

# Zusammenfassung zur Milizbefragung 2021

Die Ergebnisse der Auswertung der repräsentativen, internen Milizbefragung im Juni 2021 stellen sich vor allem im Bereich Organisationskultur, Führung und soziales Klima überaus erfreulich dar.

Die Auswertung der vorliegenden Daten geben Grund zur Annahme, dass ein hohes Vertrauen in die Führung (den direkten Vorgesetzten) besteht und gleichzeitig eine hohe Motivation der Milizsoldaten gegeben ist

Weit mehr als die Hälfte der Befragten können sich eine Intensivierung der Übungstätigkeit vorstellen und würden sogar eine jährliche BWÜ befürworten!

## Kernaussagen:

### Organisationskultur:

Teamgeist, das Orientieren an gemeinsamen Regeln und Werten wie auch Fairness und Gerechtigkeit erfahren durchwegs einer sehr hohen Zustimmung. Der positive soziale Umgang untereinander ist unumstritten und wird auf hohem Niveau bewertet. Lediglich Vorstellungen bzw. gemeinsame Visionen, wie sich das Ressort weiterentwickeln soll, werden kritisch gesehen bzw. kritisch bewertet.

### Führung:

Alles in allem lässt sich das Verhältnis Miliz zum direkten Vorgesetzten durch hohe Beziehungsqualität sowie faire und gerechte Behandlung beschreiben. Auch Vertrauen, Anerkennung, Vorbildwirkung zum direkten Vorgesetzten erfahren hoher Zustimmung. Auffallend ist in diesem Zusammenhang, dass das Vertrauen in die militärische Führung (BMLV) des ÖBH eindeutig besser abschneidet, als das Vertrauen in die politische Führung. Weibliche Endungen bei Dienstgraden werden überwiegend abgelehnt.

### Ausbildung, Fortbildung und Weiterbildung:

Die Zufriedenheit mit der Aus-, Fort- und Weiterbildung kann als hoch eingestuft werden (25% sehr zufrieden; 47% eher zufrieden). Zudem sind mehr als zwei Drittel der Ansicht, dass die Ausbildung erwachsenengerecht wäre. Ebenfalls mehr als zwei Drittel geben an, dass sie die „notwendige Ausbildung“ erhalten haben, um die „Tätigkeit ihres Arbeitsplatzes“ vollumfänglich ausführen zu können.

### Individuelle Einschätzung:

Die Zufriedenheit mit der Ausbildung kann als sehr hoch eingestuft werden. Immerhin mehr als zwei Drittel der Befragten halten ihren Ausbildungsstand für die zugrunde gelegte Funktion für ausreichend bzw. halten es für zutreffend, ihre Aufgaben erfüllen zu können. Hinsichtlich „gefühlter“ gleichwertiger Partnerschaft gegenüber Soldaten des Präsenzstandes zeigt sich ein ausgeglichenes Bild.

Eine Intensivierung der Übungstätigkeit können sich ebenfalls zwei Drittel der Befragten zumindest vorstellen (68% ja versus 32% nein). Gleichzeitig jedoch können 53% sich nicht vorstellen, dass der Arbeitgeber einer Intensivierung der Übungstätigkeit zustimmen würde.

### Milizengagement:

Weit über zwei Drittel der Befragten sehen durch ihr Milizengagement weder Vorteile noch Nachteile. Die Befragungsergebnisse zeigen auch, dass sich die beim Bundesheer erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen im Berufsleben im Sinne von Anerkennung bzw. besseren Aufstiegsmöglichkeiten eher nicht auswirken.



**Milizbetreuung:**

Gut zwei Drittel der Befragten wissen, welche Personen konkret als Milizbetreuer für sie zuständig sind. Ein nahezu gleich hoher Prozentsatz ist mit der Betreuung/Information durch das mobverantwortliche Kommando zufrieden.

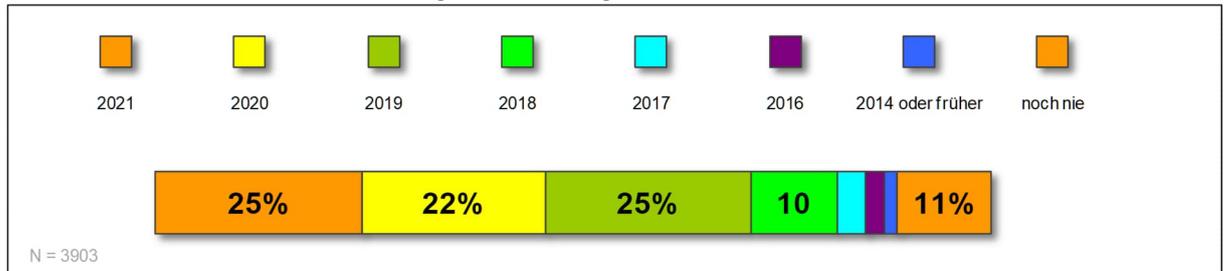


## Vorausbemerkung:

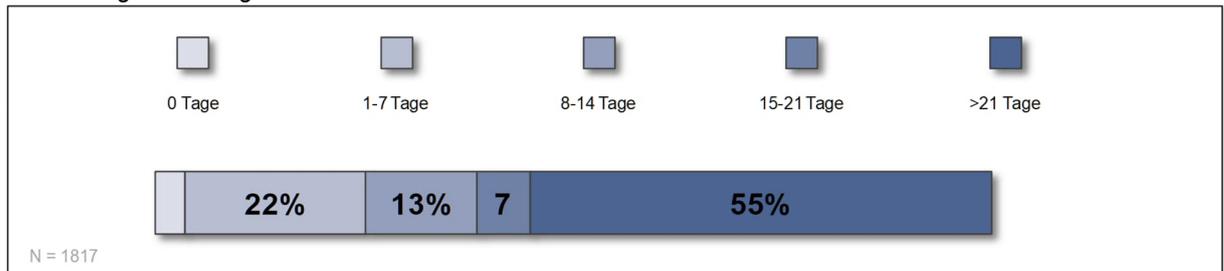
Unter dem Begriff „Milizsoldaten“ werden im Rahmen dieser Auswertung Wehrpflichtige des Milizstandes und Frauen in Miliztätigkeit verstanden bzw. zusammengefasst.

## 1. Umfang der Miliztätigkeit

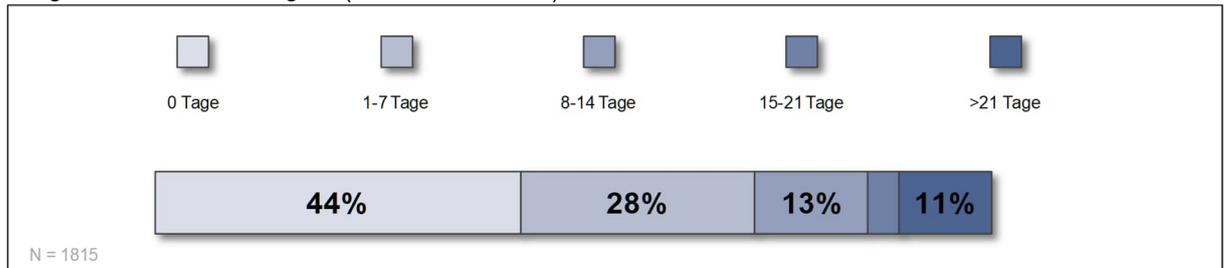
### 1.1. Wann war Ihre letzte Übung/Diensttätigkeit als Milizsoldat?



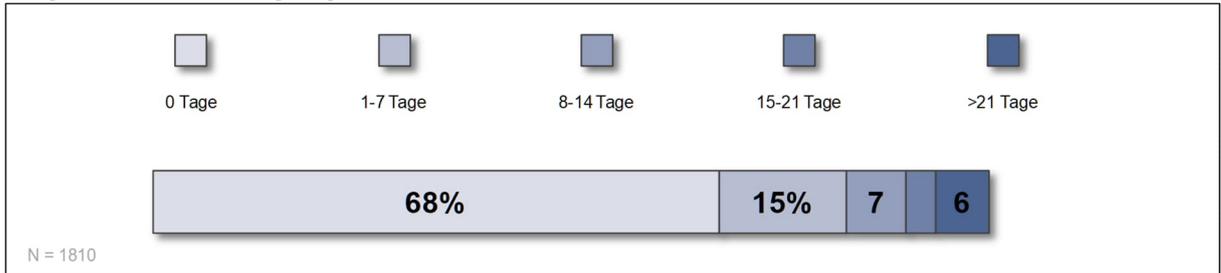
### 1.2. Wie viele Tage haben Sie in den letzten 12 Monaten insgesamt für Ihre Miliztätigkeit aufgewendet?



### 1.3. Wie viele Tage haben Sie in den letzten 12 Monaten insgesamt als Milizsoldat insgesamt auf Übungen (keine Einsätze) verbracht?



1.4. Wie viele Tage haben Sie in den letzten 12 Monaten insgesamt als Milizsoldat insgesamt auf Lehrgängen, Kursen und Seminaren verbracht?



1.5. Auswertung:

Kernaussage(n):

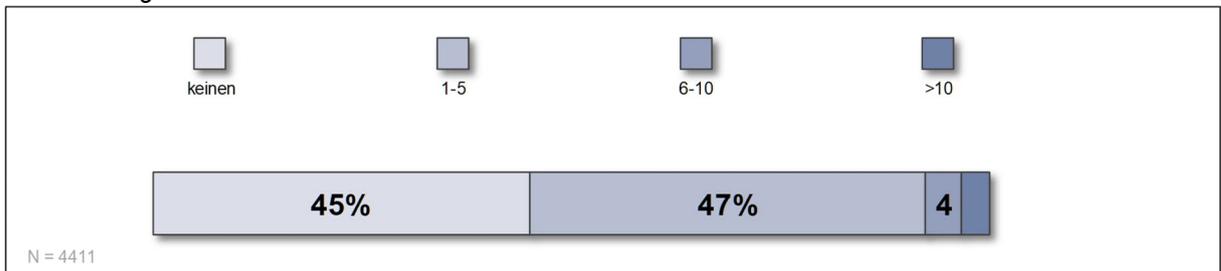
- Ca. 70% haben in den letzten 2 Jahren geübt, fast 30% sogar 8 oder mehr Tage. Ca. 32% haben auch an Lehrgängen, Kursen und Seminaren teilgenommen.

Maßnahmen/Ableitungen:

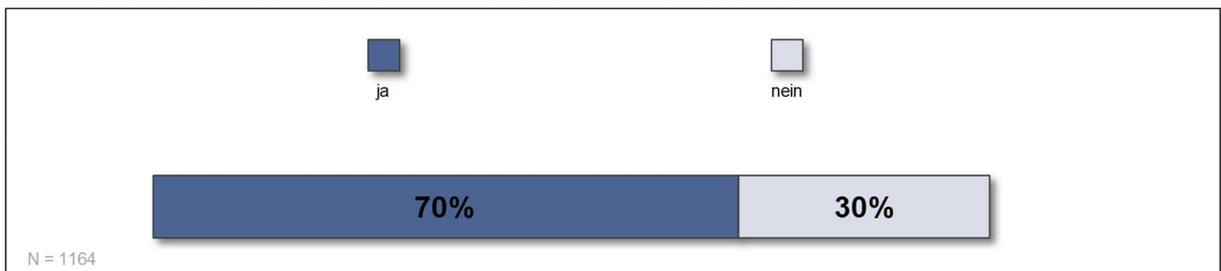
- Trotz COVID hohe Übungs- und Ausbildungstätigkeit.

## 2. Inlandseinsatz

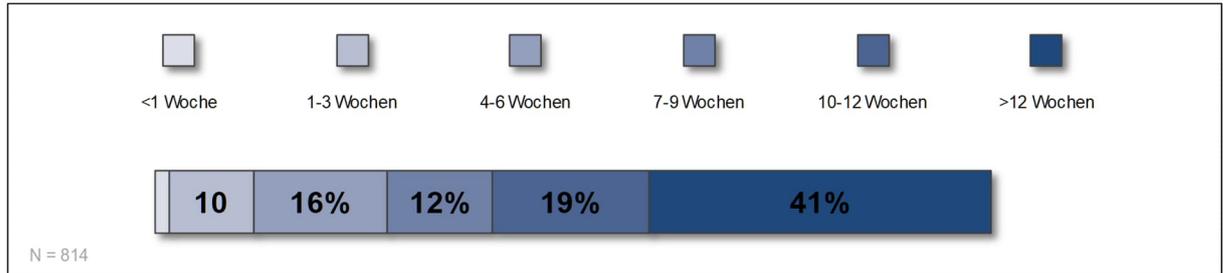
2.1. Wie viele Inlandseinsätze (z.B. sihpolAssE, Katastropheneinsätze) haben Sie bisher insgesamt absolviert?



2.2. Waren Sie in den letzten 12 Monaten im Inlandseinsatz?



### 2.3. Wie viele Wochen haben Sie in den letzten 12 Monaten insgesamt im Inlandseinsatz verbracht?



### 2.4. Auswertung:

#### Kernaussage(n):

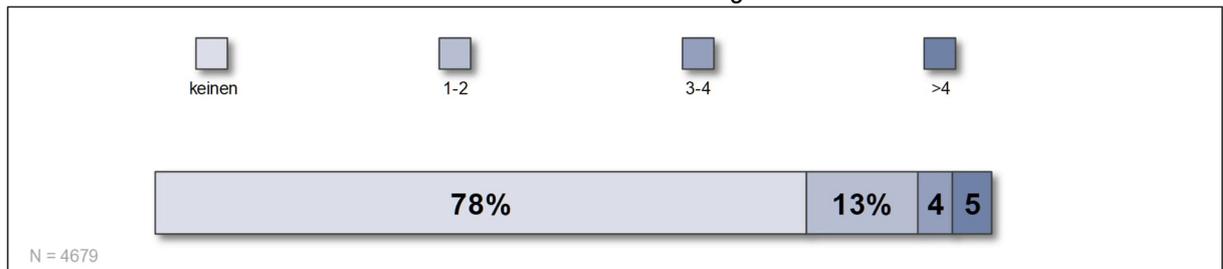
- Von den Befragten Milizsoldaten geben 45% an, bisher noch keinen Inlandseinsatz absolviert, während hingegen 47% angeben, 1 - 5 Inlandseinsätze absolviert zu haben. 41% geben an in den letzten 12 Monaten mehr als 12 Wo im Inlandseinsatz verbracht zu haben.

#### Maßnahmen/Ableitungen:

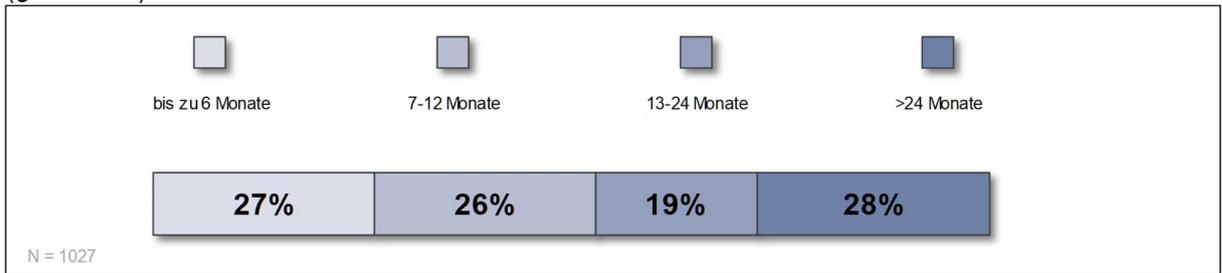
- Es besteht ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Milizsoldaten, die bisher in keinem Inlandseinsatz waren, zu jenen, die 1 - 5mal im Inlandseinsatz waren. Nachdem 45% der unbefristet Beordneten noch keinen Inlandseinsatz absolviert haben, gibt es in diesem Bereich sicherlich Potential, Personen noch gezielter für einen Inlandseinsatz anzusprechen bzw. zu bewerben und somit zu gewinnen.

## 3. Auslandseinsatz

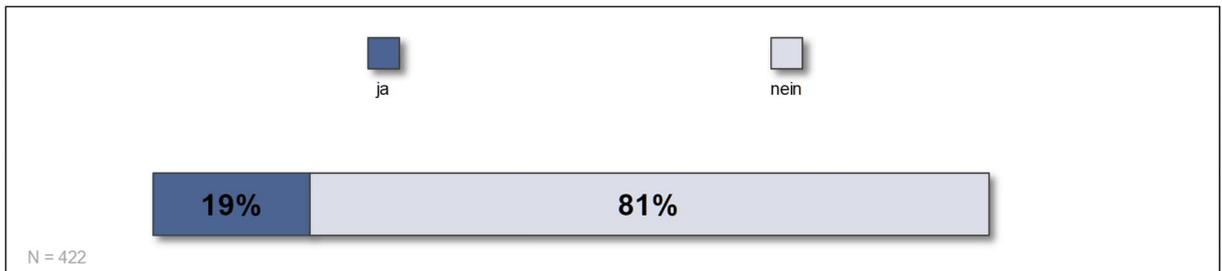
### 3.1. Wie viele Auslandseinsätze haben Sie bisher insgesamt absolviert?



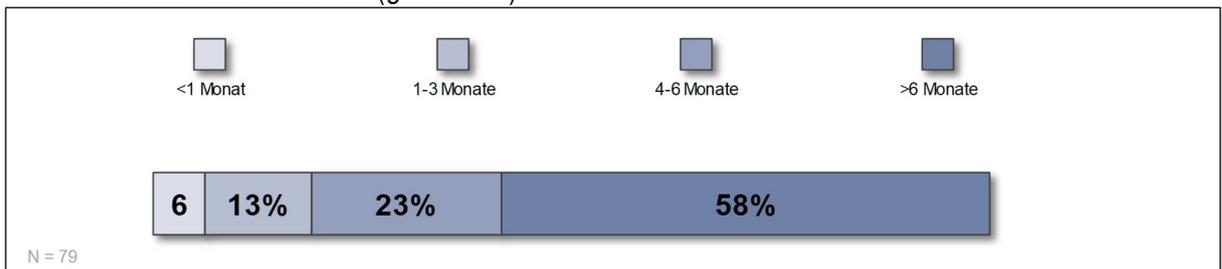
3.2. Wie viele Monate haben Sie insgesamt in Auslandseinsätzen verbracht (gerundet)?



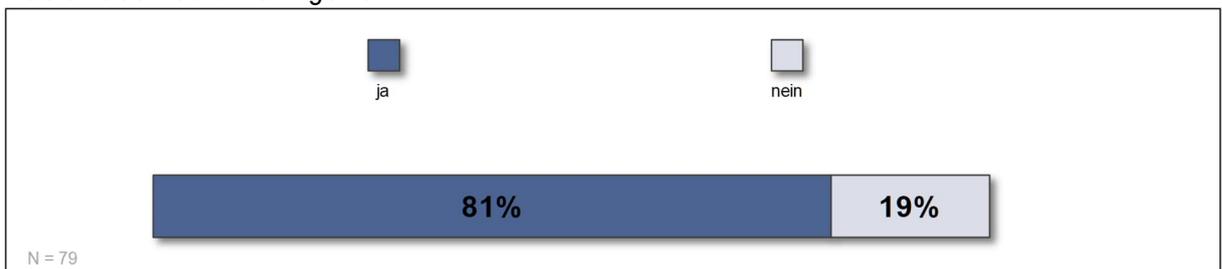
3.3. Waren Sie in den letzten 12 Monaten zu irgendeinem Zeitpunkt im Auslandseinsatz?



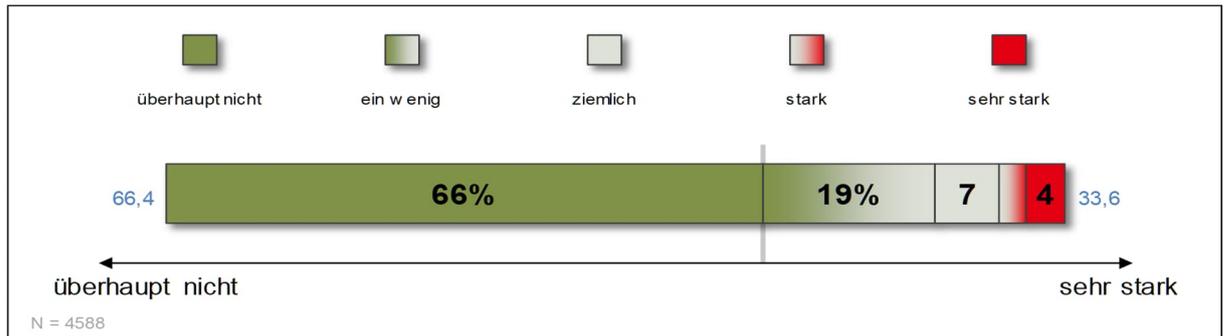
3.4. Wie viele Monate haben Sie in den letzten 12 Monaten insgesamt im Auslandseinsatz verbracht (gerundet)?



3.5. Sind Sie in den letzten 12 Monaten zu irgendeinem Zeitpunkt von einem Auslandseinsatz heimgekehrt?



### 3.6. Wie sehr fühlen Sie sich derzeit durch Ihre Tätigkeit als Milizsoldat insgesamt belastet?



### 3.7. Auswertung:

#### Kernaussage(n):

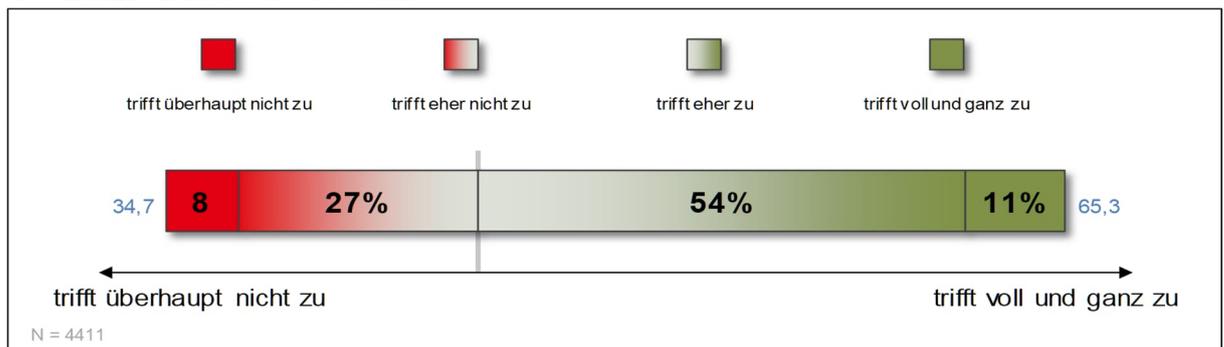
- Von den Befragten haben bisher 78% keinen Auslandseinsatz absolviert.
- Ca. 65% geben an, sich durch ihre Tätigkeit als Milizsoldat überhaupt nicht belastet zu fühlen, während hingegen 33,6% angeben, sich zwischen ein wenig (19%), ziemlich (7%) und sehr stark (4%) belastet zu fühlen.

#### Maßnahmen/Ableitungen:

- Zusätzliche gezielte Werbemaßnahmen/Informationen im Hinblick auf Möglichkeiten zur freiwilligen Teilnahme an Auslandseinsätze als Milizsoldat setzen bzw. sicherstellen.

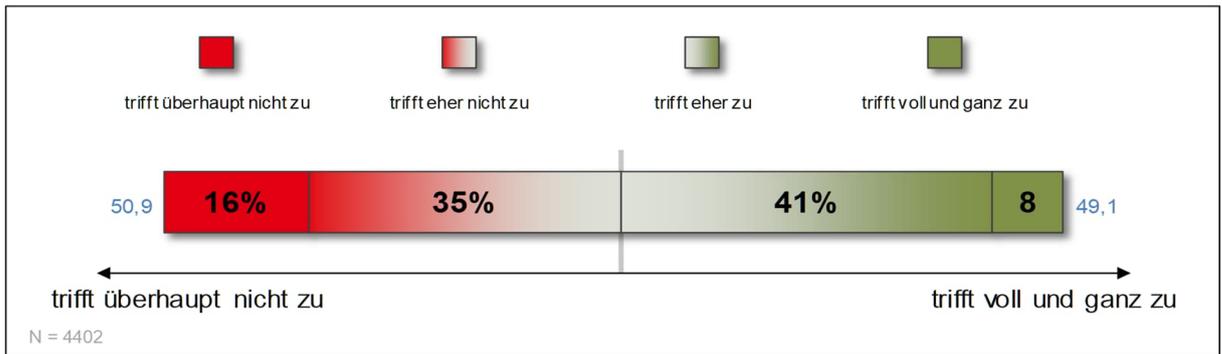
## 4. Organisationskultur

### 4.1. Im BMLV/Bundesheer setzen sich fast alle mit großem Engagement für die Ziele des BMLV/Bundesheeres ein.

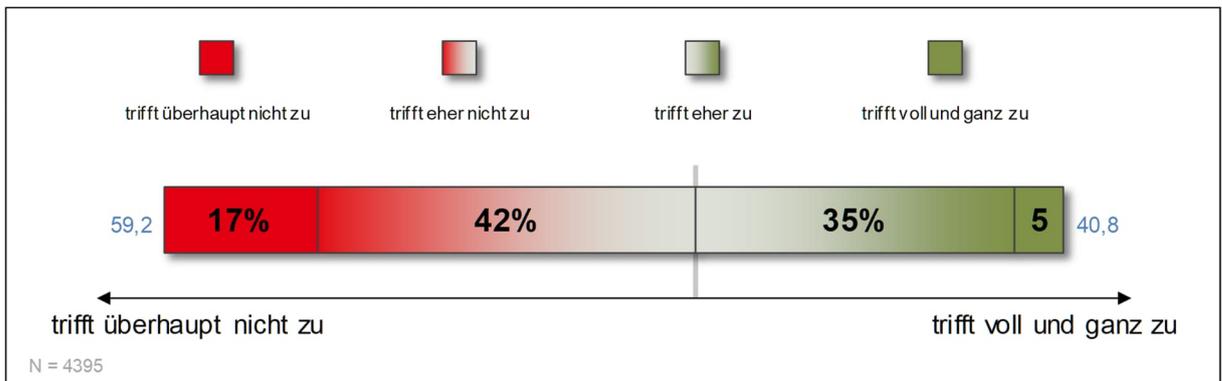


### 4.2. Im BMLV/Bundesheer kann man sich voll und ganz auf die oberste Führung (BMLV) verlassen.

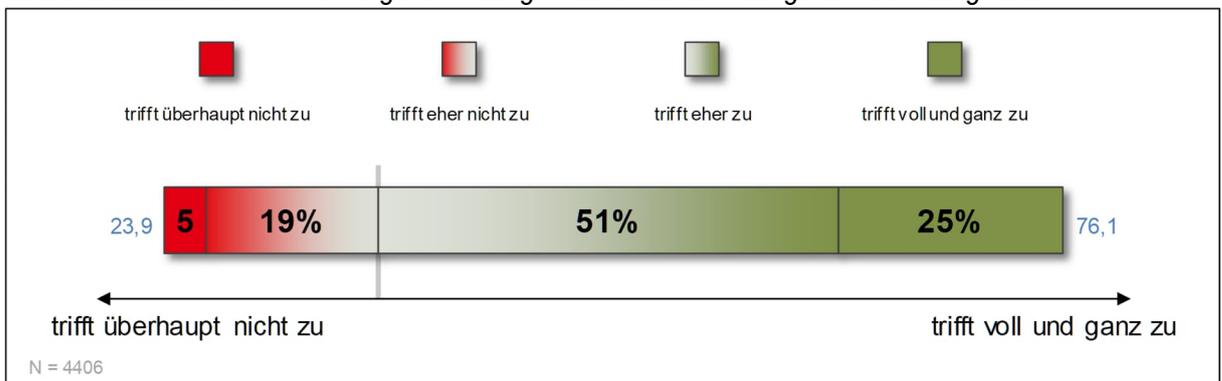




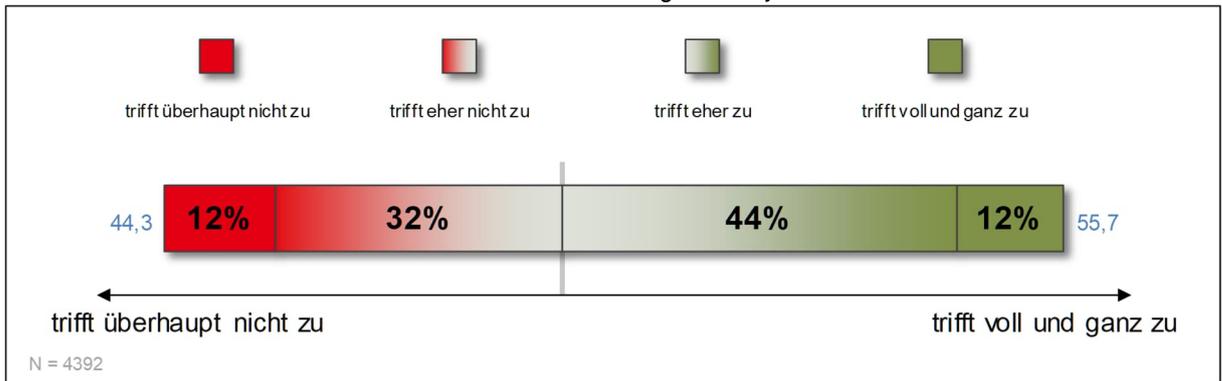
4.3. Im BMLV/Bundesheer gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich das BMLV/Bundesheer weiterentwickeln soll.



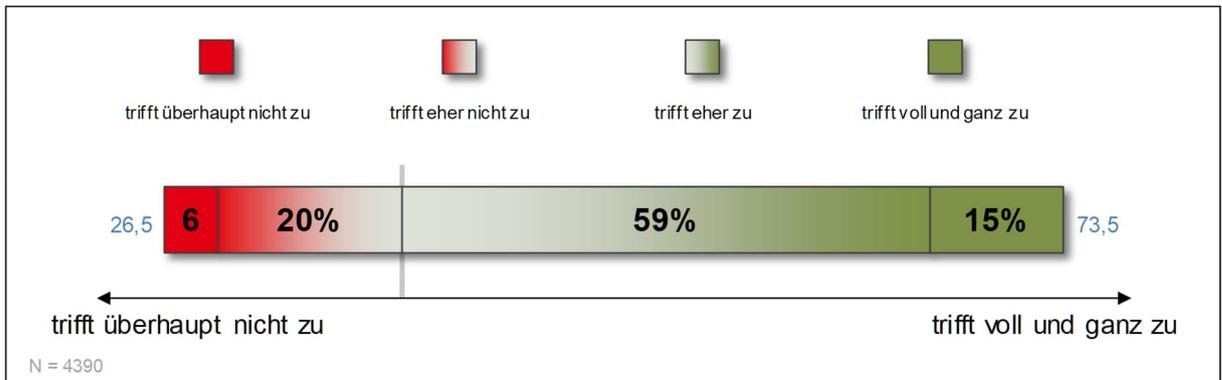
4.4. Im BMLV/Bundesheer gibt es insgesamt einen sehr großen Teamgeist.



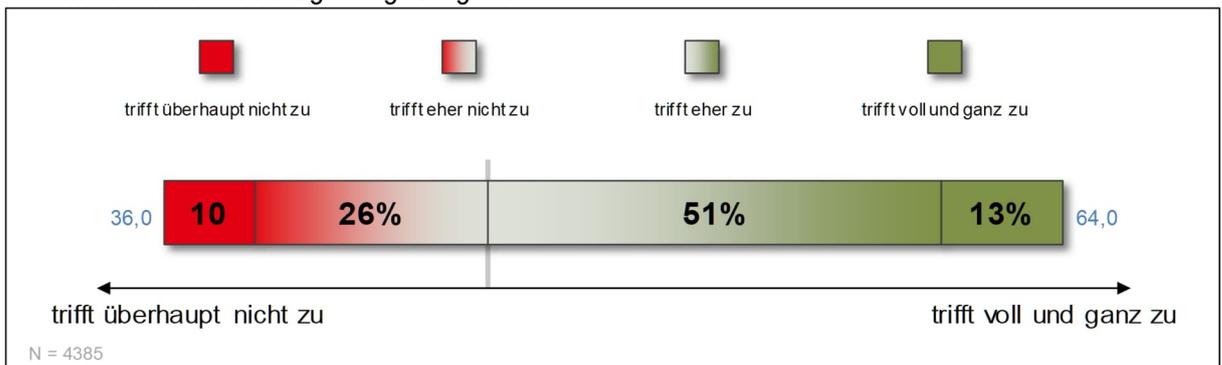
4.5. Im BMLV/Bundesheer ist die Wertschätzung eines jeden Einzelnen sehr hoch.



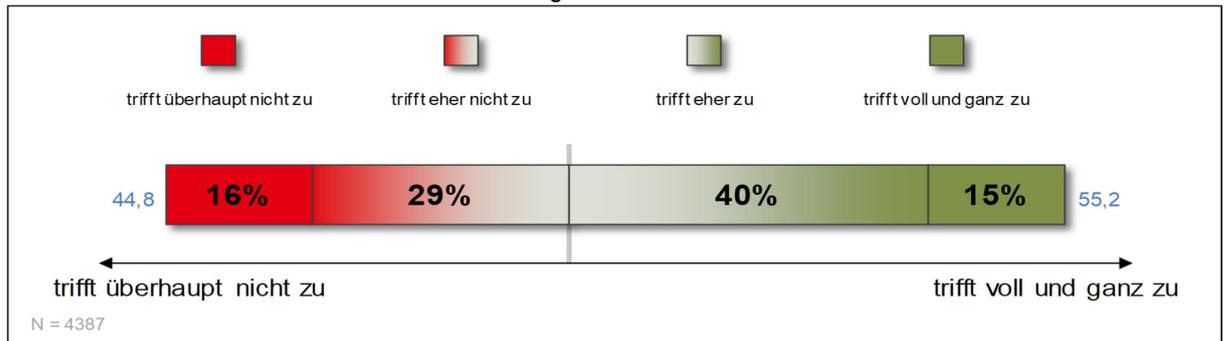
4.6. Im BMLV/Bundesheer orientieren sich Führungskräfte und Untergebene/ Mitarbeiter bei Ihrer täglichen Arbeit sehr stark an gemeinsamen Regeln und Werten.



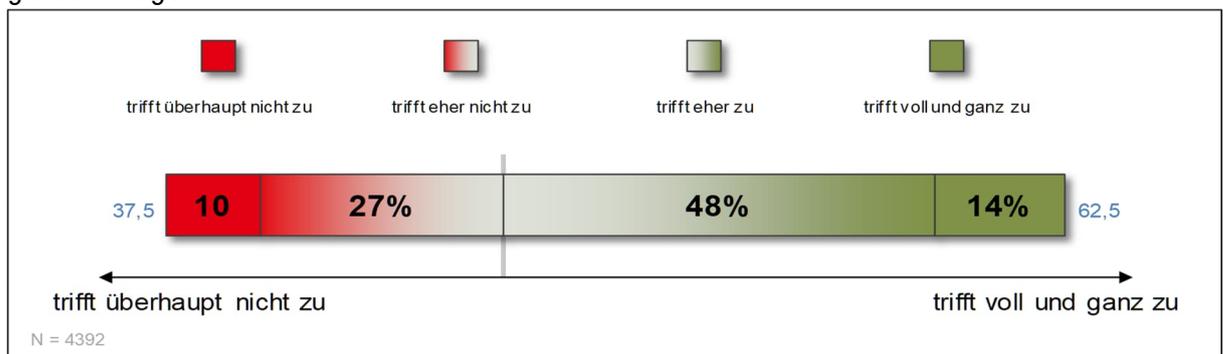
4.7. Im BMLV/Bundesheer werden Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sachlich und vernünftig ausgetragen.



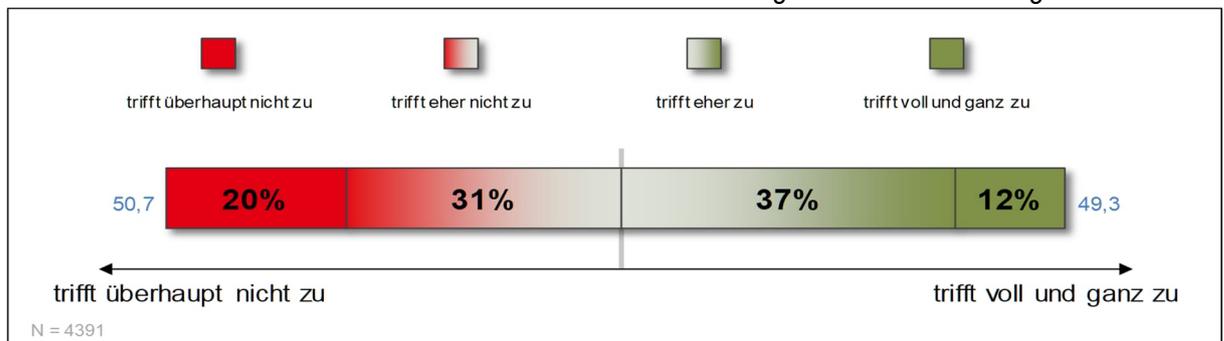
#### 4.8. Im BMLV/Bundesheer werden alle gleich behandelt.



#### 4.9. Im BMLV/Bundesheer habe ich insgesamt den Eindruck, dass es fair und gerecht zugeht.



#### 4.10. Das BMLV/Bundesheer kann man fast mit einer großen Familie vergleichen.



#### 4.11. Auswertung:

##### Kernaussage(n):

- Das gemeinsame Engagement für Ziele des BMLV wird mit 65,3% (54% trifft eher zu/11% trifft voll und ganz zu) bewertet.
- Bei der Frage „Verlassen auf die oberste Führung“ zeigt sich hingegen ein sehr ausgeglichenes Bild (50,9% trifft überhaupt nicht zu gegen 49,1% trifft voll und ganz zu).
- Zur Frage „Gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich das BMLV weiterentwickeln soll“, stimmen hingegen gar 17% mit trifft überhaupt nicht und 42% mit trifft eher nicht zu.
- Es besteht durchaus ein sehr positives Bild, was Teamgeist, Wertschätzung, Fairness, Gerechtigkeit anlangt.

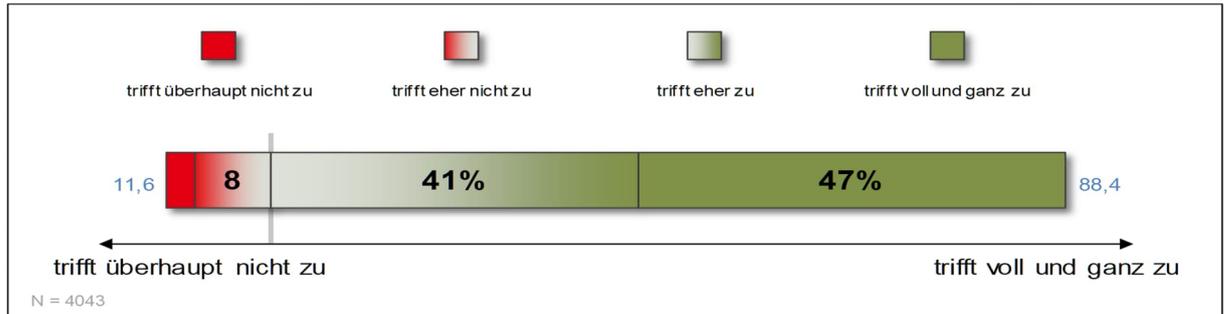
##### Maßnahmen/Ableitungen:



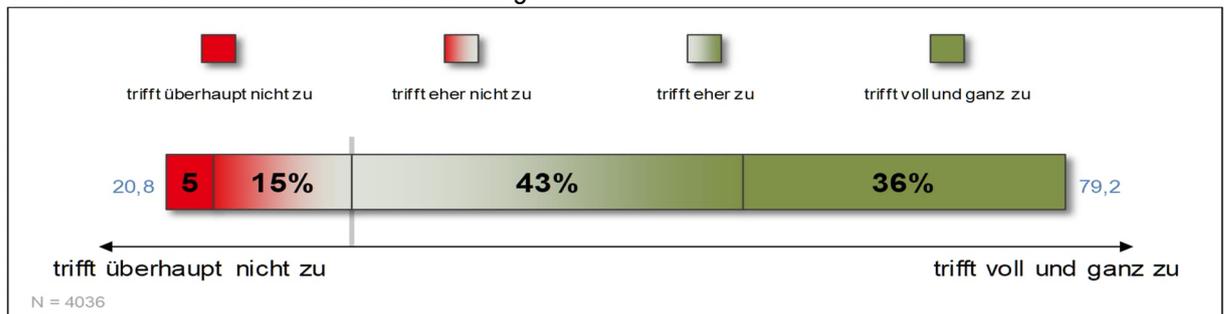
- Verbesserung, Weiterentwicklung der (strategischen) Kommunikation.
- Sichtbare Umsetzung von klaren Zielen durch transparente Kommunikation, die auch beim Milizsoldaten ankommt.
- Bessere Darstellung der Aufgaben/Entwicklung des ÖBH in der Öffentlichkeit.

## 5. Führung

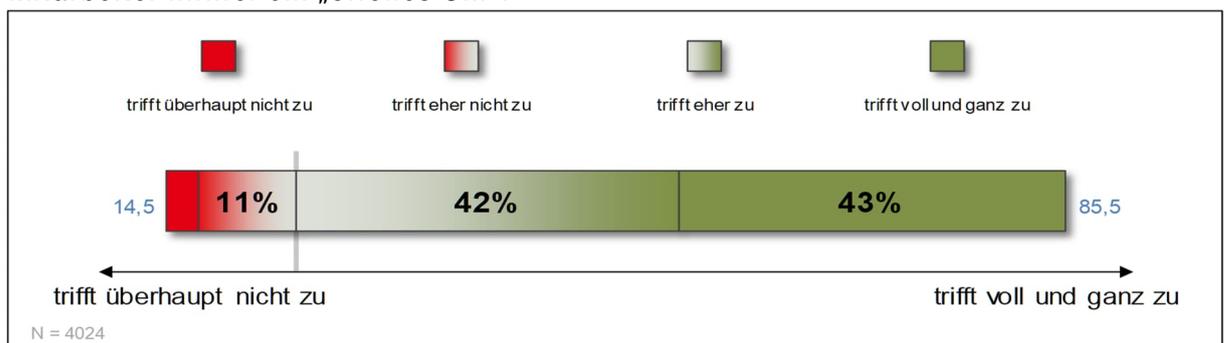
### 5.1. Mein direkter Vorgesetzter beim Bundesheer steht zu dem, was er sagt.



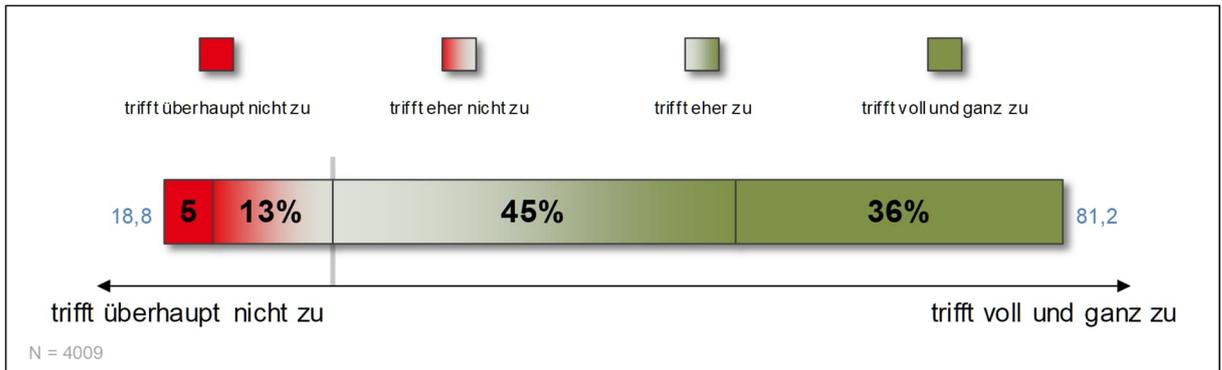
### 5.2. Mein direkter Vorgesetzter beim Bundesheer informiert seine Untergebenen/ Mitarbeiter über alle wichtigen Dinge des Organisationselements und des BMLV/ Bundesheeres schnell und zuverlässig.



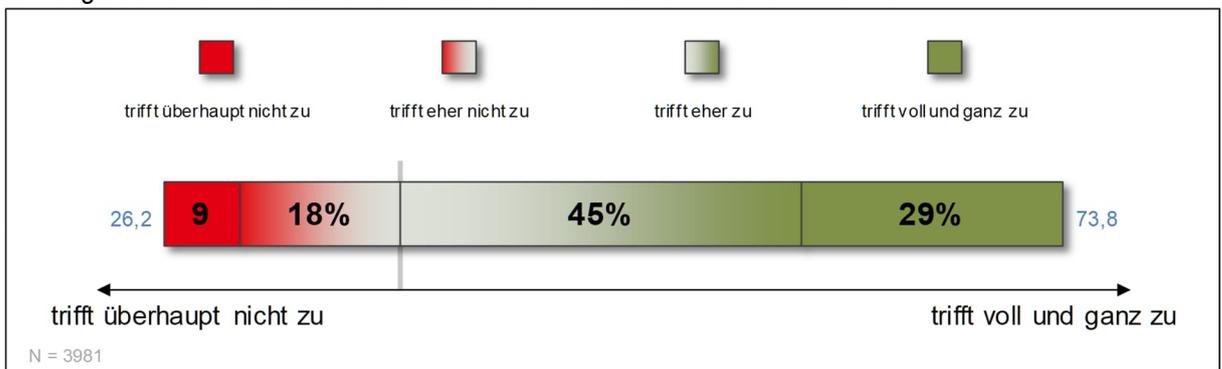
### 5.3. Mein direkter Vorgesetzter beim Bundesheer hat für seine Untergebenen/ Mitarbeiter immer ein „offenes Ohr“.



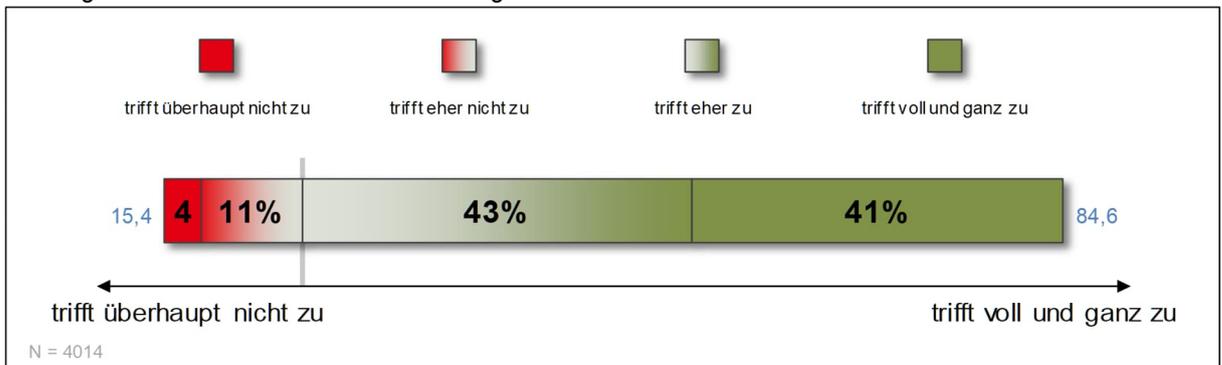
5.4. Mein direkter Vorgesetzter beim Bundesheer ist ein Mensch, dem man in jeder Situation absolut vertrauen kann.



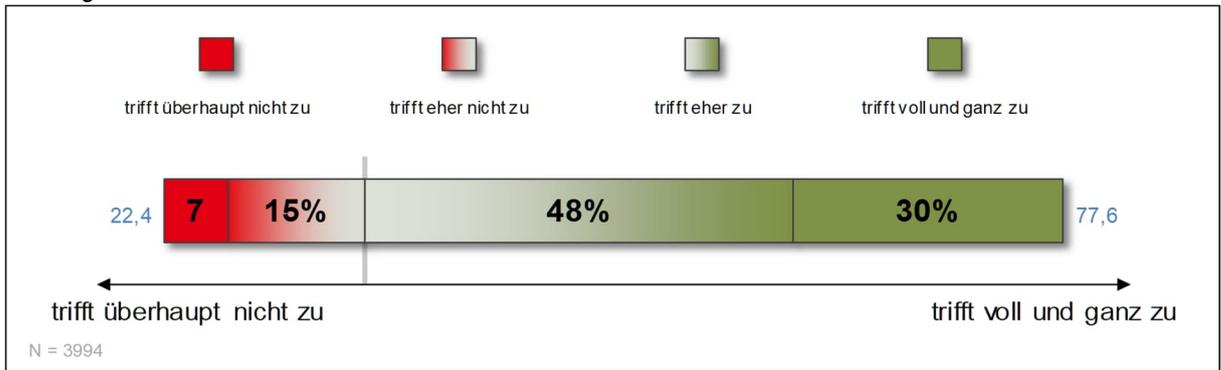
5.5. Mein direkter Vorgesetzter beim Bundesheer achtet darauf, dass seine Untergebenen/Mitarbeiter sich beruflich weiter entwickeln können.



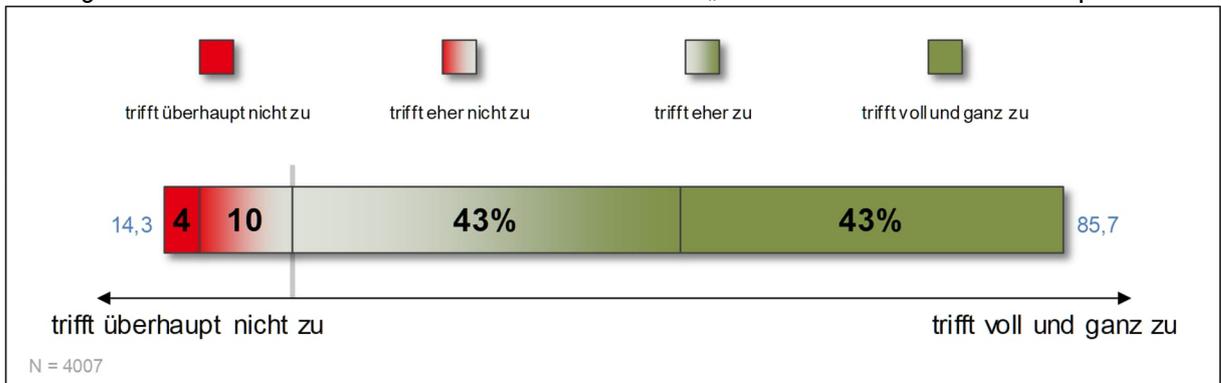
5.6. Mein direkter Vorgesetzter beim Bundesheer behandelt alle seine Untergebenen/Mitarbeiter fair und gerecht.



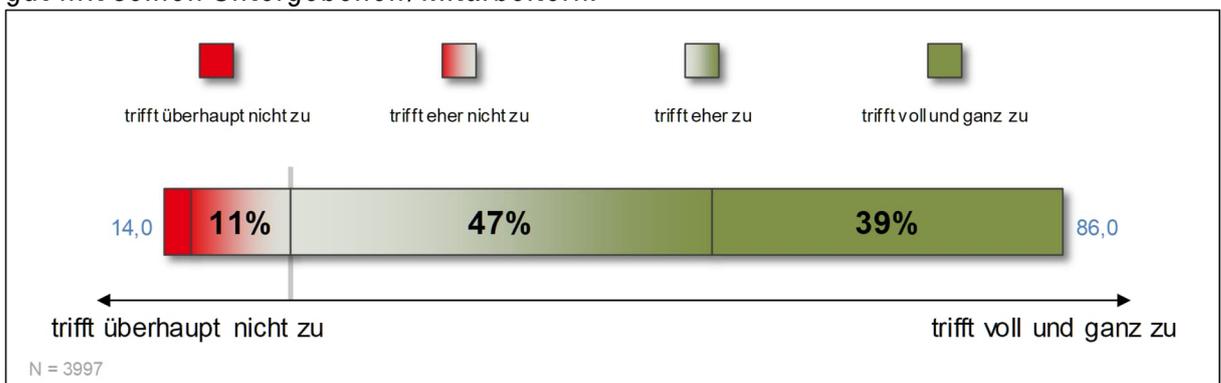
5.7. Mein direkter Vorgesetzter beim Bundesheer ist für seine Untergebenen/Mitarbeiter ein echtes Vorbild.



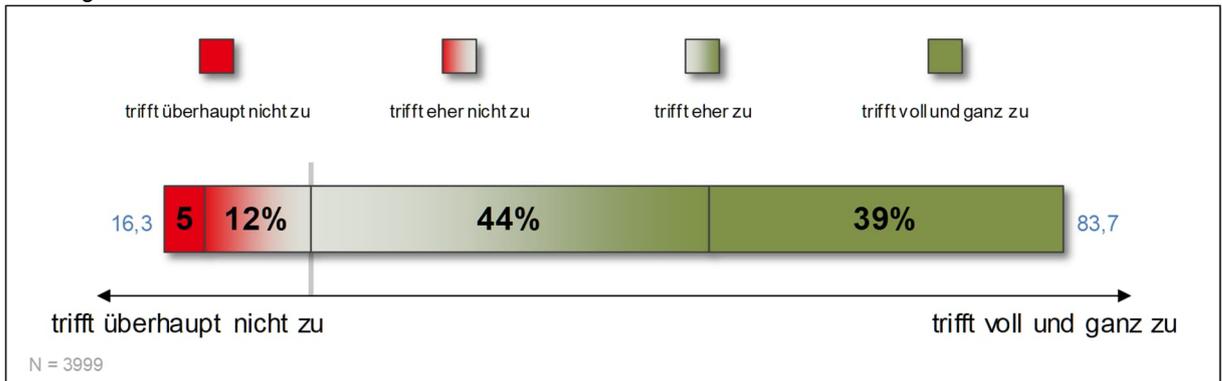
5.8. Mein direkter Vorgesetzter beim Bundesheer wird von allen seinen Untergebenen/Mitarbeitern als Kommandant bzw. „Chef“ anerkannt und akzeptiert.



5.9. Mein direkter Vorgesetzter beim Bundesheer versteht sich insgesamt sehr gut mit seinen Untergebenen/Mitarbeitern.



## 5.10. Mein direkter Vorgesetzter beim Bundesheer erkennt die Leistungen seiner Untergebenen/Mitarbeiter an.



## 5.11. Auswertung:

### Kernaussage(n):

- Das Verhältnis zum direkten Vorgesetzten lässt sich durch hohes Vertrauen, hoher Akzeptanz und große beschreiben.
- Das Verhältnis direkter Vorgesetzter zum Untergebenen wird als überaus fair und gerecht bewertet.
- Das grundsätzliche Verhältnis Personal zum Vorgesetzten lässt sich mit hoher Beziehungsqualität umschreiben.

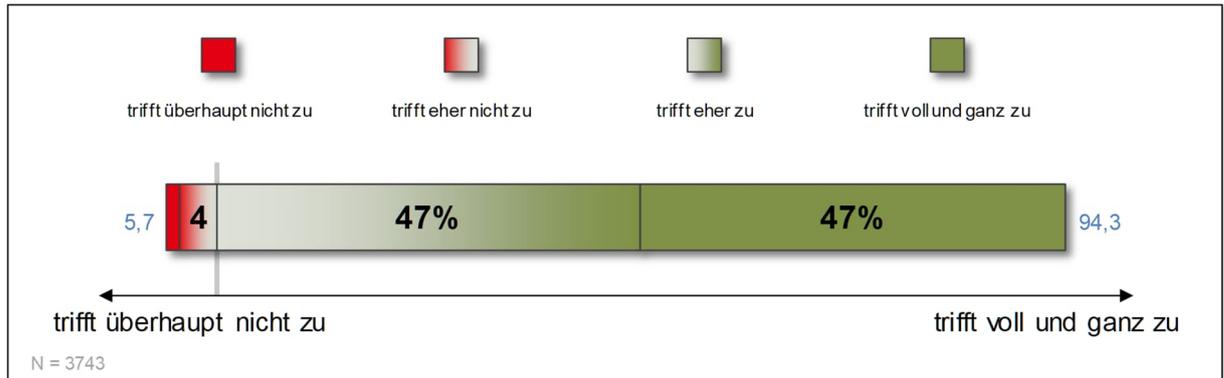
### Maßnahmen/Ableitungen:

- Investieren in Maßnahmen, die das Vertrauen in die militärische Führung fördern/stärken.
- Beibehaltung der bisherigen Qualität, was Führungsausbildung in der Grund-, Aus- und Weiterbildungssystematik angeht.
- Weiterhin durch „Führen durch Vorbild“ eine durchgängige Vorbildwirkung gewährleisten, um diese vorliegende hohe Beziehungsqualität zu erhalten.
- Eine strukturierte menschenorientierte Führungsausbildung in Kursen (Laufbahnkursen) gewährleisten, um alle Führungskräfte gezielt auf ihre Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden vorzubereiten.

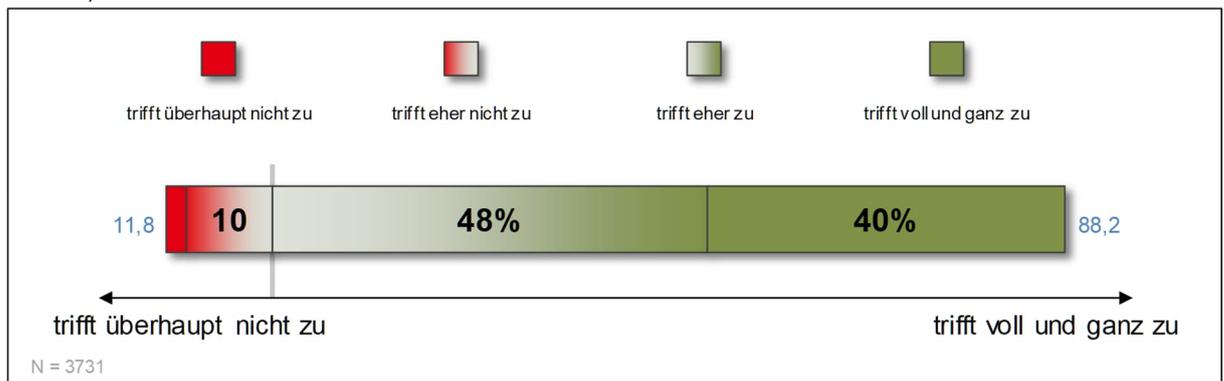


## 6. Soziales Klima - Allgemeines

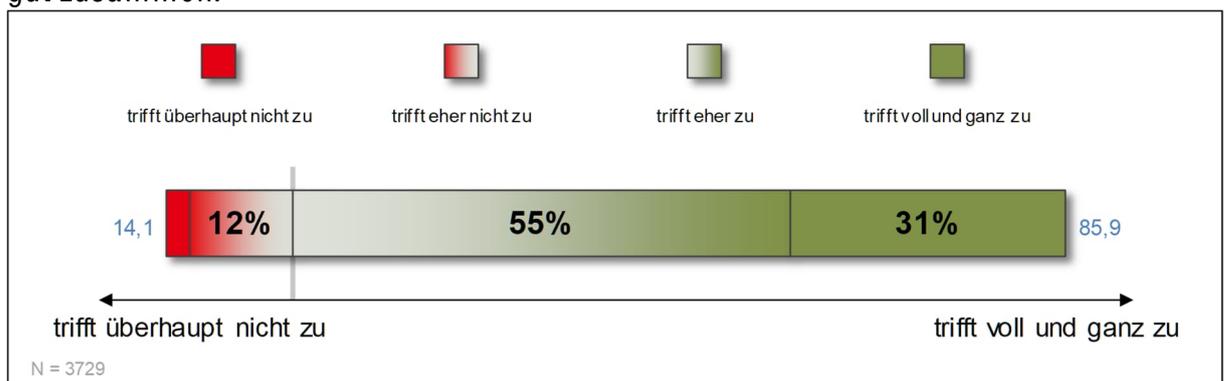
6.1. In meinem Organisationselement ist der Umgangston zwischen den Kameraden/ Kollegen meistens gut.



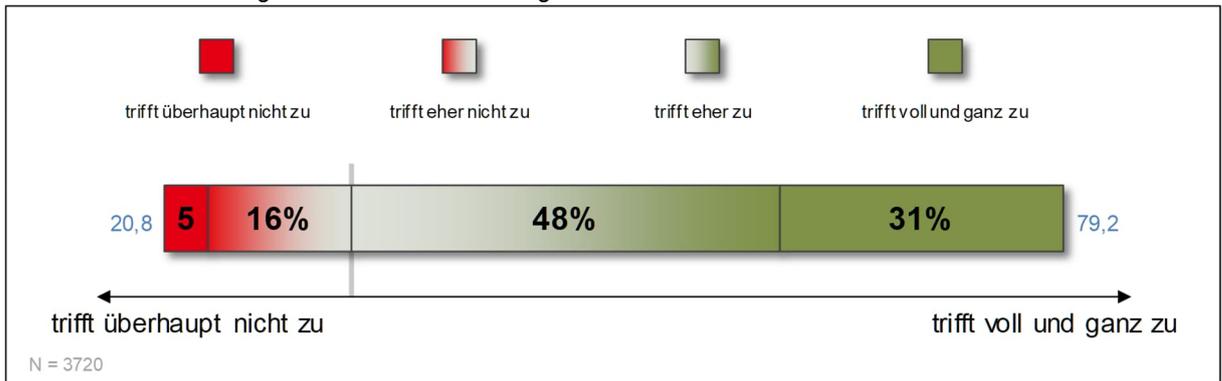
6.2. In meinem Organisationselement sind die Kameraden/Kollegen in hohem Maße bereit, sich füreinander einzusetzen.



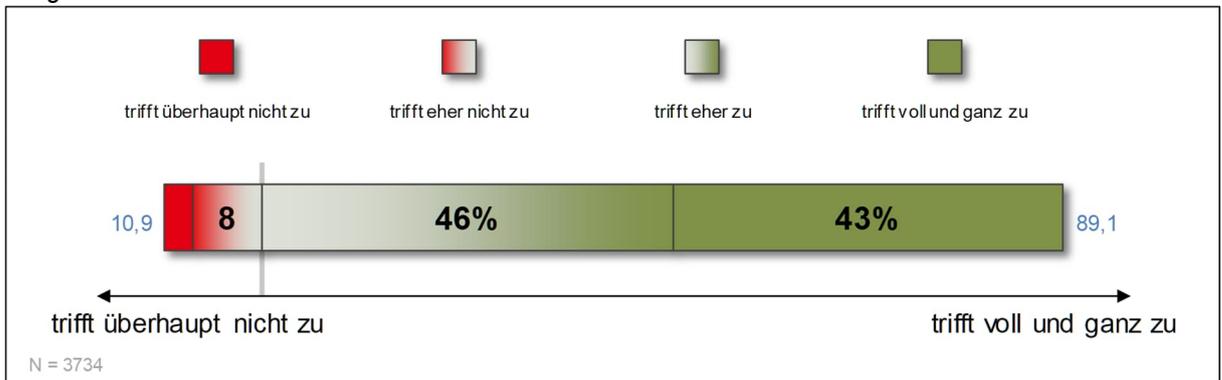
6.3. In meinem Organisationselement passen die Kameraden/Kollegen menschlich gut zusammen.



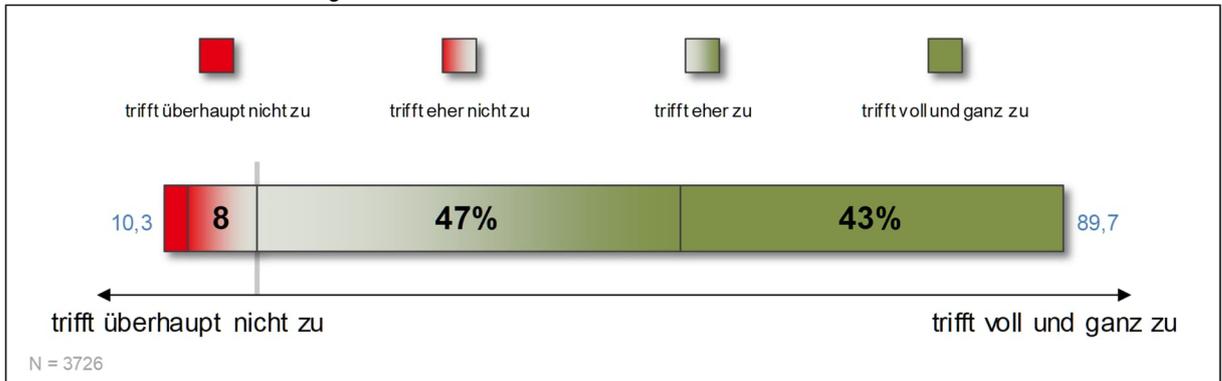
6.4. In meinem Organisationselement gehen wir zusammen durch dick und dünn.



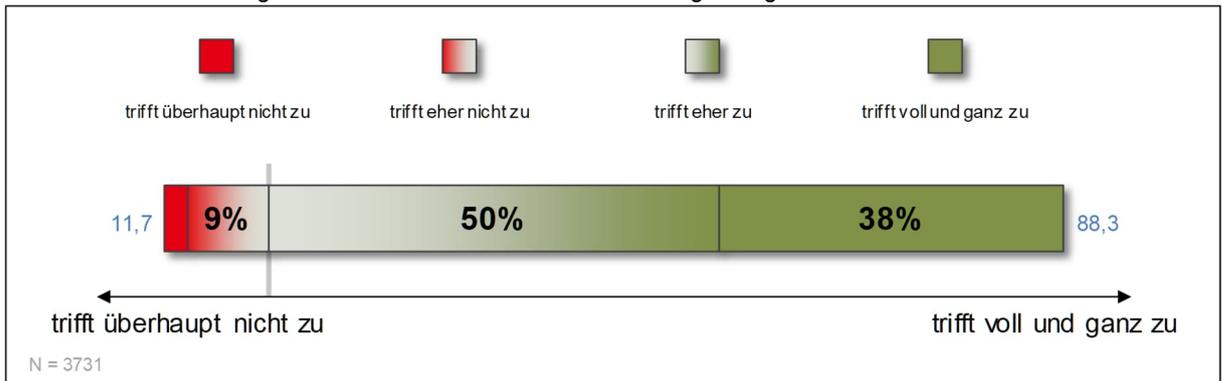
6.5. In meinem Organisationselement fühle ich mich im Kameraden-/Kollegenkreis insgesamt sehr wohl.



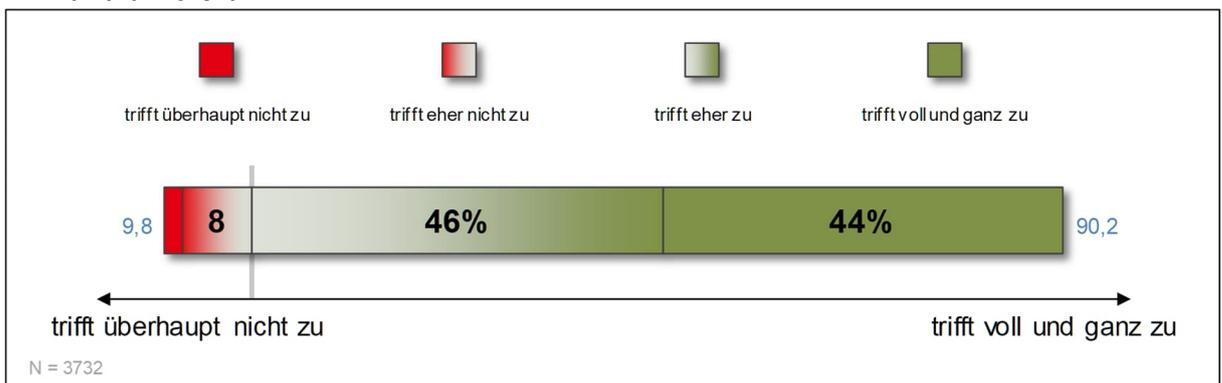
6.6. In meinem Organisationselement kann man sich auf die Kameraden/Kollegen verlassen, wenn es nötig ist.



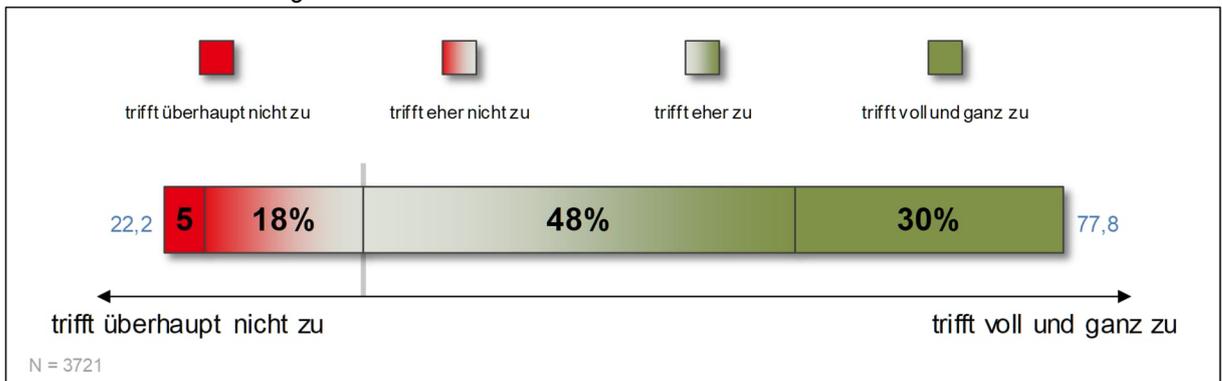
6.7. In meinem Organisationselement halten alle ganz gut zusammen.



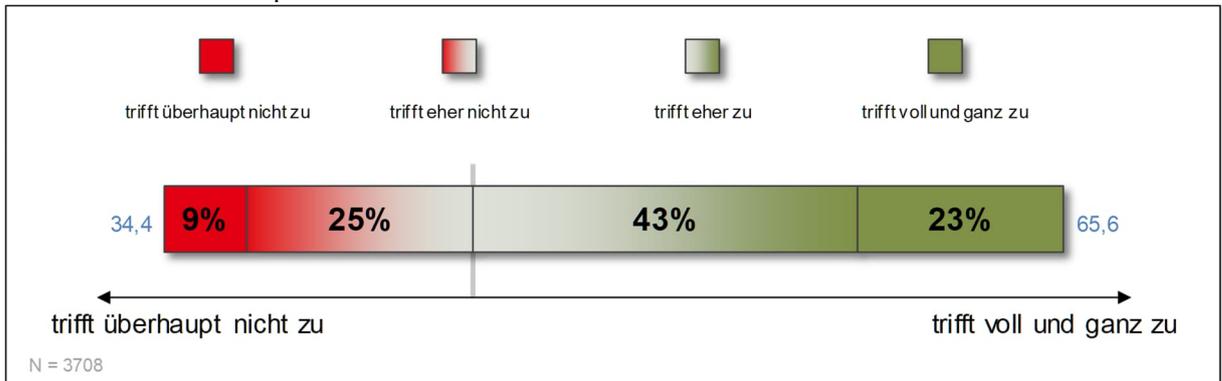
6.8. In meinem Organisationselement ist es üblich, dass man sich gegenseitig hilft und unterstützt.



6.9. In meinem Organisationselement steht keiner außerhalb.



6.10. In meinem Organisationselement ist das gegenseitige Vertrauen so groß, dass wir auch über persönliche Probleme offen reden können.



6.11. Auswertung:

Kernaussage(n):

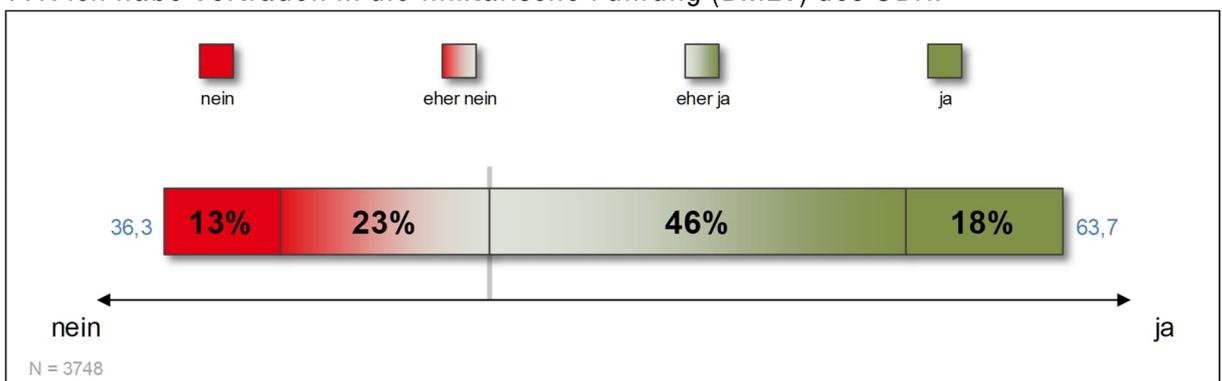
- Es besteht ein überaus positives Gesamtbild zwischen dem „Organisationselement“ und unter den Kameraden/Kollegen.
- Umgangston, füreinander einsetzen, menschlich gut zusammenpassen, Wohlfühlfaktor, gegenseitige Verlässlichkeit, Zusammenhalt sowie gegenseitige Unterstützung werden auf sehr hohem Niveau positiv bewertet.

Maßnahmen/Ableitungen:

- Beibehaltung des bisherigen (erfolgreichen) Weg der Wertschätzung bzw. Umganges miteinander bzw. untereinander.

## 7. Sonstiges

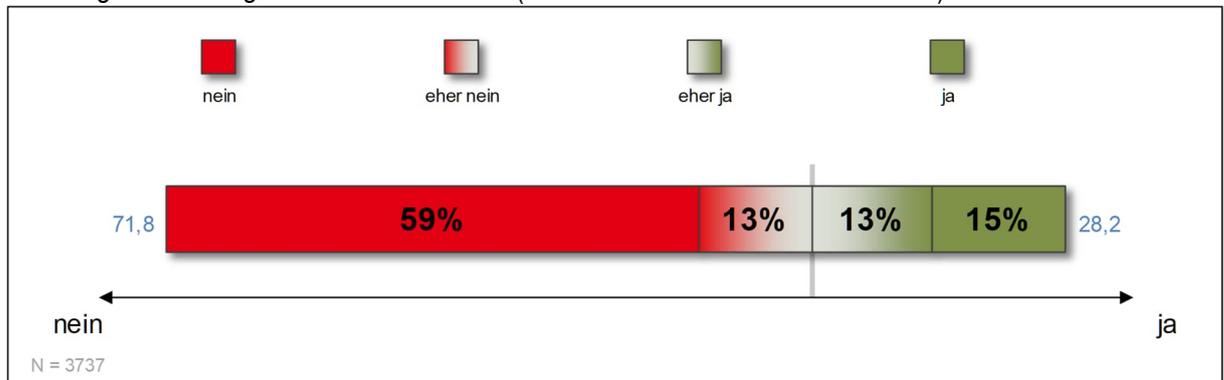
7.1. Ich habe Vertrauen in die militärische Führung (BMLV) des ÖBH.



## 7.2. Ich habe Vertrauen in die politische Führung des ÖBH.



## 7.3. Sind sie der Meinung, dass zukünftig auch die weibliche Endung bei Dienstgraden eingeführt werden soll (z.B. Offizierstellvertreterin o.ä.)?



## 7.4. Auswertung:

### Kernaussage(n):

- Während das Vertrauen in die politische Führung des ÖBH äußerst negativ, ist das Vertrauen in die militärische Führung als sehr positiv zu bewerten.
- Der Einführung von weiblichen Endungen bei Dienstgraden wird mehrheitlich eindeutig abgelehnt.

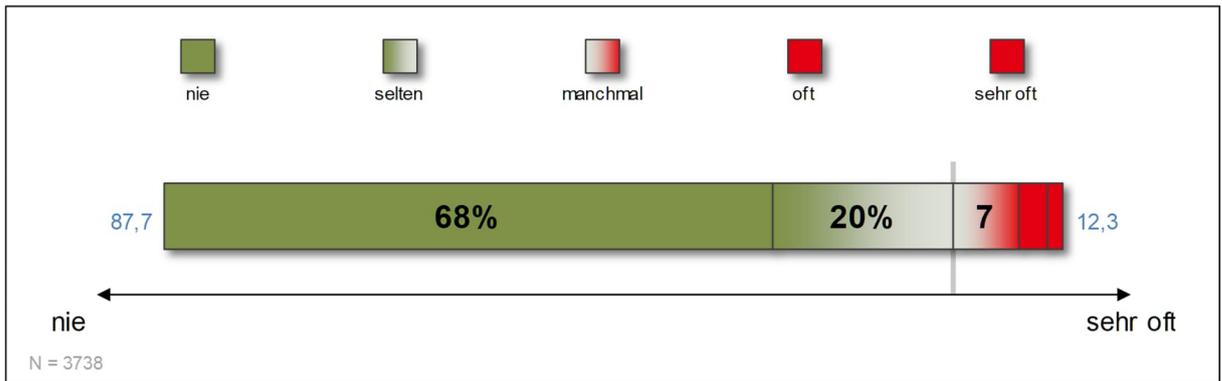
### Maßnahmen/Ableitungen:

- Maßnahmen setzen, die das Vertrauen in die militärische Führung (weiterhin) allgemein fördern.
- Maßnahmen, die das Vertrauen in die politische Führung allgemein fördern, fallen grundsätzlich nicht in den Verantwortungsbereich des ÖBH, sondern wären im zivilen/politischen Bereich zu setzen.

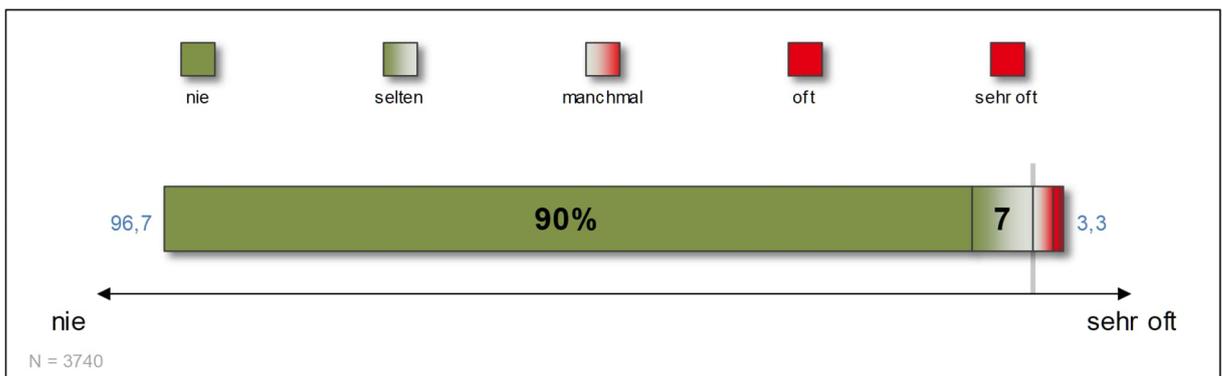
## 8. Wie häufig erleben Sie im Rahmen des Dienstes (inkl. Ausbildung, Inlands- und Auslandseinsatz):

8.1. Unerwünschte sexuelle Anspielungen verbaler Art gegenüber der eigenen Person oder anderen.

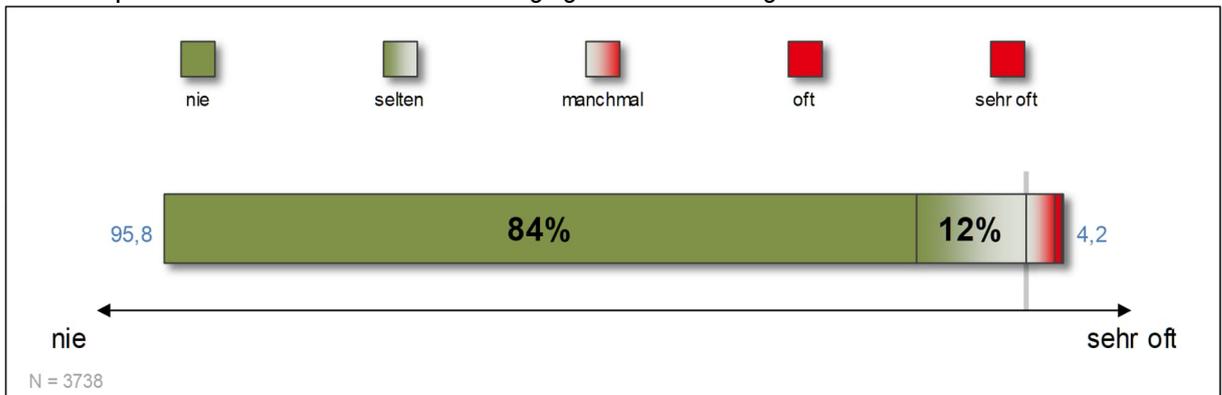




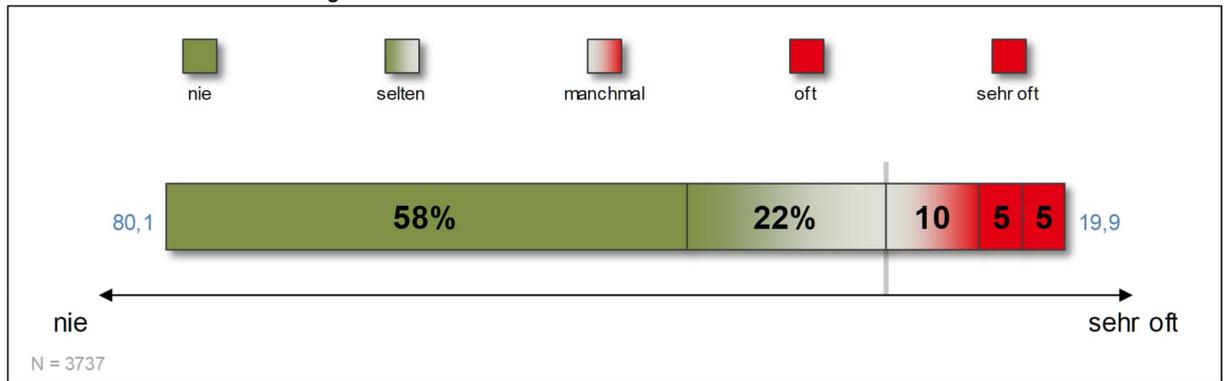
### 8.2. Unerwünschte sexuelle Handlungen (aktiv/passiv) gegenüber der eigenen Person oder anderen.



### 8.3. Körperliche Gewalt/Tätlichkeiten gegenüber der eigenen Person oder anderen.



## 8.4. Abwertende Aussagen über homosexuelle Personen.



## 8.5. Auswertung:

### Kernaussage(n):

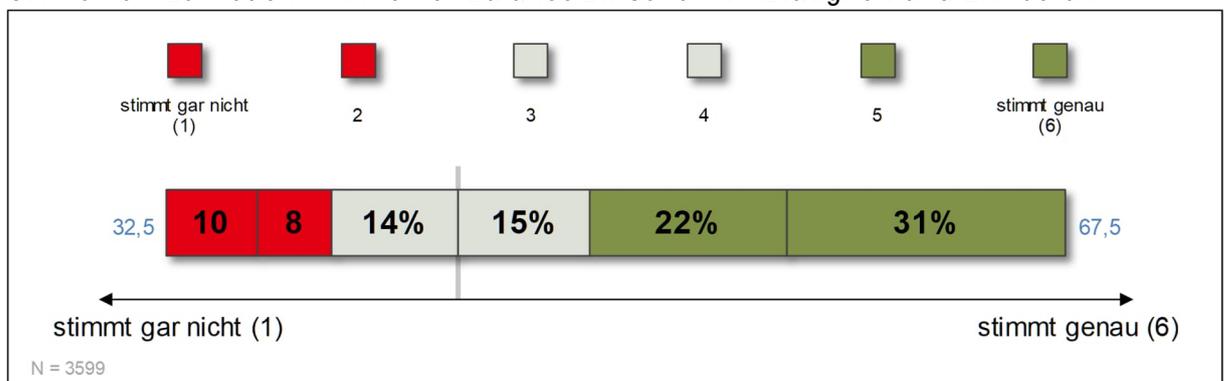
- Insgesamt treten – allenfalls mit Ausnahme unerwünschter sexueller Anspielungen und abwertender Aussagen über homosexuelle Personen – negative Verhaltensweisen sehr wenig auf.

### Maßnahmen/Ableitungen:

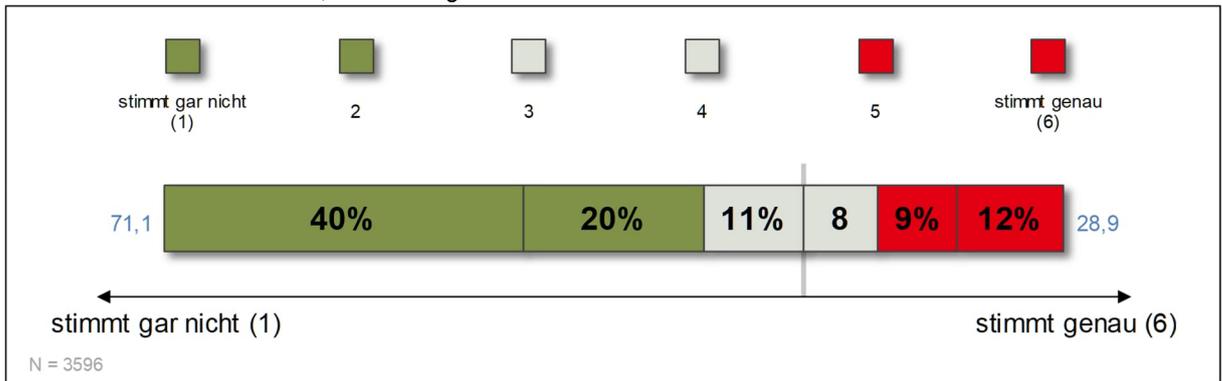
- Sofortige Reaktion auf und Abstellen von negativen Verhaltensweisen.

## 9. Vereinbarkeit der Miliztätigkeit

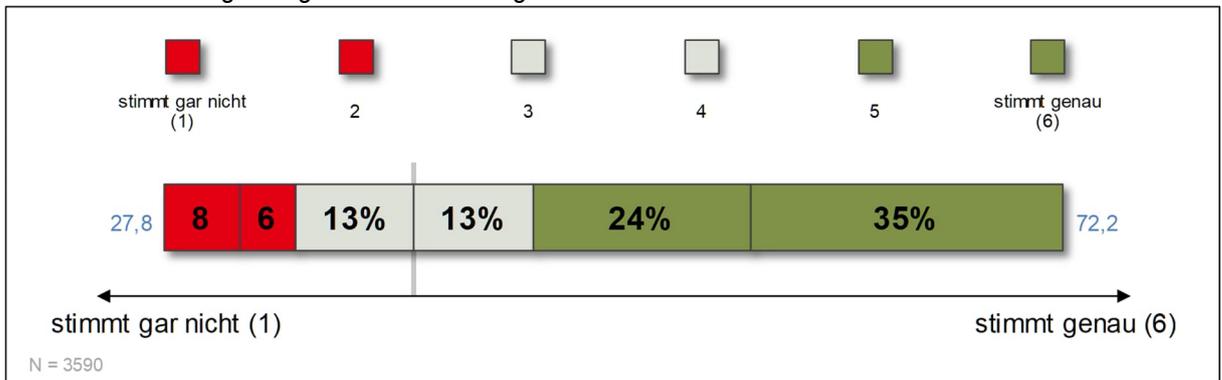
### 9.1. Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Miliztätigkeit und Zivilberuf.



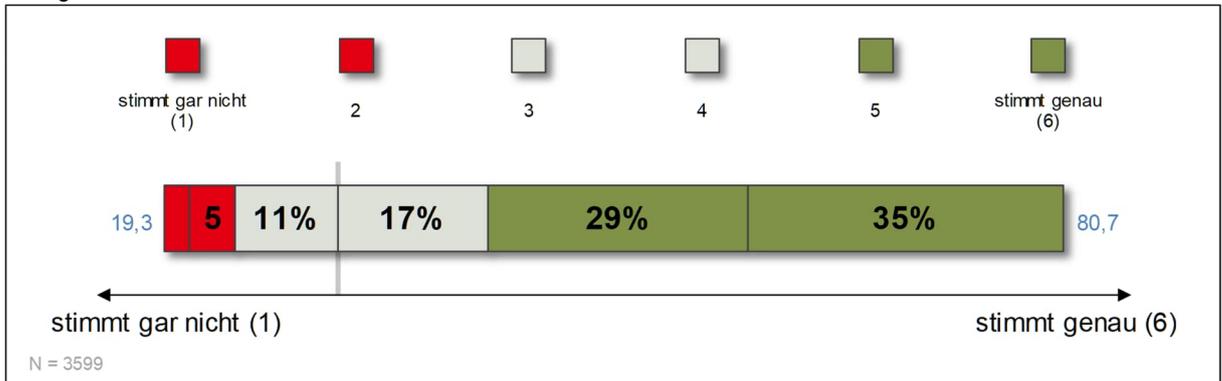
9.2. Es fällt mir schwer, Miliztätigkeit und Zivilberuf miteinander zu vereinbaren.



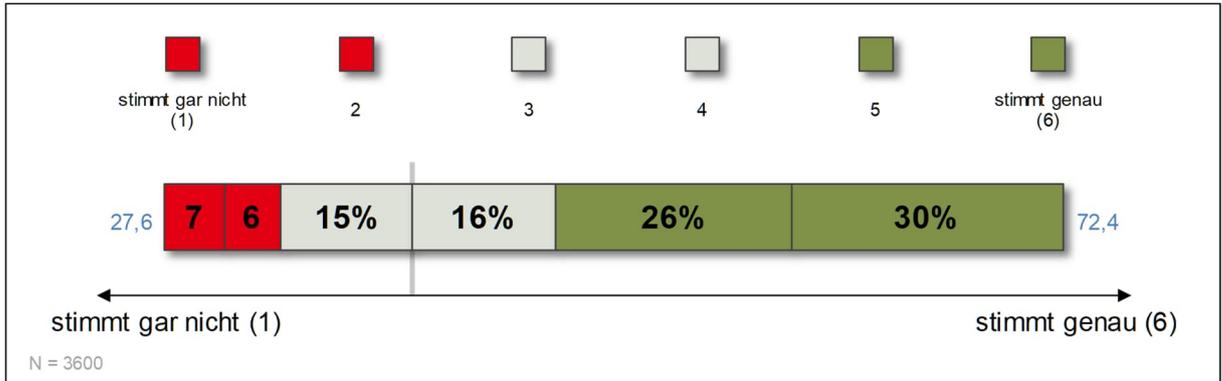
9.3. Ich kann die Anforderungen aus meinem Zivilberuf und die Anforderungen aus meiner Miliztätigkeit gleichermaßen gut erfüllen.



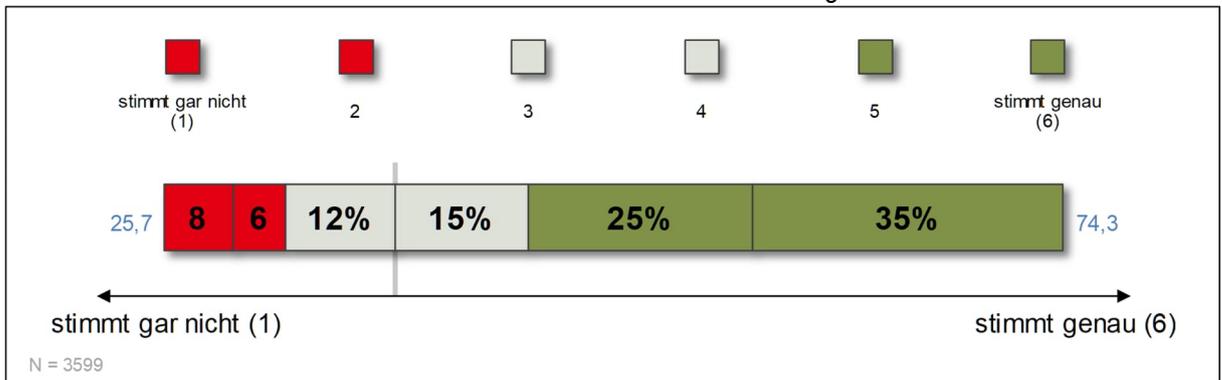
9.4. Es gelingt mir einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen.



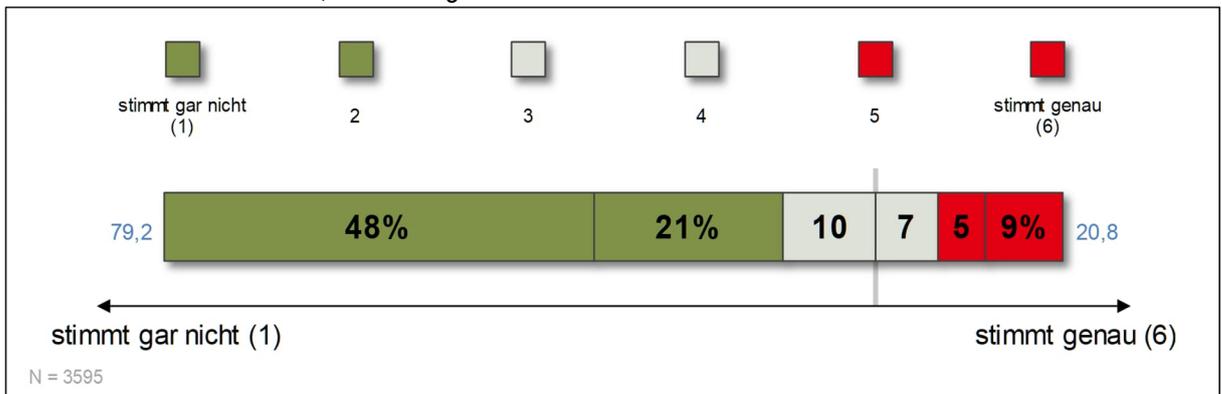
9.5. Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf die Miliztätigkeit und Zivilberuf verteilt sind.



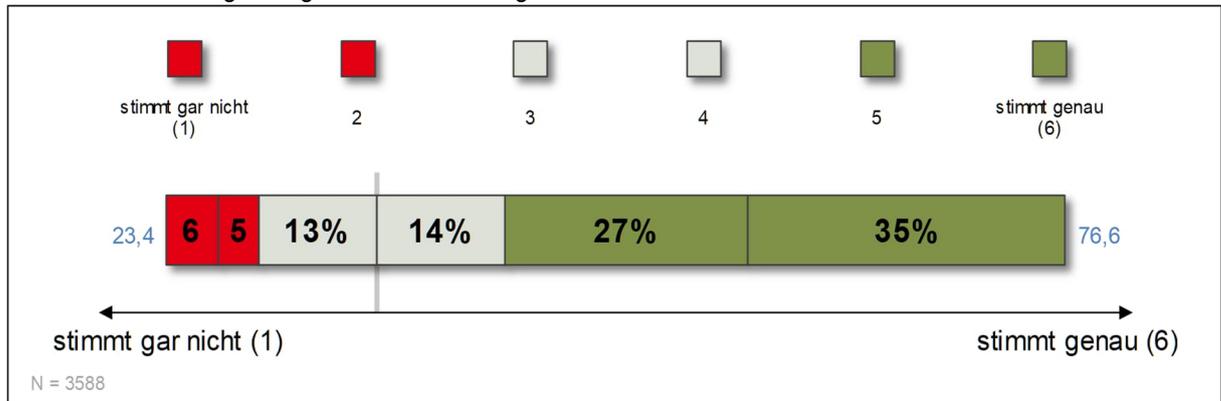
9.6. Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Miliztätigkeit und Privatleben.



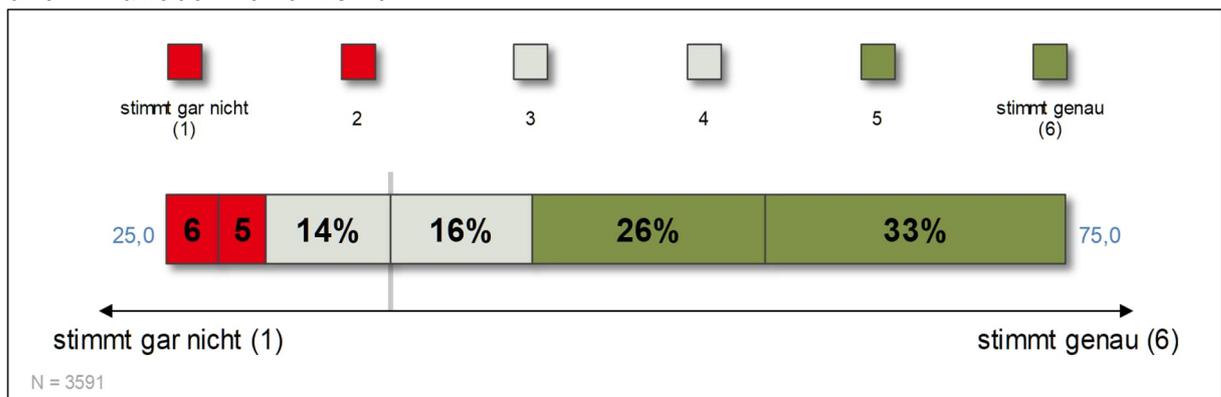
9.7. Es fällt mir schwer, Miliztätigkeit und Privatleben miteinander zu vereinbaren.



9.8. Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meiner Miliztätigkeit gleichermaßen gut erfüllen.



9.9. Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf die Miliztätigkeit und Privatleben verteilt sind.



9.10. Auswertung:

Kernaussage(n):

- Die Zufriedenheit mit der Balance zwischen Miliztätigkeit und Zivilberuf ist als hoch zu bewerten.
- Ebenso fällt es 71,1% eher nicht schwer, Miliztätigkeit und Zivilberuf miteinander zu vereinbaren.
- Auch die Anforderungen aus dem Zivilberuf und die Anforderungen aus der Miliztätigkeit lassen sich für 72,2% gleichermaßen gut erfüllen.
- Was die Zufriedenheit in den Prioritäten zwischen die Miliztätigkeit und Zivilberuf verteilt anlangt, lässt sich diese mit 72,4% ebenfalls als hoch bezeichnen.

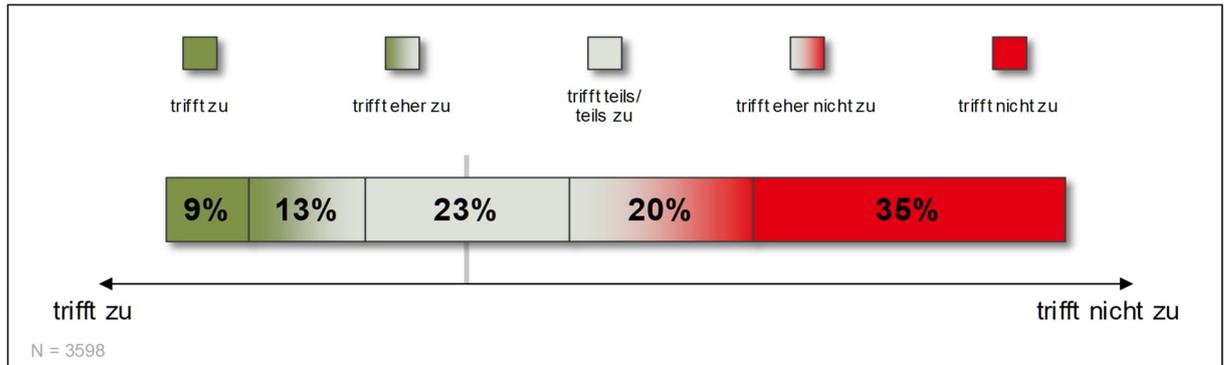
Maßnahmen/Ableitungen:

- Fortsetzung/Intensivierung der Bemühungen hinsichtlich „Miliz und Wirtschaft/Zivilberuf/Privatleben, um Verständnis für die Miliz als auch für Übungs-/Ausbildungsbedürfnisse zu steigern.
- Wenn man von (verpflichtenden) Waffenübungen ausgeht, ist der zugrunde gelegte BWÜ-Rhythmus/Masterplan Milizübungen mit samt der erlassmäßig verfügbaren Vorlaufzeiten der „Vereinbarkeit der Miliztätigkeit mit dem Zivilberuf“ sicher zuträglich. Daher Beibehaltung und Fortsetzung des angeordneten Masterplan Milizübungen.

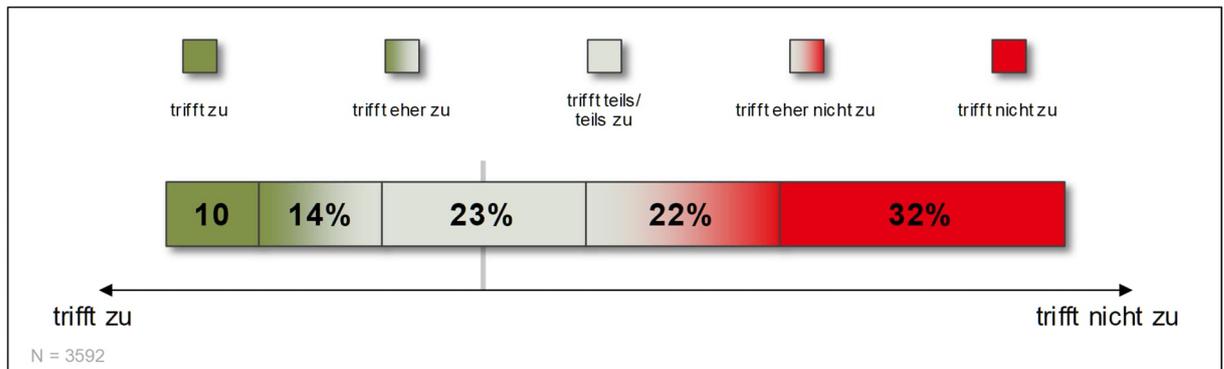


## 10. Wie wirkt sich ihr Milizengagement auf Ihr Berufsleben aus?

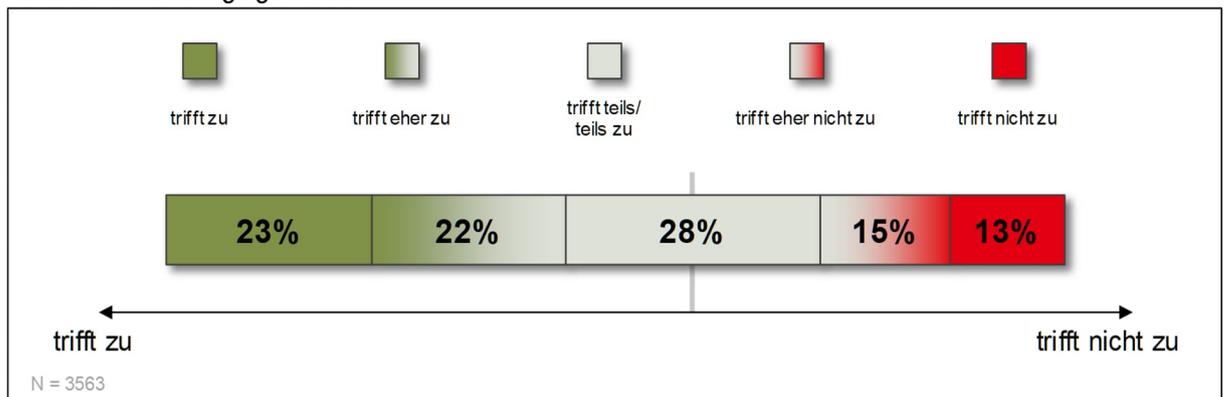
10.1. Ich habe durch meine beim Bundesheer erworbenen Fähigkeiten bzw. mein erworbenes Wissen bessere Aufstiegsmöglichkeiten.



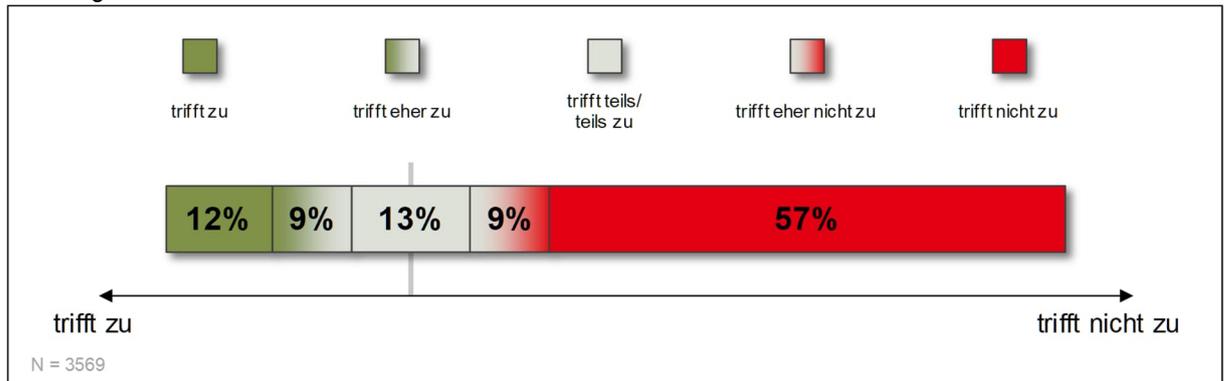
10.2. Meine in der Miliz erworbenen Kompetenzen werden im Berufsleben anerkannt.



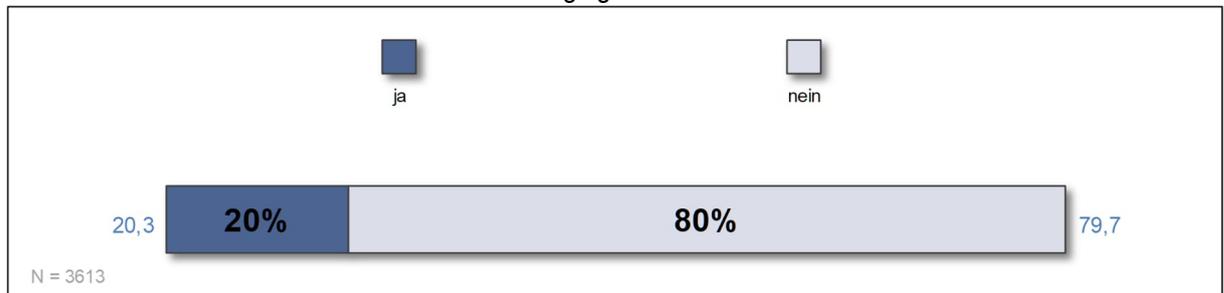
10.3. Der Arbeitgeber/Vorgesetzte steht meinem Milizengagement positiv und verständnisvoll gegenüber.



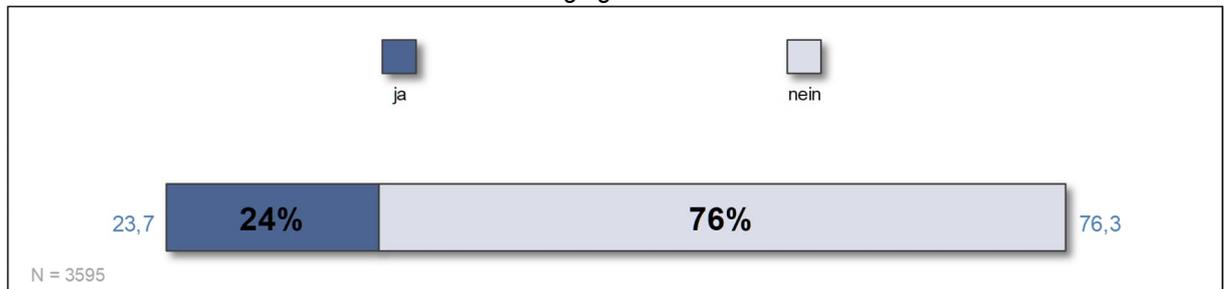
10.4. Ich nehme mir für meine Waffenübungen Urlaub, um Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber zu vermeiden.



10.5. Ich habe/hatte durch mein Milizengagement Nachteile.



10.6. Ich habe/hatte durch mein Milizengagement Vorteile.



10.7. Auswertung:

Kernaussage(n):

- Milizengagement bzw. die in der Miliz erworbenen Kompetenzen wirken sich im Berufsleben im Sinne von Anerkennung bzw. besser Aufstiegsmöglichkeiten eher nicht aus.
- Arbeitgeber stehen dem Milizengagement tendenziell eher leicht positiv und verständnisvoll gegenüber.
- Für Waffenübungen Urlaub nehmen (um Schwierigkeiten zu vermeiden), trifft für überwiegend (57%) nicht zu.
- 80% haben durch Milizengagement keine Nachteile, wie auch rund 76% durch Milizengagement keine Vorteile sehen.

Maßnahmen/Ableitungen:

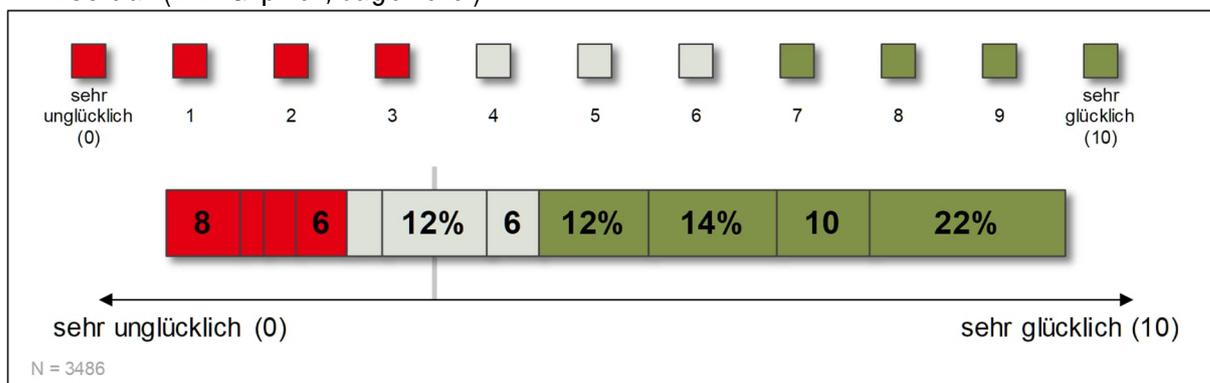
- Bewusstmachung des „Mehrwertes“ von ausgebildeten Milizsoldaten (hinsichtlich erworbener Kompetenzen) für Arbeitgeber und Wirtschaft.



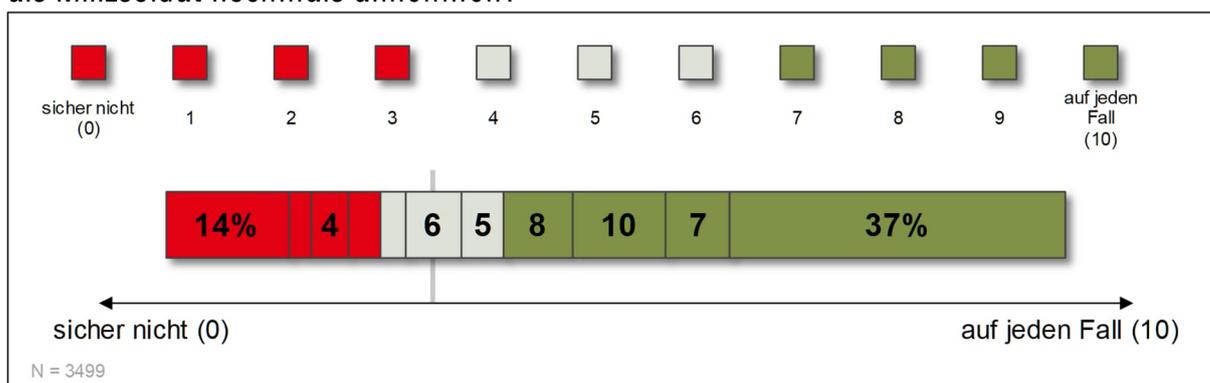
- Daher „verstärktes Herausarbeiten“, welche Vorteile sich für den Arbeitgeber ergeben, wenn sich Bedienstete auch in der Miliz engagieren. Wesentlich dabei ist, nachvollziehbar aufzuzeigen, dass ein Milizengagement einen „Mehrwert“ für Milizsoldaten, aber auch deren Arbeitgeber, darstellt.
- Das Projekt Zertifikat „Qualifizierte Führungskraft“ zur Zertifizierung der militärischen Führungskompetenz aktiv betreiben und ausbauen, um den Mehrwert einer Milizausbildung auch aufzeigen und ansprechen zu können.
- Auszeichnungen wie Miliz-Gütesiegel, Miliz- Award für Arbeitgeber weiterhin aktiv betreiben bzw. weiter ausbauen.

## 11. Zufriedenheit

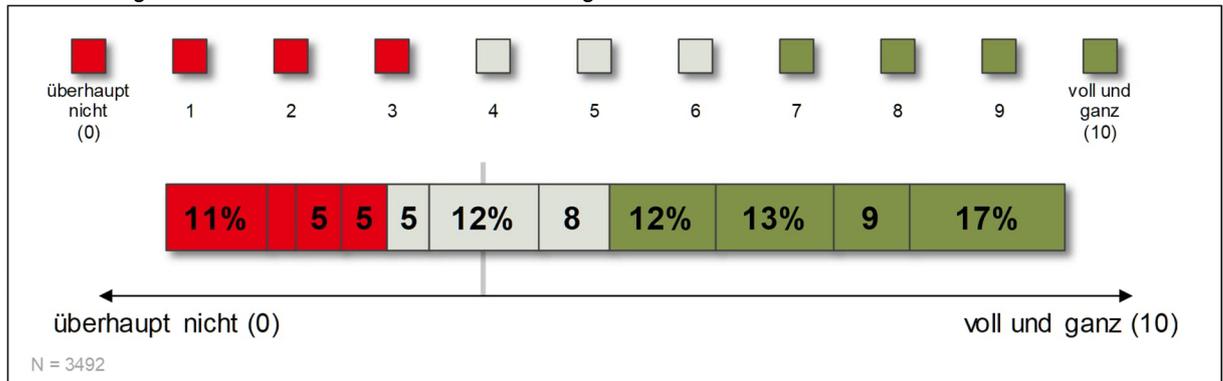
11.1. Wie glücklich oder unglücklich sind Sie mit Ihrer derzeitigen Verwendung als Milizsoldat (z.B. GrpKdt, Jäger etc.)?



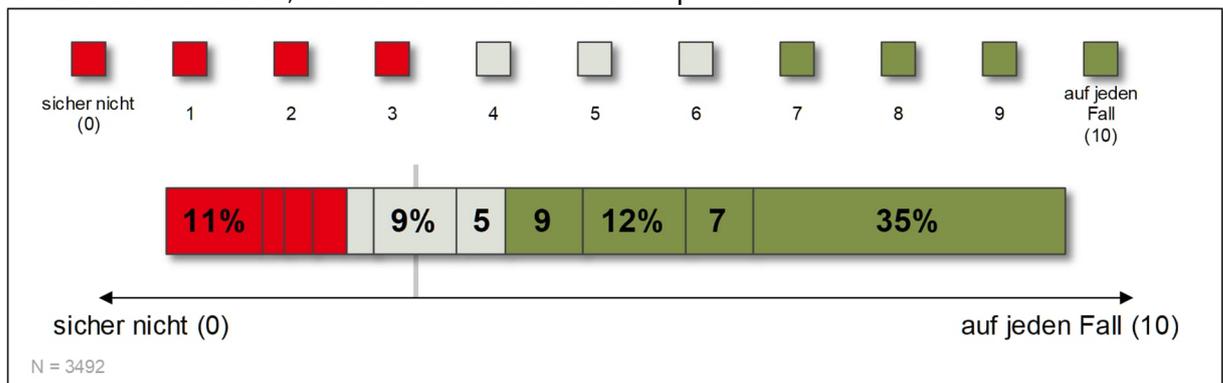
11.2. Von Ihrem jetzigen Wissensstand aus, würden Sie Ihre derzeitige Verwendung als Milizsoldat nochmals annehmen?



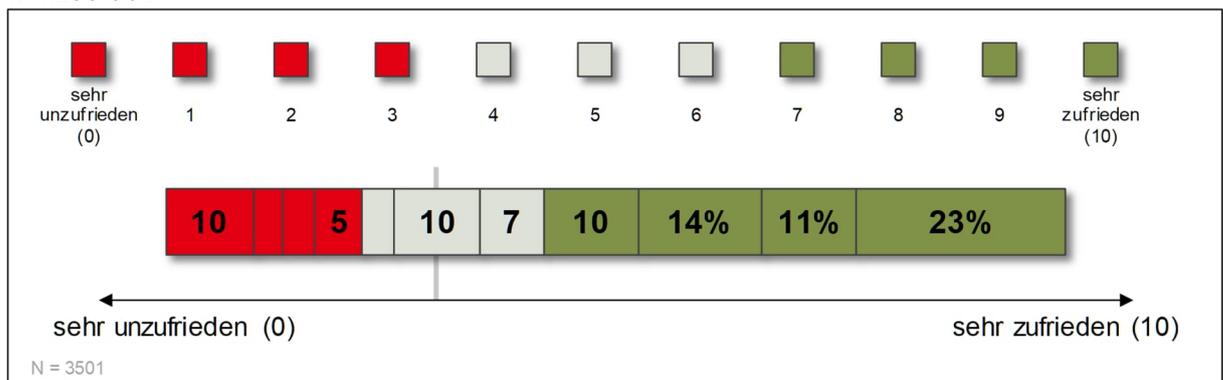
### 11.3. Ganz allgemein, wie sehr erfüllt Ihre derzeitige Verwendung als Milizsoldat Ihre Erwartungen vor Antritt dieser Verwendung?



### 11.4. Wenn ein guter Freund sein Interesse an Ihrer derzeitigen Verwendung als Milizsoldat kundtäte, würden Sie diese weiterempfehlen?



### 11.5. Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer jetzigen Verwendung als Milizsoldat?



### 11.6. Auswertung:

#### Kernaussage(n):

- Alles in allem sind 58% der Milizsoldaten mit ihrer jetzigen Verwendung sehr zufrieden und 15% sehr unzufrieden.
- Auch sind 58% sehr glücklich mit ihrer derzeitigen Verwendung, wohingegen 14% sehr unglücklich sind.
- 63% würden – wenn ein guter Freund Interesse bekundet – diese (eigene) Funktion weiterempfehlen!

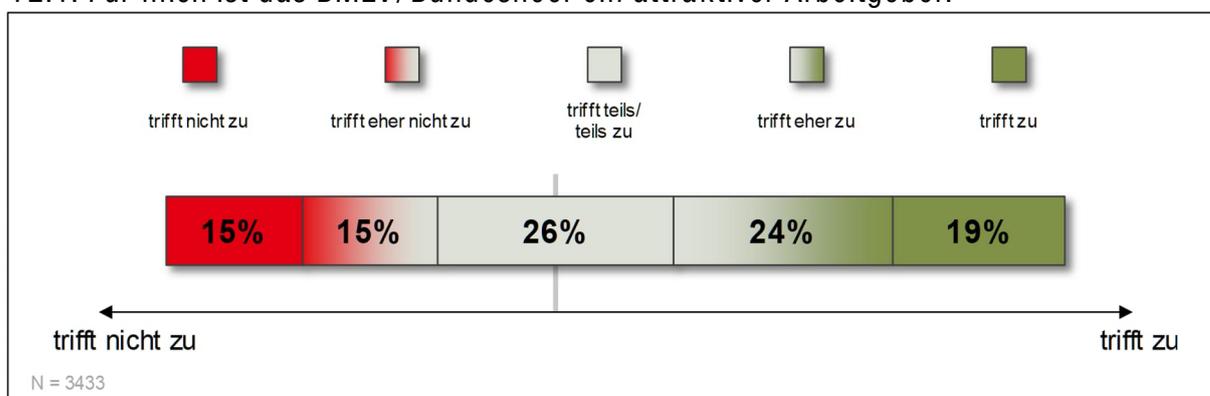
#### Maßnahmen/Ableitungen:



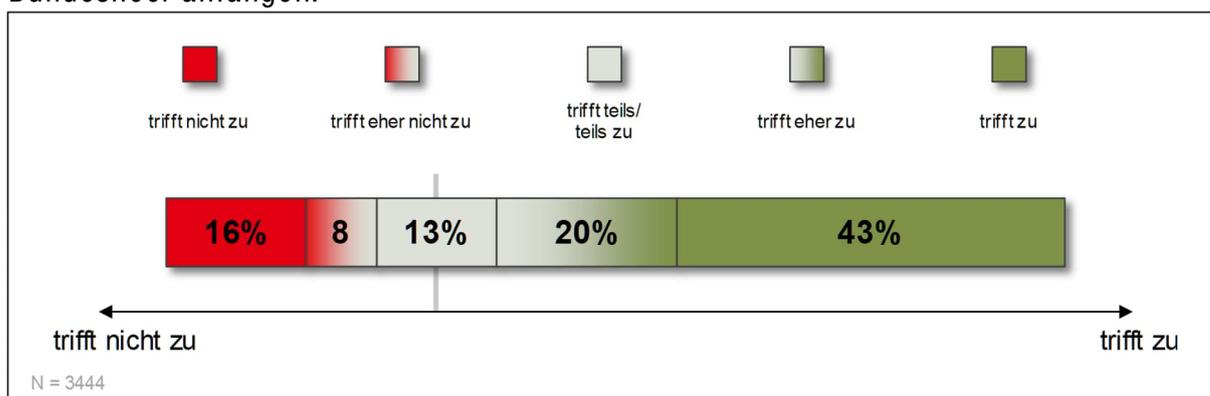
- Aspekt der Rahmenbedingungen/Infrastruktur, der nur bedingt beeinflusst werden kann.
- Aspekt der Personalplanung, Personalsteuerung und Personalentwicklung, d.h. die Möglichkeit der Mitbestimmung/Berücksichtigung der Vorstellungen und Wünsche der Milizsoldaten hinsichtlich bevorzugter Verwendung.
- Entsprechende gezielte Personalgespräche bis hin zu „Kommando – übergreifender Personalwerbung“ und „Kommando-übergreifendem Personalausgleich“ sind in diesem Zusammenhang als notwendig und elementar zu sehen (Motto: „Aufbau auf Stärke“ d. h. den Milizsoldaten dort einsetzen, wo er/sie seine Stärken ausspielen kann).

## 12. Attraktivität des Arbeitgebers

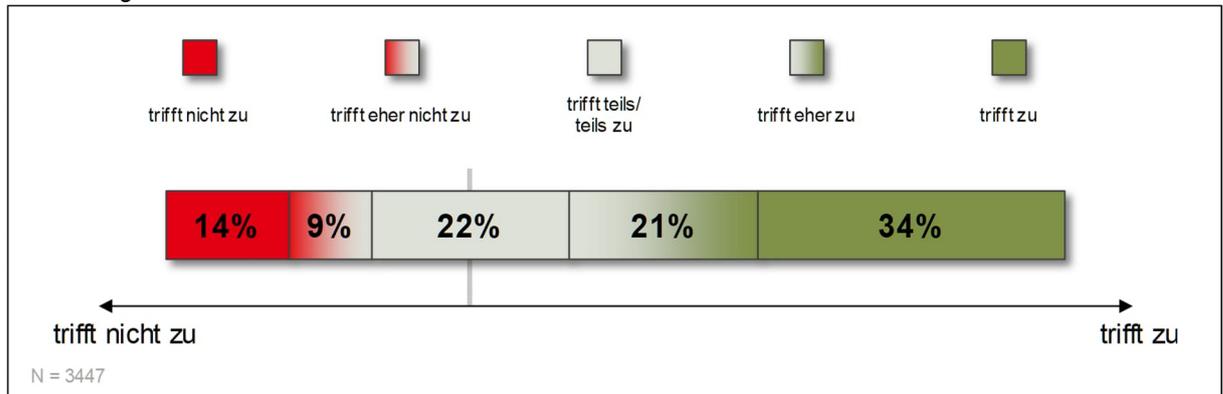
12.1. Für mich ist das BMLV/Bundesheer ein attraktiver Arbeitgeber.



12.2. Wenn ich noch einmal die Wahl hätte, dann würde ich wieder beim BMLV/ Bundesheer anfangen.



### 12.3. Freunden oder Bekannten würde ich empfehlen, beim BMLV/Bundesheer anzufangen.



### 12.4. Auswertung:

#### Kernaussage(n):

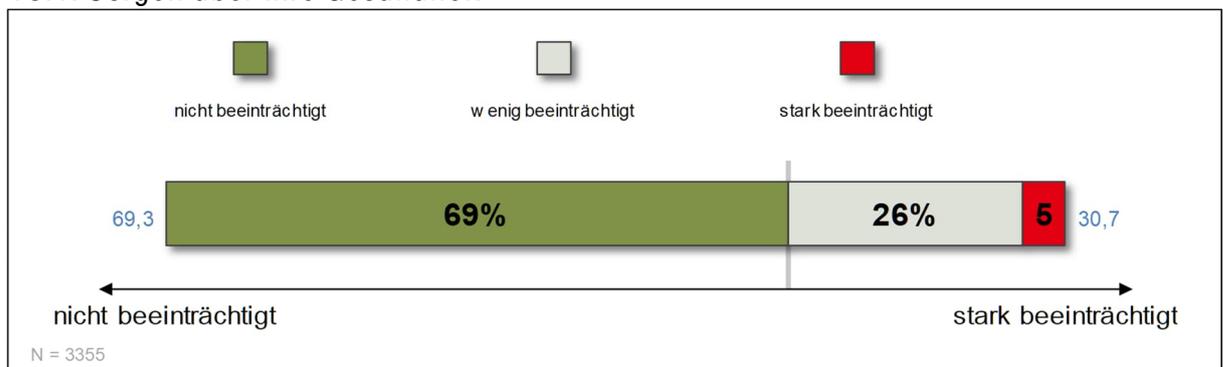
- In der Frage nach dem „BMLV/Bundesheer als attraktivem Arbeitgeber“ ist das Verhältnis von Zustimmung vs. Ablehnung ausgeglichen.
- Allerdings würden 43% (trifft zu), wenn sie die Wahl hätten, wiederum beim BMLV/Bundesheer anfangen (im Vergleich zu 16% trifft nicht zu).
- 34% würden Freunden und Bekannten empfehlen, beim BMLV/Bundesheer anzufangen.

#### Maßnahmen/Ableitungen:

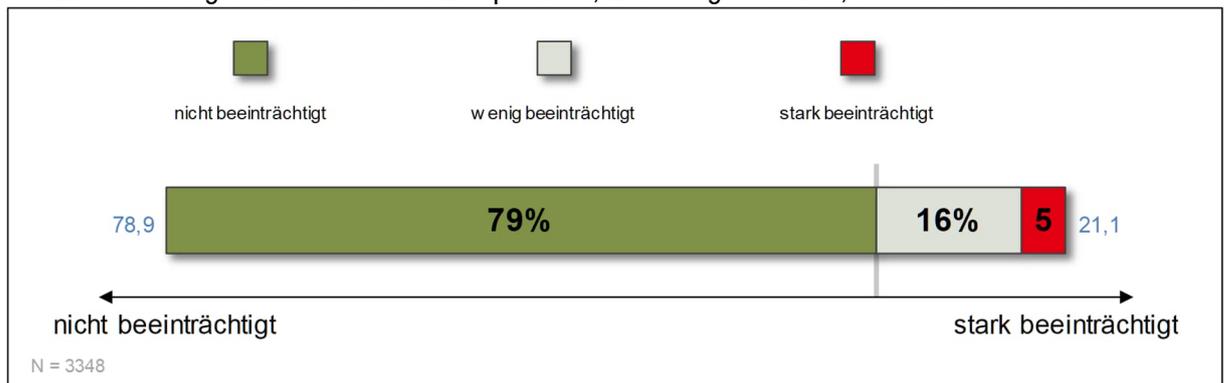
- Das Bundesheer als (attraktiven) Arbeitgeber besser in der Öffentlichkeit darstellen und gezielt bei bestimmten Zielgruppen ansprechen.

## 13. Aktuelles Befinden - Wie stark fühlten Sie sich im Verlauf der letzten 4 Wochen durch die folgenden Beschwerden beeinträchtigt?

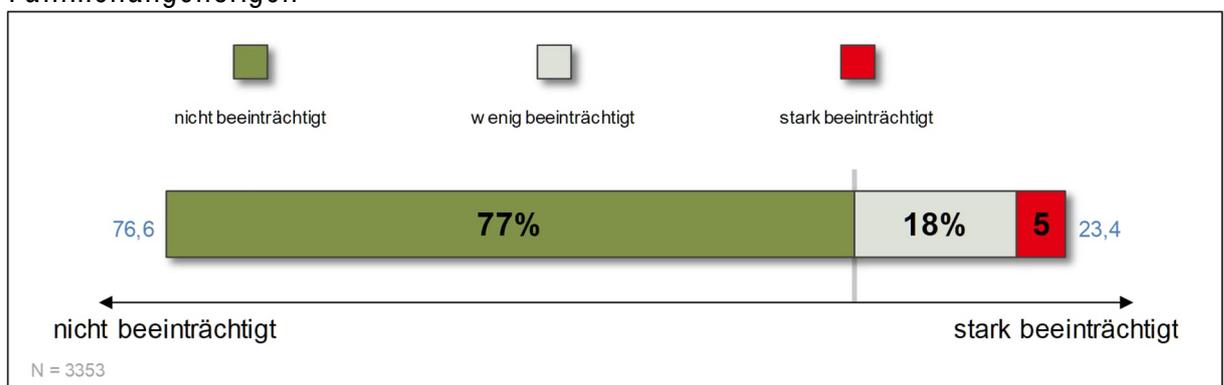
### 13.1. Sorgen über Ihre Gesundheit



### 13.2. Schwierigkeiten mit dem Ehepartner, Lebensgefährten, Freundin/Freund



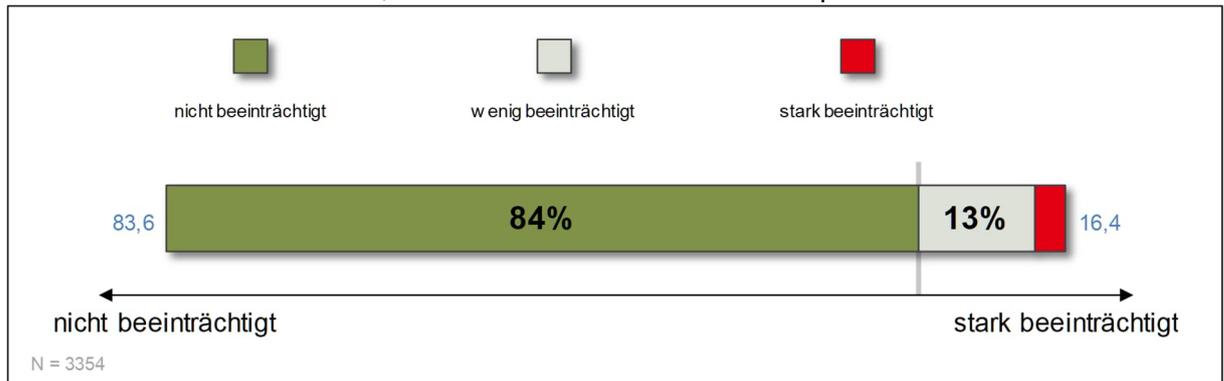
### 13.3. Belastung durch die Versorgung von Kindern, Eltern oder anderen Familienangehörigen



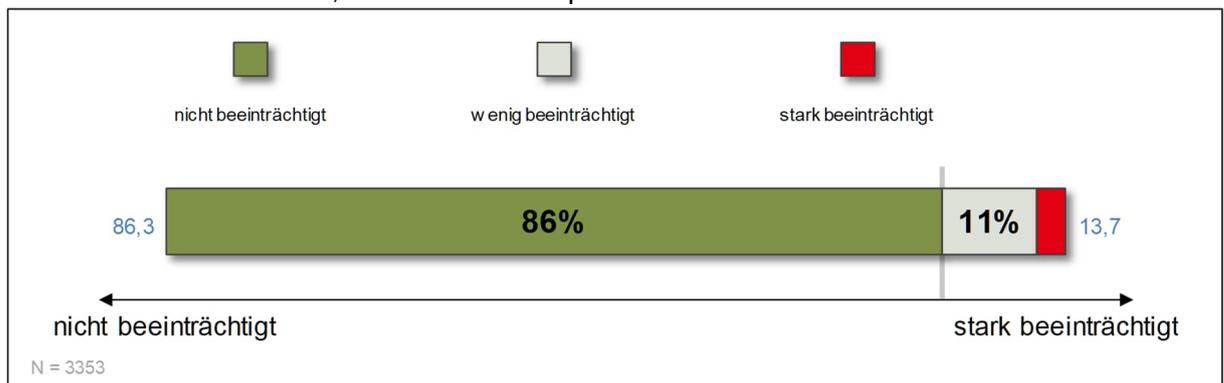
### 13.4. Finanzielle Probleme oder Sorgen



### 13.5. Niemanden zu haben, mit dem man über Probleme sprechen kann

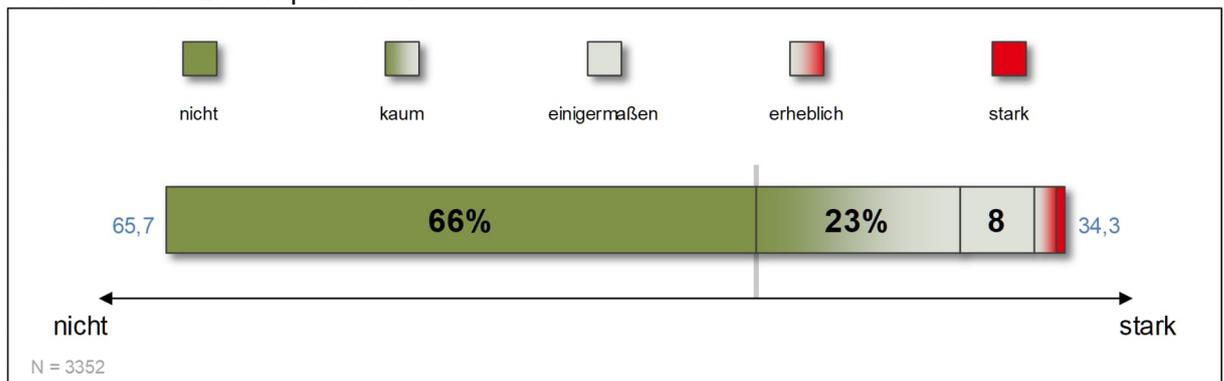


### 13.6. Etwas Schlimmes, das vor kurzem passiert ist

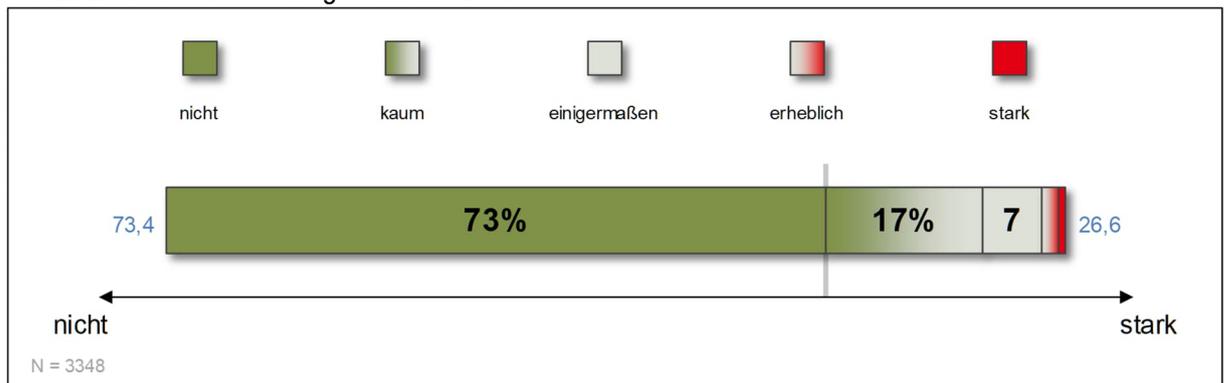


## 14. Bitte geben Sie an, ob Sie unter folgenden Beschwerden leiden:

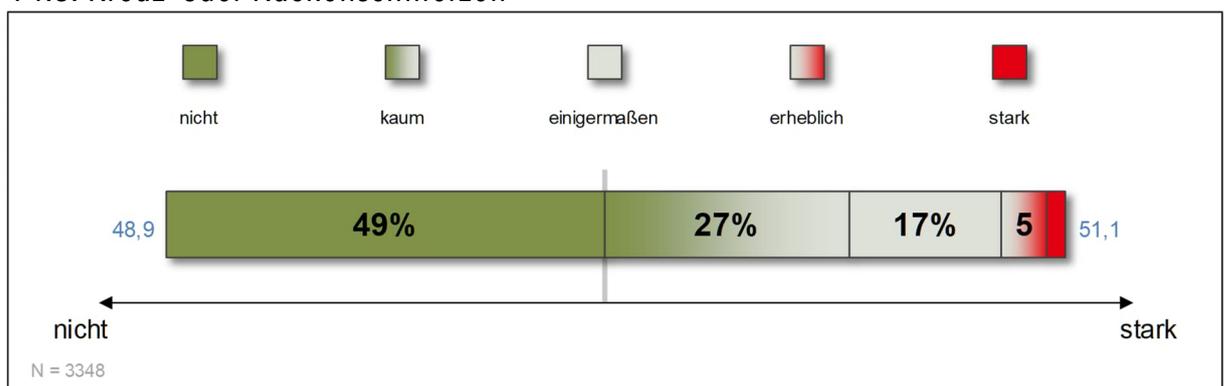
### 14.1. Rasche Erschöpfbarkeit



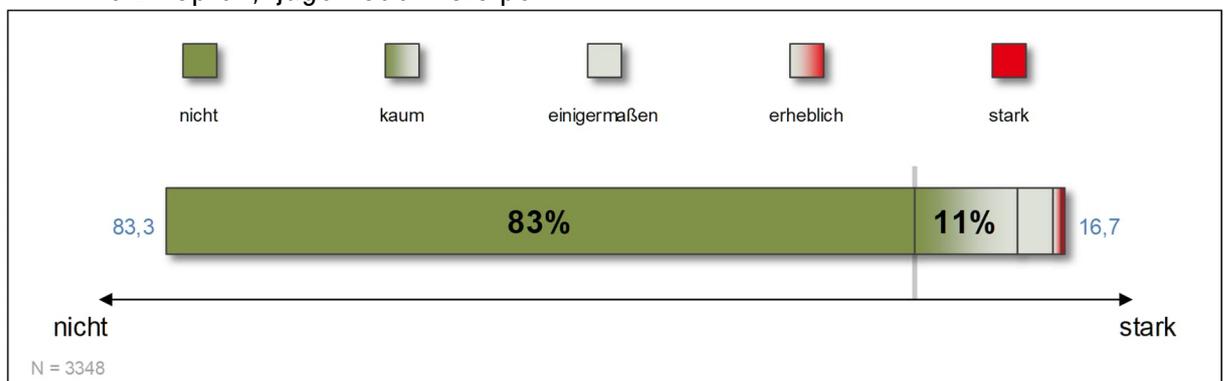
### 14.2. Druck- oder Völlegefühl im Bauch



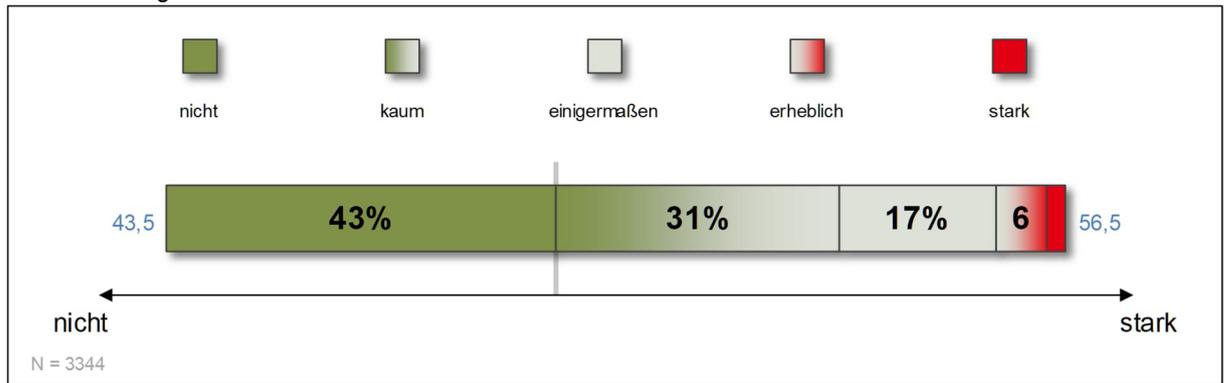
### 14.3. Kreuz- oder Rückenschmerzen



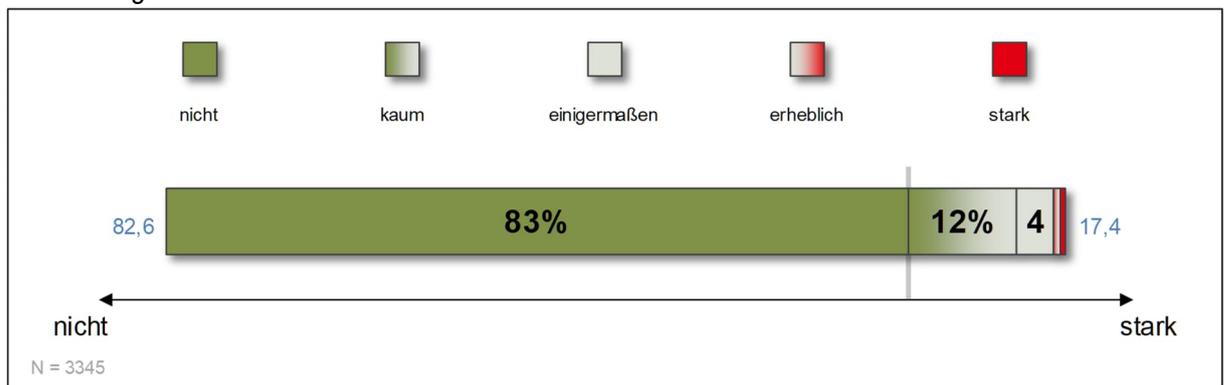
### 14.4. Herzklopfen, -jagen oder -stolpern



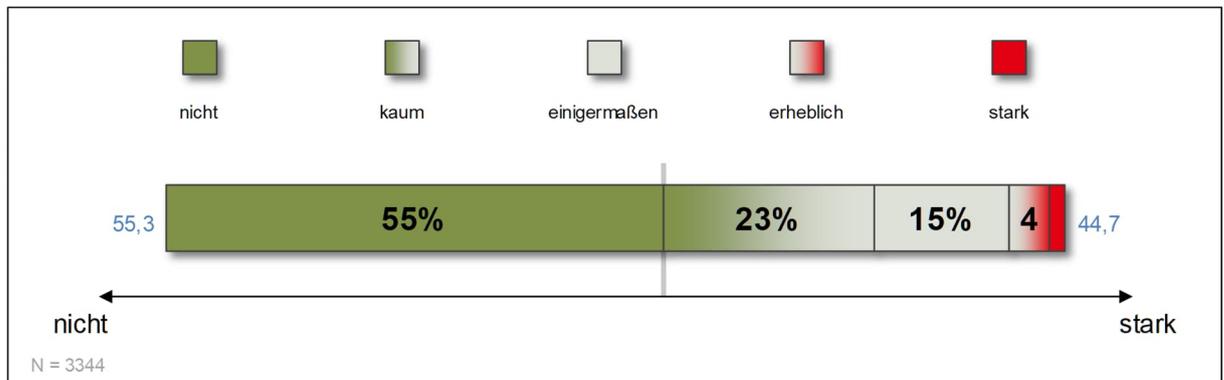
### 14.5. Müdigkeit



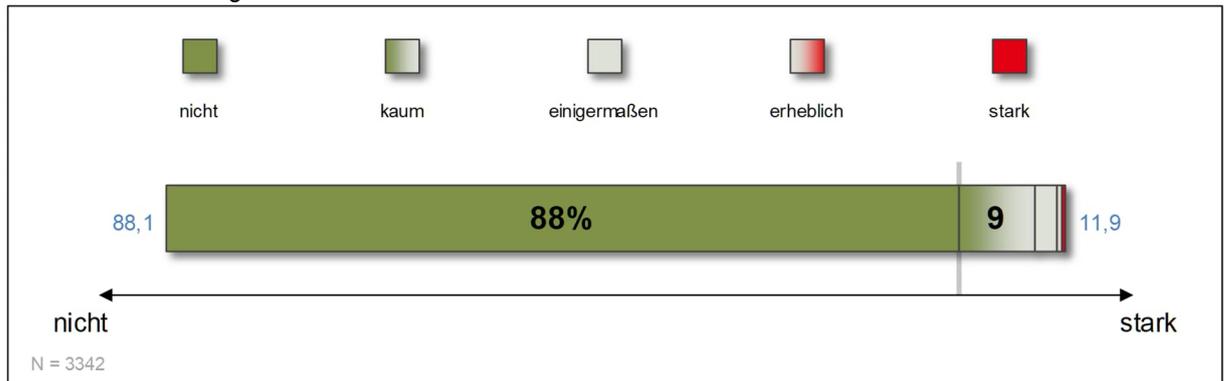
### 14.6. Magenschmerzen



### 14.7. Nacken- oder Schulterschmerzen

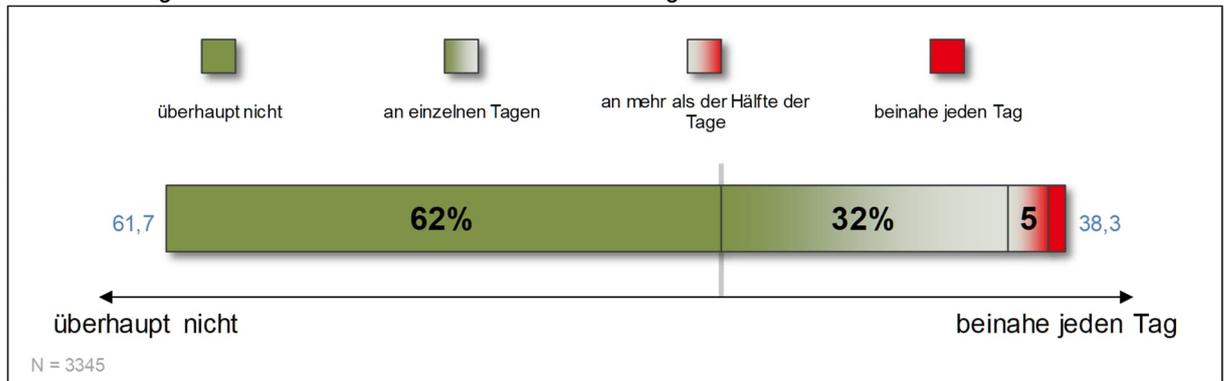


## 14.8. Schwindelgefühl

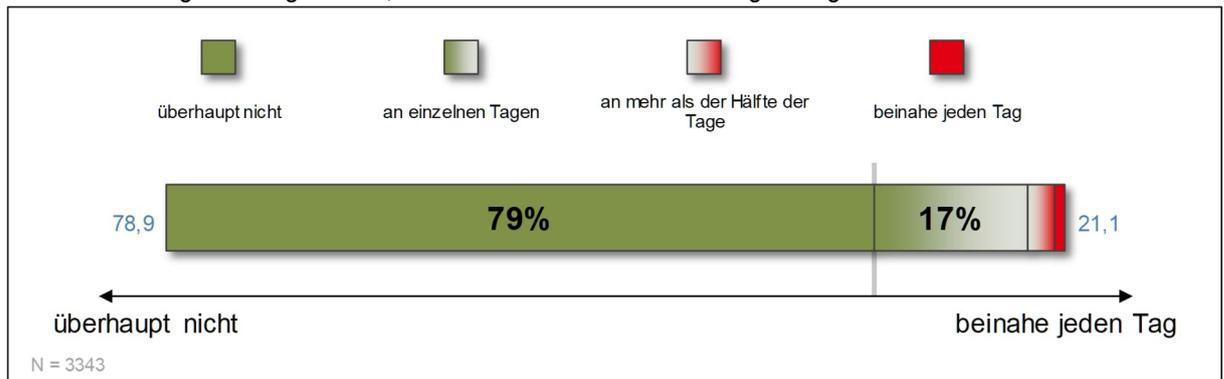


## 15. Wie oft fühlten Sie sich im Verlauf der letzten 2 Wochen durch die folgenden Beschwerden beeinträchtigt?

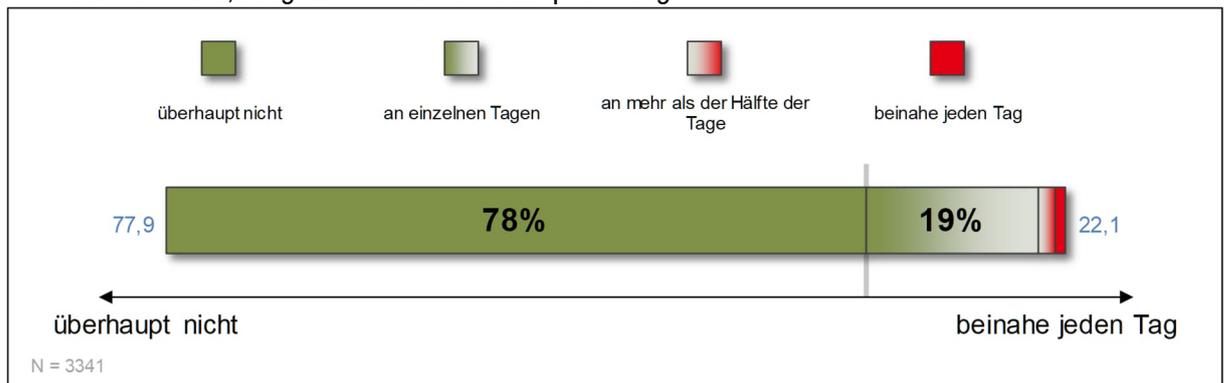
### 15.1. Wenig Interesse oder Freude an Ihren Tätigkeiten



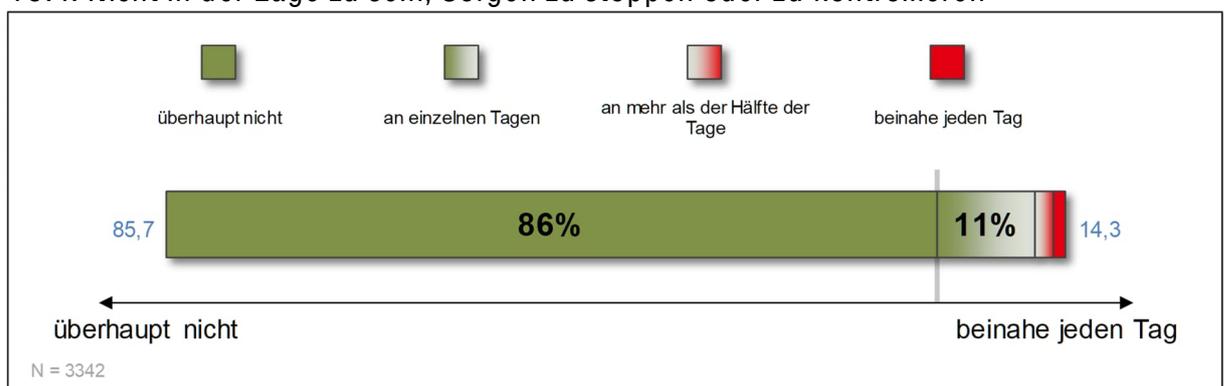
### 15.2. Niedergeschlagenheit, Schwermut oder Hoffnungslosigkeit



### 15.3. Nervosität, Ängstlichkeit oder Anspannung

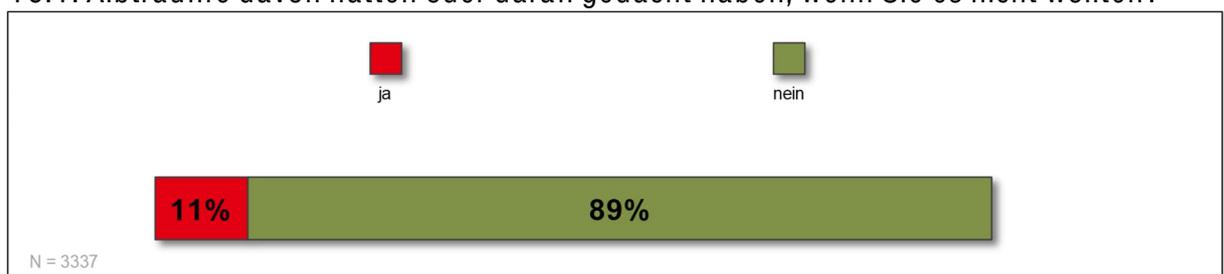


### 15.4. Nicht in der Lage zu sein, Sorgen zu stoppen oder zu kontrollieren

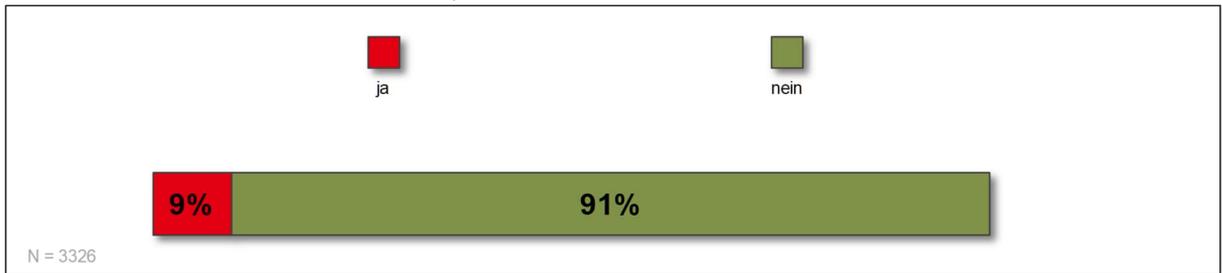


## 16. Haben Sie in ihrem Leben jemals eine Erfahrung gemacht, die so beängstigend, schrecklich oder erschütternd war, dass Sie im letzten Monat...

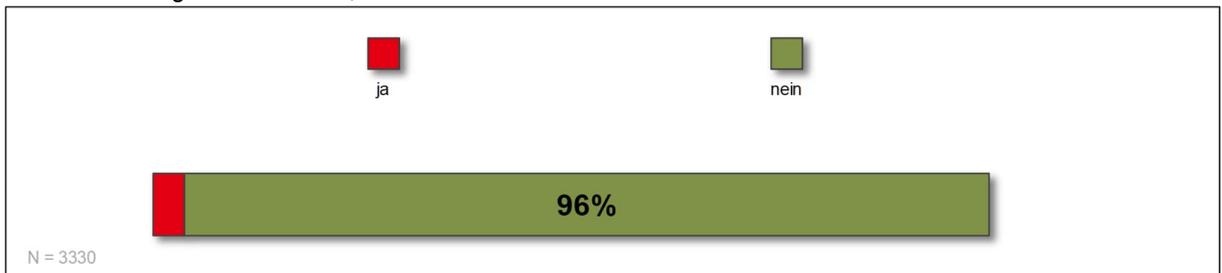
### 16.1. Alpträume davon hatten oder daran gedacht haben, wenn Sie es nicht wollten?



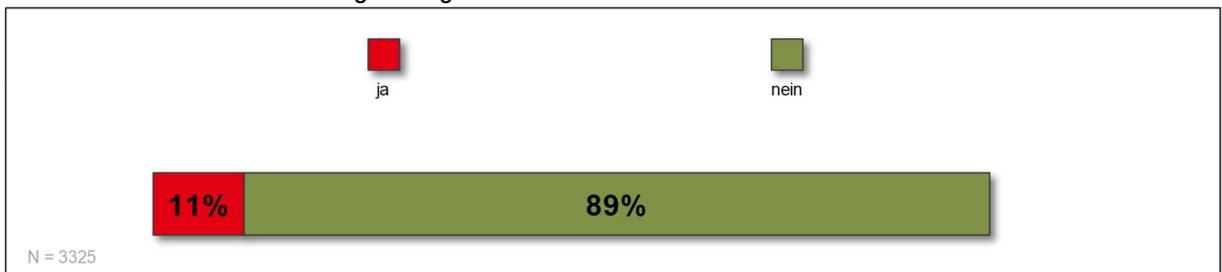
16.2. sich sehr bemüht haben nicht daran zu denken oder sich große Mühe gegeben haben Situationen zu vermeiden, die Sie daran erinnerten?



16.3. ständig auf der Hut, wachsam oder leicht zu erschrecken waren?

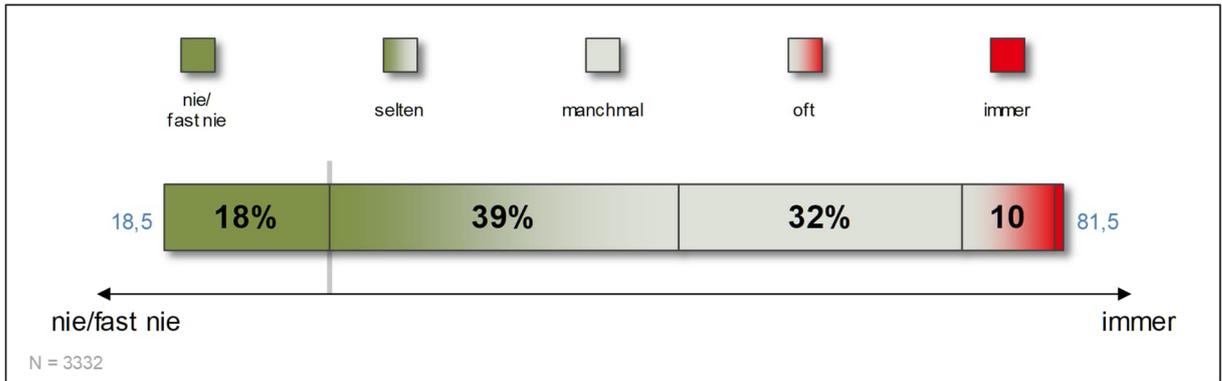


16.4. sich wie abgestumpft gefühlt haben oder entfremdet von anderen Menschen, Aktivitäten oder Ihrer Umgebung?

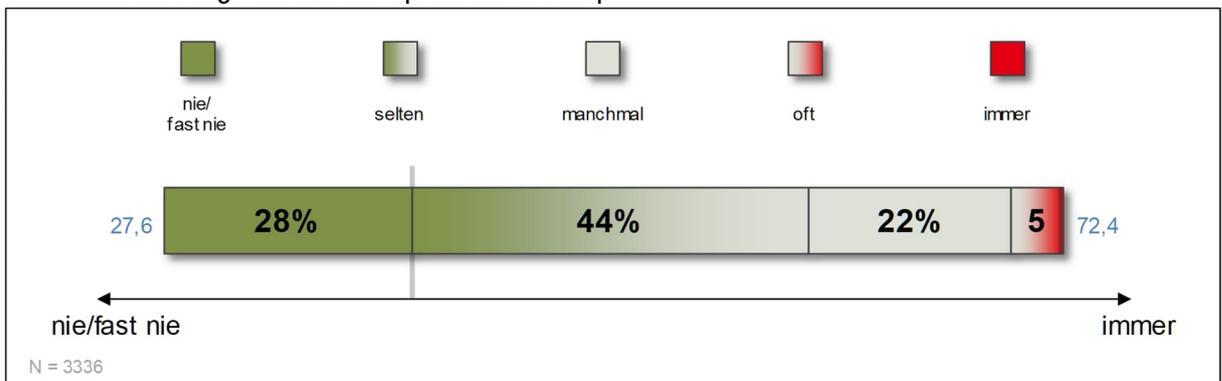


## 17. Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit sie für Sie zutrifft.

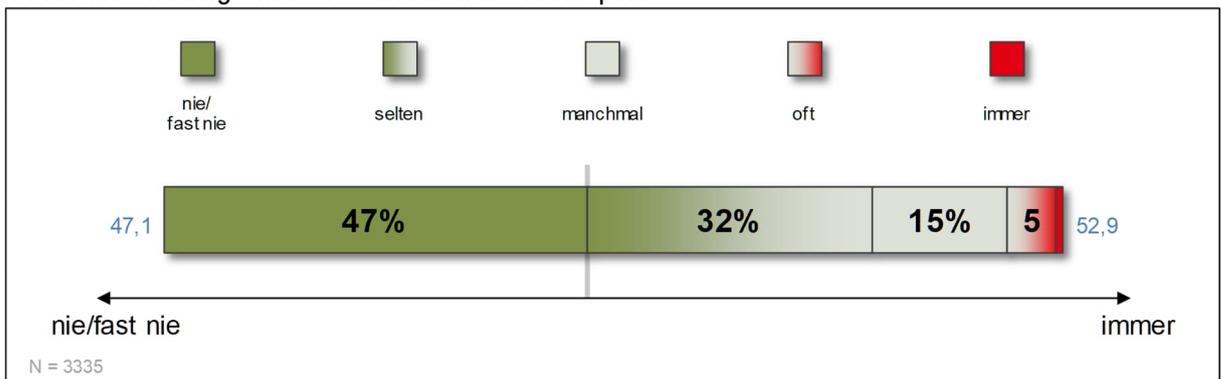
### 17.1. Wie häufig fühlen Sie sich müde?



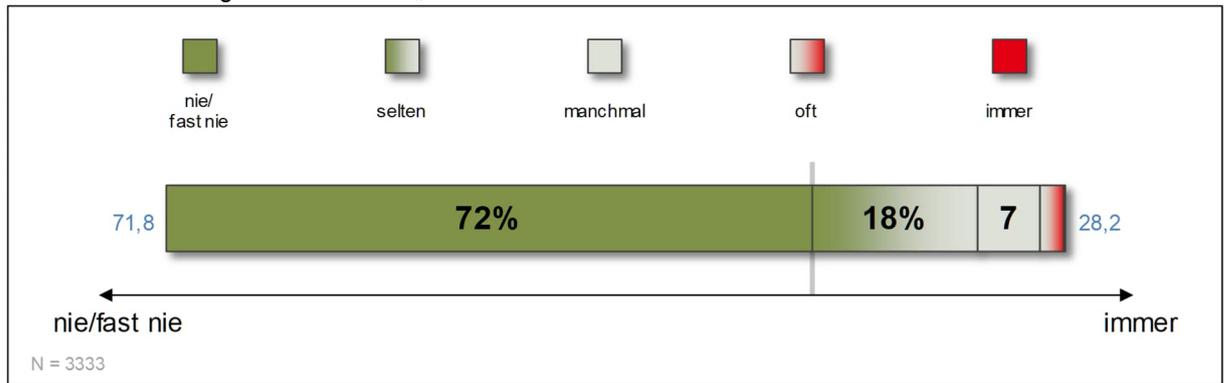
### 17.2. Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?



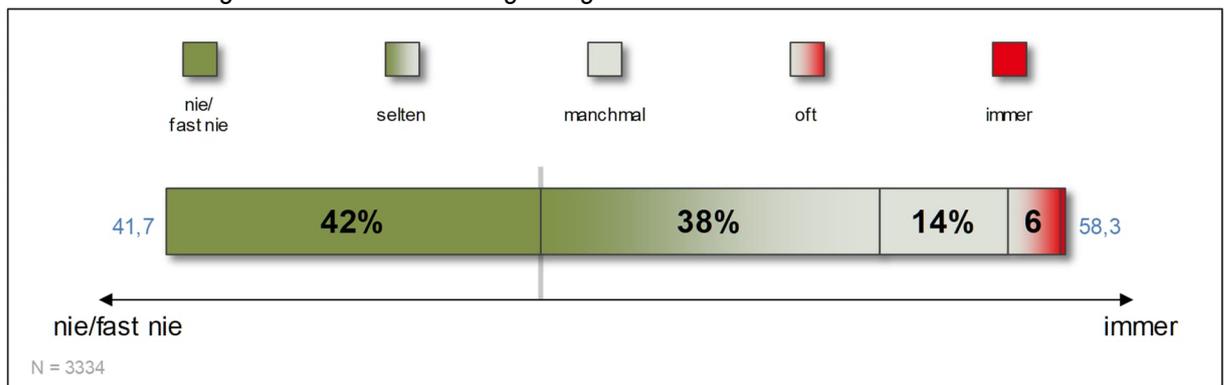
### 17.3. Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?



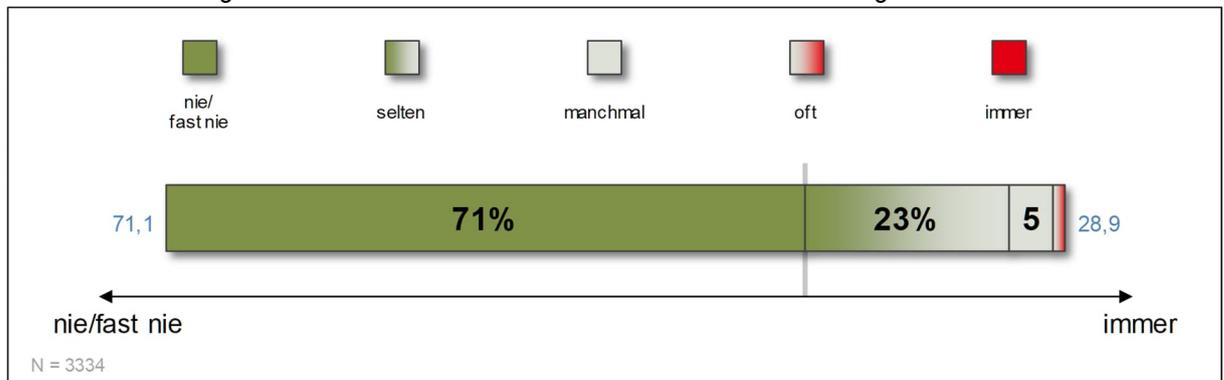
17.4. Wie häufig denken Sie: „Ich kann nicht mehr“?



17.5. Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaut?

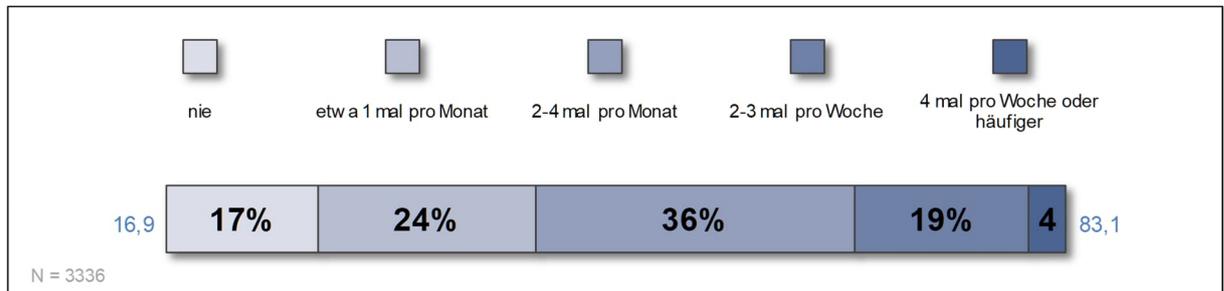


17.6. Wie häufig fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig?

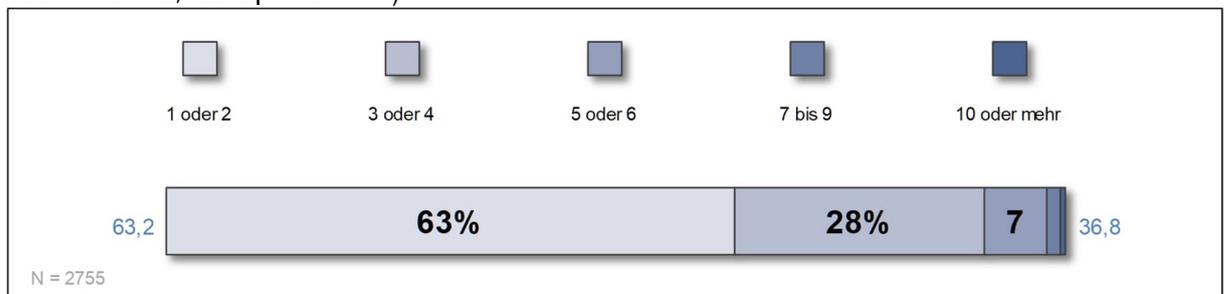


## 18. Wenn Sie an Ihren Alkoholkonsum denken, ...

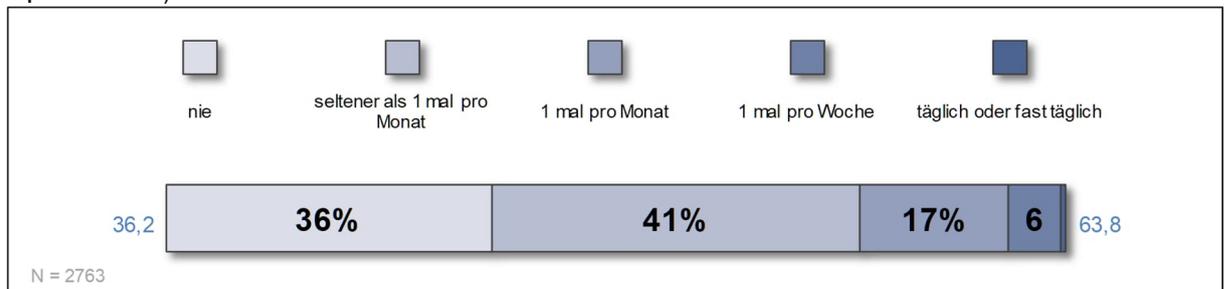
### 18.1. Wie oft trinken Sie Alkohol?



### 18.2. Wenn Sie an einem Tag Alkohol trinken, wie viele alkoholhaltige Getränke trinken Sie dann typischerweise? (Anm.: ein Getränk entspricht 0,33l Bier, 0,15l Wein oder 0,02l Spirituosen)

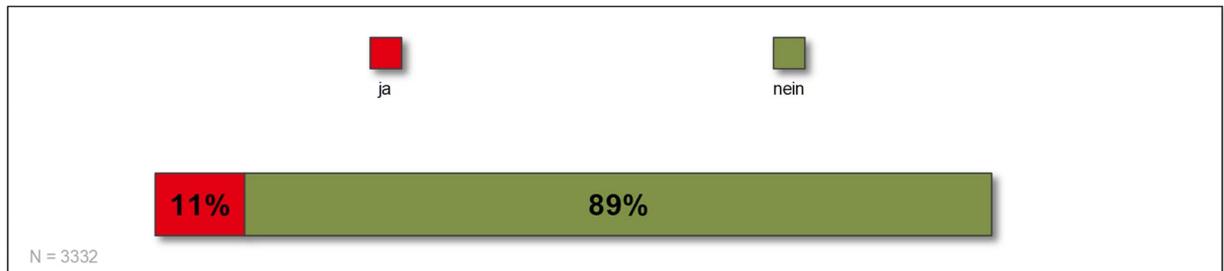


### 18.3. Wie oft haben Sie im letzten Jahr an einem Tag 6 oder mehr alkoholische Getränke getrunken? (Anm.: ein Getränk entspricht 0,33l Bier, 0,15l Wein oder 0,02l Spirituosen)

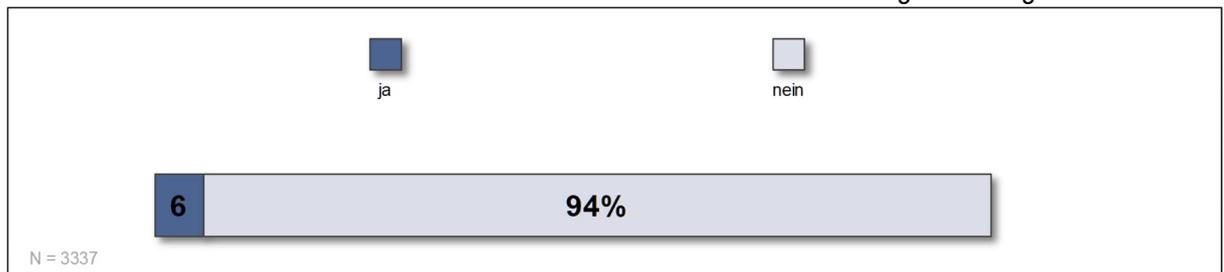


## 19. Assistenzeinsatz/Unterstützungsleistung COVID

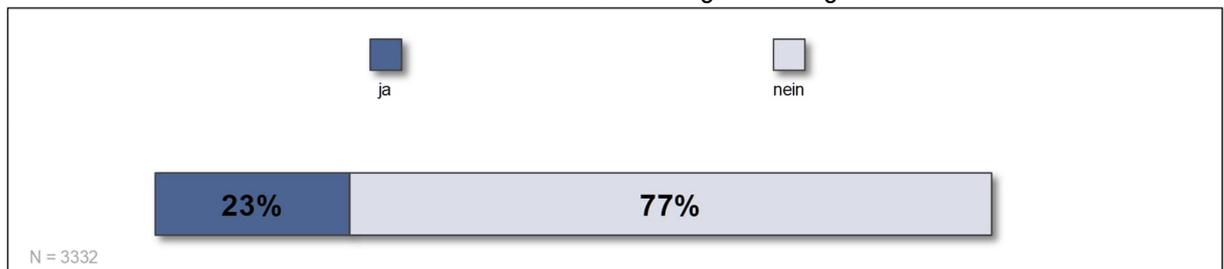
19.1. Sind oder waren Sie nachweislich an COVID-19 erkrankt?



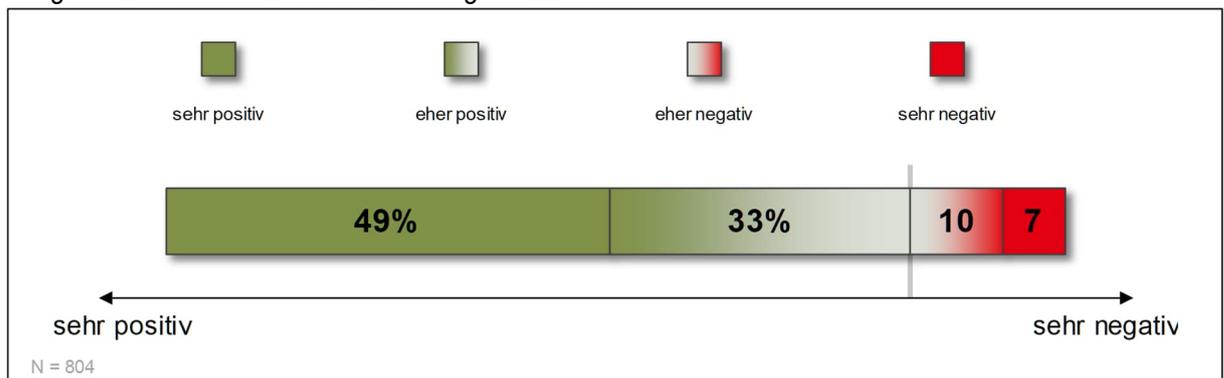
19.2. Befinden Sie sich derzeit im Assistenzeinsatz/Unterstützungsleistung COVID?



19.3. Waren Sie im Assistenzeinsatz/Unterstützungsleistung COVID?



19.4. Finden Sie es insgesamt sehr positiv, eher positiv, eher negativ oder sehr negativ, dass Sie im Rahmen des Assistenzeinsatzes/Unterstützungsleistung COVID eingesetzt waren bzw. derzeit eingesetzt sind?



19.5. Auswertung:

Kernaussage(n):

- Ca. 25% waren im Assistenzeinsatz/Unterstützungsleistung COVID. 49% finden es sehr positiv und 33% eher positiv im Rahmen des Assistenzeinsatzes/Unterstützungsleistung COVID eingesetzt worden zu sein (nur 7% fanden es sehr negativ).

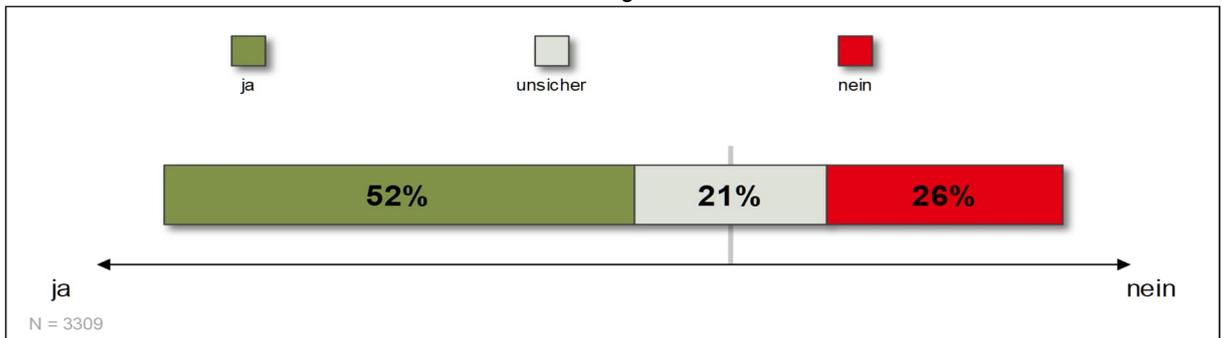


### Maßnahmen/Ableitungen:

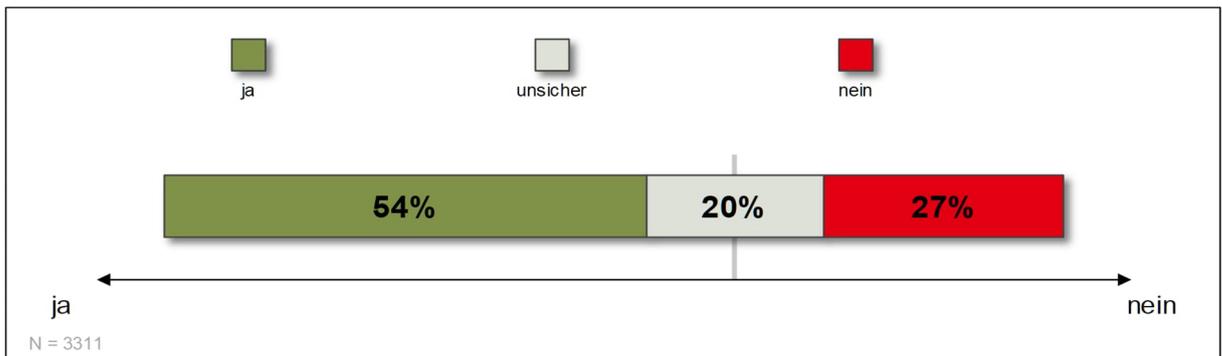
- Der Assistenzeinsatz/Unterstützungsleistung COVID wird überwiegend und somit eindeutig positiv betrachtet. Das spricht für die Beibehaltung der bisherigen Vorgangsweise, nämlich Einbindung von Milizsoldaten im Rahmen des Assistenzeinsatzes bei Herausforderungen dieser Größenordnung (Pandemie).

## 20. In der Schweiz wurden im Zuge der Corona-Krise innerhalb von 48 Stunden Milizeinheiten zum Assistenzeinsatz einberufen.

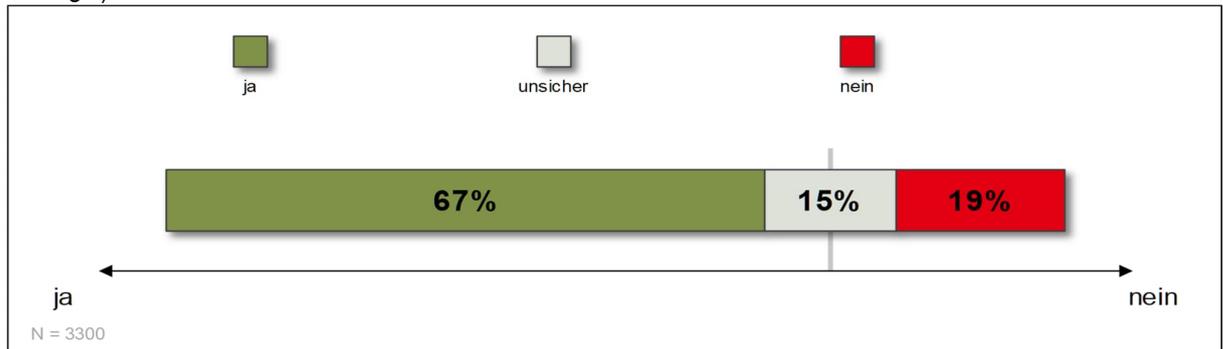
### 20.1. Ich halte das auch in Österreich für möglich.



### 20.2. Ich wäre für eine kurzfristige Einberufung zum Assistenzeinsatz binnen 48 Stunden bereit.



20.3. Ich wäre für eine Einberufung zum Assistenzeinsatz unter mehr Vorlaufzeit (> 2 Tage) bereit.



20.4. Auswertung:

Kernaussage(n):

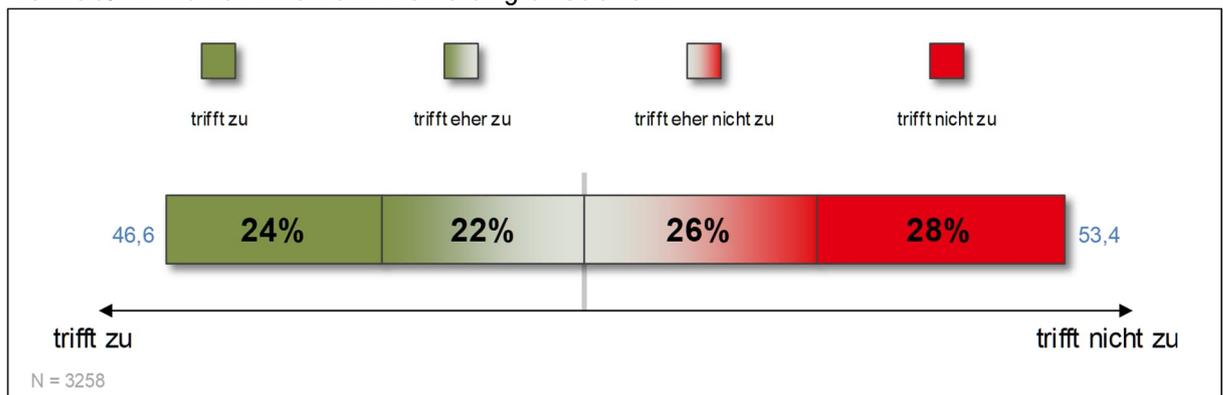
- 54% der Miliz-Befragungsteilnehmer wären für eine kurzfristige Einberufung zum Assistenzeinsatz (Corona-Krise) binnen 48 Stunden bereit. Sogar 67% wären für eine Einberufung zum Assistenzeinsatz mit einer Vorlaufzeit von mehr als 2 Tagen bereit.

Maßnahmen/Ableitungen:

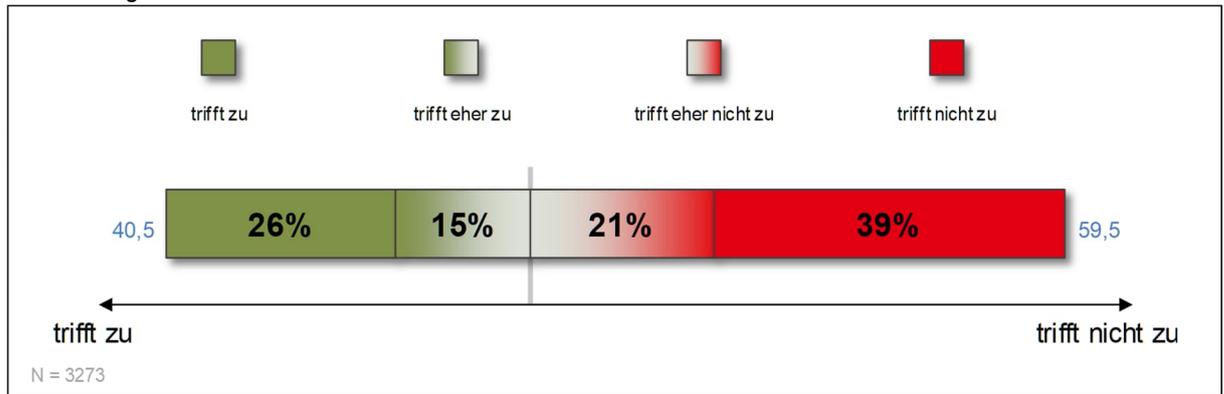
- Diese große zeitliche Flexibilität im Hinblick auf „kurzfristige Einberufung“ künftig besser (aus)nützen und Freiwillige gezielt ansprechen/bewerben, um rechtzeitig genügend Milizsoldaten für Assistenzeinsätze rekrutieren zu können.

## 21. Im Falle einer neuerlichen Aufbietung/Mobilmachung würde ...

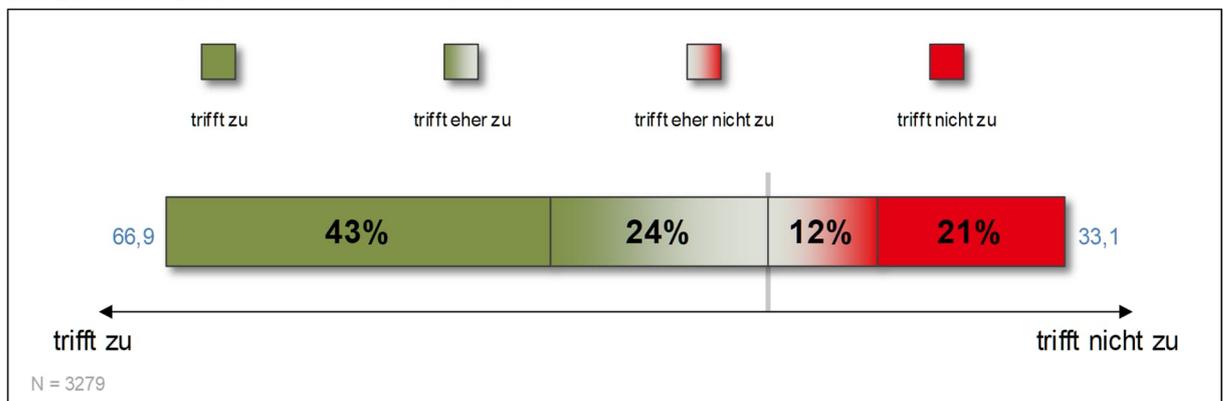
21.1. Im Falle einer neuerlichen Aufbietung/Mobilmachung würde mein Betrieb/Firma für mich um Befreiung ansuchen.



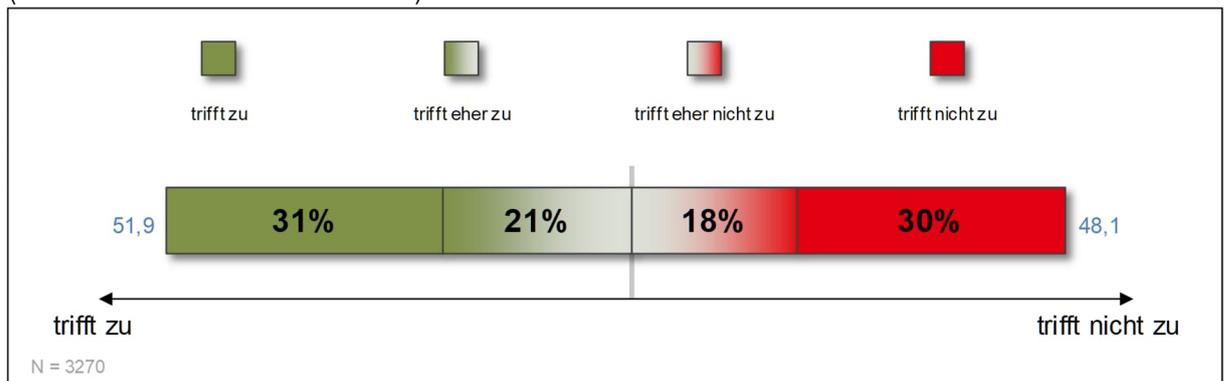
21.2. Im Falle einer neuerlichen Aufbietung/Mobilmachung würde ich selbst um Befreiung ansuchen.



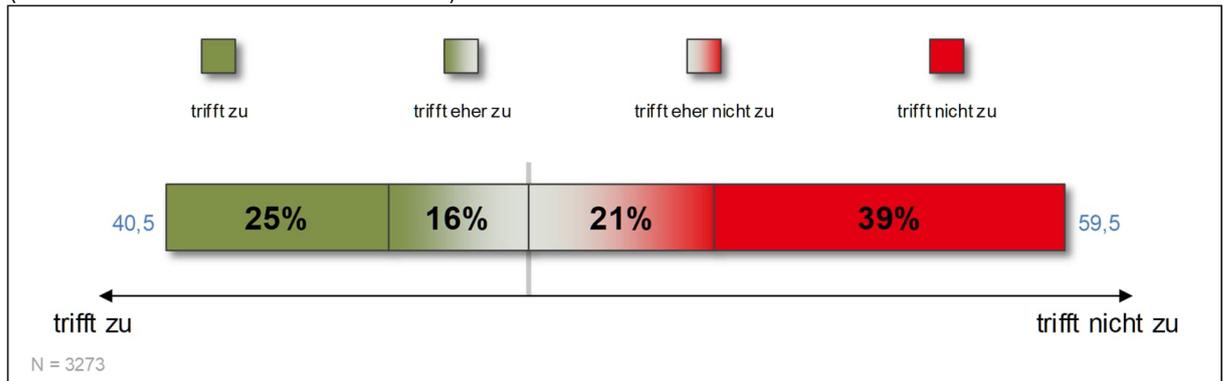
21.3. Im Falle einer neuerlichen Aufbietung/Mobilmachung würde ich ohne weiteres bis zu einer Dauer von 1 Monat einrücken.



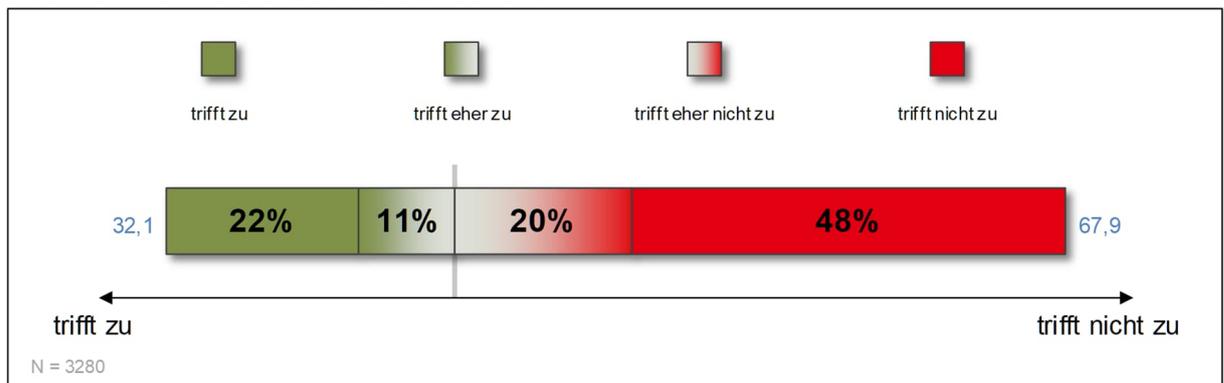
21.4. Im Falle einer neuerlichen Aufbietung/Mobilmachung würde ich ohne weiteres (von einer Dauer von 1 Monat) bis 2 Monaten einrücken.



21.5. Im Falle einer neuerlichen Aufbietung/Mobilmachung würde ich ohne weiteres (von einer Dauer von 2 Monaten) bis 3 Monaten einrücken.



21.6. Im Falle einer neuerlichen Aufbietung/Mobilmachung würde ich ohne weiteres auch für mehr als 3 Monate einrücken.



Kernaussage(n):

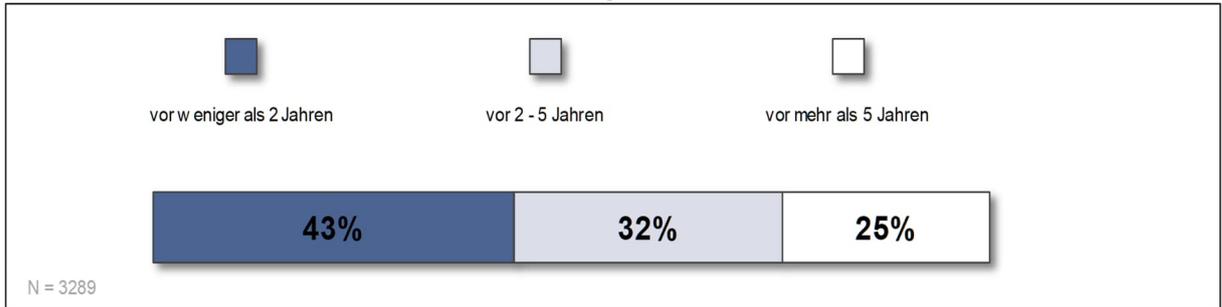
- Im Falle einer neuerlichen Aufbietung/Mobilmachung würden 66,9% ohne weiteres bis zu einer Dauer von 1 Monat einrücken. 51,9% würden ohne weiteres für eine Dauer von 1 Monat bis 2 Monaten einrücken. Bei einer Dauer zwischen 2 Monaten und 3 Monaten hingegen, wären nur mehr 40,5% bereit „ohne weiteres“ einzurücken.

Maßnahmen/Ableitungen:

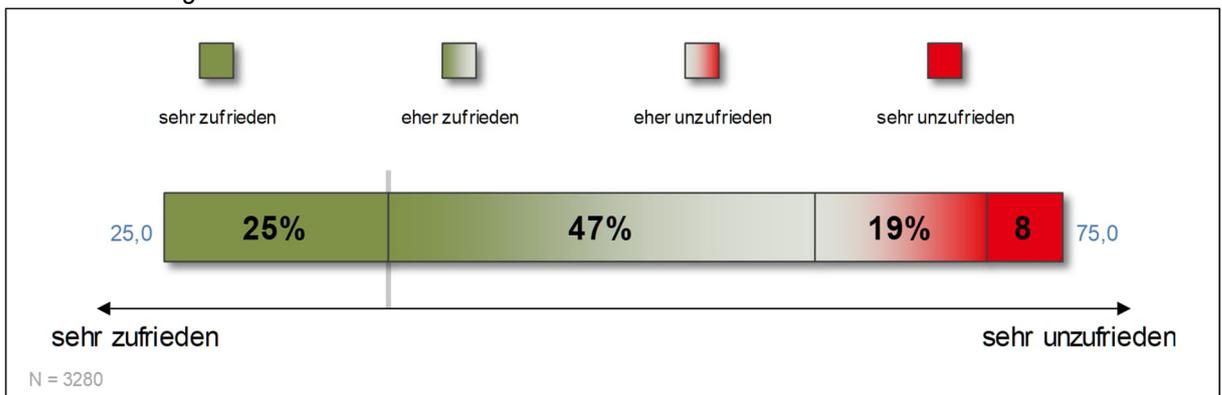
- Je länger ein Einsatz dauert, desto schwieriger wird es für den Einzelnen „ohne weiteres“ einzurücken.
- Daher ist/wäre es zielführend, bei Einsätzen gem. § 2 Abs. 1 WG 2001, jedenfalls dort, wo es möglich ist, konkrete Zeiträume bis maximal 3 Monaten anzubieten.



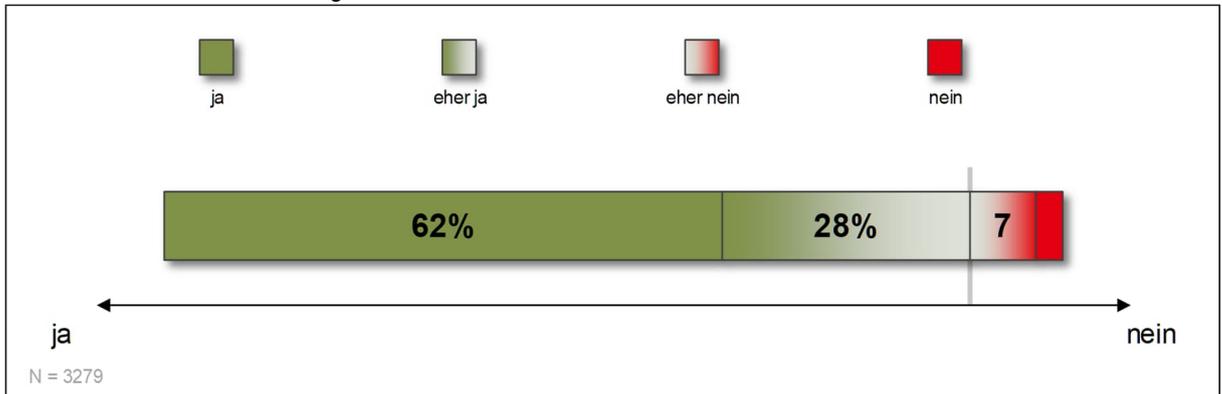
21.7. Wann haben Sie Ihre letzte Ausbildung im Bundesheer absolviert?



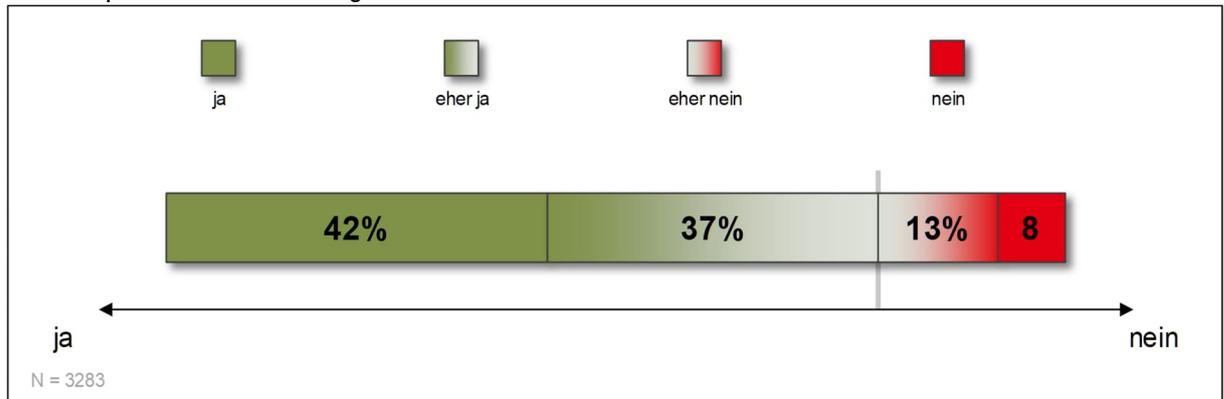
21.8. Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer bisherigen Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bundesheer.



21.9. Wenn Sie an Ihre letzte Aus- Fort- oder Weiterbildung im Bundesheer denken, war diese erwachsenengerecht?



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



21.11. Auswertung:

Kernaussage(n):

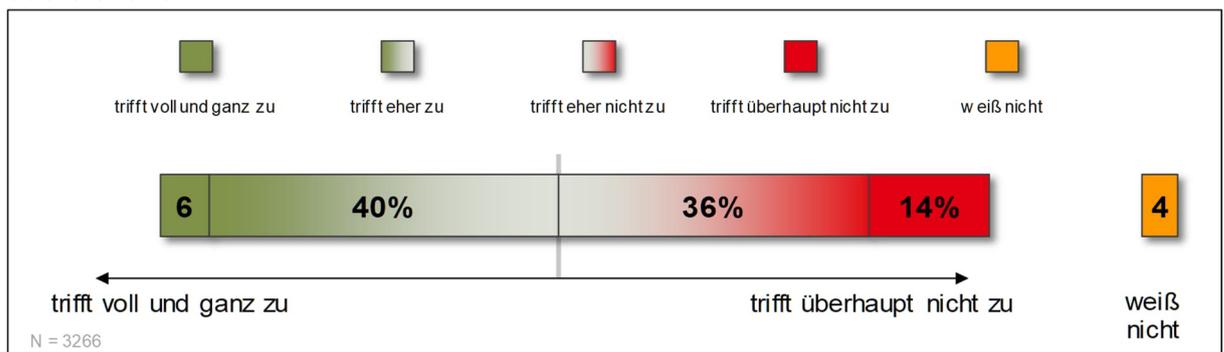
- Die Zufriedenheit mit der bisherigen Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bundesheer wird überwiegend mit sehr zufrieden (25%) und eher zufrieden (47%) angegeben.
- 62% geben an, dass diese Aus-, Fort oder Weiterbildung erwachsenengerecht ist!
- Mehr als zwei Drittel geben an, die notwendige Ausbildung, um die Tätigkeit des Arbeitsplatzes vollumfänglich ausführen zu können (42% ja und 37% eher ja), erhalten zu haben.

Maßnahmen/Ableitungen:

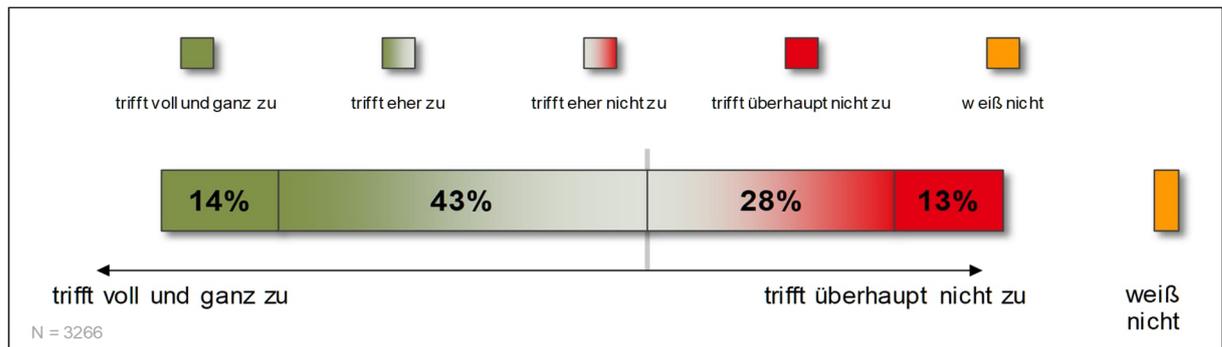
- Beibehaltung der verfügbaren Ausbildungsaufgaben im Hinblick auf Grund-, Aus- sowie Weiterbildungssystematik für Milizsoldaten.

## 22. Allgemeine Aussagen über die Miliz

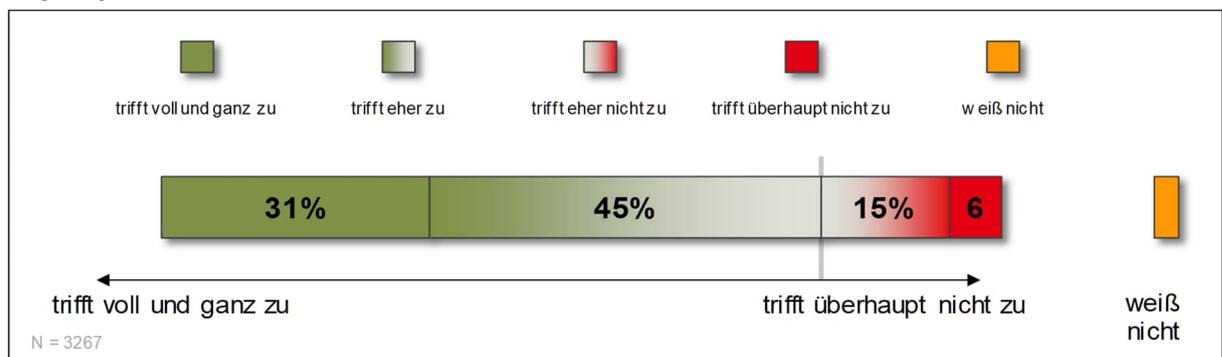
22.1. Für wie zutreffend halten Sie die Aussage "Der Ausbildungsstand der Miliz ist ausreichend"?



22.2. Für wie zutreffend halten Sie die Aussage "Die Miliz kann ihre Aufgabe erfüllen"?



22.3. Für wie zutreffend halten Sie die Aussage "Die Miliz ist für ihre Tätigkeit motiviert"?



22.4. Auswertung:

Kernaussage(n):

- Die Antworten auf die Frage, ob der „der Ausbildungsstand der Miliz ausreichend ist“, halten sich in etwa die Waage.
- Die Aussage, „die Miliz kann ihre Aufgaben erfüllen“ wird von ca. 57% bejaht.
- 76% halten die Aussage, dass „die Miliz für ihre Tätigkeit motiviert ist“ zutreffend.

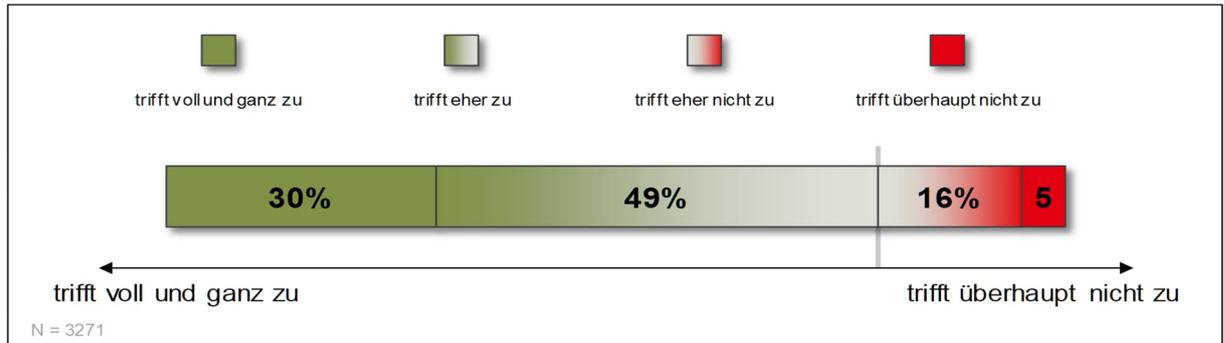
Maßnahmen/Ableitungen:

- Fortsetzung/Intensivierung der Bemühungen hinsichtlich „Aufgabenerfüllung“ und Bedeutung bzw. Notwendigkeit des Milizsystems.
- Festhalten an bestehenden bzw. Ausbau unterschiedlicher Anreizsysteme (monetär, aber auch nicht monetär) für Milizsoldaten.

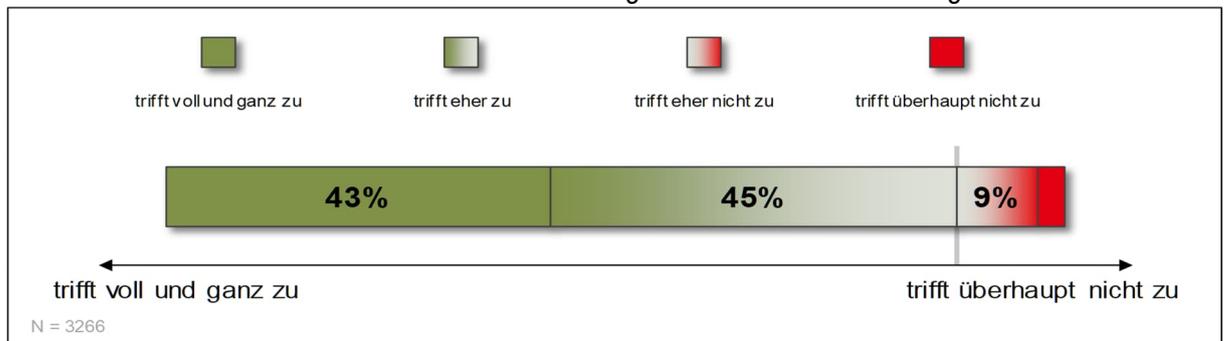


## 23. Individuelle Einschätzung

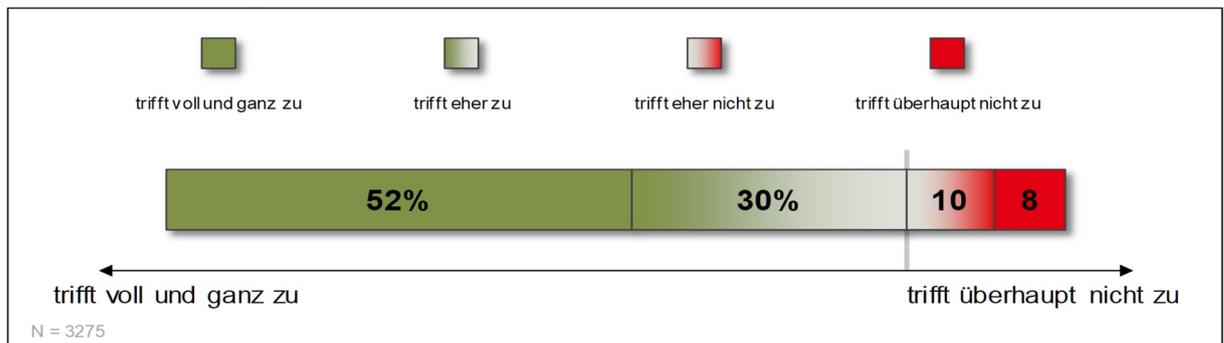
23.1. Für wie zutreffend halten Sie die Aussage "Mein Ausbildungsstand für meine Funktion ist ausreichend"?



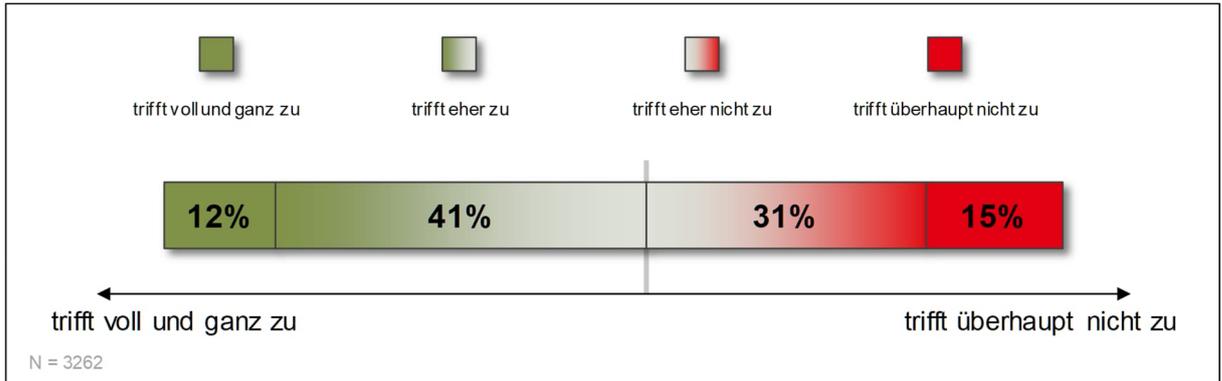
23.2. Für wie zutreffend halten Sie die Aussage "Ich kann meine Aufgabe erfüllen"?



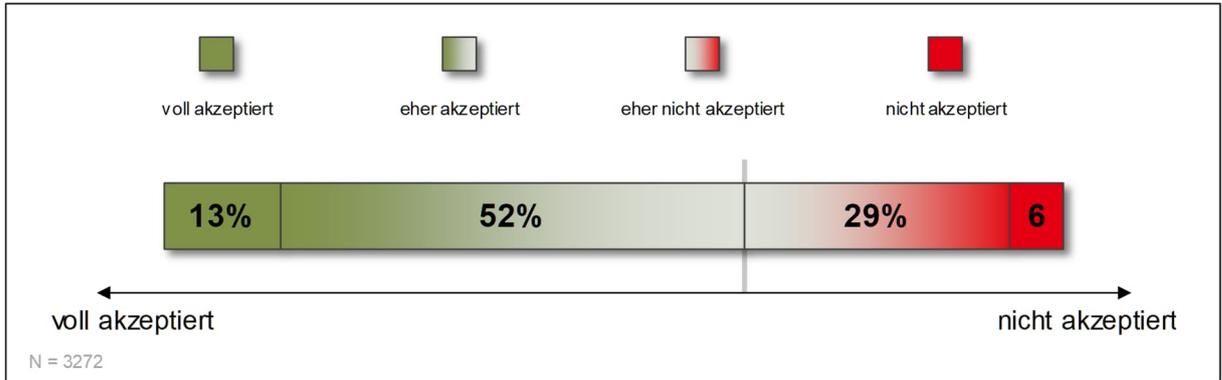
23.3. Für wie zutreffend halten Sie die Aussage "Ich bin für meine Tätigkeit als Milizsoldat motiviert"?



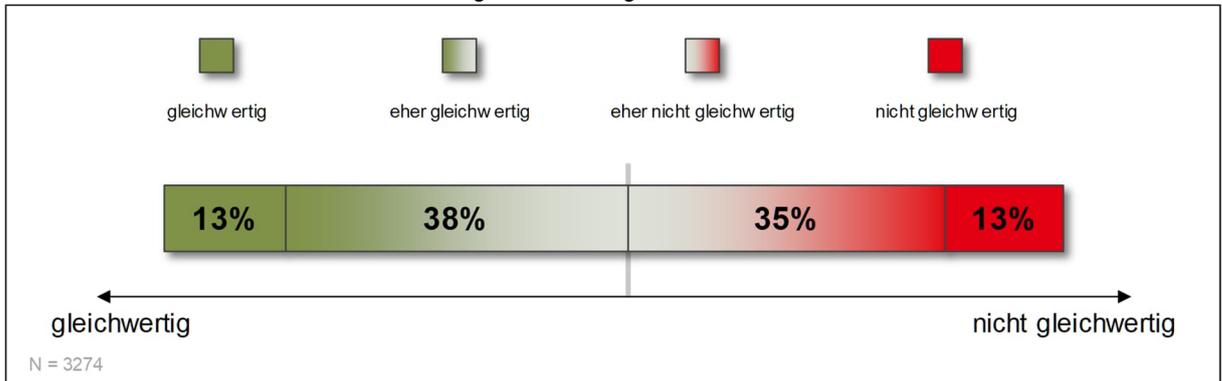
23.4. Für wie zutreffend halten Sie die Aussage "Milizsoldaten werden von Berufssoldaten korrekt/wertschätzend behandelt"?



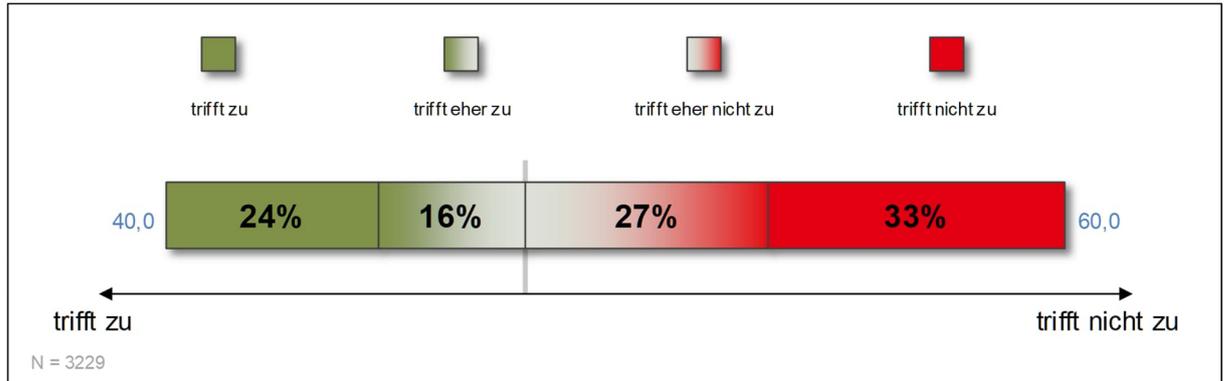
23.5. Wie sehr wird im Generellen die Miliz bzw. Milizsoldaten Ihrer Meinung nach von der präsenten Organisation akzeptiert?



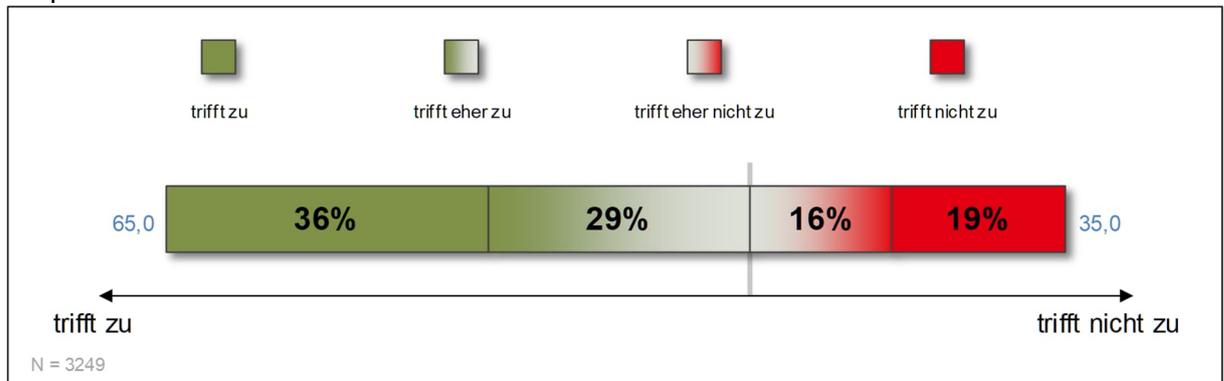
23.6. Wie sehr fühlen Sie sich als gleichwertiger Partner des Präsenzstandes?



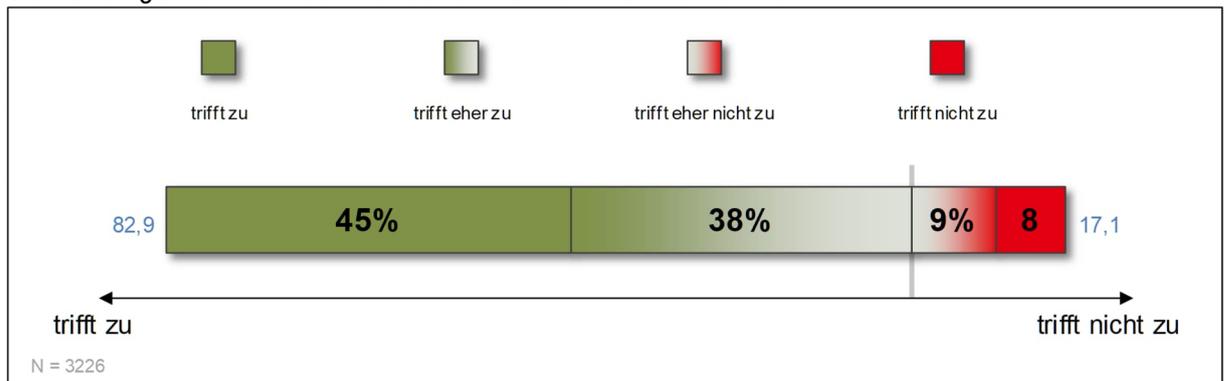
23.7. Milizübungen sollen zukünftig wie folgt stattfinden: nur mehr auf freiwilliger Basis



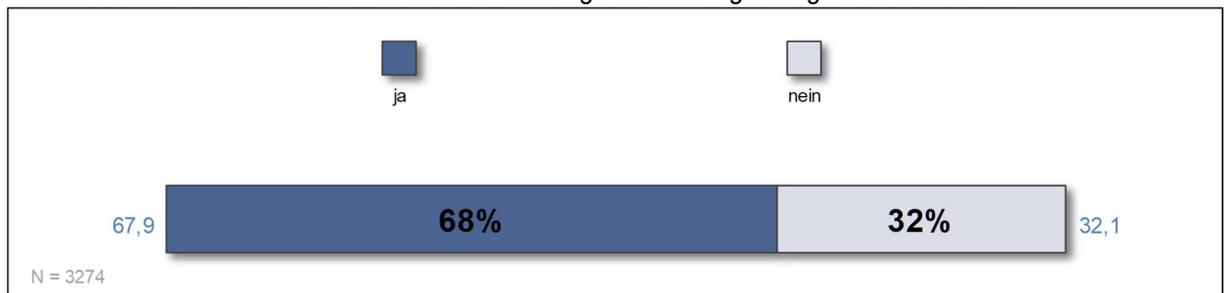
23.8. Milizübungen sollen zukünftig wie folgt stattfinden: grundsätzlich auf verpflichtender Basis



23.9. Milizübungen sollen zukünftig wie folgt stattfinden: als Angebot, individuell an den Übungen der Präsenzverbände teilnehmen zu können



### 23.10. Können Sie sich eine Intensivierung der Übungstätigkeit vorstellen?



### 23.11. Auswertung:

#### Kernaussage(n):

- 79% der Befragten halten den Ausbildungsstand für die jeweilige Funktion für ausreichend.
- 88% halten die Aussage „Ich kann meine Aufgaben erfüllen“ für zutreffend und 82% sind als Milizsoldat motiviert.
- Von der präsenten Organisation sehen sich 13% voll und 52% eher akzeptiert.
- Dass Milizübungen zukünftig nur mehr auf freiwilliger Basis stattfinden sollen, wird mit 60% abgelehnt.
- Die Frage, Milizübungen sollen grundsätzlich auf verpflichtender Basis stattfinden, wird mit 65% befürwortet.
- Milizübungen als „Angebot, individuell an den Übungen der Präsenzverbände teilnehmen zu können“ wird mit ca. 83% (!) befürwortet.
- Auch können sich 68% der Befragten eine Intensivierung der Übungstätigkeit vorstellen.
- Die individuelle Einschätzung hinsichtlich Ausbildungsstand und Aufgabenerfüllung stellt sich (erfreulicherweise) weitaus besser dar, als die allgemeine Einschätzung hinsichtlich Ausbildungsstand und Aufgabenerfüllung im Punkt „Allgemeinen Aussagen über die Miliz“.

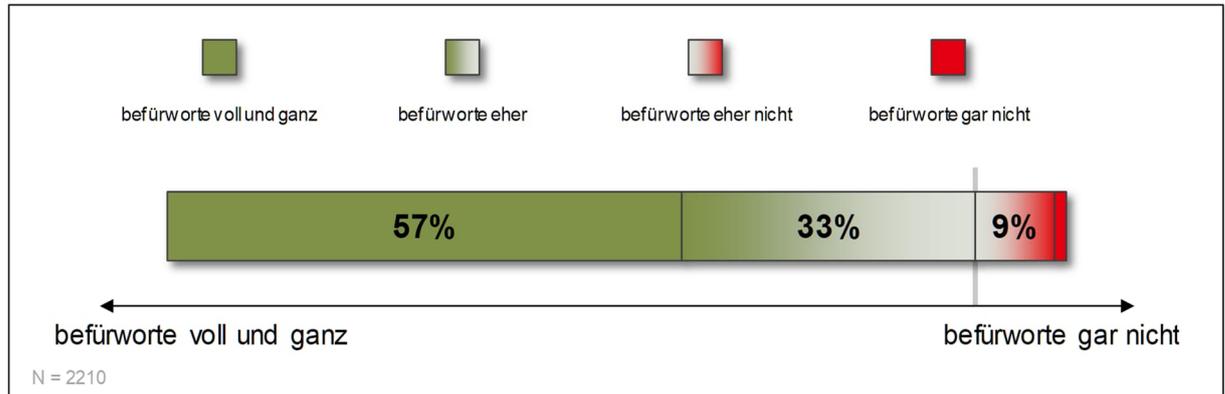
#### Maßnahmen/Ableitungen:

- Beibehaltung der (verpflichtenden) Ausbildungsgänge für Milizsoldaten, um den (nach individueller Einschätzung) hohen Ausbildungsstand der Miliz halten zu können.
- Die Verschränkung der Miliz mit der präsenten Organisation weiterverfolgen.

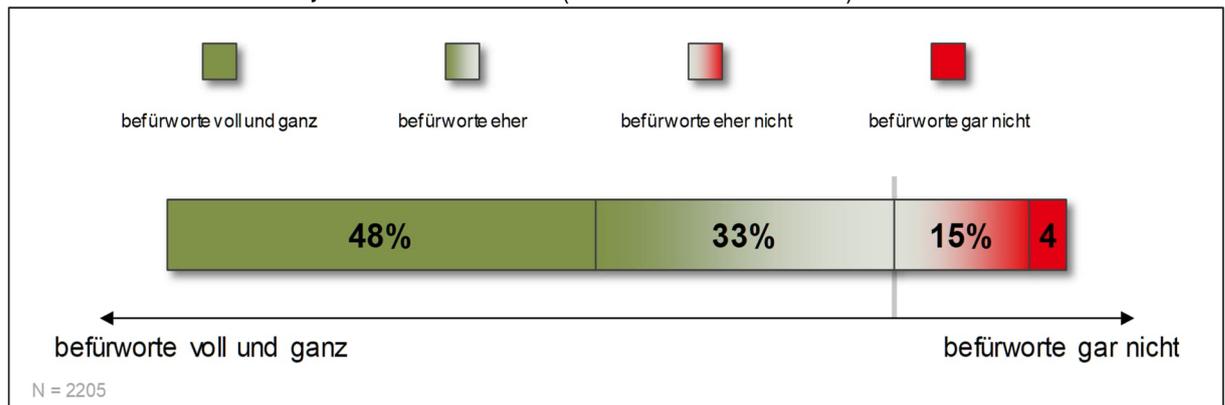


## 24. Würden Sie folgende Möglichkeiten der Intensivierung der Übungstätigkeit befürworten?

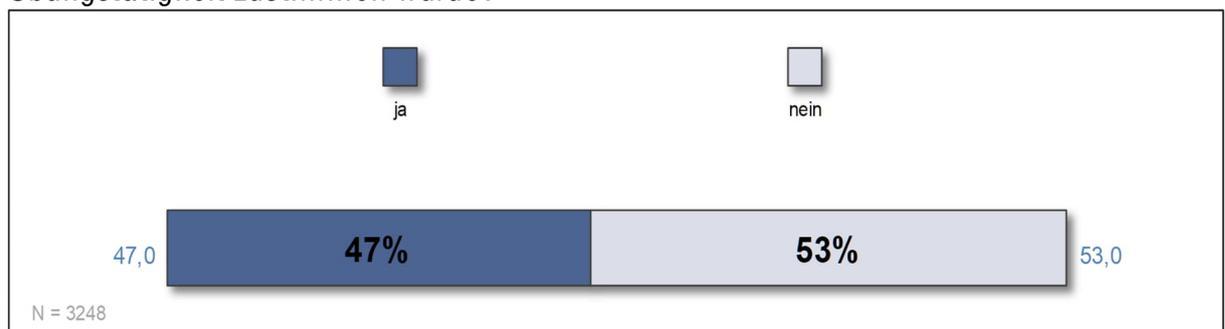
### 24.1. Jährliche BWÜ



### 24.2. BWÜ-Dauer von jeweils 2 Wochen (für Kader 3 Wochen)



### 24.3. Können Sie sich vorstellen, dass Ihr Arbeitgeber einer Intensivierung der Übungstätigkeit zustimmen würde?



### 24.4. Auswertung:

#### Kernaussage(n):

- Eine Intensivierung der Übungstätigkeit „jährliche BWÜ“ wird von 57% voll und ganz und von 33% eher befürwortet!
- Eine BWÜ-Dauer von jeweils 2 Wochen (für Kader 3 Wochen) wird von 48% voll und ganz und von 33% eher befürwortet.
- Allerdings würde der Arbeitgeber einer Intensivierung der Übungstätigkeit mehrheitlich (53%) nicht zustimmen würde.

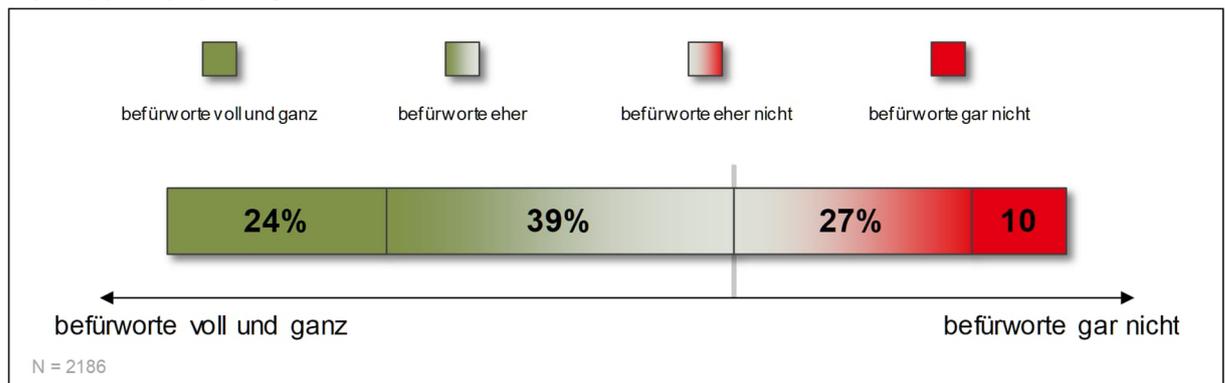


### Maßnahmen/Ableitungen:

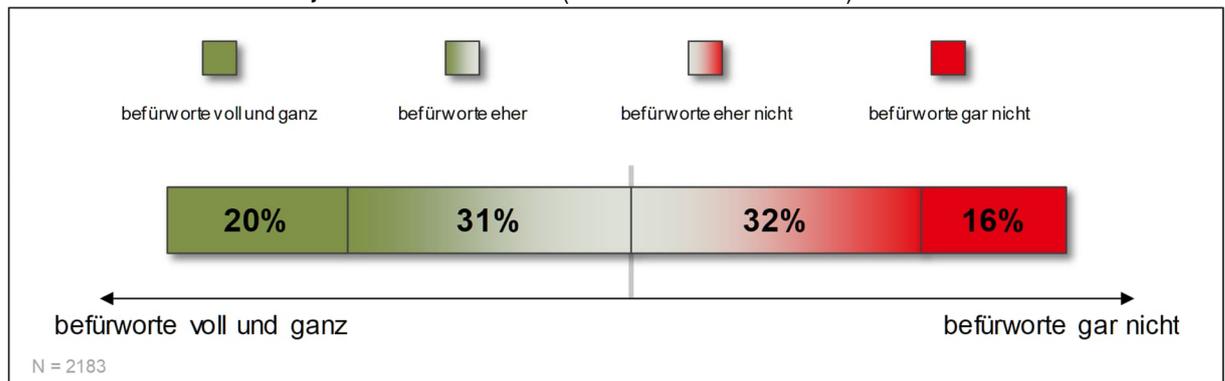
- Eine Intensivierung der Übungstätigkeit würde zwar die überwältigende Mehrheit der Milizsoldaten befürworten, allerdings mehrheitlich auf Ablehnung der Arbeitgeber stoßen.
- Daher vorläufig Fortsetzung der aktuell angeordneten Übungstätigkeit.

## 25. Würde Ihr Arbeitgeber folgende Möglichkeiten der Intensivierung der Übungstätigkeit befürworten?

### 25.1. Jährliche BWÜ



### 25.2. BWÜ-Dauer von jeweils 2 Wochen (für Kader 3 Wochen)



### 25.3. Auswertung:

#### Kernaussage(n):

- Ca. 63% der Arbeitgeber würden die Intensivierung der Übungstätigkeit der Miliz befürworten.
- Ca. 51% der Arbeitgeber würden auch eine längere BWÜ-Dauer befürworten.

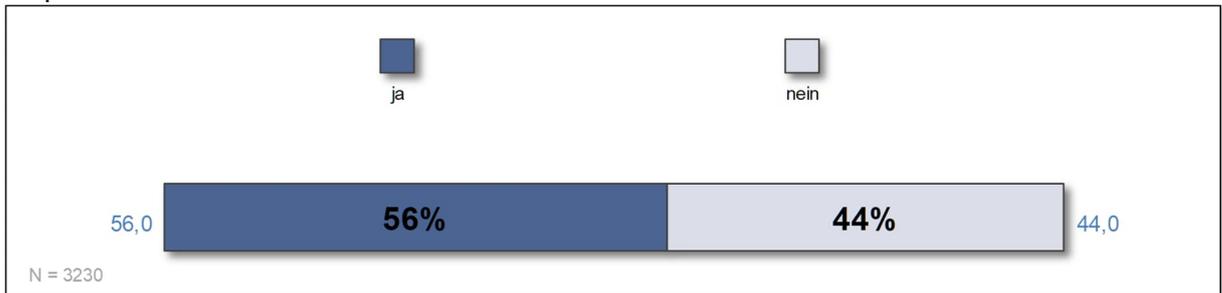
#### Maßnahmen/Ableitungen:

- Der hohe Prozentsatz an Zustimmung (durch die Arbeitgeber) überrascht und steht im Widerspruch zur Vorstellung der Arbeitnehmer (siehe Frage 24.3).

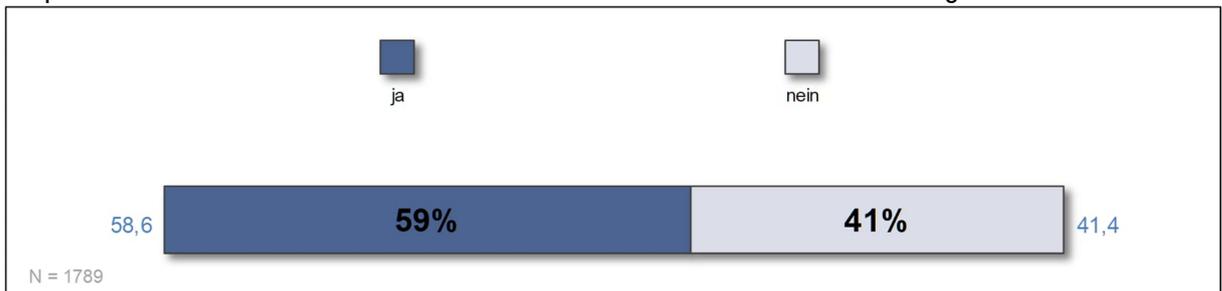
## 26. Informationstätigkeit?



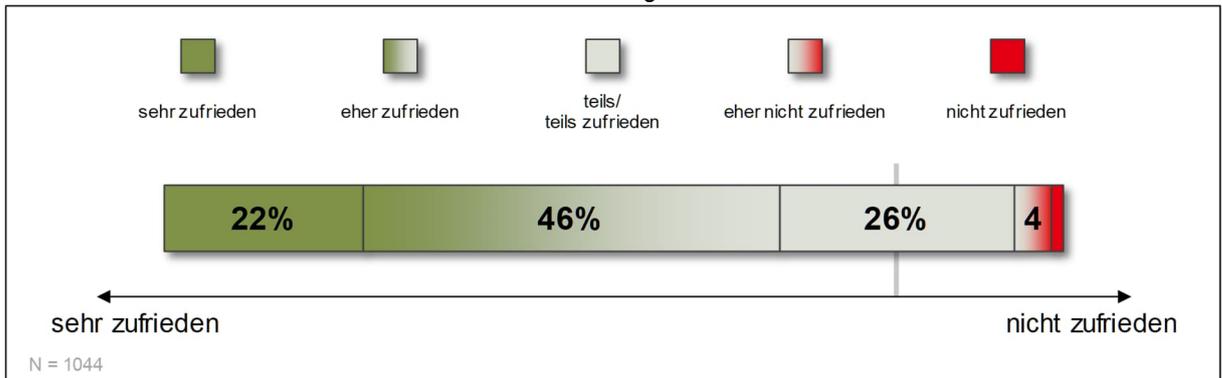
26.1. Ist Ihnen das Informationsmodul Miliz (IMM) auf <https://bundesheer.at/miliz/informationsmodul/index.shtml> bekannt?



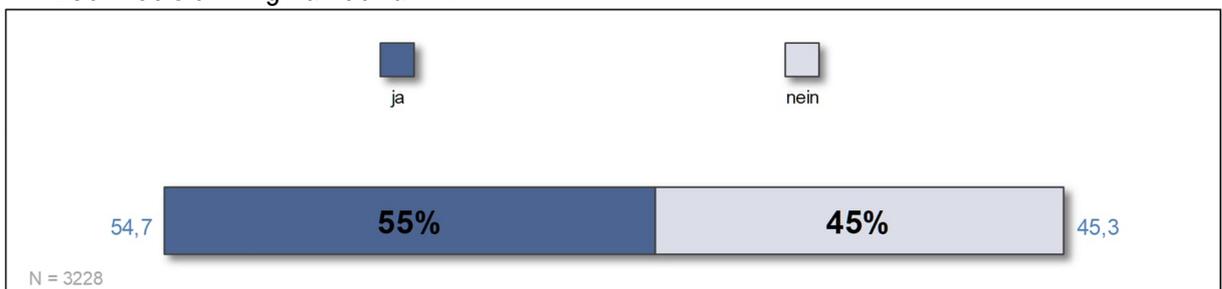
26.2. Haben Sie das Informationsmodul Miliz (IMM) auf <https://bundesheer.at/miliz/informationsmodul/index.shtml> schon genutzt?



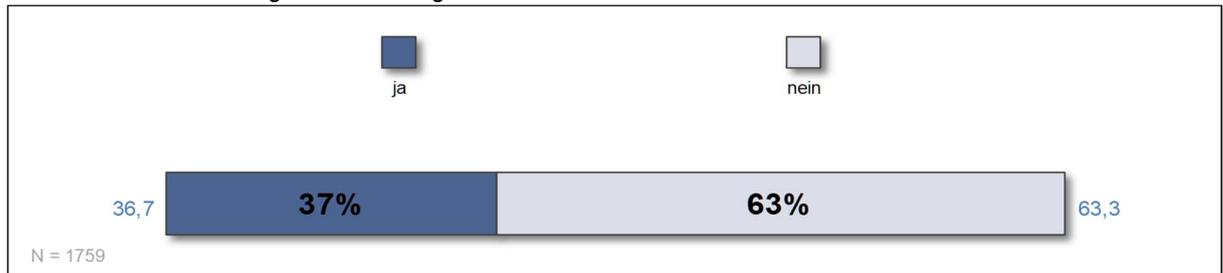
26.3. Wie zufrieden waren Sie mit den Leistungen?



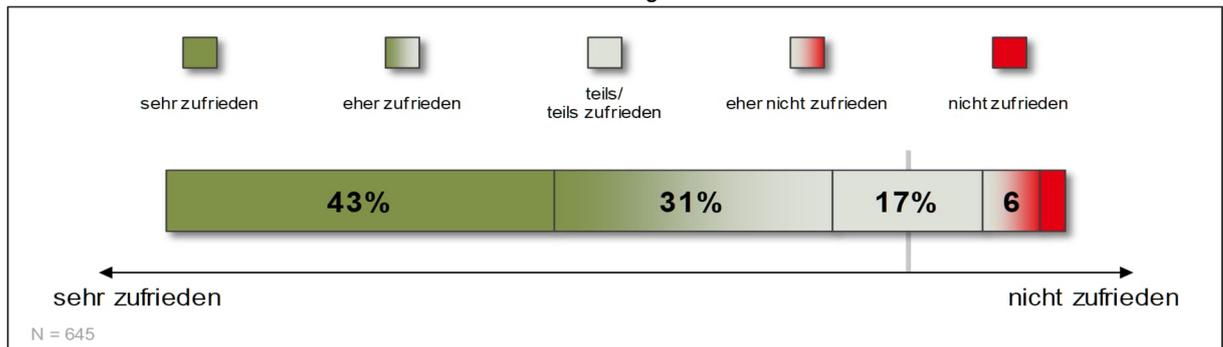
26.4. Ist Ihnen das Miliz Service Center (MSC) auf +43(0)50201-991670 bzw. [milizservice@bmlv.gv.at](mailto:milizservice@bmlv.gv.at) bekannt?



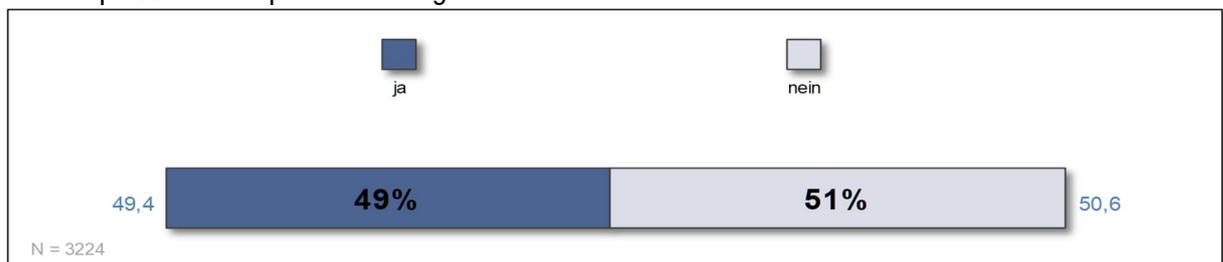
26.5. Haben Sie das Miliz Service Center (MSC) auf +43(0)50201-991670 bzw. milizservice@bmlv.gv.at schon genutzt?



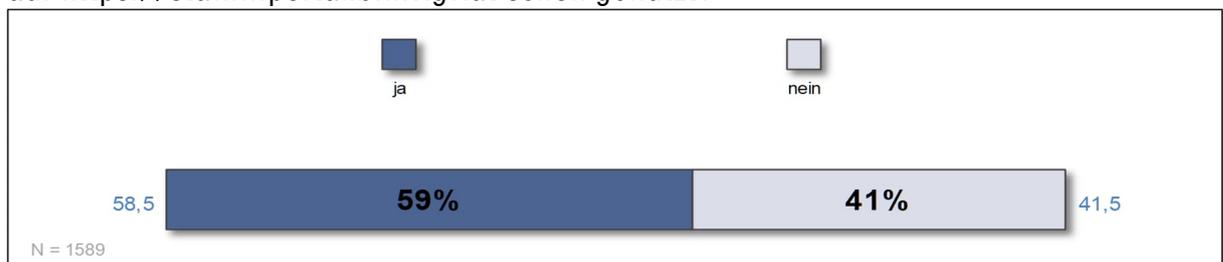
26.6. Wie zufrieden waren Sie mit den Leistungen?



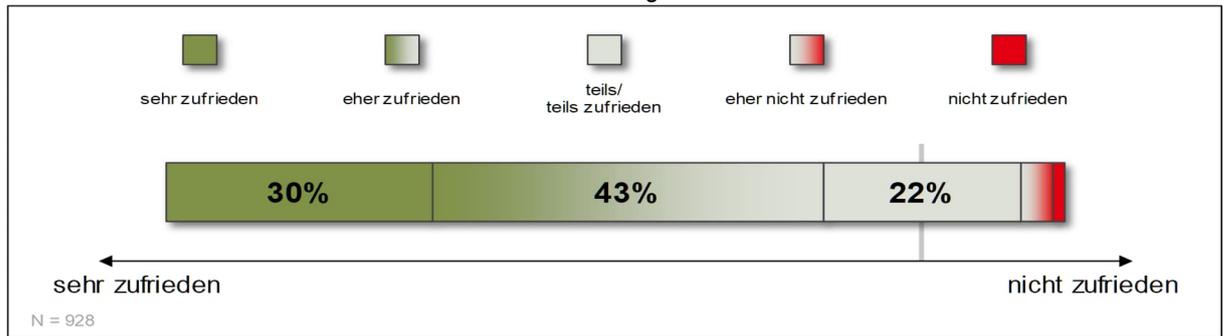
26.7. Ist Ihnen die Lernplattform des Österreichischen Bundesheeres "Sitos Six" auf <https://stammportal.bmlv.gv.at> bekannt?



26.8. Haben Sie die Lernplattform des Österreichischen Bundesheeres "Sitos Six" auf <https://stammportal.bmlv.gv.at> schon genutzt?



## 26.9. Wie zufrieden waren Sie mit den Leistungen?



## 26.10. Auswertung:

### Kernaussage(n):

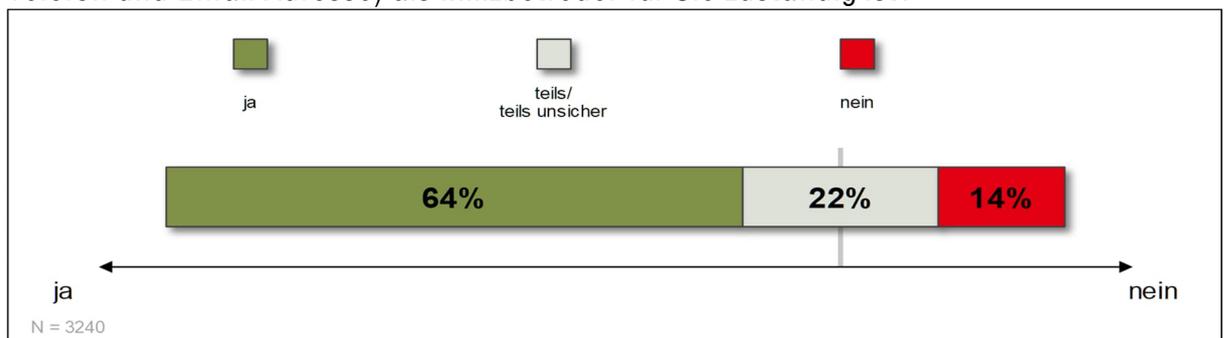
- Sowohl IMM als auch MSC sind bei den Befragten zu 56% bzw. 55% bekannt.
- 59% der Befragten geben an IMM schon genutzt zu haben, während hingegen nur 37% angeben das MSC schon genutzt zu haben.
- Mit deren Leistungen ist man mit jeweils ca. 90% zufrieden.
- Die Lernplattform „Sitos Six“ ist der Hälfte der Befragten bekannt und 59% haben sie auch schon genutzt. Auch hier ist man mit dem Angebot mit ca. 90% Zustimmung zufrieden.

### Maßnahmen/Ableitungen:

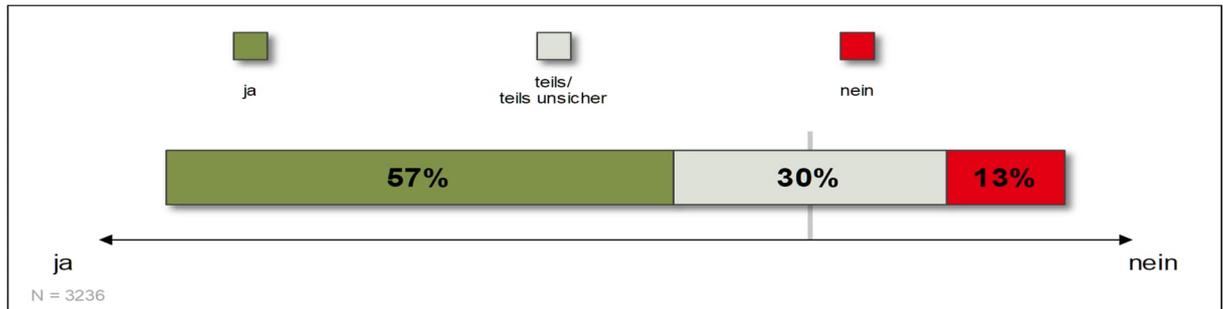
- Beibehaltung und somit Fortführung von IMM und MSC sowie der Plattform „Sitos Six“.
- Ergänzend ist/wäre sicherzustellen, dass immer mehr Milizsoldaten den Zugriff (Berechtigung) auf „Sitos Six“ erhalten.

## 27. Milizbetreuung

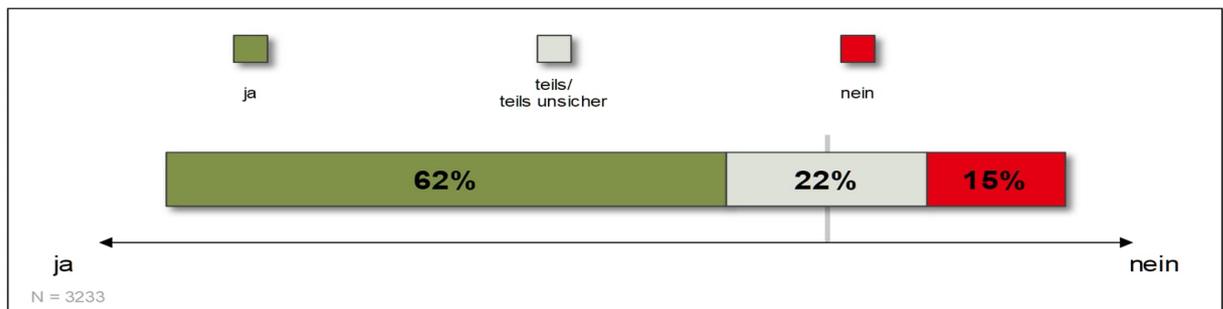
### 27.1. Wissen Sie, welche Person(en) konkret mit welchen Erreichbarkeiten (insbes. Telefon und Email-Adresse) als Milizbetreuer für Sie zuständig ist?



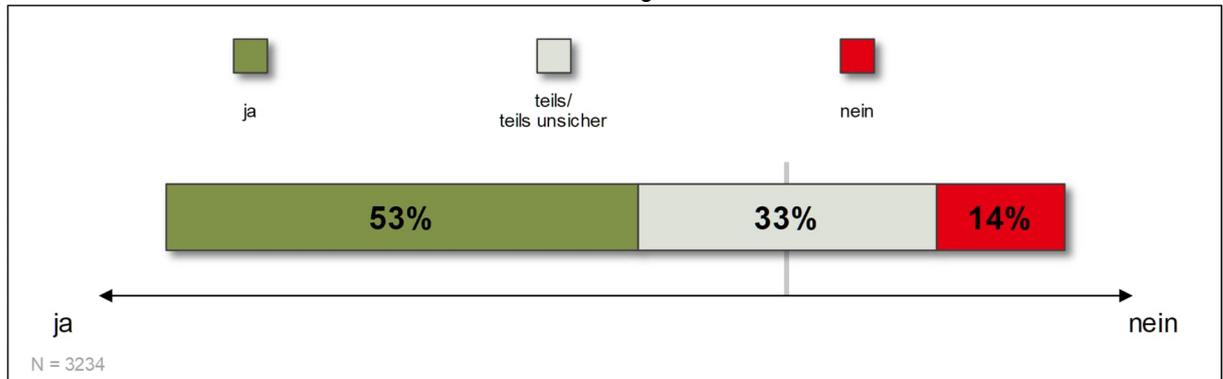
27.2. Sind Sie mit der Betreuung/Information durch Ihr mobverantwortliches Kommando zufrieden?



26.3. Würden Sie gerne zu außerdienstlichen Veranstaltungen (Traditionstag, Miliz-Jour-Fixe, Scharfschießen ...) Ihres mobverantwortlichen Kommandos eingeladen werden?



27.4. Und würden Sie zu solchen Veranstaltungen auch kommen?



27.5. Auswertung:

Kernaussage(n):

- Zwei Drittel der Befragten wissen, welche Personen konkret mit welchen Erreichbarkeiten als Milizbetreuer für sie zuständig sind.
- Ebenfalls zwei Drittel sind mit der Betreuung/Information durch ihr mobverantwortliches Kommando zufrieden.
- 62% würden gerne zu außerdienstlichen Veranstaltungen (Traditionstag, Miliz-Jour-Fixe) eingeladen werden und 53% auch kommen.

Maßnahmen/Ableitungen:

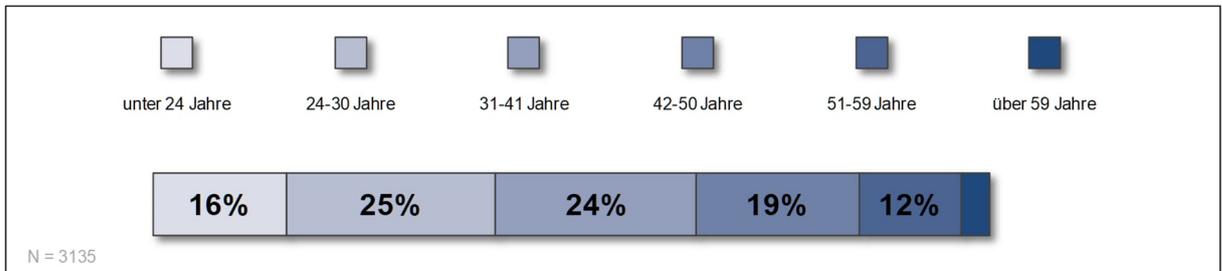
- Die Milizbetreuung funktioniert und wird auch entsprechend angenommen.
- Daher grundsätzlich Beibehaltung bzw. noch Intensivierung des bisher erfolgreich eingeschlagenen Weges, was konkrete



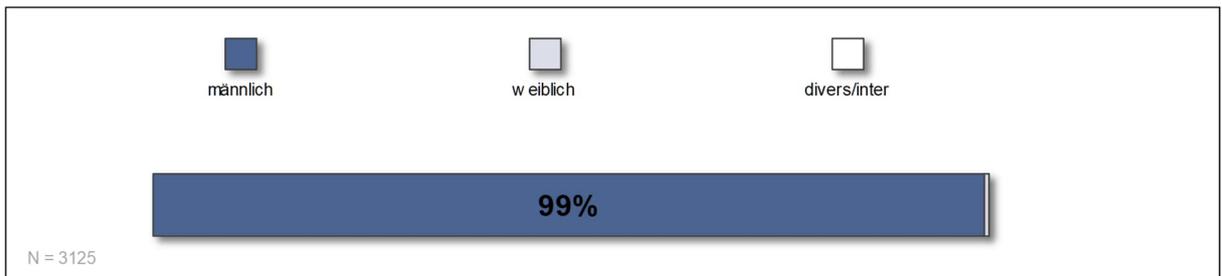
Ansprechpartner, Erreichbarkeit, Truppenzeitungen, periodische  
Milizinformationen bzw. Kommandantenbriefe anlangt.

## 28. Angaben zur Person

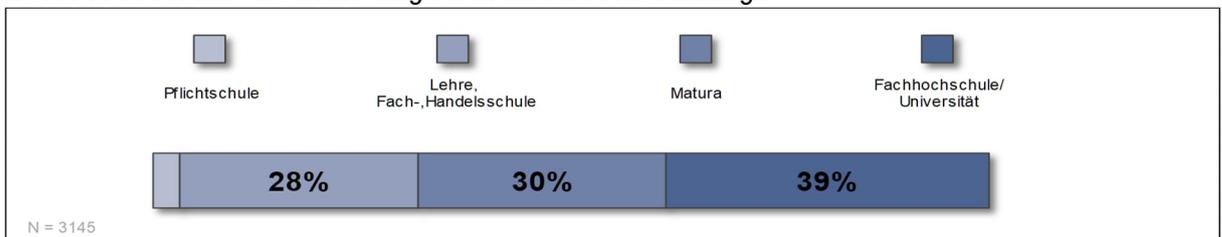
### 28.1. Alter



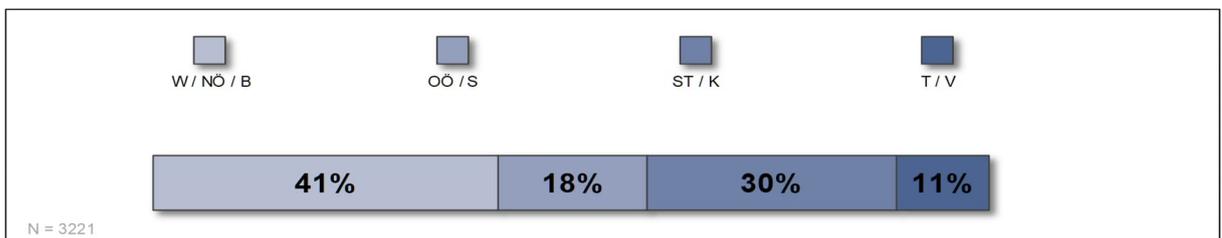
### 28.2. Geschlecht



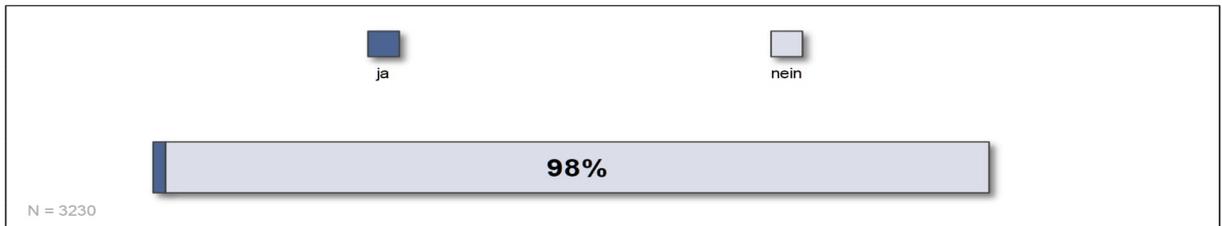
### 28.3. Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?



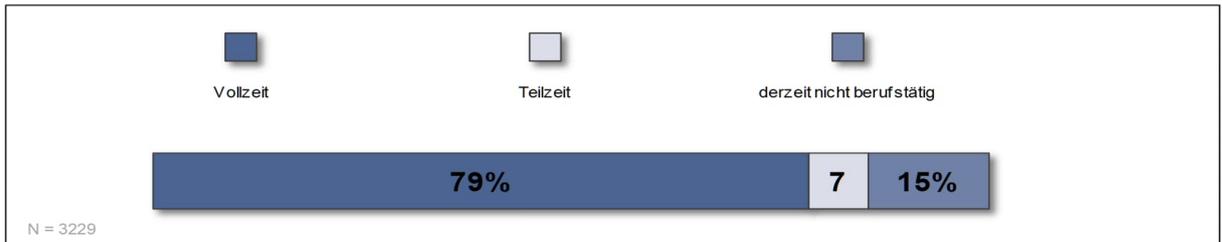
### 28.4. Dienstort als Milizsoldat



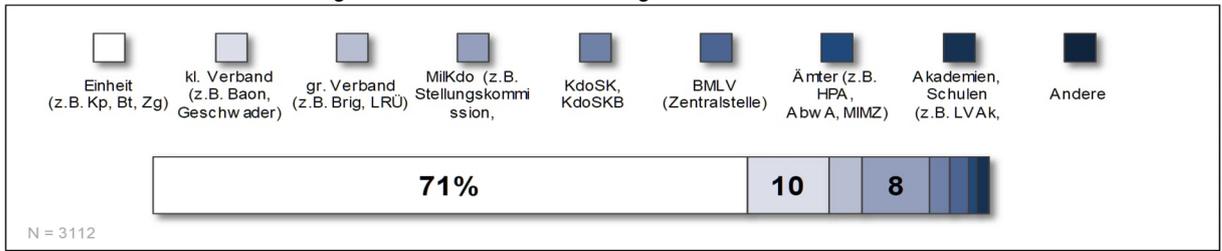
### 28.5. Befinden Sie sich derzeit im Auslandseinsatz?



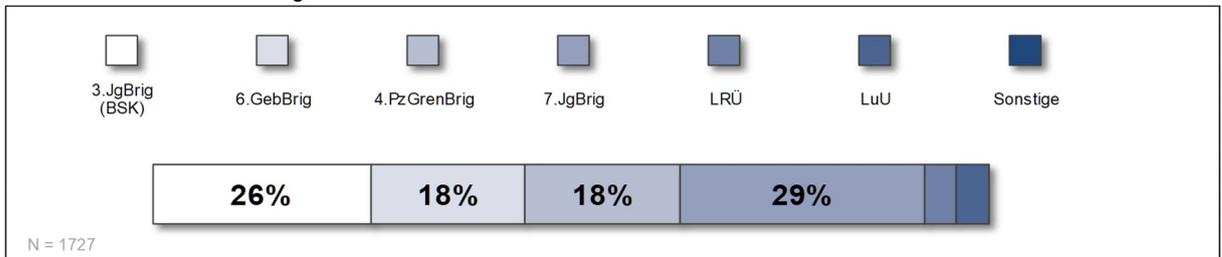
### 28.6. Ich arbeite in meinem zivilen Beruf



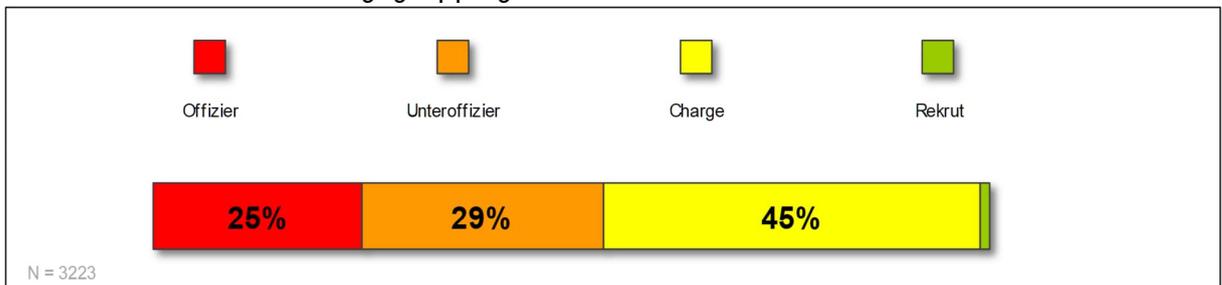
### 28.7. Meine Verwendung als Milizsoldat ist angesiedelt auf der Ebene



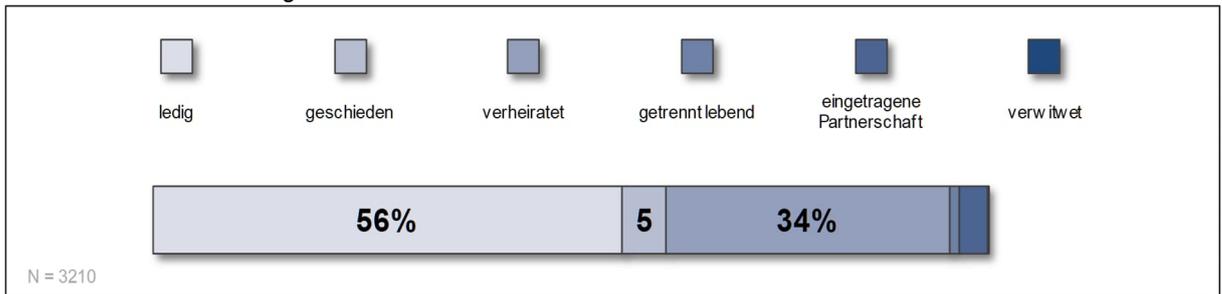
### 28.8. Wenn Sie in den Streitkräften Ihren Dienst versehen, in welchem großen Verband sind Sie tätig?



### 28.9. Welcher Verwendungsgruppe gehören Sie an?



## 28.10. Mein derzeitiger Familienstand ist



## 28.11. Auswertung:

### Kernaussage(n):

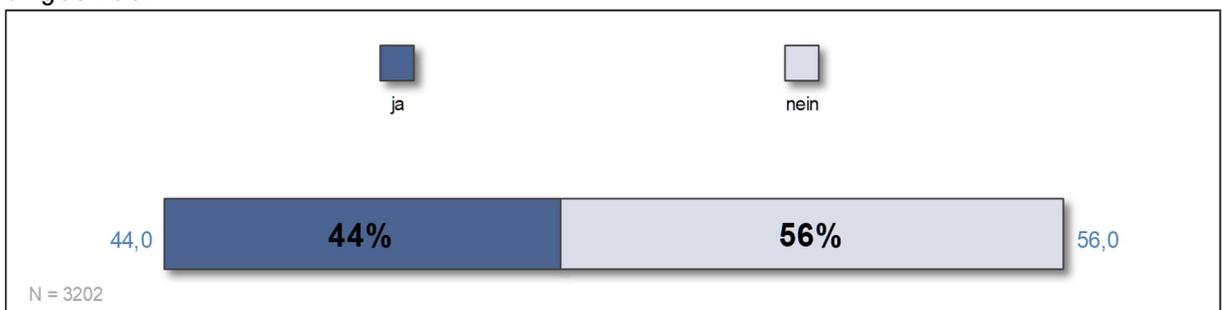
- Ca. 40% der Milizsoldaten haben Matura- oder Hochschul- Niveau.
- Fast 80% sind vollzeitbeschäftigt.
- Etwa 60% sind ledig oder geschieden.
- Bei der Befragung wurden übermäßig viele MO und MUO befragt, sodass das Ergebnis nicht unbedingt die Miliz als solches widerspiegelt.

### Maßnahmen/Ableitungen:

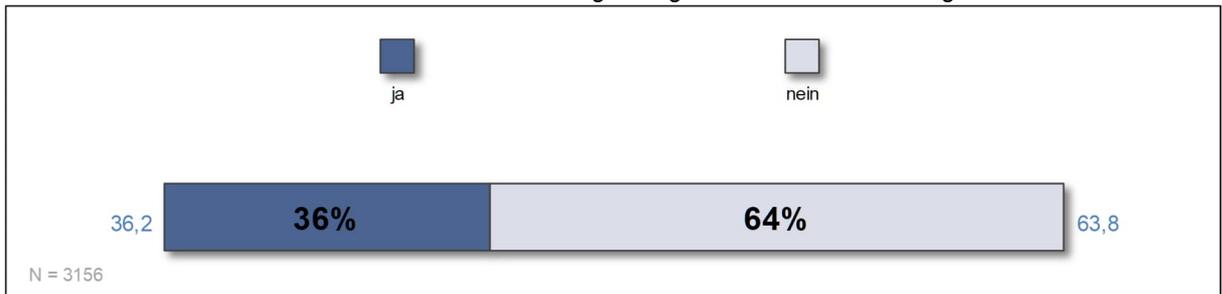
- Wenn und wo immer möglich Berücksichtigung der persönlichen Situation der Milizsoldaten.
- Anteilsmäßige Aufteilung der Befragten.

## 29. Milizoffiziersausbildung

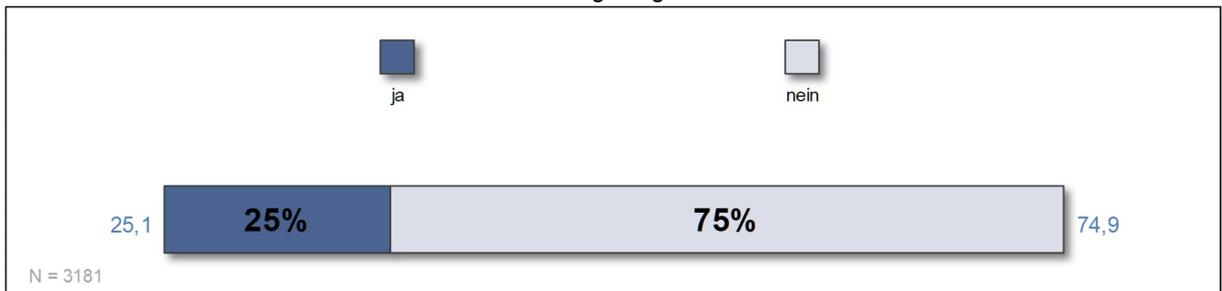
29.1. Haben Sie am Beginn Ihrer Milizausbildung eine Milizoffiziersausbildung angestrebt?



### 29.2. Haben Sie die Milizoffiziersausbildung in irgendeiner Weise begonnen?



### 29.3. Haben Sie die Milizoffiziersausbildung abgeschlossen?



### 29.4. Auswertung:

#### Kernaussage(n):

- Von ca. 45%, die die MO-Ausbildung angestrebt haben, haben ca. 70% diese dann auch begonnen.
- Allerdings haben nur etwa 2/3 jener, die die MO-Ausbildung begonnen haben, diese auch abgeschlossen.

#### Maßnahmen/Ableitungen:

- Das Interesse an einer MO-Ausbildung ist groß.
- Eine Ausscheidungsrate von ca. 1/3 ist zu hoch → Maßnahmen zur Senkung erforderlich.

