivilbediensteten. Detailliert betrachtet sehen heuer vor allem weibliche Zivilbedienstete und die Altersgruppe der 31-41-Jährigen das Führungskapital besonders kritisch.

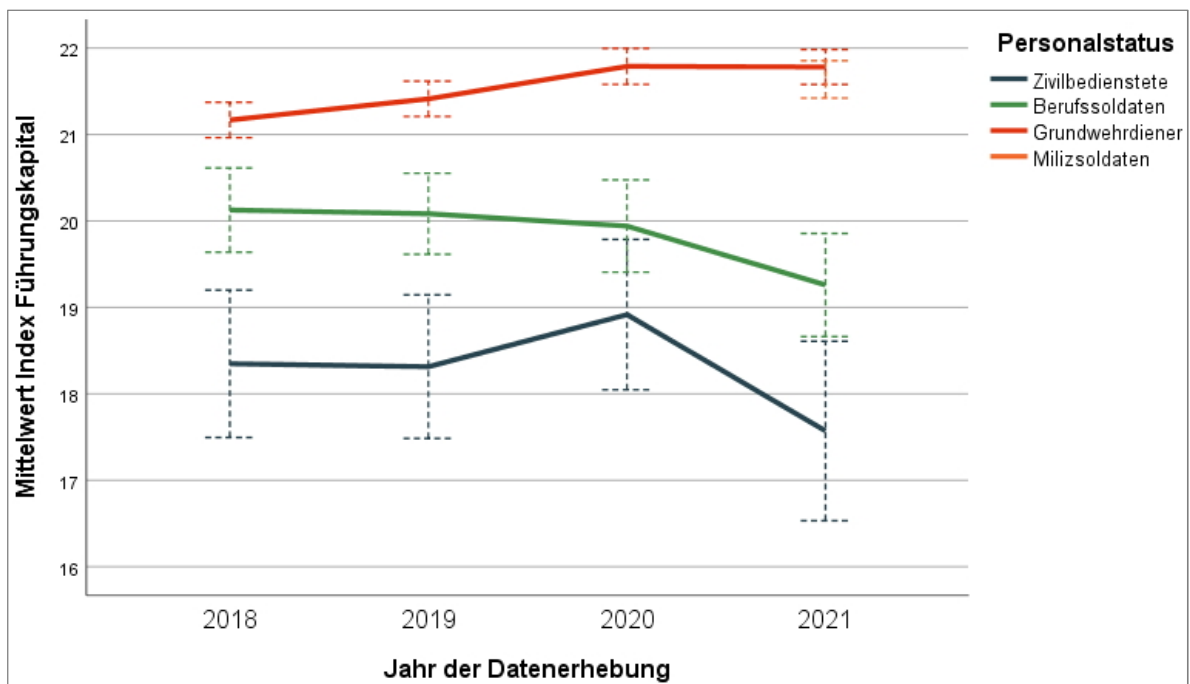


Abbildung 3. Führungskapital im Zeitverlauf (2021, N = 275/687/4495/3899, Wertebereich von 0 bis 30).

Anhaltende Optimierungsfelder ergeben sich zudem weiterhin in der Vorbildwirkung sowie in der erhaltenen Anerkennung: In Sachen Vorbildwirkung der direkten Vorgesetzten der Bediensteten ist ein negativer Trend erkennbar, zumal diese generell um 4 % sank. Mehr als vier von zehn Bedienstete bzw. jeder zweite Zivilbedienstete sehen den direkten Vorgesetzten zudem überhaupt nicht bzw. eher nicht als echtes Vorbild. Ebenso ergibt sich auch in der erhaltenen Anerkennung von Vorgesetzten diesjährig vor allem bei den 24-41-Jährigen,

als auch über-50-Jährigen Nachholbedarf. Mehr als drei von zehn Zivilbedienstete (insbesondere A1-Bedienstete) äußern zudem, dass ihr direkter Vorgesetzte ihre Leistungen nicht ausreichend anerkennt. Trotz dieser Entwicklungsfelder stehen für Bedienstete und Grundwehrdiener insgesamt hinsichtlich ihres Verhältnisses zum Vorgesetzten nach wie vor die hohe Beziehungsqualität und die faire sowie gerechte Behandlung im Vordergrund.

In Bezug auf das Vertrauen in die militärische und politische Führung gibt es im Vergleich zum Vorjahr innerhalb der unterschiedlichen Personengruppen insgesamt keine signifikanten Veränderungen. Besonders der Berufskader zeigt nach wie vor Vorbehalte mit Hinblick auf die oberste Führung.

Fazit: Auch im zweiten Pandemiejahr lässt sich das Verhältnis des Personals zu den Vorgesetzten weitgehend unverändert durch die hohe Beziehungsqualität sowie eine faire und gerechte Behandlung charakterisieren. Diesjährig ergibt sich jedoch ein tendenzieller Rückgang bei Berufssoldaten und Zivilbediensteten. Außerdem sehen weibliche Zivilbedienstete und die Altersgruppe der 31-41-Jährigen das Führungskapital besonders kritisch. Die Optimierungsfelder in den Bereichen Vorbildwirkung sowie erhaltene Anerkennung bestehen nach wie vor. Potenzialanalysen von Führungskräften und darauf aufbauende Entwicklungsmaßnahmen konnten in Teilbereichen (z.B. in der GStb-Ausbildung) bereits Anwendung finden.

EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren: Das Nutzen einer qualitativen persönlichen Begleitung (Mentoring, Coaching, Supervision) von Führungskräften zur Professionalisierung ihrer praktischen Funktionsausübung nach abgeschlossener Ausbildung und Weiterentwicklung ihrer eigenen spezifischen Führungsfähigkeiten.
- Wie bereits in den Vorjahren: Ein Führen durch Vorbild von der obersten Führung im BMLV bis zu den Führungskräften bei der Truppe, um eine durchgängige Vorbildwirkung zu gewährleisten.
- Wie im Vorjahr: Eine strukturierte und harmonisierte menschenorientierte Führungsausbildung in allen Laufbahnkursen, um alle Führungskräfte auf ihre verantwortungsvolle Funktion für ihre Mitarbeitenden bestmöglich vorzubereiten und zu schulen.

- Forcierung regelmäßiger Leistungsrückmeldungen und verstärkte Nutzung der vorhandenen Gratifikationsmöglichkeiten.

2.2 Mitarbeitende

Trotz anhaltender COVID-19-Pandemie sind im Vergleich zum Vorjahr insgesamt keine gravierenden Veränderungen in den Bereichen der subjektiv erlebten dienstlichen Belastung unter den Ressortbediensteten zu beobachten. Wie bereits in den vergangenen Jahren berichtet rund jeder fünfte Bedienstete von starken oder sehr starken dienstlichen Belastungen. Erwähnenswert ist, dass sich heuer vermehrt Männer, Grundwehrdiener und Bedienstete über 30 Jahre dienstlich besonders belastet fühlen.

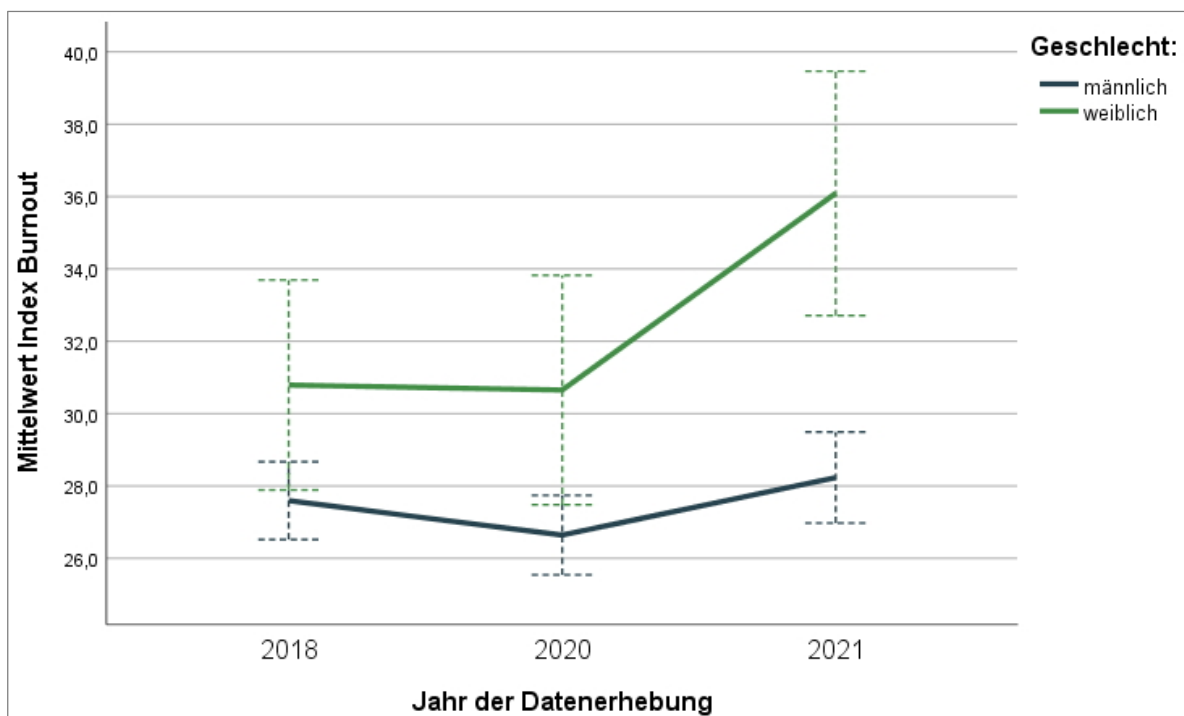


Abbildung 4. Burnoutsymptome der Ressortbediensteten im Zeitverlauf (2021, N= 877/114, Wertebereich von 0 bis 100).

In Bezug auf Belastungsreaktionen zeigen die Ergebnisse einen vermutlich pandemiebedingten Anstieg an psychischen Symptomen, wie beispielsweise depressive Stimmung und Erschöpfungszustände, bei den weiblichen Bediensteten. Anzumerken ist, dass die Frauen zwar etwas höhere Belastungen im Dienst als noch letztes Jahr angeben – es wird jedoch die angegebene hohe Dienstbelastung der Männer mit Abstand nicht erreicht. Insgesamt berichtet nach wie vor rund jeder zehnte Bedienstete von ausgeprägter Depressivität und annähernd jeder zwanzigste Mitarbeitende von deutlichen Angstsymptomen. Der Anteil an Personen mit ausgeprägten psychischen Symptomen fällt auf Grundlage der vorliegenden Vergleichsergebnisse nach wie vor deutlich geringer aus als in der Allgemeinbevölkerung.

Neben den unveränderten dienstlichen Hauptbelastungen, wie dichtem Arbeitsaufkommen, Zeitdruck und Personalmangel, wird als vierthäufigste Belastung der veränderte Dienstbetrieb in der Pandemie (durch die COVID-Situation und die damit verbundenen Maßnahmen) angegeben.

Acht von zehn über 30-jährige Bedienstete geben diesjährig an, dass die Arbeit mehr geworden ist. Unverändert berichtet das Personal zudem, dass die Aufträge mitunter suboptimal verteilt werden und Doppelverwendungen vorliegen. Anhaltend sind die mit der Pandemie verbundenen zusätzlichen Inlandseinsätze, insbesondere die Koordinierung und Abstimmung von Zusatzaufträgen, mit deutlichen Beanspruchungen verbunden. Weiters ist der Anteil an Personen mit ausgeprägten Depressivitäts- als auch Traumasymptomen unter den Einsatzsoldaten (hierbei besonders im Alter von 24-30 Jahren) erhöht.

Unter den Grundwehrdienern ergibt sich insgesamt ein ähnliches Bild – es ist ein Anstieg an Angst- sowie Trauma-Symptomen im Jahresvergleich, jedoch ein Rückgang an Depressivitätssymptomen zu verzeichnen.

Seit 2016 ist weiters die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden durchgängig hoch angesiedelt. Insgesamt sind drei Viertel der Bediensteten mit Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz zufrieden.

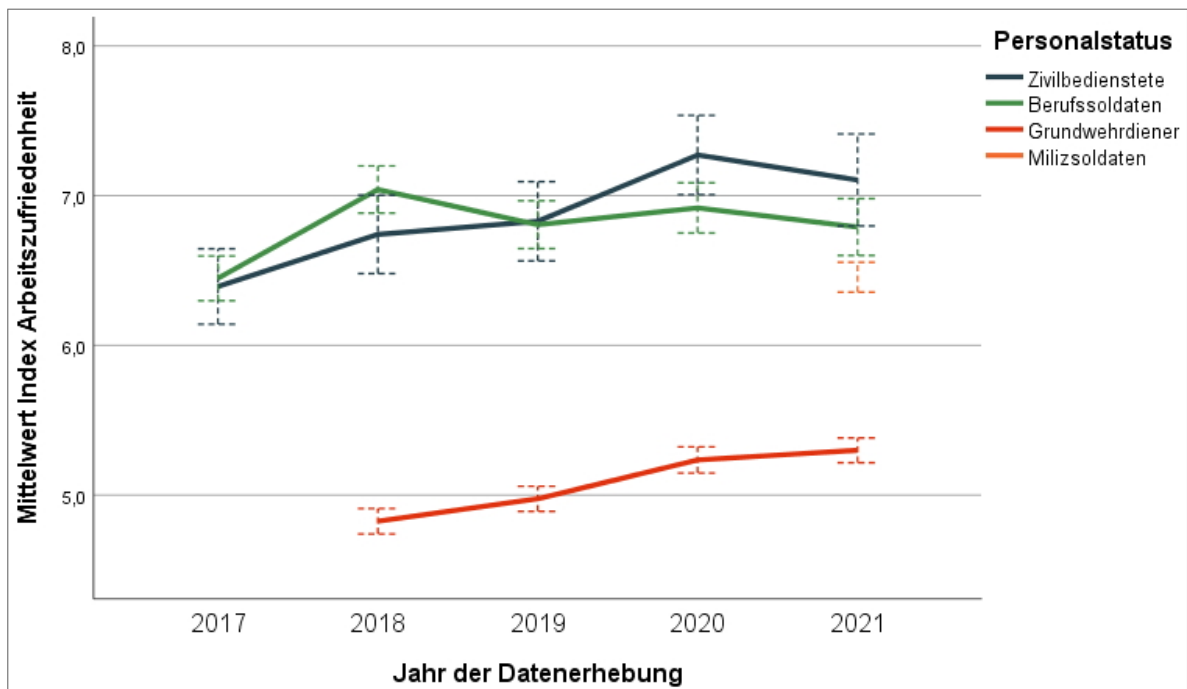


Abbildung 5. Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf (2021, N= 280/705/4744/3457, Wertebereich von 0 bis 10).

Der Index „Bezahlung und Aufstieg“ weist im Wesentlichen bei Zivilbediensteten keine Veränderung zum Vorjahr auf – Berufssoldaten sind heuer jedoch tendenziell unzufriedener.

Fazit: Mit anhaltender COVID-19-Pandemie und begleitend erhöhtem Arbeitsaufkommen, Zeitdruck, Personalmangel und verändertem Dienstbetrieb, ergibt sich bei den weiblichen Ressortbediensteten ein Anstieg an psychischen Belastungssymptomen im Vergleich zum Vorjahr. Für Personal, welches in Inlandseinsätzen war, und weibliche Zivilbedienstete scheint die Lage herausfordernder zu sein, da diese in einem höheren Ausmaß über Belastungssymptome berichten. Die Arbeitszufriedenheit liegt weiterhin auf hohem positivem Niveau.

EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren: Die Ausbalancierung von Belastungs- und Erholungsphasen in der Auftragsvergabe sowie gleichmäßige Verteilung auf alle verfügbaren Kräfte, um die Spitzenarbeitsbelastung zu reduzieren und negative gesundheitliche Auswirkungen hintanzuhalten.
- Wie bereits in den Vorjahren: Weitere Stärkung der Arbeitsplatzzufriedenheit der Bediensteten durch Setzen von Maßnahmen zur Anerkennung und Honorierung von (außergewöhnlichen) Leistungen.
- Wie im Vorjahr: Das Bereitstellen und Besprechen von Karriereplänen mit den jeweiligen Personalverantwortlichen bzw. Vorgesetzten im Rahmen individueller Personalplanungen, um persönliche Zukunftsperspektiven zu entwickeln und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen.
- Verstärkte Beachtung ausreichender Erholungsphasen bzw. des Normbetriebs zwischen Einsätzen/Übungen.
- Sensibilisierung der Führungskräfte aller Ebenen für die besondere Beanspruchung der weiblichen Bediensteten im Rahmen der COVID-19 Pandemie.

2.3 Image

Über das BMLV/ÖBH herrscht ein anhaltend positives Gesamtbild in der Bevölkerung, das unter anderem in den überaus positiven Rückmeldungen der Bevölkerung zum Einsatz des Bundesheeres bei den Massentests oder Impfstraßen zum Ausdruck kommt. Nach wie vor stehen knapp drei Viertel der Bevölkerung (71 %) dem Bundesheer positiv gegenüber und zwei Drittel (64 %) betrachten das Bundesheer als sehr oder eher wichtig für Österreich. Besonders geschätzt werden die Leistungen des Bundesheeres im Inlandseinsatz (86 %) bzw. bei der Bewältigung der COVID-19 Pandemie (75 %).

Die begleitende Befragung von Bundesbediensteten, die im Rahmen der Impfstationen des ÖBH gegen COVID-19 geimpft wurden, ergab, dass 92 % der Befragten den Impfeinsatz voll und ganz befürworten und sich der persönliche Eindruck vom Bundesheer bei über zwei Drittel durch den COVID-Einsatz stark oder eher stark verbessert hat. Die Zustimmung zum Impfeinsatz, die Beurteilung dessen Organisation sowie die Behandlung durch die Bundesheerangehörigen im Zuge des Impfeinsatzes wurden ausschließlich positiv beurteilt. Die Impfbefragung zeigt allerdings auch, dass die geimpften Personen zwar überwiegend positiv gegenüber dem Bundesheer eingestellt sind, jedoch besonders die Angehörigen der Altersgruppe bis 30 Jahre über eine kritischere Einstellung verfügen. Diese Ergebnisse spiegeln im Wesentlichen jene der Erhebungen bei den Massentestungen wieder und zeigen einmal mehr, wie wichtig der laufende Kontakt zwischen (jüngerer) Bevölkerung und Bundesheer ist, um eine vertrauensvolle Beziehung herzustellen.

Das BMLV/ÖBH als Arbeitgeber liegt bei der Attraktivität des Arbeitsplatzes im Vergleich zum Vorjahr auf stabilem Niveau. Der Arbeitgeber ÖBH wird weiterhin von den Zivilbediensteten attraktiver eingeschätzt. Eine leicht positive Tendenz ist unter den Grundwehrdienern zu verzeichnen.

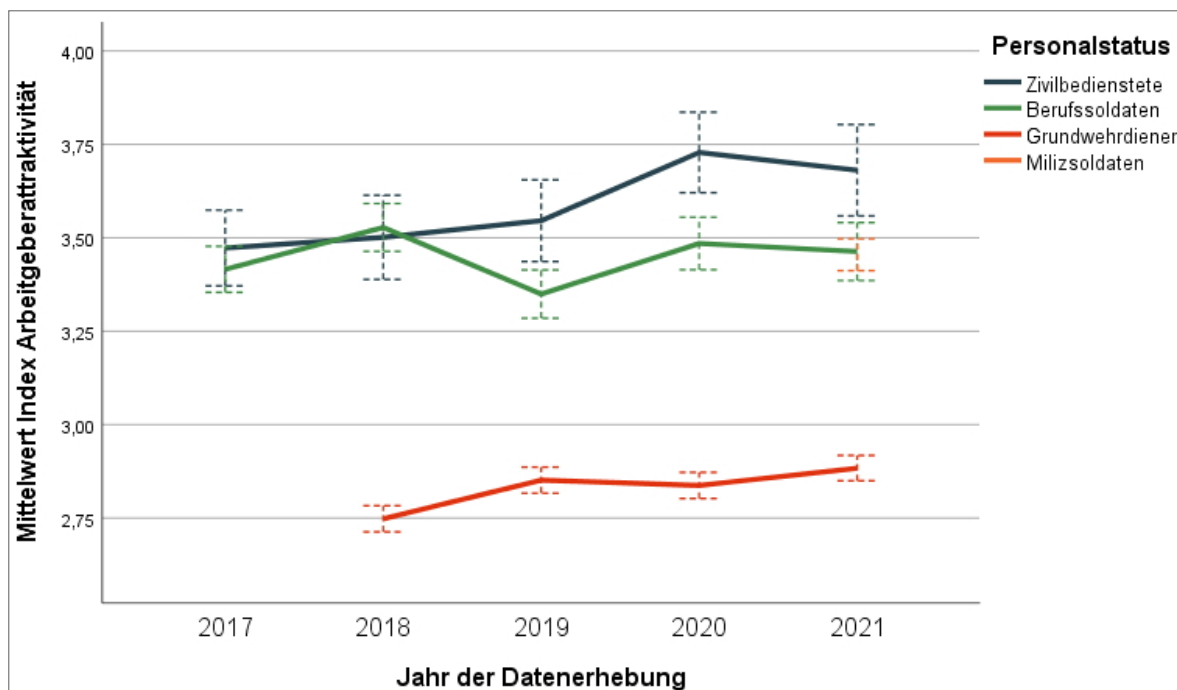


Abbildung 6. Arbeitgeberattraktivität im Zeitverlauf (2021, N= 279/709/4797/3429, Wertebereich von 1 bis 5).

Der Index „Organisationskultur“ („Bielefelder Sozialkapital-Index“ - BISI), der das erlebte Ausmaß gemeinsamer Normen und Werte einer Organisation beschreibt, ist im Vergleich zum Vorjahr unter den Bediensteten leicht gesunken, bei Grundwehrdienern hingegen unverändert. Konkret wurde die Orientierung an gemeinsamen Regeln und Werten in der täglichen Arbeit im Großen diesjährig weniger deutlich wahrgenommen. Zivilbedienstete schätzen die Organisationskultur im ÖBH zudem nach wie vor positiver ein als Berufssoldaten. Grundwehrdiener bewerten die Organisationskultur im ÖBH auf unverändert positivem Niveau.

In der Detailbetrachtung zeigt sich, dass speziell gemeinsame Vorstellungen über die Weiterentwicklung des Ressorts und Wertschätzung von den Bediensteten weiterhin überwiegend kritisch gesehen werden. Die Wertschätzung jedes Einzelnen wird um 5 % geringer als noch letztes Jahr beurteilt. Besonders zu erwähnen ist, dass dies nahezu acht von zehn Berufssoldatinnen negativ sehen. Weiterhin kritisch betrachtet werden die mitunter als mangelhaft erlebte Fairness durch die Organisation und der Themenbereich Gleichstellung (Frau/Mann) bzw. Gleichbehandlung.

Fazit: In der Bevölkerung herrscht ein positives Gesamtbild zum ÖBH, welches auch im Zeichen der Pandemie von stabilem Vertrauen geprägt ist. Von den Bediensteten wird das BMLV/ÖBH als anhaltend attraktiver Arbeitgeber betrachtet. Die Organisationskultur wurde von den Grundwehrdienern auf unverändertem Niveau bewertet, von den Bediensteten knapp unter dem letztjährigen Niveau. Neben Fairness, Gleichbehandlung und mangelnder gemeinsamer Vorstellungen über die Weiterentwicklung des Ressorts wird verstärkt die Wertschätzung des Einzelnen diesjährig kritisch gesehen.

EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren: Die Etablierung, systematische Weiterentwicklung und Kommunikation einer strategisch initiierten durchgängigen Unternehmenskultur.
- Wie bereits in den Vorjahren: Die sichtbare Umsetzung von klaren Zielen durch transparente Kommunikation und Einhaltung der angekündigten Maßnahmen, die jeder Bedienstete wahrnehmen kann, um Wertschätzung entgegen zu bringen.
- Wie im letzten Jahr: Darstellung der Aufgaben des ÖBH in der Öffentlichkeit und Vermittlung der ULV durch Einsatz aller internen Ressourcen sowie Kooperationen mit externen Einrichtungen, um den Soldatenberuf bekannter bzw. attraktiver zu machen.

2.4 Ausbildung

Der Großteil der Bediensteten hat die letzte Ausbildung vor weniger als zwei Jahren absolviert, wobei dies insbesondere für die Berufssoldatinnen und -soldaten zutrifft. Die Zufriedenheit mit der Ausbildung kann als sehr hoch eingestuft werden. Mehr als 80 % der Bediensteten und immerhin zwei Drittel der Grundwehrdiener sind mit der Ausbildung sehr zufrieden oder zufrieden. Männliche Bedienstete sind dabei etwas zufriedener als weibliche Bedienstete.

Rund 80 % der Grundwehrdiener und 90 % der Bediensteten bzw. der Milizsoldaten sind der Ansicht, die Ausbildung wäre erwachsenengerecht. Dabei sind Soldatinnen und Soldaten etwas kritischer als Zivilbedienstete. Mehr als drei Viertel aller ausgebildeten Personen berichten zudem, dass sie die für die Tätigkeiten am Arbeitsplatz erforderliche Ausbildung vollumfänglich erhalten haben. Weibliche Zivilbedienstete und Berufssoldatinnen sehen diese Aussage etwas kritischer.

Fazit: Die Zufriedenheit mit der ressortinternen Ausbildung ist insgesamt als hoch bis sehr hoch zu beurteilen. Weibliche Zivilbedienstete und Berufssoldatinnen sehen die Ausbildung kritischer.

EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren: Die Verstärkung der Vielfalt im Ausbildungsbereich hinsichtlich des Aufbaus und der Absolvierung von Ausbildungsgängen sowie deren didaktisch-methodischen Möglichkeiten (z.B. Ausbildung während AusIE, Karenzzeiten oder e-learning).
- Wie bereits in den Vorjahren: Optimierung und Koordination einzelner Ausbildungsabschnitte, um Beeinträchtigungen in den Beziehungen zu Partner, Familie und Freunden zu mindern und erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten festigen zu können bevor neue Inhalte erlernt werden.
- Wie bereits in den Vorjahren: Evaluierung der Ausbildungsinhalte und Einbeziehung anderer relevanter Themen des aktuellen Berufsvollzugs in die Curricula, um die Teilnehmenden adäquat auf den späteren Berufsvollzug vorzubereiten.

2.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Der soziale Umgang untereinander wird seit 2016 insgesamt überaus positiv beurteilt, wobei diesjährig kaum eine Veränderung in der Qualität und Quantität der Beziehungen untereinander (Sozialkapital des „Bielefelder Sozialkapital-Index“ - BISI) zu verzeichnen ist. Die Bediensteten geben nach wie vor mit überwiegender Mehrheit an, dass es Kameradschaft und Teamwork gibt – Zivilbedienstete sehen diesen Aspekt etwas kritischer. Das Vertrauen in Kameraden/Kollegen ist weiterhin stark ausgeprägt, wobei die Beurteilung des Vertrauens durch Zivilbedienstete sowie von den befragten Frauen kritischer ausfällt. Besonders die Altersgruppe der 24-30-Jährigen weist im Vorjahresvergleich jedoch ein deutlich verringertes Sozialkapital auf.

Gegenläufig zum zuvor erwähnten Trend konnte die letztjährig bedeutende Steigerung/Stärkung des sozialen Umgangs (Sozialkapital) der Grundwehrdiener diesjährig weiter fortgesetzt und der höchste Wert bislang verzeichnet werden.

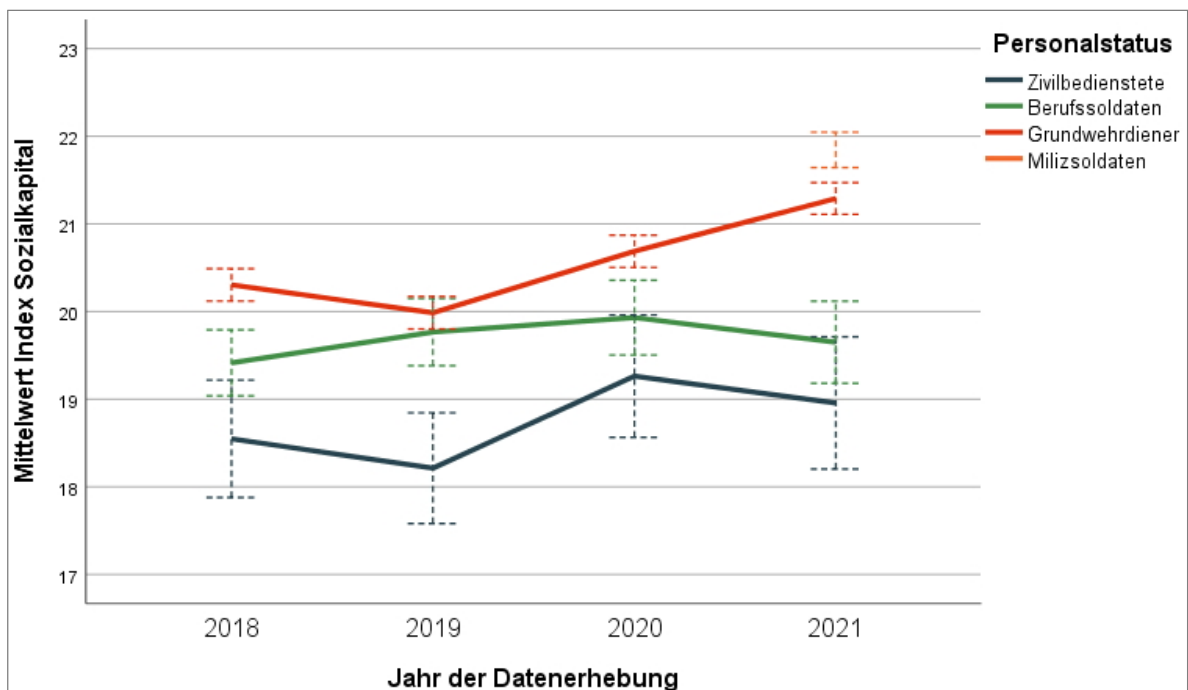


Abbildung 7. Sozialkapital im Zeitverlauf (2021, N= 273/705/4509/3660, Wertebereich von 0 bis 30).

Das Thema Gleichstellung wird weiters von der Hälfte der weiblichen Bediensteten positiv gesehen. Am kritischsten wird dieser Aspekt von Berufssoldatinnen oder generell vom Berufskader, das im Inlandseinsatz war, gesehen.

Mit Beginn der Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung im März 2020 haben außerdem Homeoffice und Teleheimarbeit überraschend an Bedeutung gewonnen. Beinahe sieben von zehn Bediensteten arbeiteten bis zu zwei Tage pro Woche von zu Hause. Offiziere und Zivilbedienstete mit höheren Bildungsabschlüssen sind wesentlich häufiger im Homeoffice tätig als andere Personengruppen im Verteidigungsressort. Generell wird die Arbeit im Homeoffice überwiegend positiv beurteilt. Die Zufriedenheit von Chargen und Unteroffizieren mit der Homeofficemöglichkeit ist allerdings höher als jene der Offiziere oder Zivilbediensteten.

Drei Viertel jener Bediensteten, die mehr als zwei Tage im Homeoffice waren, sind grundsätzlich zufrieden mit Ihrer Balance zwischen Arbeit und Privatleben (Work-Life Balance). Dieser positive Einfluss wird ebenso bei Berufssoldaten deutlich.

Die Effektivität von Homeoffice hängt zu guten Teilen von der Verfügbarkeit von Informations- und Kommunikationstechnologie ab. Die meisten Verbesserungsvorschläge zur Effizienzsteigerung umfassen daher auch die adäquate Geräteausstattung (Computerausstattung, Software, Mobiltelefone etc.). Hier hat bereits ein starker Verbesserungsprozess innerhalb des Verteidigungsressorts eingesetzt.

Fazit: Der interne Zusammenhalt bzw. der soziale Umgang untereinander ist weiterhin unumstritten. Die Altersgruppe der 24-30-Jährigen, welche vermehrt Inlandseinsätze absolvierte, weist im Vorjahresvergleich ein deutlich verringertes Sozialkapital auf. Berufssoldatinnen oder generell der Berufskader, der im Inlandseinsatz war, sehen die Gleichstellungsfrage kritischer. Wie in den anderen Dimensionen zeichnen sich auch im Dienstbetrieb die Auswirkungen der erhöhten Verwendung in Inlandseinsätzen bei jüngerem Personal ab.

EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren: Die Forderung nach einer durchgängigen Gleichstellungspolitik sowie Rücksichtnahme in Migrations- und Religionsfragen, um die Vielfalt innerhalb des Ressorts zu nutzen und das ÖBH als Integrationsmotor zu stärken.
- Wie bereits in den Vorjahren: Die Fortführung einer an den Lebensrealitäten von Frauen und Männern orientierten Personalpolitik, bei der die diversitätsgerechten Bedürfnisse aller Ressortangehörigen unabhängig von den sozialen Merkmalen (Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Hautfarbe etc.) sowie Personen- und Berufsgruppen Beachtung finden.
- Wie im Vorjahr: Die Verbesserung der Ausstattung bzw. Ausrüstung des Berufskaders hinsichtlich behördentauglicher Kommunikationsmittel und funktionsbezogener mobiler IKT-Geräte, um eine moderne und adäquate Auftragserfüllung zu gewährleisten.
- Verstärkter Ausbau der Möglichkeit, Dienst im Homeoffice zu versehen.

2.6 Familie, Freizeit und Beruf

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit wird über alle Personengruppen weiterhin grundsätzlich positiv beurteilt, jedoch sank die Zufriedenheit mit der Balance von Arbeit und Privatleben um zehn Prozent auf nunmehr 64 %. Detailliert betrachtet betrifft dies heuer Berufssoldaten, und hier vor allem jene, die einen Inlandseinsatz leisteten. Dieser Rückgang der Vereinbarkeit ist statistisch relevant und wiederum bei der Altersgruppe der 24-30-Jährigen am deutlichsten.

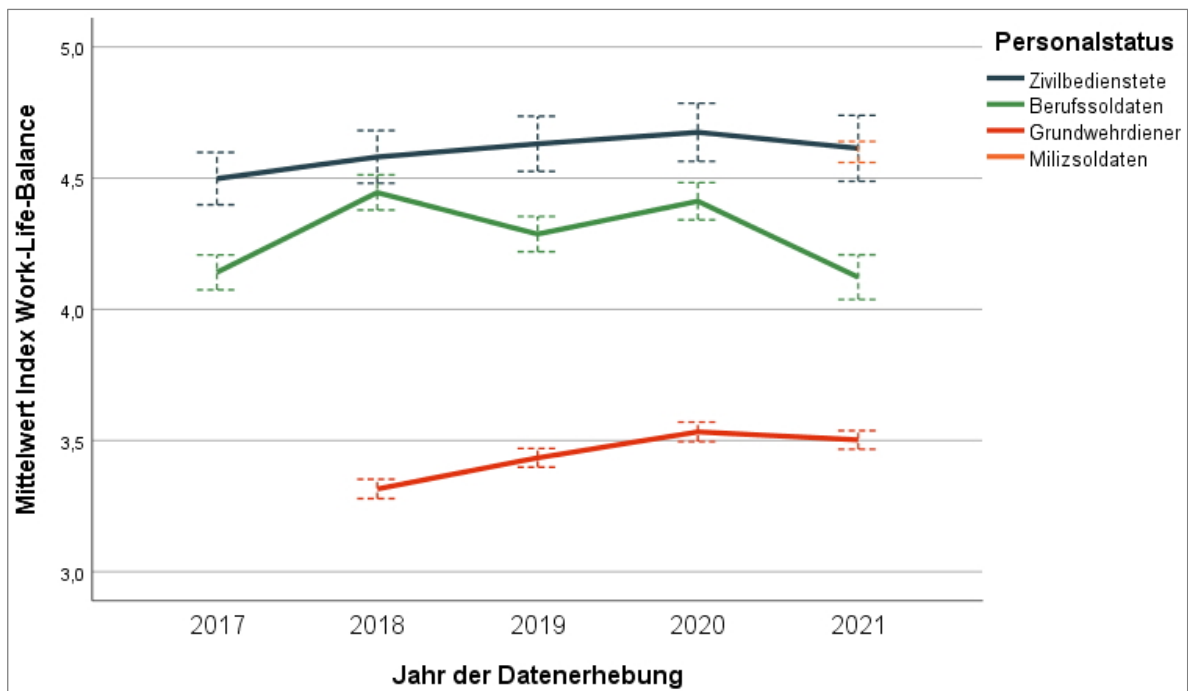


Abbildung 8. Work-Life-Balance im Zeitverlauf (2021, N= 279/701/4687/3562, Wertebereich von 1 bis 6).

Im zweiten Pandemiejahr wird damit ein Einfluss auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben markant, vor allem, wenn die Bediensteten innerhalb der letzten 12 Monate in einem Inlandseinsatz waren.

Jedem dritten Bediensteten gelingt es nicht mehr, die Anforderungen von Berufs- und Privatleben gleichermaßen zu erfüllen und einen Ausgleich zwischen belastenden und erholenden Tätigkeiten zu erreichen. Ebenso augenfällig ist, dass heuer bereits mehr als ein Drittel einen Mangel an Kinderbetreuungsangeboten seitens des BMLV/ÖBH bekundet.

Fazit: Im zweiten Pandemiejahr sank die Zufriedenheit mit der Balance von Arbeit und Privatleben um zehn Prozent. Der Rückgang ist vor allem unter jenen Bediensteten zu verzeichnen, die innerhalb der letzten 12 Monate einen Inlandseinsatz absolvierten. Jedem dritten Bediensteten gelingt es nicht mehr die Anforderungen von Berufs- und Privatleben gleichermaßen zu erfüllen und einen Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten zu erreichen. Trotz der Bedarfserhebungen und Umsetzungen im Bereich der Kinderbetreuung verortet ein Drittel des Personals unzureichende Kinderbetreuungsangebote.

EMPFEHLUNGEN

- Wie bereits in den Vorjahren: Bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf für die Bediensteten zu erhöhen.
- Wie bereits in den Vorjahren: Die Schaffung von Bewusstsein für einen Ausgleich von belastenden und erholsamen Tätigkeiten im Arbeits- und Privatleben – dies sollte auch in Einsätzen gewährleistet sein, um die Durchhaltefähigkeit zu gewährleisten.
- Wie im Vorjahr: Bereitstellen von Sport- und Erholungsangeboten und Förderung der psychischen Gesundheit, um das Personal physisch sowie psychisch fit zu halten.
- Weiterer Ausbau der Homeofficemöglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Dienst und Privatleben zu erhöhen.

Bundesministerium für Landesverteidigung

Roßauer Lände 1, 1090 Wien

+43 050 201-0

email@bmlv.gv.at

bmlv.gv.at