

# Milizbefragung 2022

## Anmerkung:

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

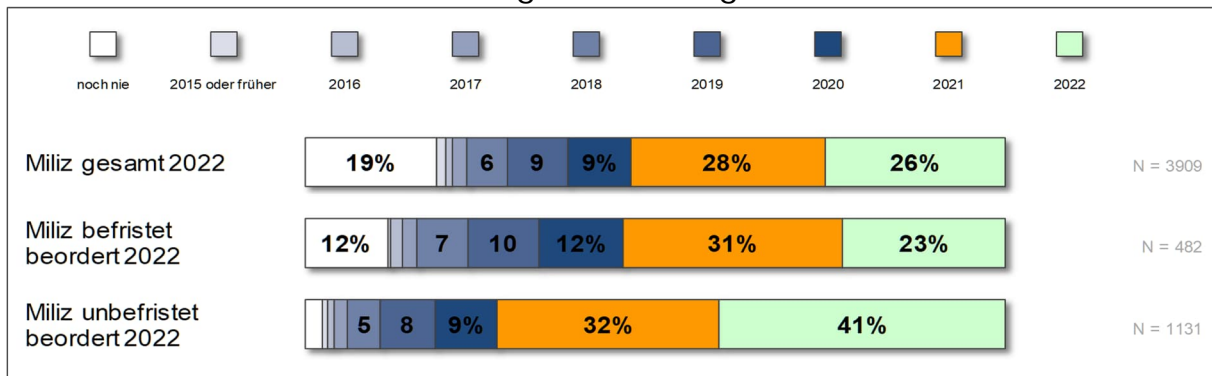
## Inhaltsverzeichnis

1	Umfang der Miliztätigkeit .....	2
2	Inlandseinsatz.....	3
3	Auslandseinsatz.....	4
4	Organisationskultur im BMLV/Bundesheer .....	6
5	Führung.....	10
6	Soziales Klima – Allgemeines .....	16
7	Zufriedenheit.....	21
8	Life Balance und Belastung .....	23
9	Bundesheer als Arbeitgeber.....	26
10	Sexuelle Anspielungen und körperliche Gewalt .....	28
11	Bundesheer und COVID .....	32
12	Miliz und Arbeitgeber .....	34
13	Aufbietung.....	38
14	Ausbildung.....	42
15	Motivation und Fähigkeit zur Aufgabenerfüllung (allgemein) .....	44
16	Fähigkeit zur Aufgabenerfüllung (individuell) .....	45
17	Akzeptanz der Miliz.....	47
18	Übungen der Miliz.....	49
19	Betreuung der Miliz.....	53
20	Kaderausbildung Miliz .....	55
21	Befristete Beorderung.....	57

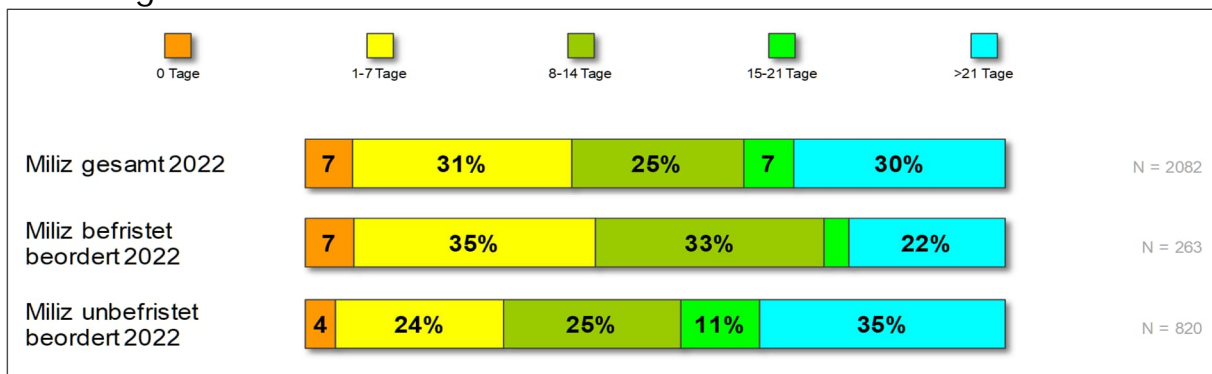


# 1 Umfang der Miliztätigkeit

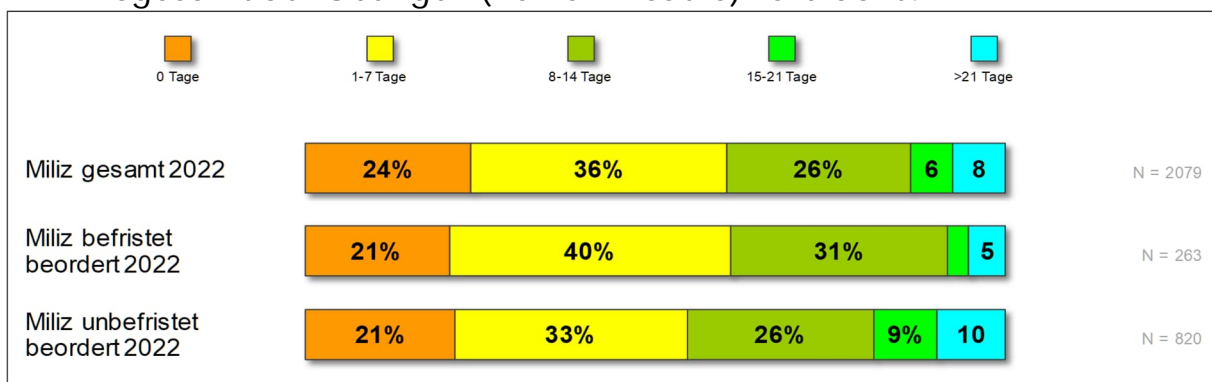
## 1.1 Wann war Ihre letzte Übung/Diensttätigkeit als Milizsoldat?



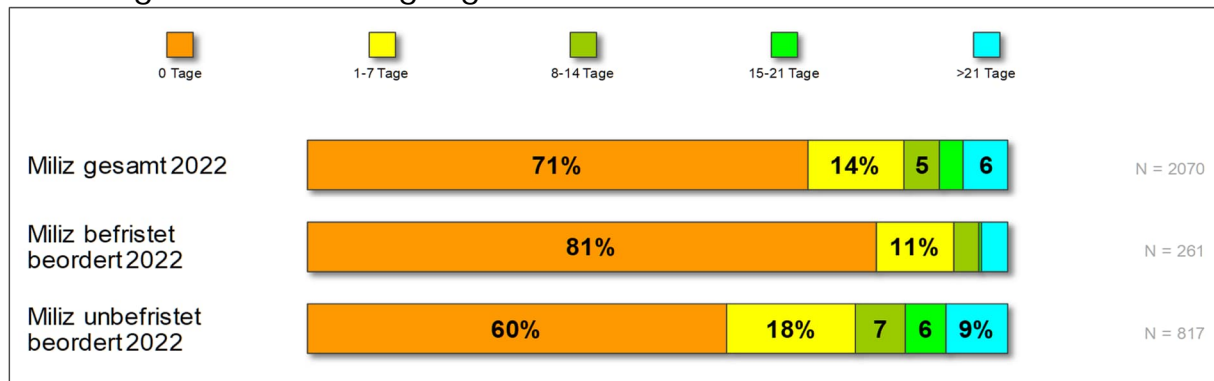
## 1.2 Wie viele Tage haben Sie in den letzten 12 Monaten insgesamt für Ihre Miliztätigkeit (inkl. Übungen, Einsätzen, freiwillige Milizarbeit etc.) aufgewendet?



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



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



## 1.5 Auswertung

### Kernaussage(n):

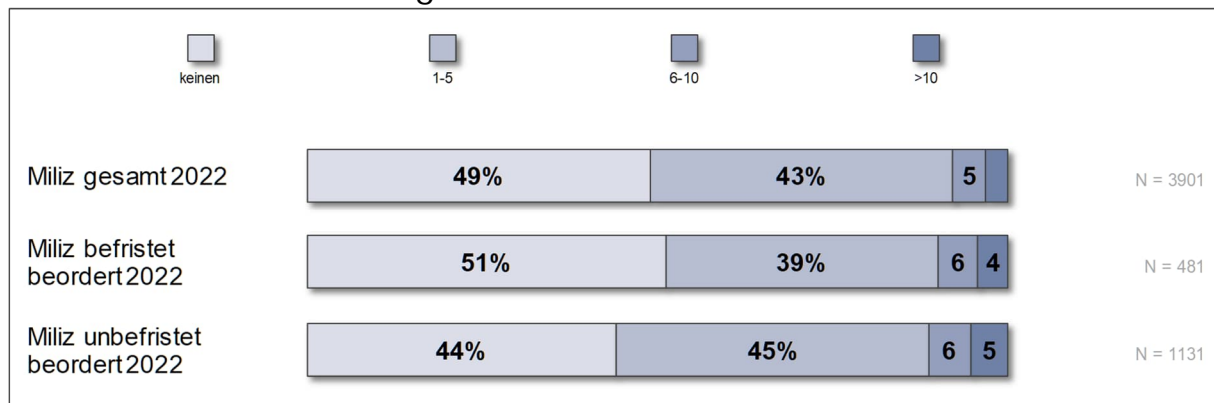
- Ca. 55% haben in den letzten 2 Jahren geübt, fast 40% im Jahr 2022 sogar 8 oder mehr Tage. Ca. 30% haben auch an Lehrgängen, Kursen und Seminaren teilgenommen.

### Maßnahmen/Ableitungen:

- Grundsätzlich hohe Übungs- und Ausbildungstätigkeit.

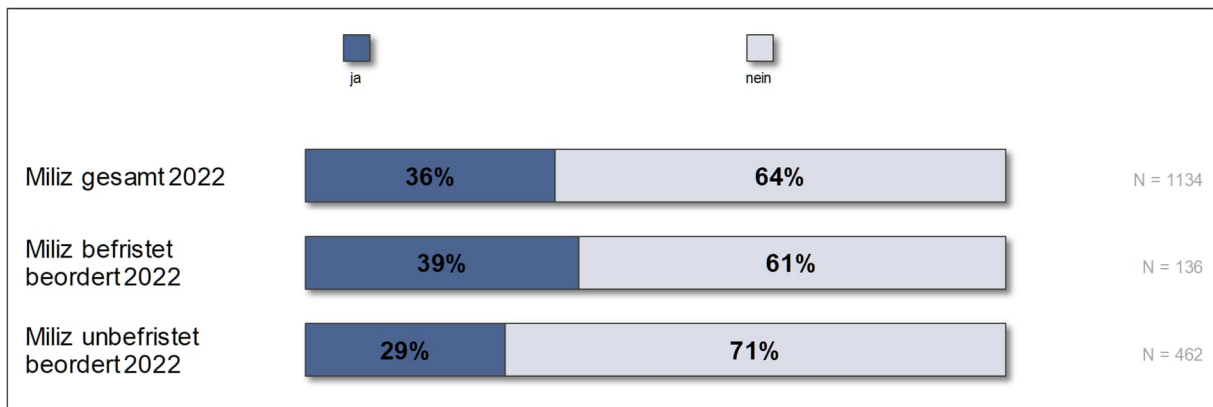
## 2 Inlandseinsatz

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

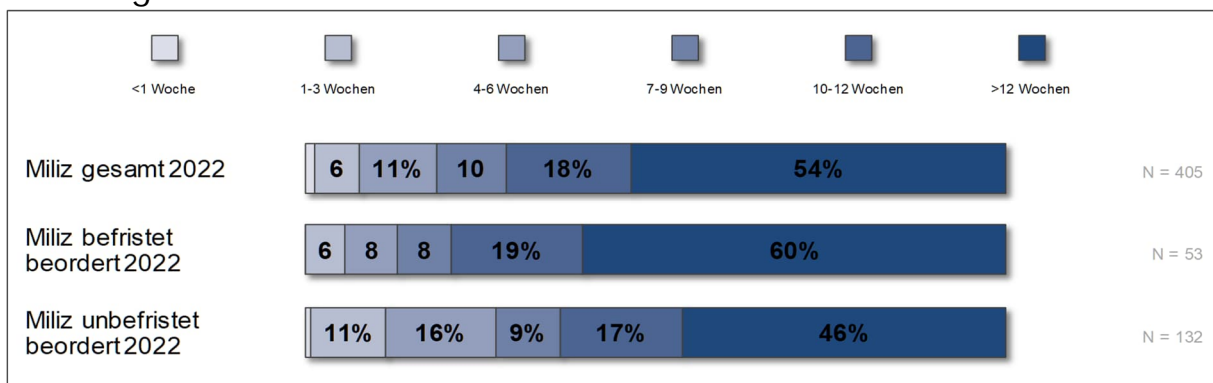


### 2.2 Waren Sie in den letzten 12 Monaten im Inlandseinsatz?





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



## 2.4 Auswertung

### Kernaussage(n):

- Von den befragten Milizsoldaten geben 49% an, bisher noch keinen Inlandseinsatz absolviert, während hingegen 51% angeben, 1 - 5 Inlandseinsätze absolviert zu haben. 54% geben an, in den letzten 12 Monaten mehr als 12 Wo im Inlandseinsatz verbracht zu haben. Es waren in den letzten 12 Monaten anteilmäßig mehr befristet Beordnete im InIE als unbefristet Beordnete.

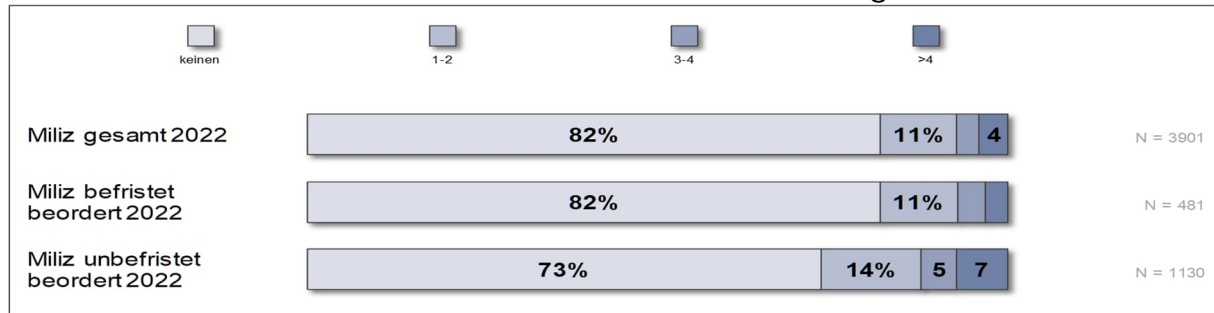
### Maßnahmen/Ableitungen:

- Es besteht ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Milizsoldaten, die bisher in keinem Inlandseinsatz waren, zu jenen, die 1 - 5mal im Inlandseinsatz waren. Nachdem 71% der unbefristet Beordneten zumindest in den letzten 12 Monaten 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.

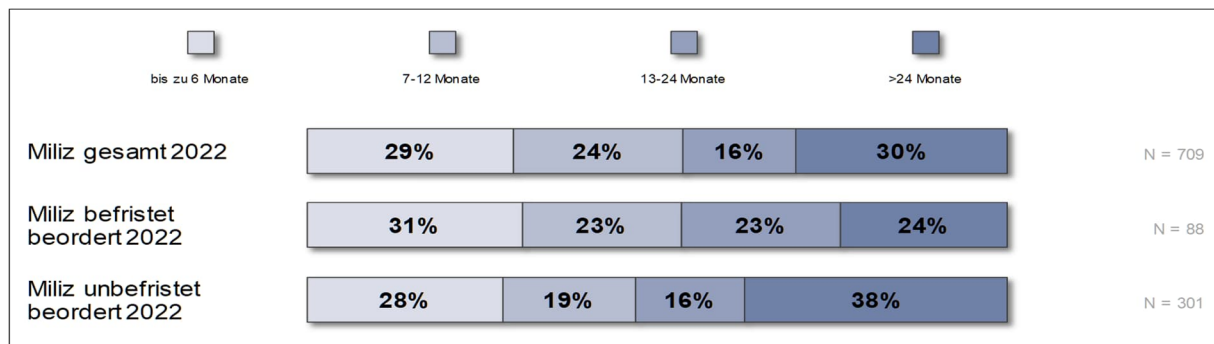
## 3 Auslandseinsatz



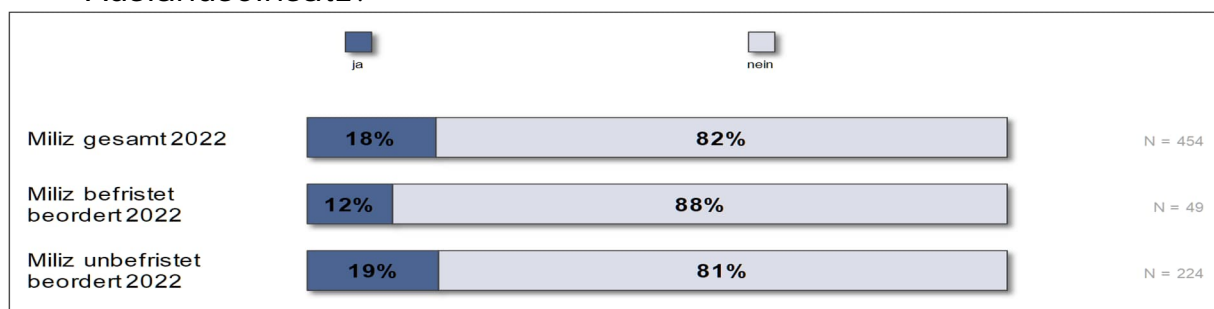
### 3.1 Wie viele Auslandseinsätze haben Sie bisher insgesamt absolviert?



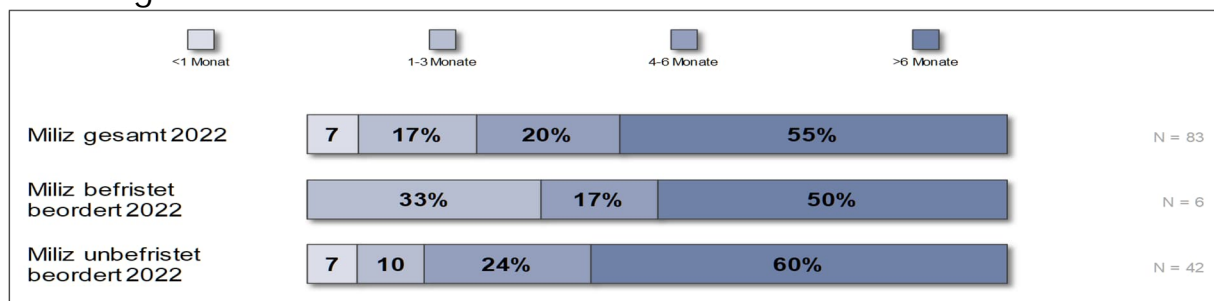
### 3.2 Falls mind. 1 Auslandseinsatz: Wie viele Monate haben Sie insgesamt in Auslandseinsätzen verbracht?



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



### 3.4 Falls ja: Wie viele Monate haben Sie in den letzten 12 Monaten insgesamt im Auslandseinsatz verbracht?



### 3.5 Auswertung

#### Kernaussage(n):

- Von den Befragten haben bisher 82% keinen Auslandseinsatz absolviert. Unbefristet Beordnete gehen öfter in einen AusIE als befristet Beordnete.

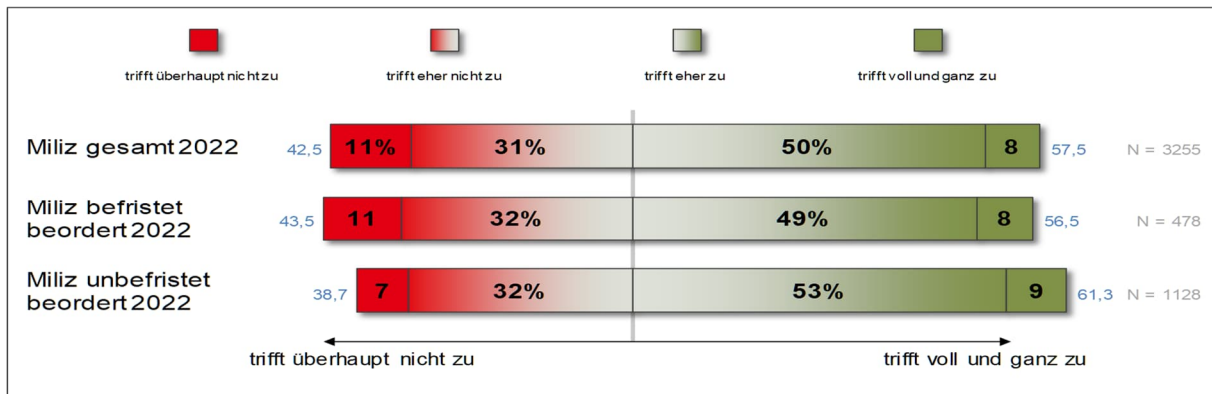


## Maßnahmen/Ableitungen:

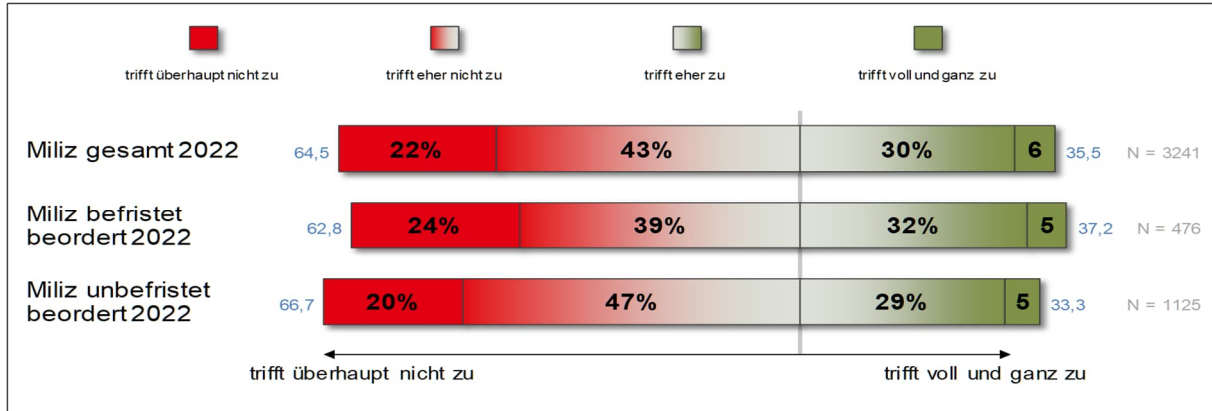
- Zusätzliche gezielte Werbemaßnahmen/Informationen im Hinblick auf Möglichkeiten zur freiwilligen Teilnahme an Auslandseinsätze als Milizsoldat setzen bzw. sicherstellen.

## 4 Organisationskultur im BMLV/Bundesheer

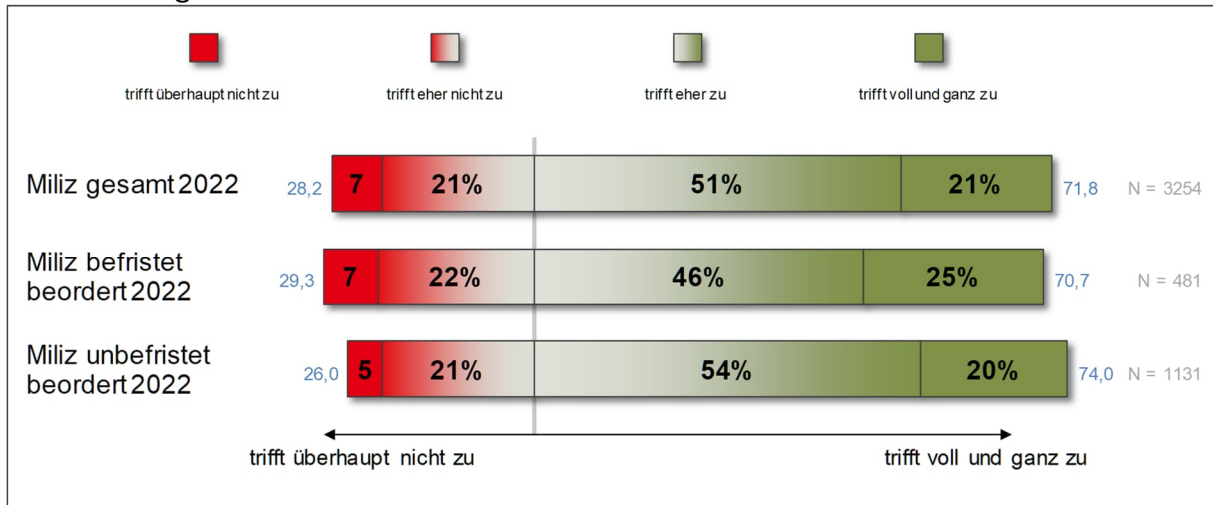
4.1 Im BMLV/Bundesheer setzen sich fast alle mit großem Engagement für die Ziele des BMLV/Bundesheeres ein.



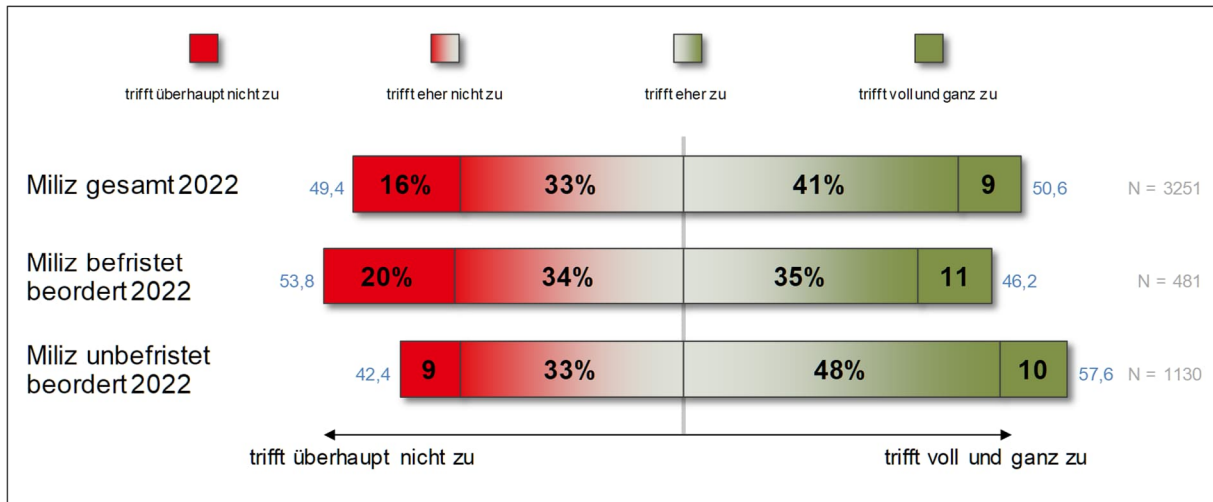
4.2 Im BMLV/Bundesheer gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich das BMLV/Bundesheer weiterentwickeln soll.



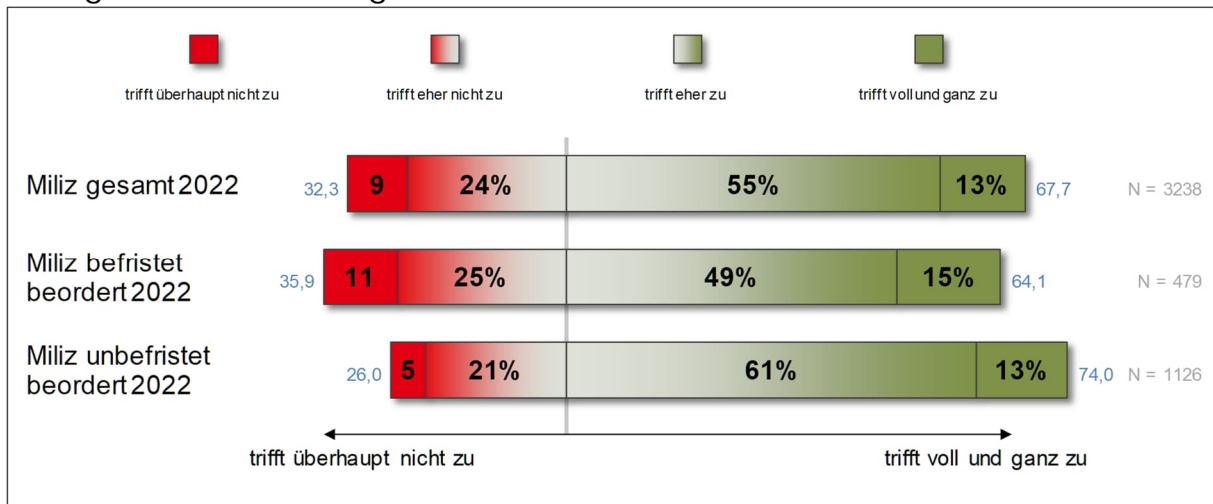
### 4.3 Im BMLV/Bundesheer gibt es insgesamt einen sehr großen Teamgeist.



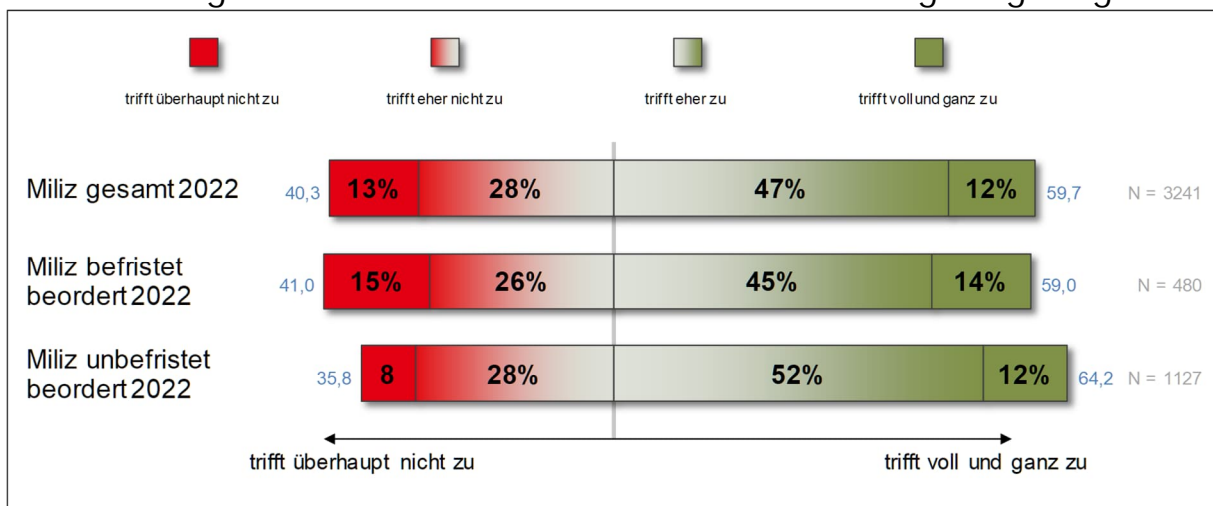
### 4.4 Im BMLV/Bundesheer ist die Wertschätzung eines jeden Einzelnen sehr hoch.



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

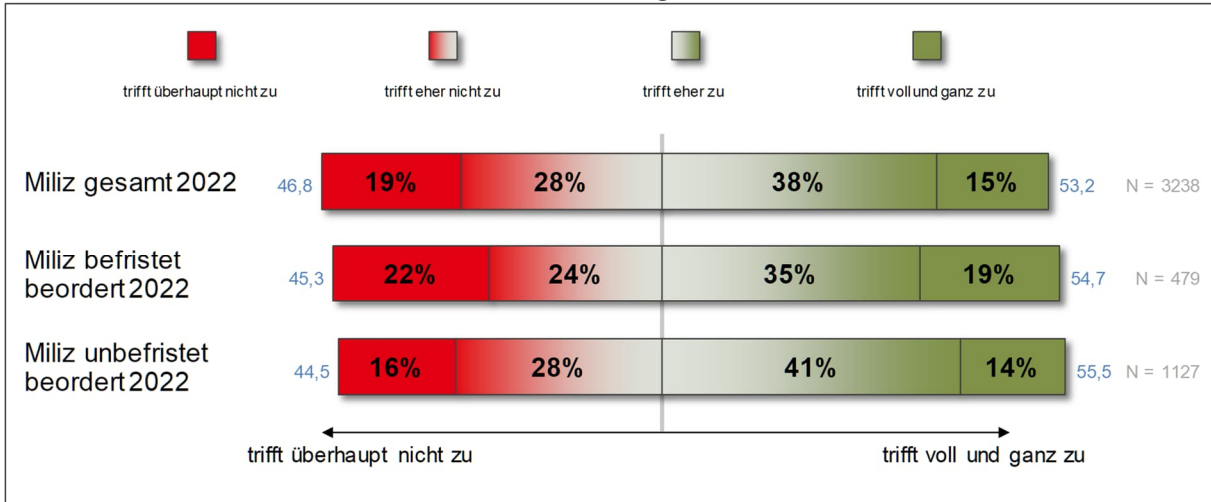


4.6 Im BMLV/Bundesheer werden Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sachlich und vernünftig ausgetragen.

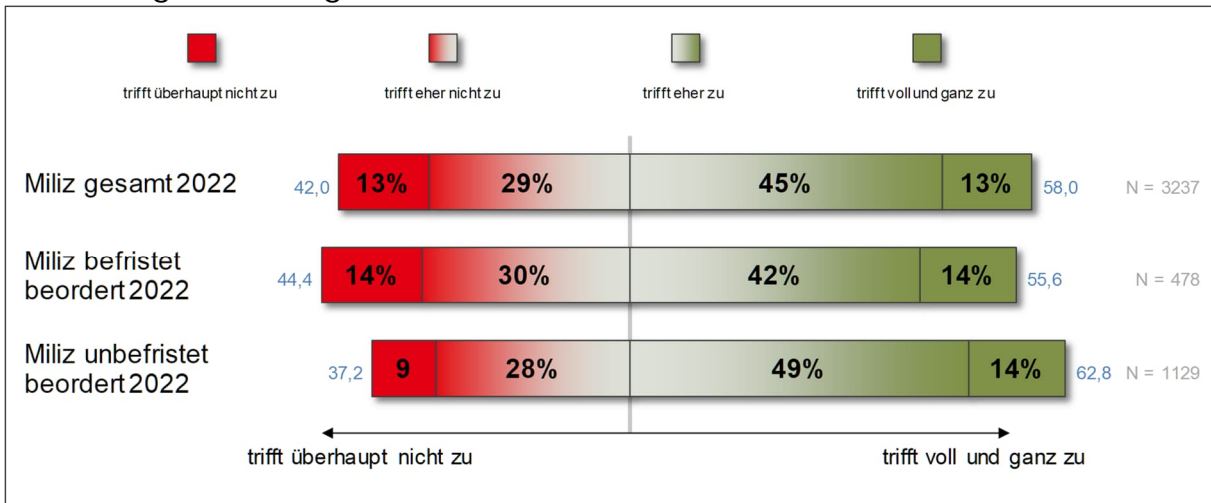




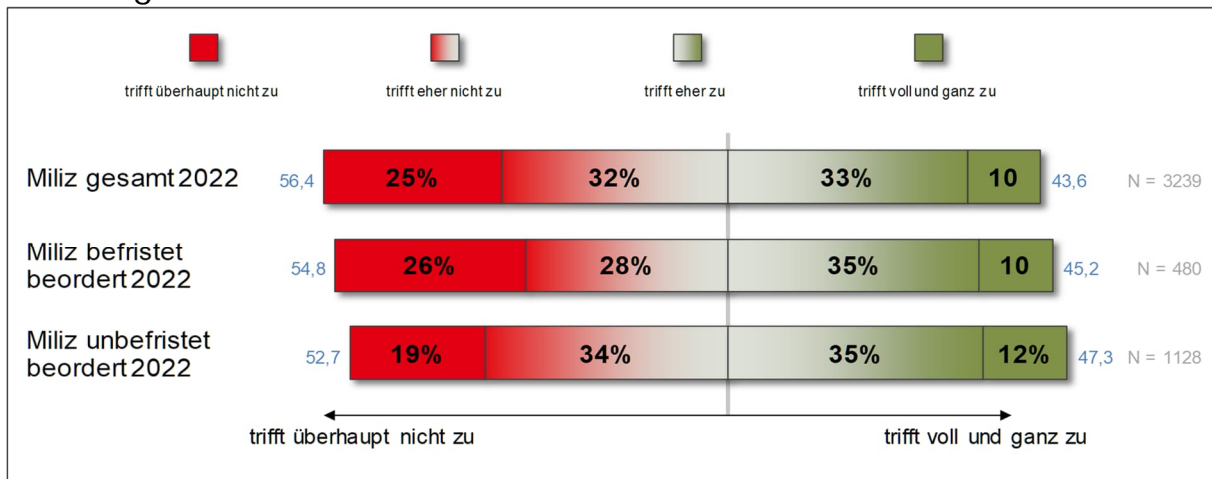
#### 4.7 Im BMLV/Bundesheer werden alle gleich behandelt.



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



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



## 4.10 Auswertung

### Kernaussage(n):

- Das gemeinsame Engagement für Ziele des BMLV wird mit 58% (50% trifft eher zu/8% trifft voll und ganz zu) bewertet (Milizbefragung 2021: 65,3% (54% trifft eher zu/11% trifft voll und ganz zu) → **Verschlechterung der Werte!**
- Zur Frage „Gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich das BMLV weiterentwickeln soll“, stimmen hingegen gar 22% mit trifft überhaupt nicht und 43% mit trifft eher nicht zu (Milizbefragung 2021: 17% trifft überhaupt nicht und 42% mit trifft eher nicht zu) → **Verschlechterung der Werte!**
- Es besteht durchaus ein sehr positives Bild, was Teamgeist, Wertschätzung, Fairness, Gerechtigkeit anlangt, wobei unbefristet Beordnete bei allen Fragen mehr oder weniger positiver beurteilen.

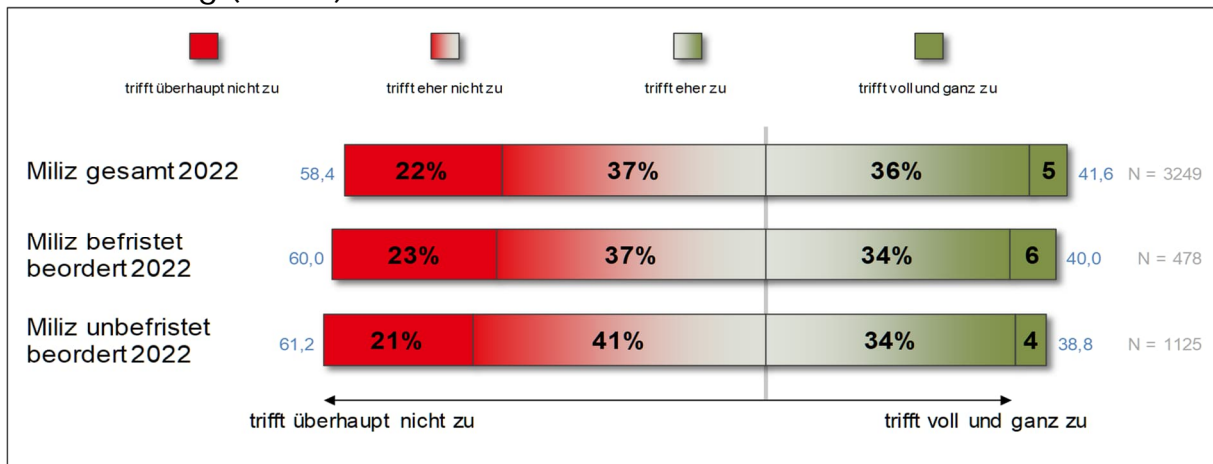
### Maßnahmen/Ableitungen:

- 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.

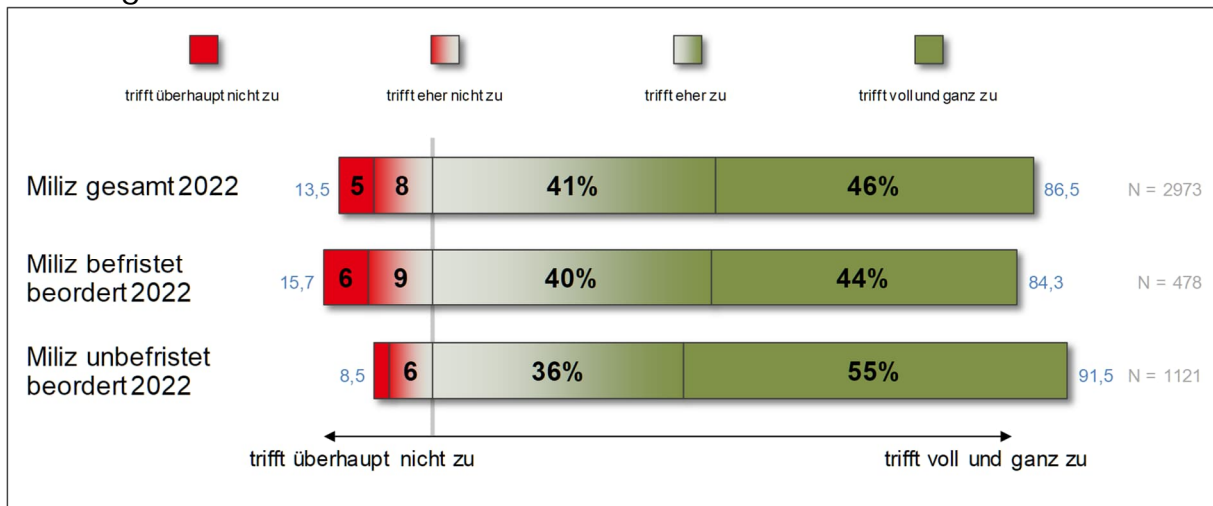
## 5 Führung



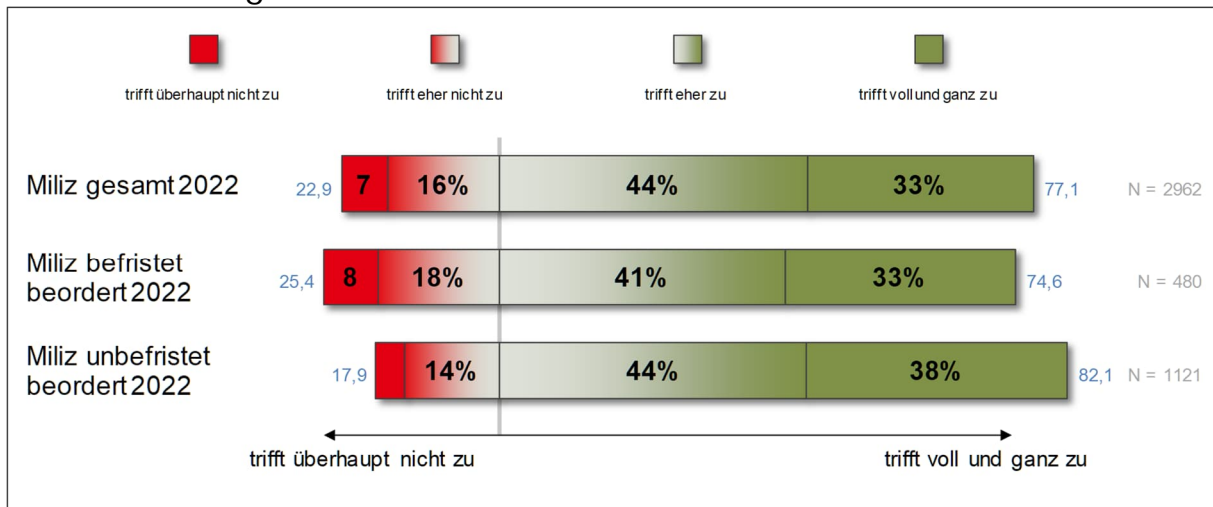
## 5.1 Im BMLV/Bundesheer kann man sich voll und ganz auf die oberste Führung (BMLV) verlassen.



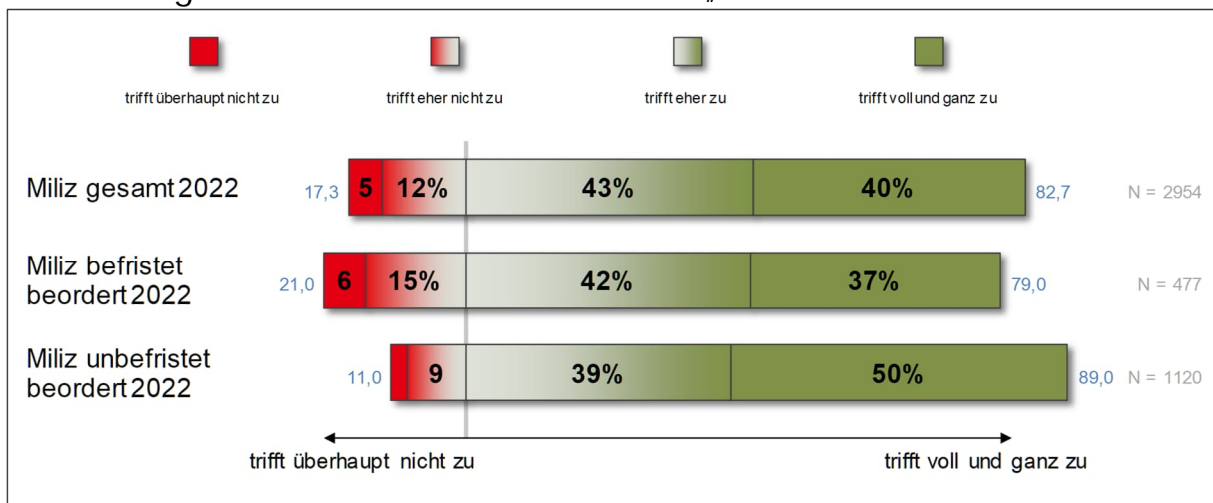
## 5.2 Mein direkter Vorgesetzter (beim Bundesheer) steht zu dem, was er sagt.



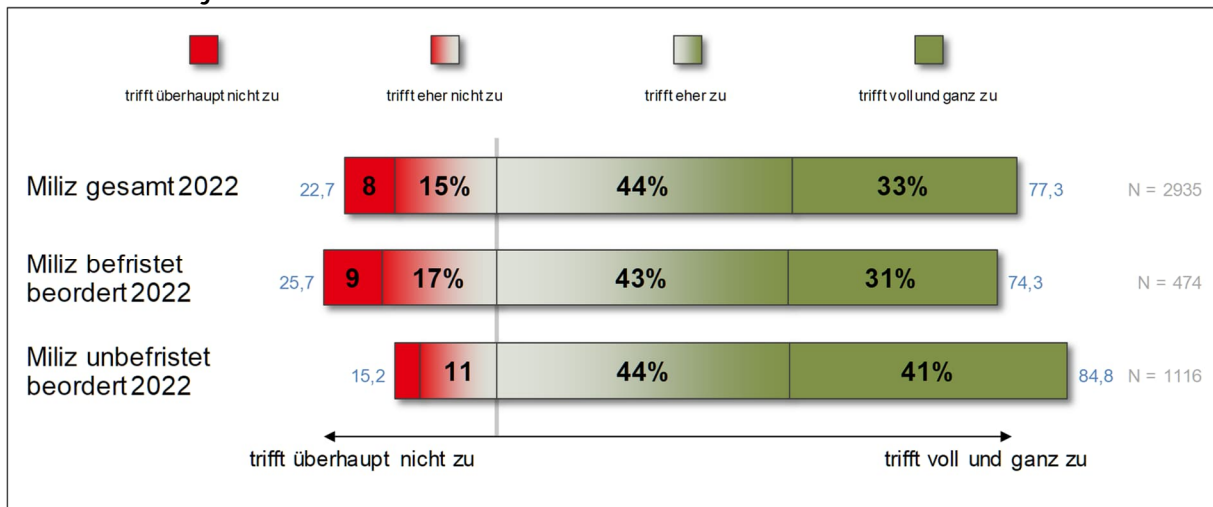
5.3 Mein direkter Vorgesetzter (beim Bundesheer) informiert seine Untergebenen/Mitarbeiter über alle wichtigen Dinge des Organisationselements und des BMLV/Bundesheeres schnell und zuverlässig.



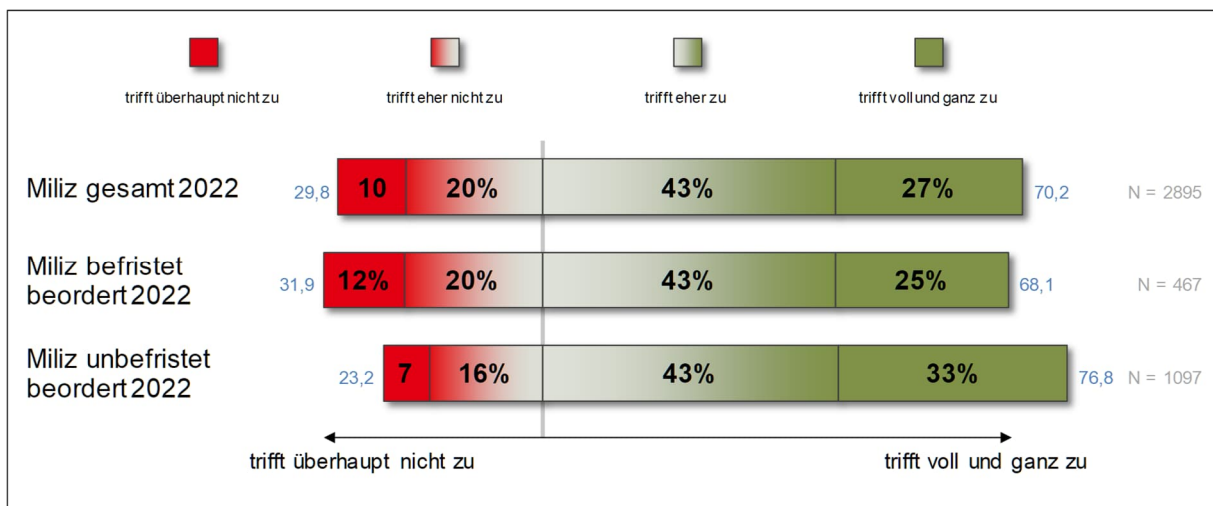
5.4 Mein direkter Vorgesetzter (beim Bundesheer) hat für seine Untergebenen/Mitarbeiter immer ein „offenes Ohr“.



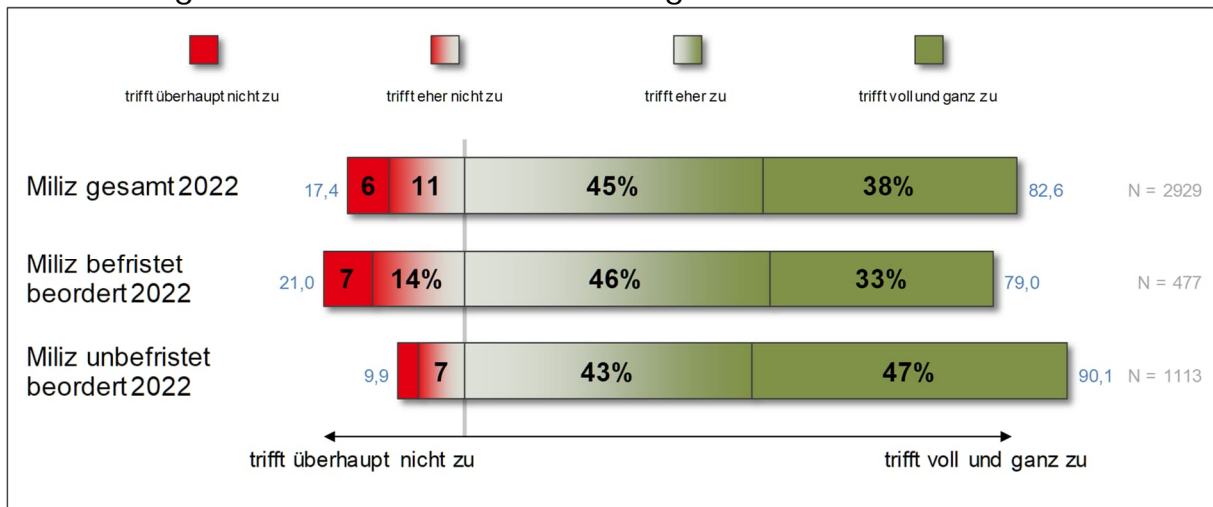
### 5.5 Mein direkter Vorgesetzter (beim Bundesheer) ist ein Mensch, dem man in jeder Situation absolut vertrauen kann.



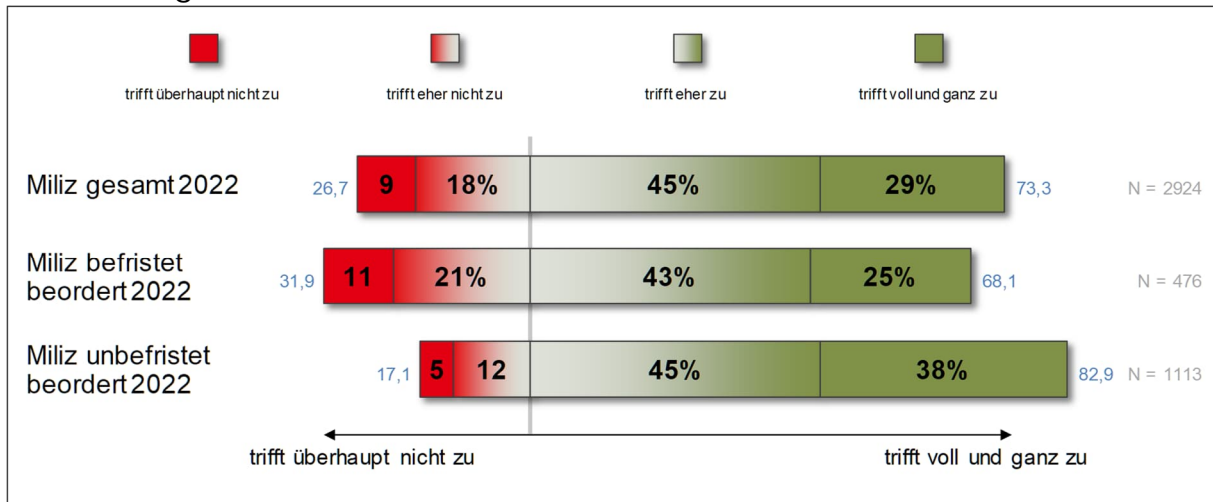
### 5.6 Mein direkter Vorgesetzter (beim Bundesheer) achtet darauf, dass seine Untergebenen/Mitarbeiter sich beruflich/fachlich weiter entwickeln können.



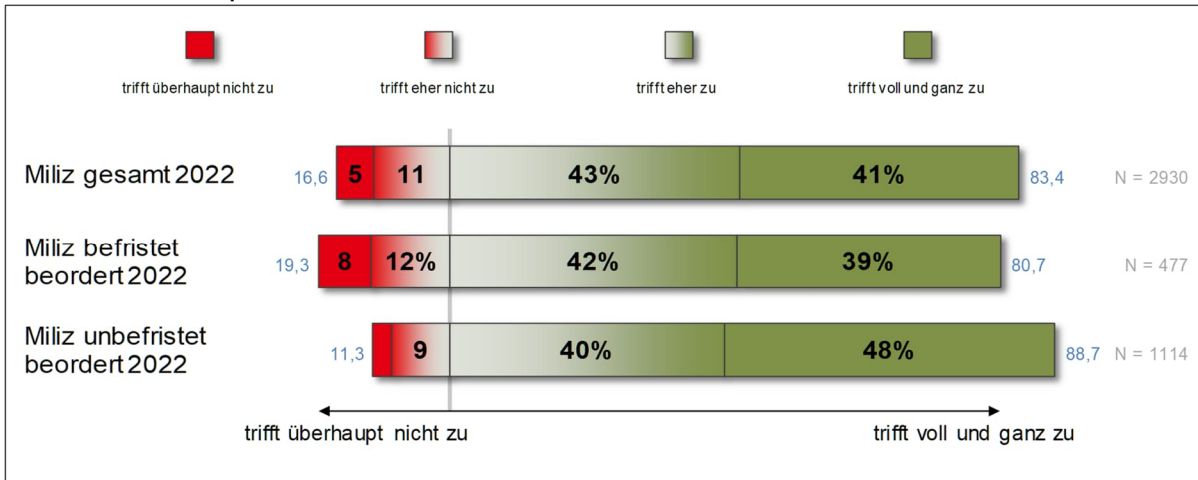
### 5.7 Mein direkter Vorgesetzter (beim Bundesheer) behandelt alle seine Untergebenen/Mitarbeiter fair und gerecht.



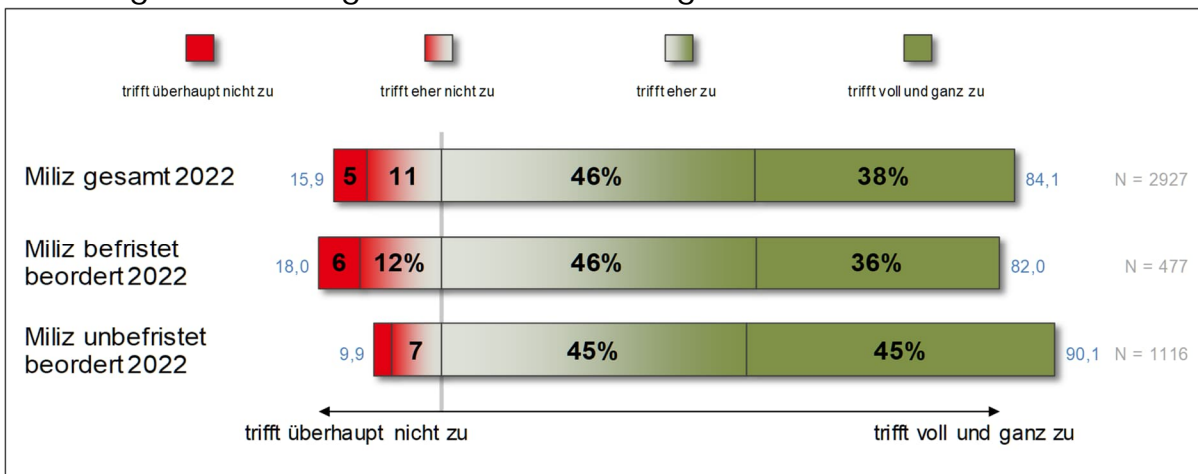
### 5.8 Mein direkter Vorgesetzter (beim Bundesheer) ist für seine Untergebenen/Mitarbeiter ein echtes Vorbild.



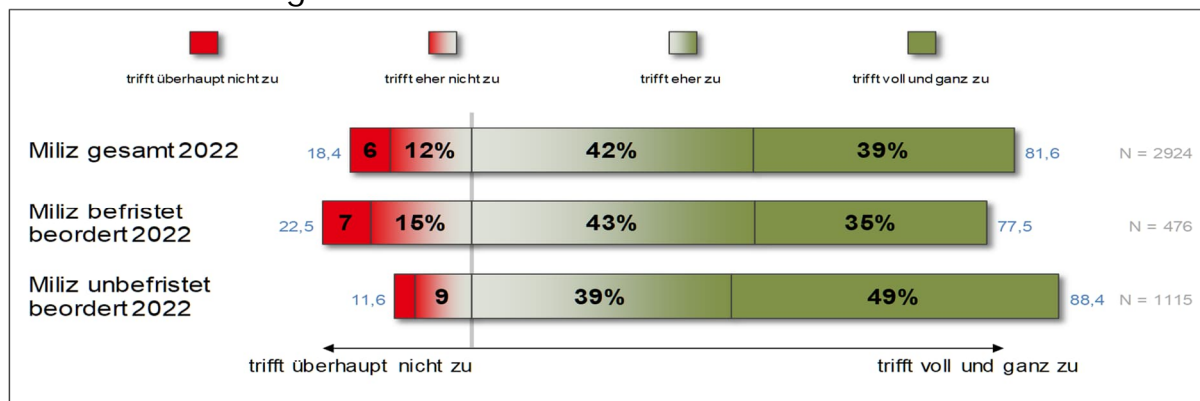
5.9 Mein direkter Vorgesetzter (beim Bundesheer) wird von allen seinen Untergebenen/Mitarbeitern als Kommandant bzw. „Chef“ anerkannt und akzeptiert.



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



## 5.11 Mein direkter Vorgesetzter (beim Bundesheer) erkennt die Leistungen seiner Untergebenen/Mitarbeiter an.



## 5.12 Auswertung

### Kernaussage(n):

- Nur 41% bewerten „Verlassen auf die oberste Führung“ positiv (Milizbefragung 2021: 49,1% trifft voll und ganz zu) → **Verschlechterung der Werte!**
- Das Verhältnis zum direkten Vorgesetzten lässt sich durch hohes Vertrauen, hohe Akzeptanz, großes Vertrauen und große Vorbildwirkung beschreiben, wobei unbefristet Beordnete positiver bewerten als befristet Beordnete.
- 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:

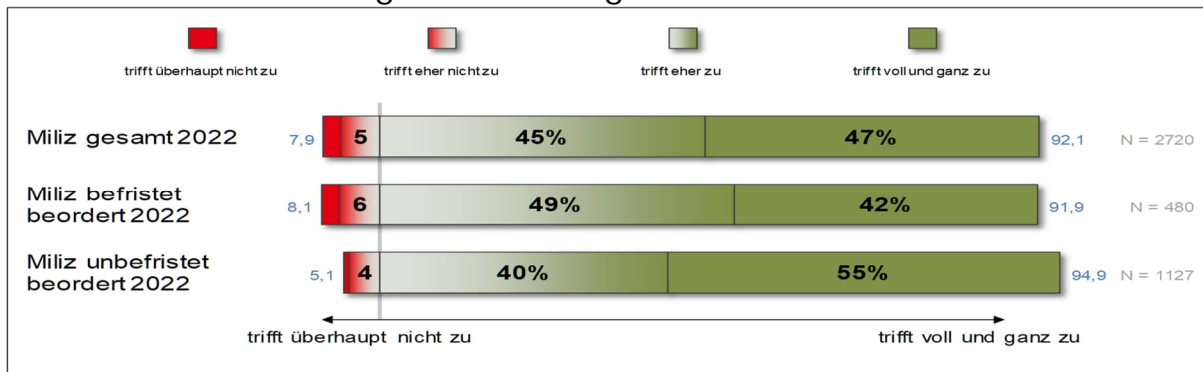
- Investieren in Maßnahmen, die das Vertrauen in die militärische Führung fördern/stärken.
- Beibehaltung der bisherigen Qualität, was Führungsausbildung in der Grund-, Aus- und Weiterbildungssystematik anbelangt.
- Weiterhin durch „Führen durch Vorbild“ eine durchgängige Vorbildwirkung gewährleisten, 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

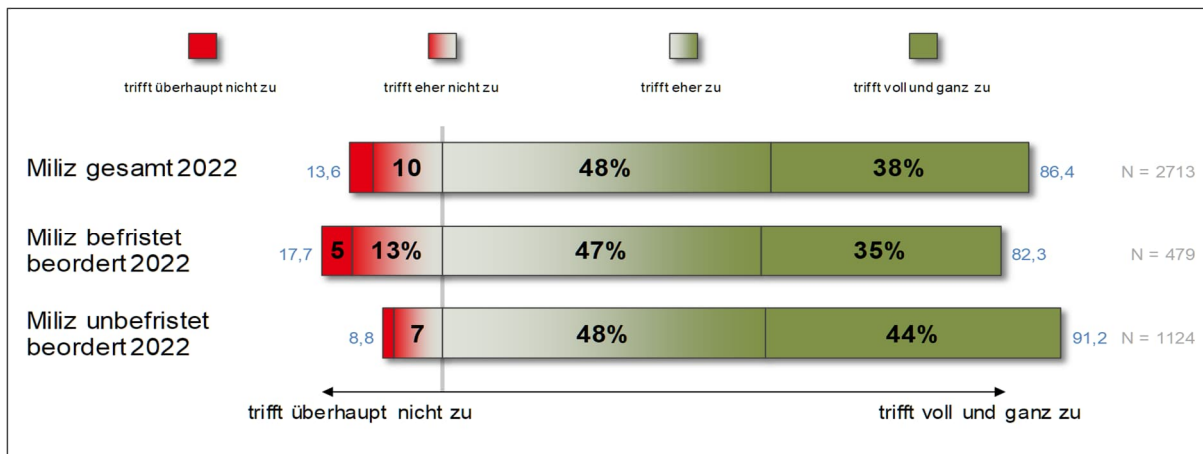




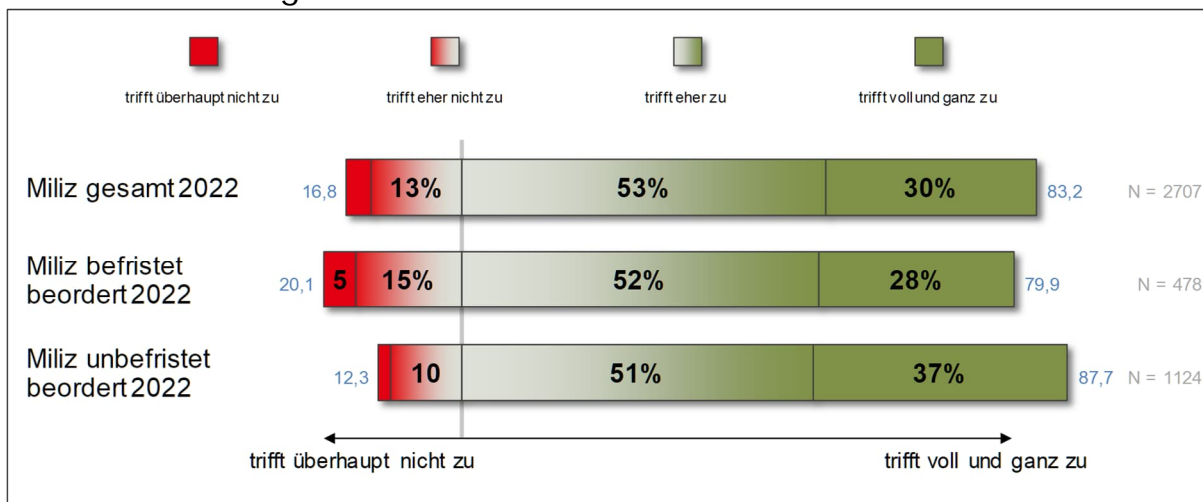
### 6.1 In meinem Organisationselement ist der Umgangston zwischen den Kameraden/Kollegen meistens gut.



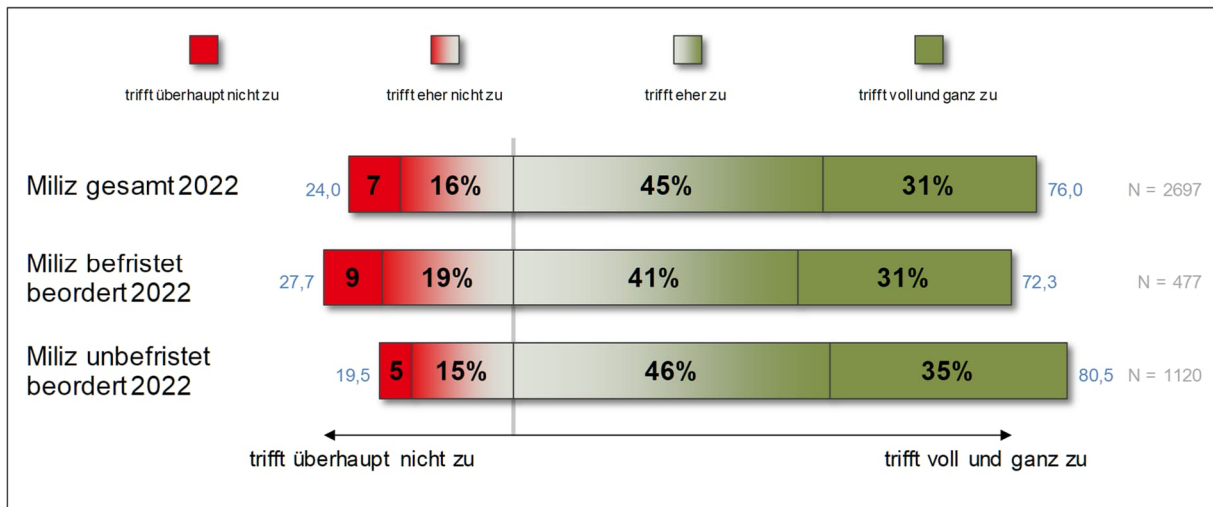
### 6.2 In meinem Organisationselement sind die Kameraden/Kollegen in hohem Maße bereit, sich füreinander einzusetzen.



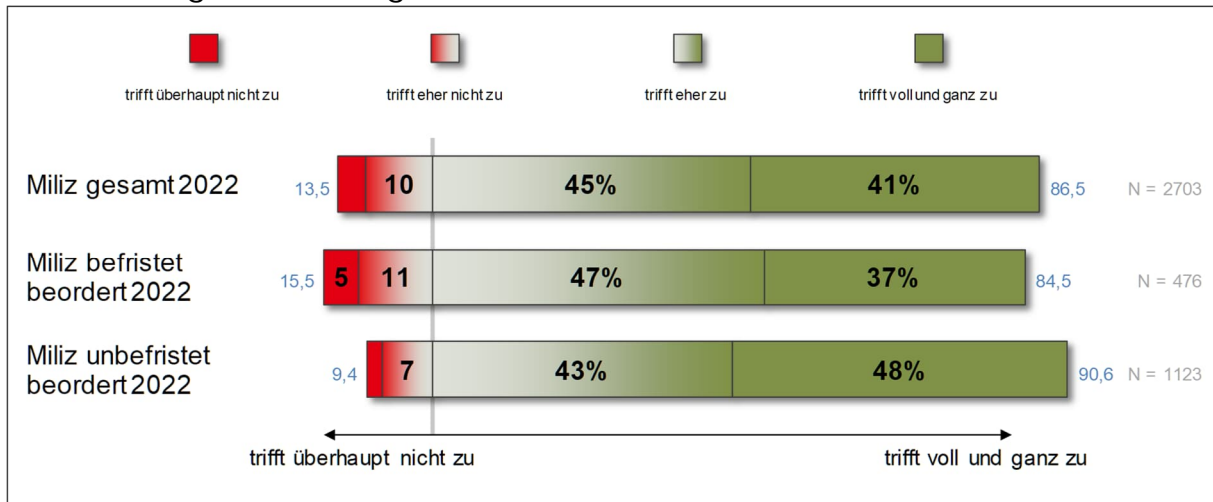
### 6.3 In meinem Organisationselement passen die Kameraden/Kollegen menschlich gut zusammen.



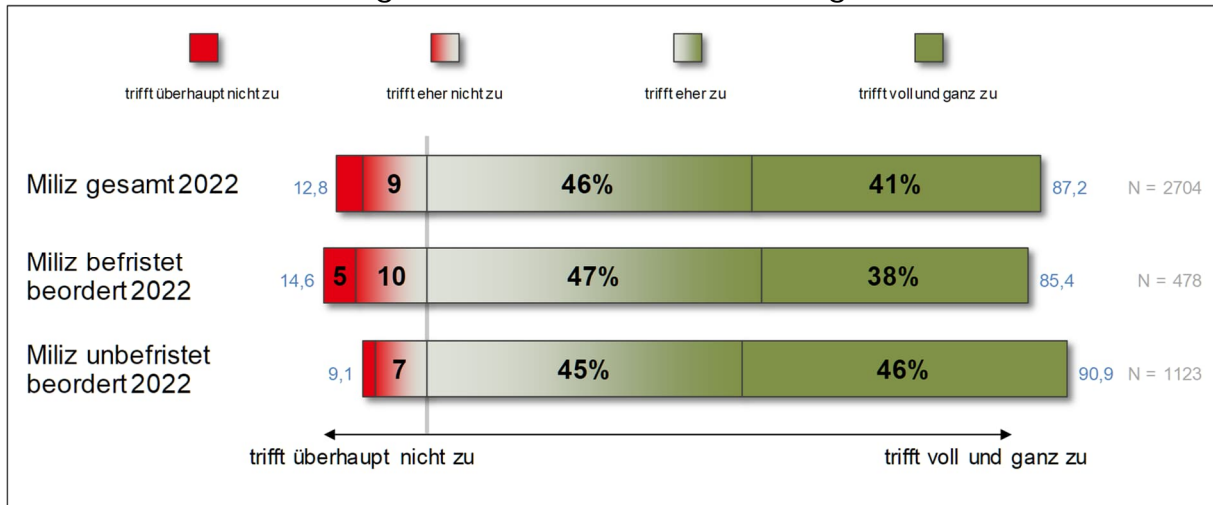
## 6.4 In meinem Organisationselement gehen wir zusammen durch dick und dünn.



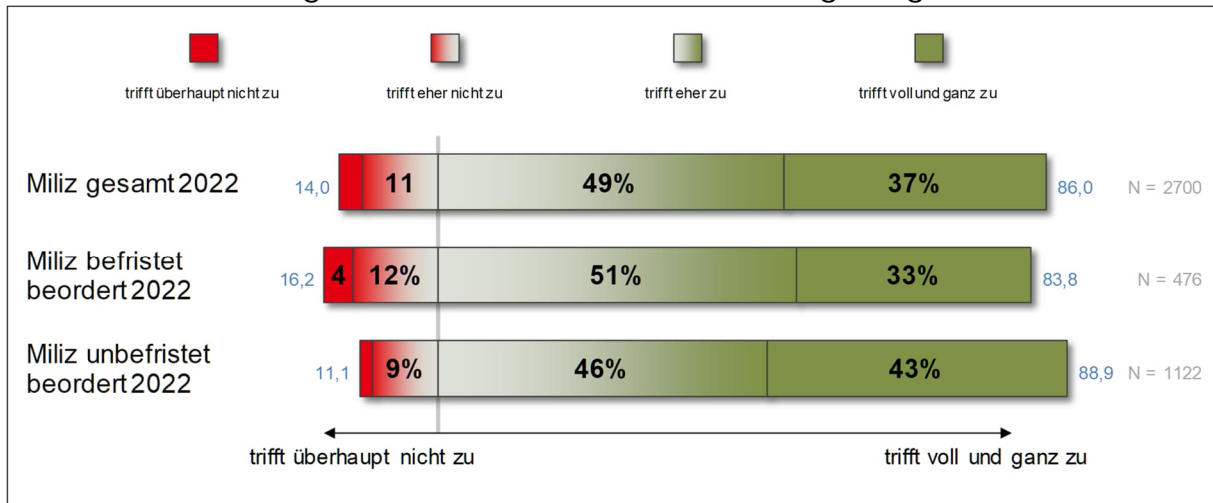
## 6.5 In meinem Organisationselement fühle ich mich im Kameraden-/Kollegenkreis insgesamt sehr wohl.



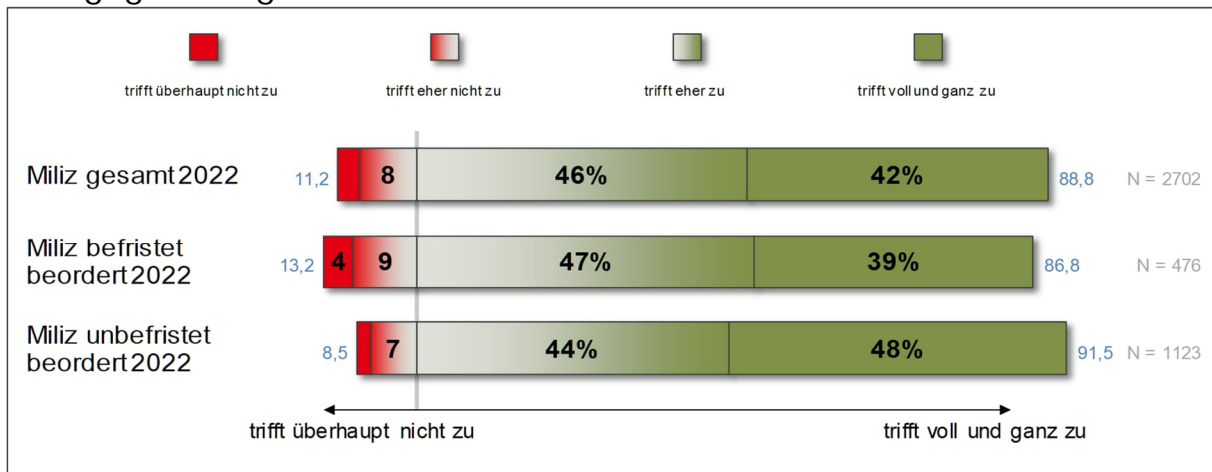
## 6.6 In meinem Organisationselement kann man sich auf die Kameraden/Kollegen verlassen, wenn es nötig ist.



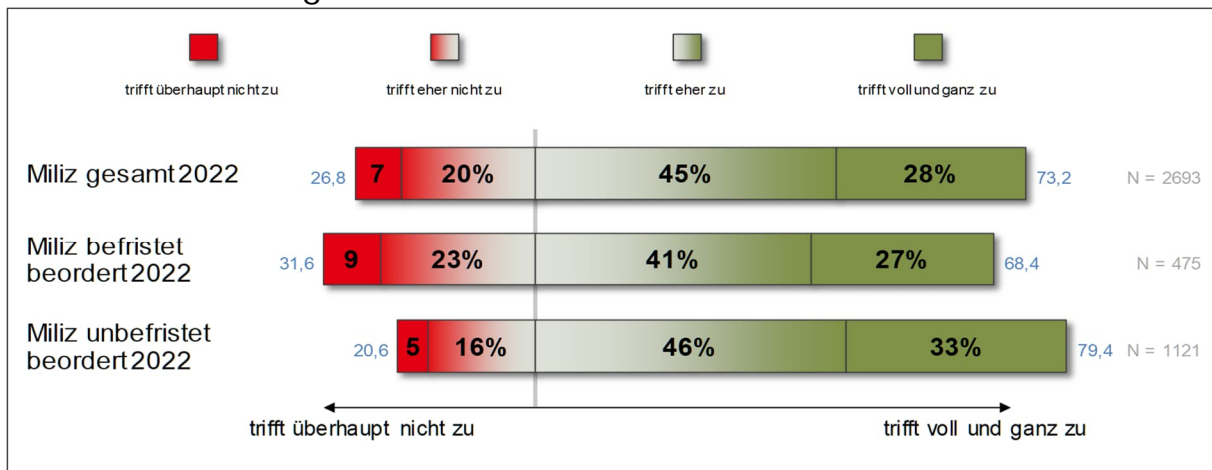
## 6.7 In meinem Organisationselement halten alle ganz gut zusammen.



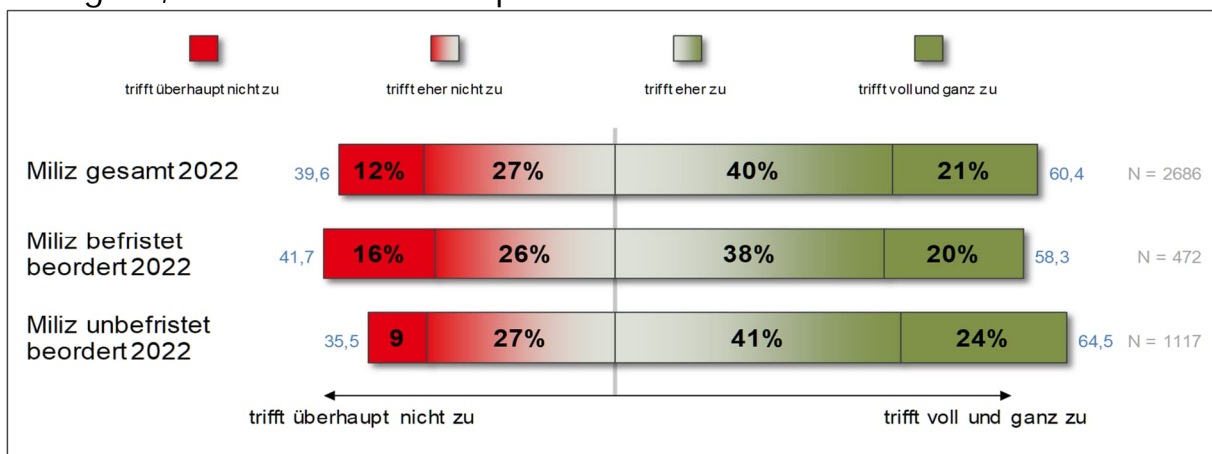
## 6.8 In meinem Organisationselement ist es üblich, dass man sich gegenseitig hilft und unterstützt.



## 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):



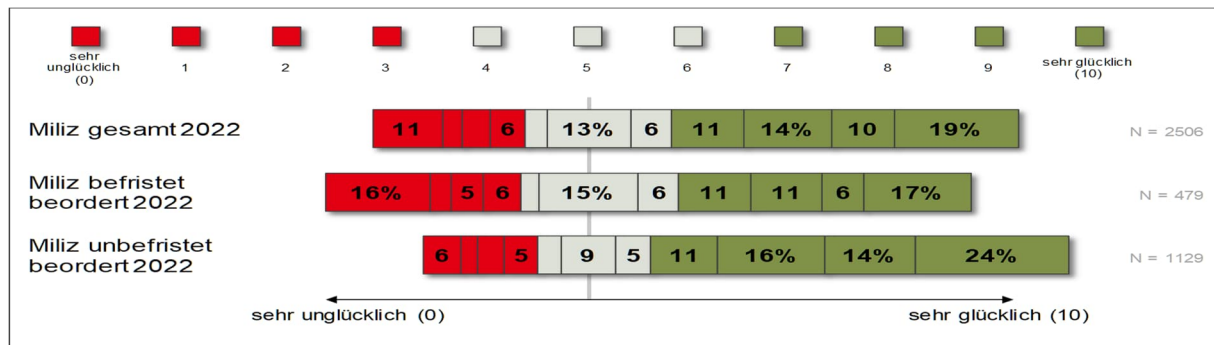
- Es besteht ein überaus positives Gesamtbild zwischen dem „Organisationselement“ und unter den Kameraden/Kollegen, wobei unbefristet Beordnete positiver bewerten als befristet Beordnete.
- Umgangston, füreinander einsetzen, menschlich gut zusammenpassen, Wohlfühlfaktor, gegenseitige Verlässlichkeit, Zusammenhalt sowie gegenseitige Unterstützung werden auf hohem bis sehr hohem Niveau bewertet, wobei auch hier unbefristet Beordnete positiver bewerten als befristet Beordnete.

### Maßnahmen/Ableitungen:

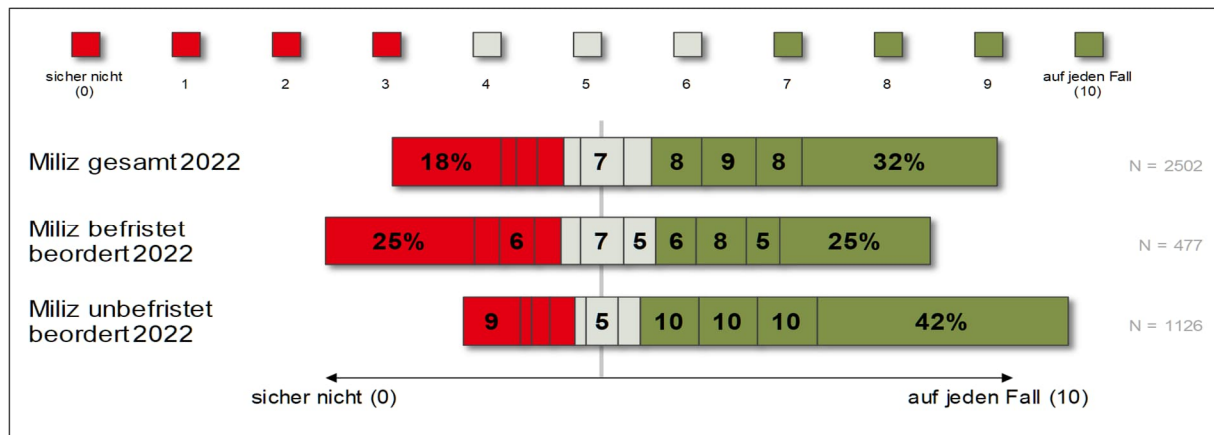
- Beibehaltung des bisherigen (erfolgreichen) Weg der Wertschätzung bzw. Umganges miteinander bzw. untereinander.

## 7 Zufriedenheit

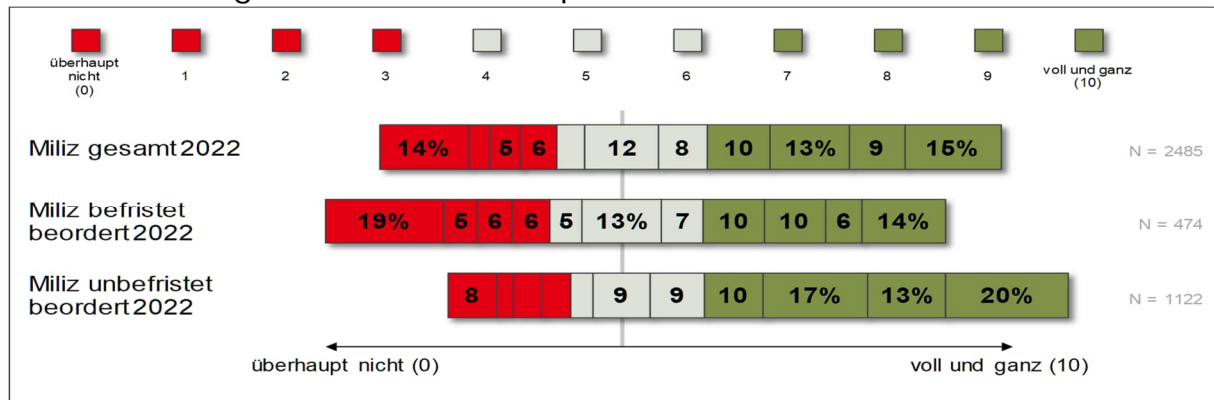
### 7.1 Wie glücklich oder unglücklich sind Sie mit Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz/Ihrer derzeitigen Verwendung als Grundwehrdiener/Milizsoldat?



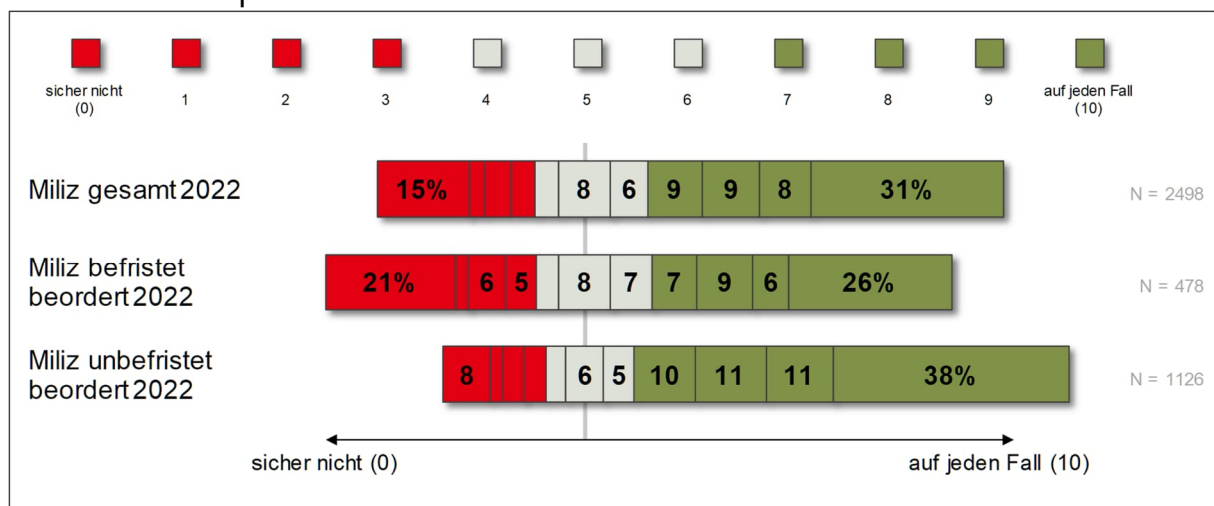
### 7.2 Von Ihrem jetzigen Wissensstand aus, würden Sie Ihren derzeitigen Arbeitsplatz/Ihre derzeitige Verwendung als Grundwehrdiener/Milizsoldat nochmals annehmen?



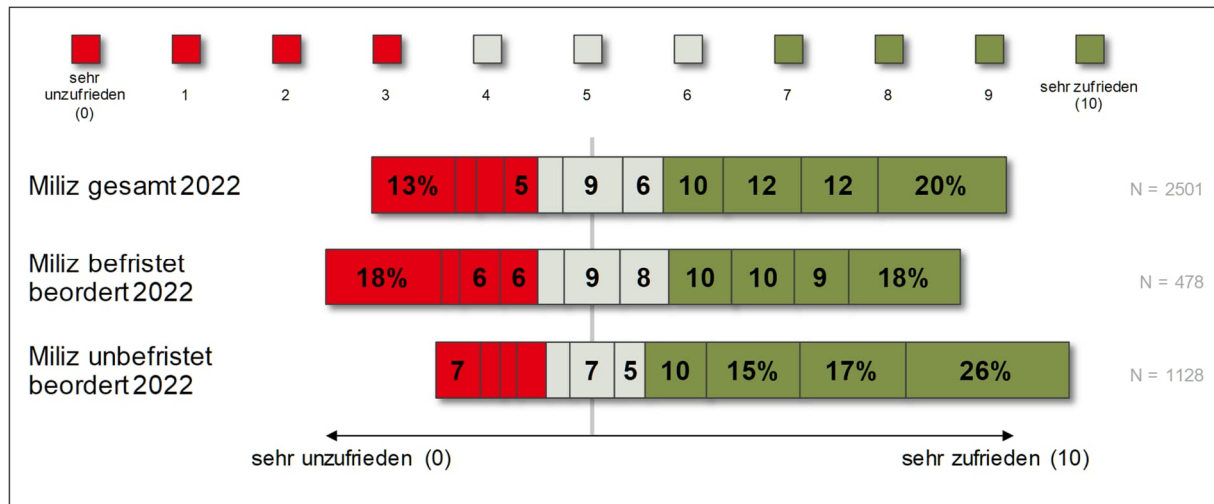
### 7.3 Ganz allgemein, wie sehr erfüllt Ihr derzeitiger Arbeitsplatz/Ihre derzeitige Verwendung als Grundwehrdiener/Milizsoldat Ihre Erwartungen vor dem Arbeitsplatzantritt/Grundwehrdienst?



### 7.4 Wenn ein guter Freund sein Interesse an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz im BMLV/Bundesheer/Ihrer derzeitigen Verwendung als Grundwehrdiener/Milizsoldat kundtäte, würden Sie diese(n) weiterempfehlen?



## 7.5 Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihrem jetzigen Arbeitsplatz im BMLV/Bundesheer/Ihrer jetzigen Verwendung als Grundwehrdiener/Milizsoldat?



## 7.6 Auswertung

### Kernaussage(n):

- In etwa 60 – 70% der Befragten sind mit ihrer Verwendung/Arbeitsplatz im positiven Bereich zufrieden, wobei unbefristet Beordnete signifikant positiver bewerten als befristet Beordnete.

### Maßnahmen/Ableitungen:

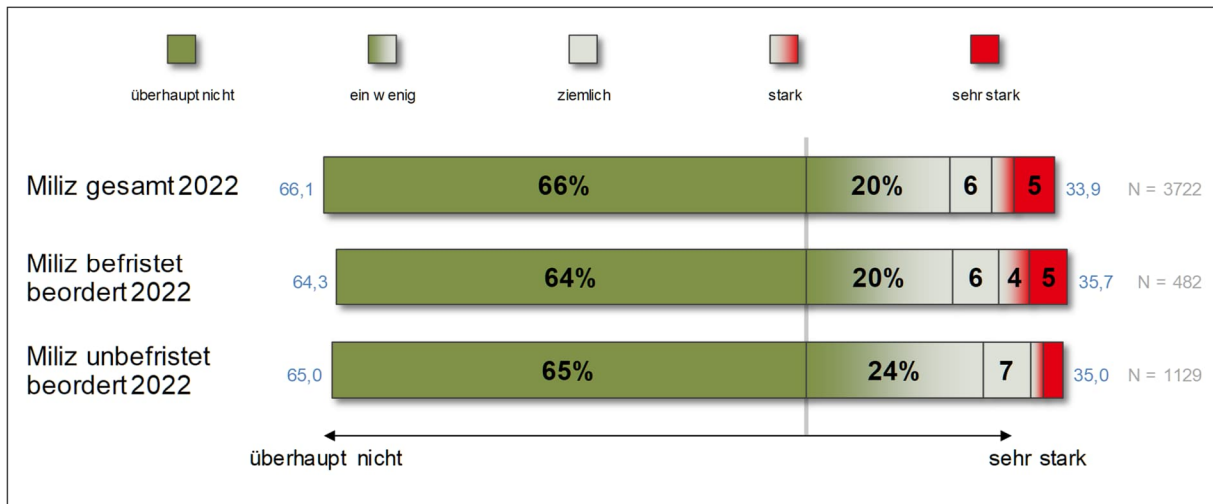
- Empathisch sein, Gespräche führen, negative Aussagen hören.
- Mit den „Unzufriedenen“ sind Laufbahn-/Mitarbeitergespräche zu führen, um allenfalls Verwendungsänderungen durchführen zu können.

## 8 Life Balance und Belastung

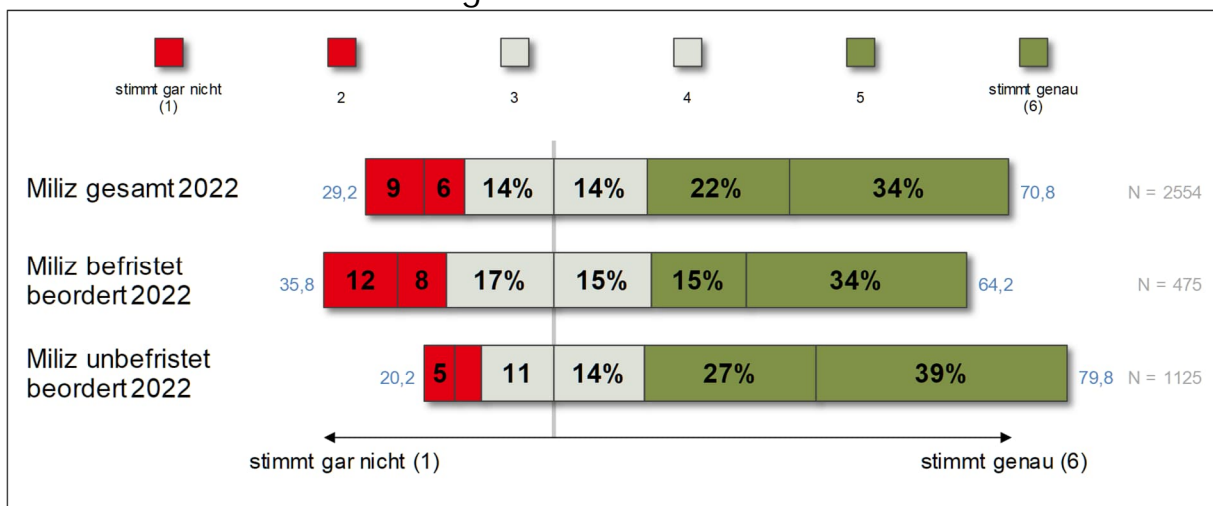




### 8.1 Wie sehr fühlen Sie sich derzeit durch Ihre dienstliche Tätigkeit/Tätigkeit als Grundwehrdiener/Milizsoldat insgesamt belastet?

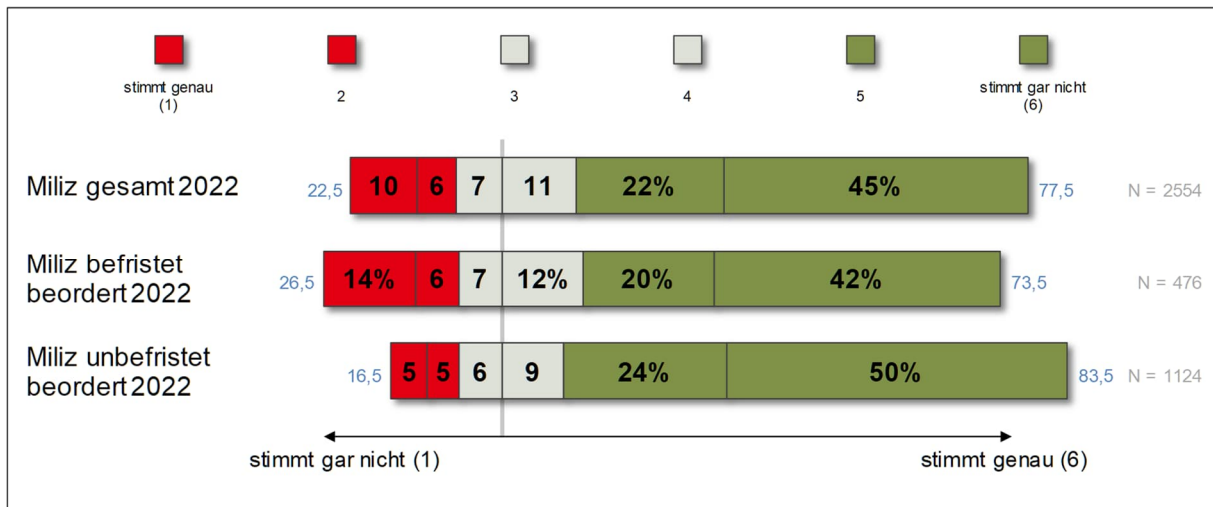


### 8.2 Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit/Dienst/Miliztätigkeit und Privatleben.

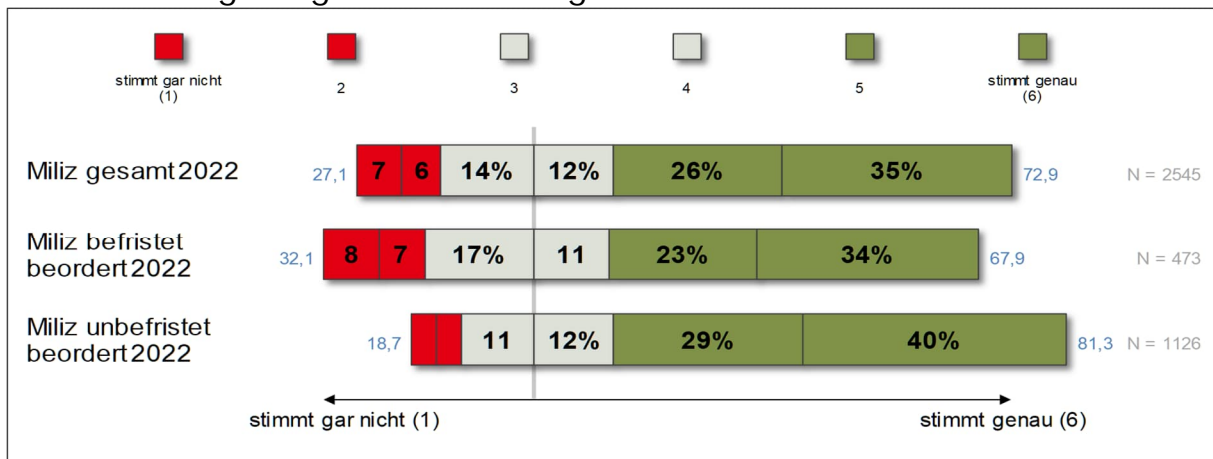




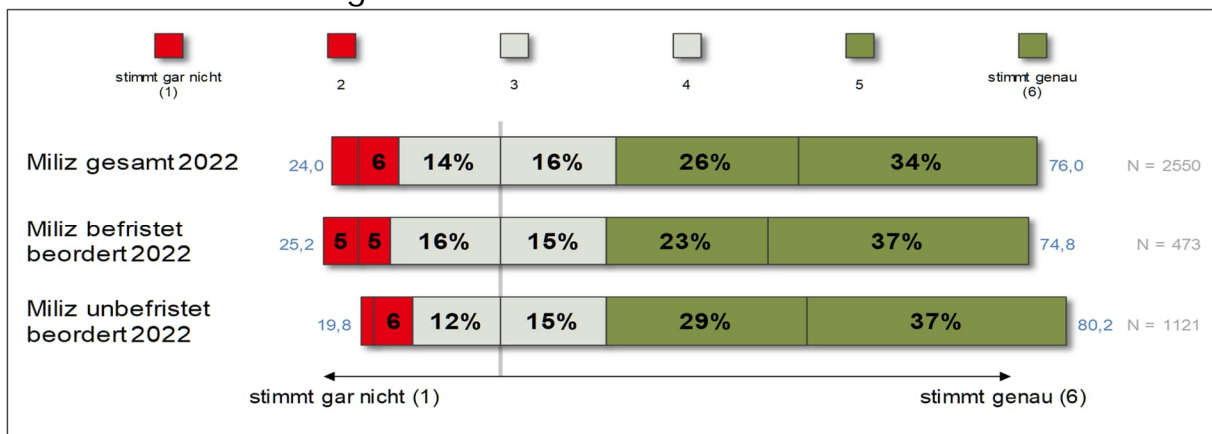
### 8.3 Es fällt mir schwer, Berufsleben/Dienst/Miliztätigkeit und Privatleben miteinander zu vereinbaren.



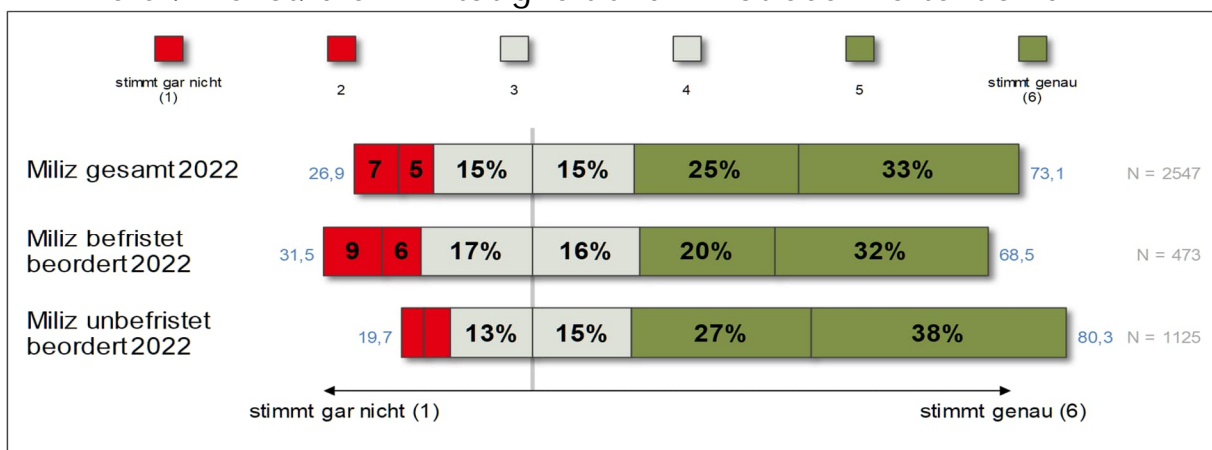
### 8.4 Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben/des Dienstes/meiner Miliztätigkeit gleichermaßen gut erfüllen.



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



## 8.6 Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf/Dienst/die Miliztätigkeit und Privatleben verteilt sind.



## 8.7 Auswertung

### Kernaussage(n):

- Ca. 66% geben an, sich durch ihre Tätigkeit als Milizsoldat überhaupt nicht belastet zu fühlen, während hingegen ca. 34% angeben, sich zwischen ein wenig (20%), ziemlich (6%) und sehr stark (5%) belastet zu fühlen (Milizbefragung 2021: Ca. 65% zu 35%).
- An die 75% sind mit ihrer Life Balance im Zusammenhang militärischem Dienst zufrieden, wobei unbefristet Beordnete signifikant positiver bewerten als befristet Beordnete.

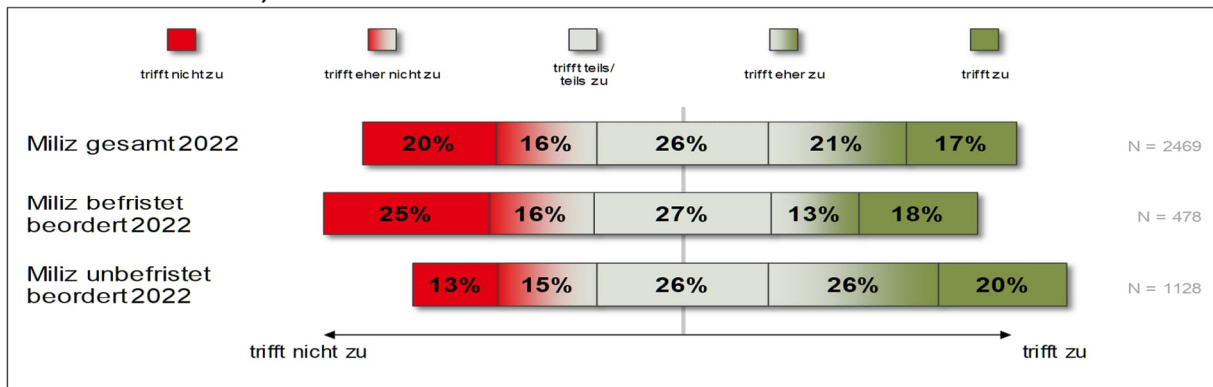
### Maßnahmen/Ableitungen:

- GWD/Milizsoldaten können/sollen durchaus mehr gefordert werden.
- Fortsetzung/Intensivierung der Bemühungen hinsichtlich „Miliz und Wirtschaft/Zivilberuf/Privatleben, um Verständnis für die Miliz als auch für Übungs-/Ausbildungsbedürfnisse zu steigern.

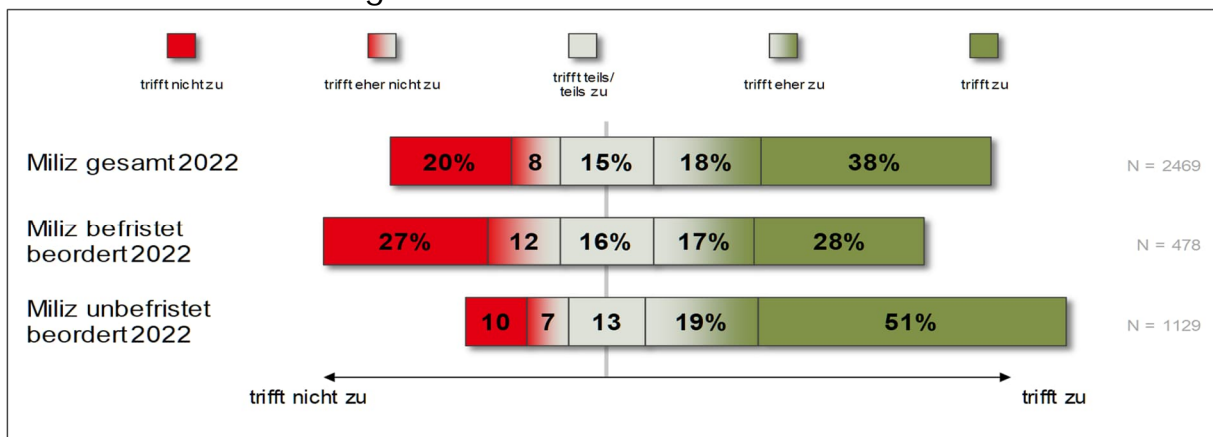
## 9 Bundesheer als Arbeitgeber



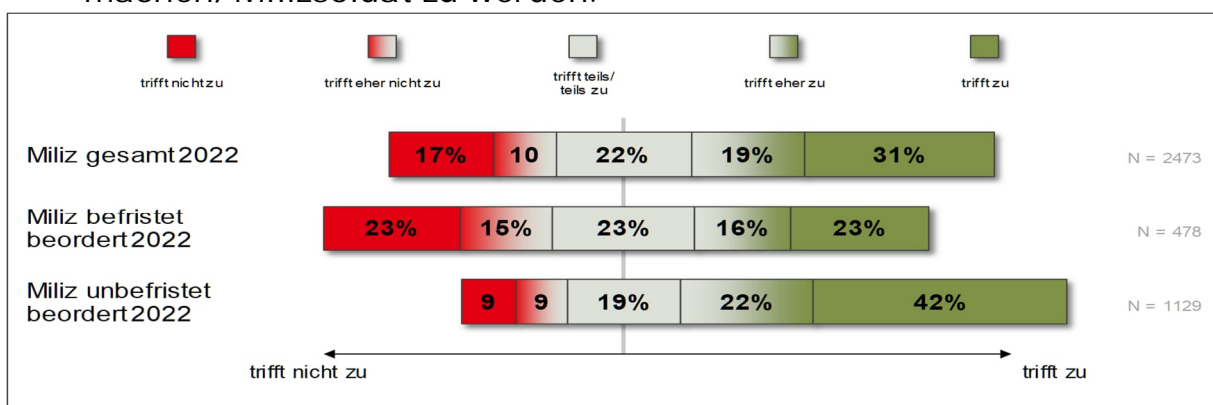
### 9.1 Für mich ist das BMLV/Bundesheer ein attraktiver Arbeitgeber (als Milizsoldat).



### 9.2 Wenn ich noch einmal die Wahl hätte, dann würde ich wieder beim BMLV/Bundesheer anfangen/den Grundwehrdienst machen/als Milizsoldat anfangen.



### 9.3 Freunden oder Bekannten würde ich empfehlen, beim BMLV/Bundesheer anzufangen/den Grundwehrdienst zu machen/Milizsoldat zu werden.



### 9.4 Auswertung

#### Kernaussage(n):

- Ca. 50% sehen das Bundesheer als attraktiven Arbeitgeber (für Milizsoldaten), wobei unbefristet Beordnete signifikant positiver bewerten als befristet Beordnete.
- Ca. 70% würden wieder beim Bundesheer anfangen/den GWD



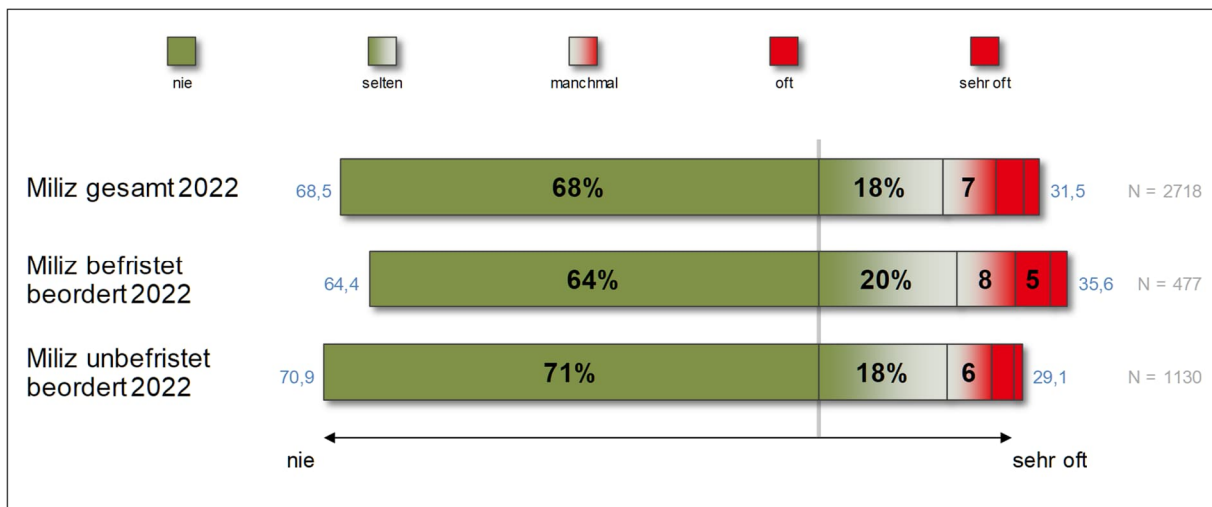
machen/als Milizsoldat anfangen, wobei unbefristet Beordnete auch hier signifikant positiver bewerten als befristet Beordnete.

### Maßnahmen/Ableitungen:

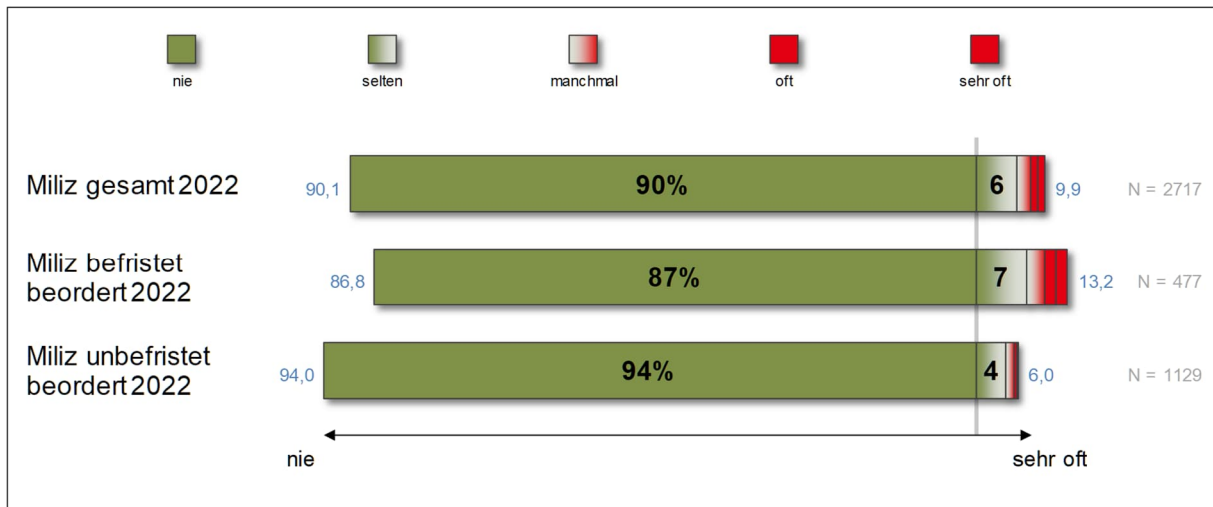
- „Mehrwert“ des Dienstes im Bundesheer/als GWD/Milizsoldat ist klarer zu vermitteln.

## 10 Sexuelle Anspielungen und körperliche Gewalt

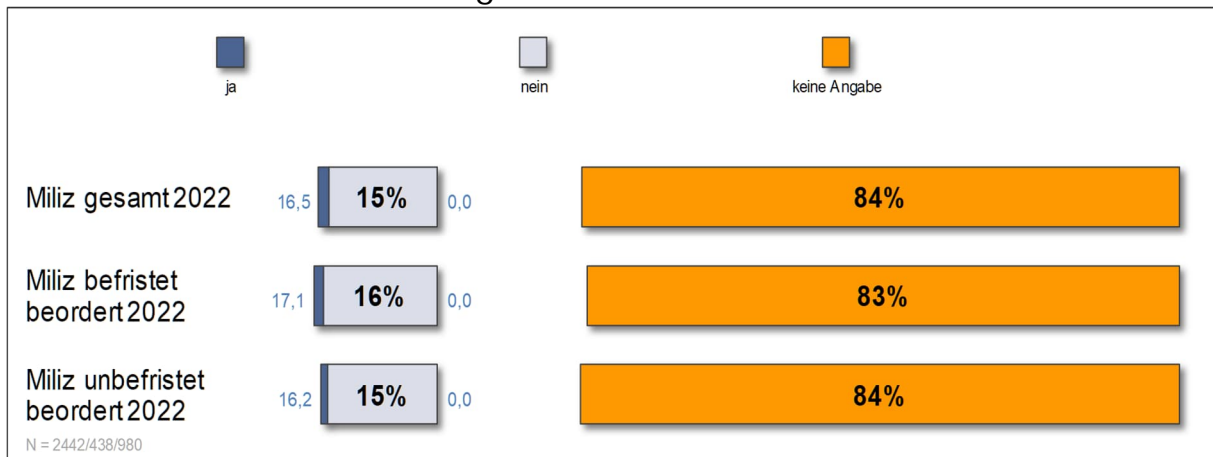
10.1 Wie häufig erleben Sie im Rahmen des Dienstes/Ihrer Miliztätigkeit (inkl. Ausbildung, Inlands- und Auslandseinsatz): Unerwünschte sexuelle Anspielungen verbaler Art gegenüber der eigenen Person oder anderen.



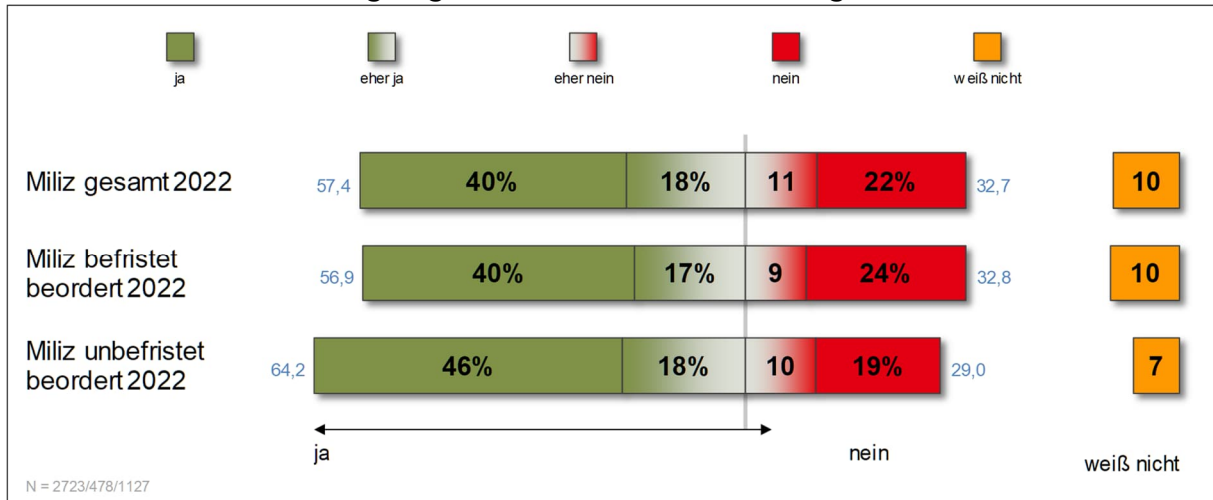
10.2 Wie häufig erleben Sie im Rahmen des Dienstes/Ihrer Miliztätigkeit (inkl. Ausbildung, Inlands- und Auslandseinsatz): Unerwünschte sexuelle Handlungen (aktiv/passiv) gegenüber der eigenen Person oder anderen.



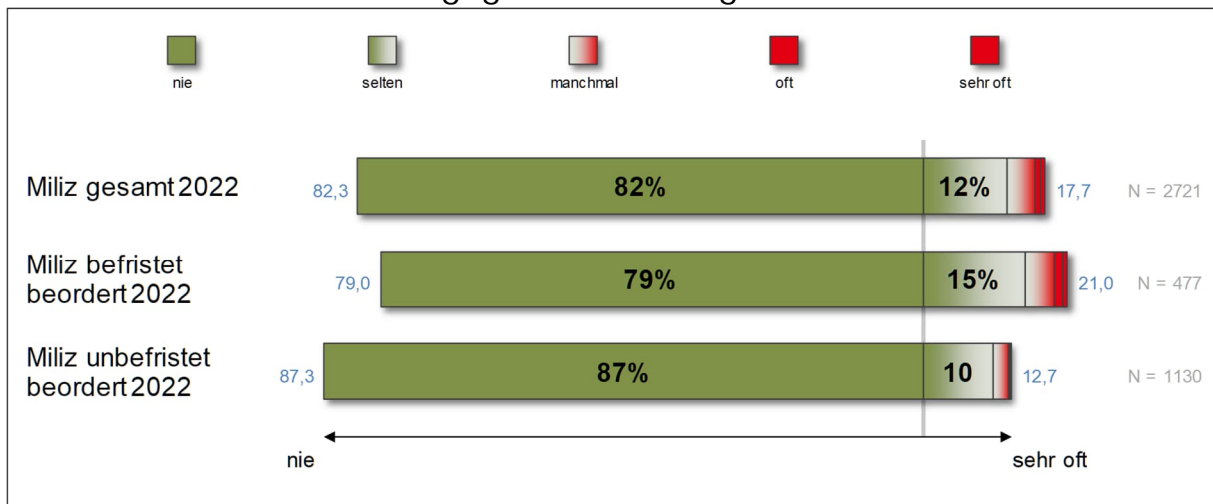
10.3 Falls Sie schon einmal selbst von sexueller Belästigung betroffen waren: Haben Sie diese gemeldet?



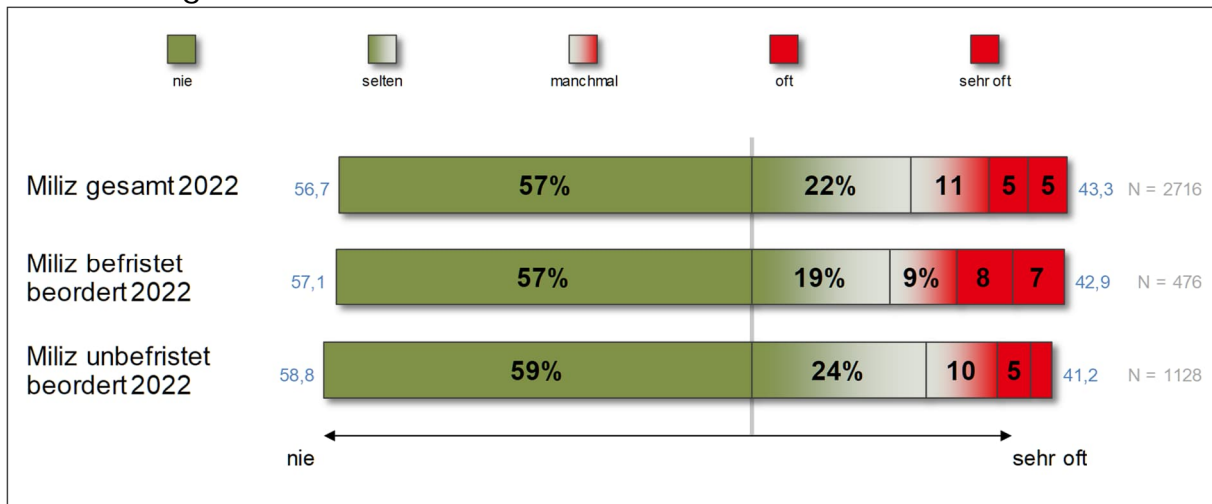
### 10.4 Ist Ihnen bekannt, welche Möglichkeiten es zur Meldung einer sexuellen Belästigung im Bundesheer/BMLV gibt?



### 10.5 Wie häufig erleben Sie im Rahmen des Dienstes/Ihrer Miliztätigkeit (inkl. Ausbildung, Inlands- und Auslandseinsatz): Körperliche Gewalt/Tätlichkeiten gegenüber der eigenen Person oder anderen.



## 10.6 Wie häufig erleben Sie im Rahmen des Dienstes/Ihrer Miliztätigkeit (inkl. Ausbildung, Inlands- und Auslandseinsatz): Abwertende Aussagen über homosexuelle Personen.



## 10.7 Auswertung

### Kernaussage(n):

- Unerwünschte sexuelle Anspielungen **verbaler** Art gegenüber der eigenen Person erlebten rund 1/3 (32%) der Befragten; davon 14 % oft bis sehr oft betroffen.
- Unerwünschte sexuelle Handlungen (aktiv/passiv) gegenüber der eigenen Person oder anderen wurden von 269 Personen rückgemeldet, wobei die „Miliz befristet beordert“ dies tendenziell häufiger (13%) erlebte als die „Miliz unbefristet beordert“ (6%).
- Von einer „sexuellen Belästigung“ selbst betroffen und gemeldet, haben 16,5% der Befragten.
- Die Möglichkeiten zur Meldung einer sexuellen Belästigung im BMLV/ÖBH sind bei ca. 1/3 der Befragten (32,7 %) eher nicht bis nicht bekannt.
- Selten bis sehr oft erlebten 351 Personen (17,5%) körperliche Gewalt/Tätigkeiten gegenüber der eigenen Person oder anderen.
- Signifikant auffällig mit ca. 40% (1176 Personen) erlebten die Befragten insgesamt abwertende Aussagen über homosexuelle Personen.

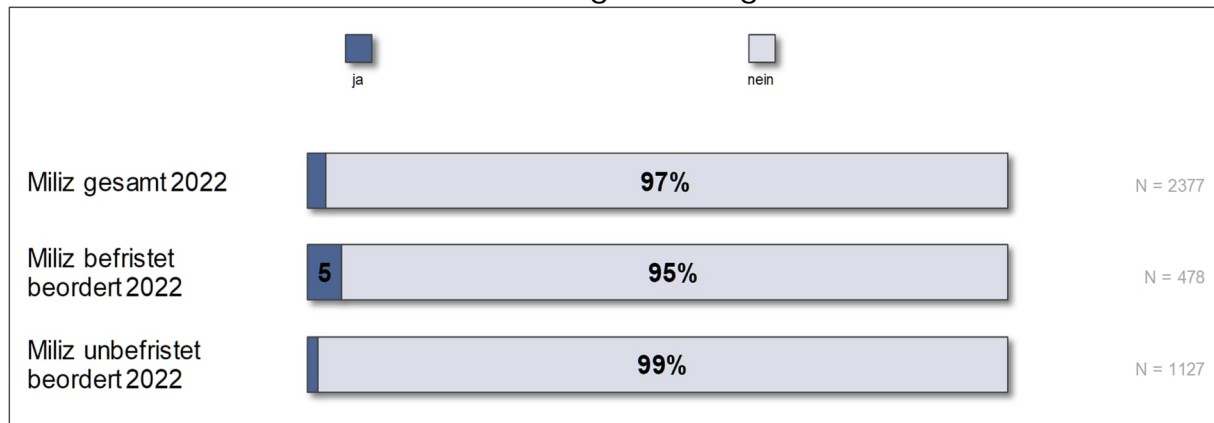
### Maßnahmen/Ableitungen:

- Das Ressort ist ein gleichstellungs- und diversitätsorientierter attraktiver Dienstgeber für alle Menschen; unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung, Ethnie, Hautfarbe und Religion. Gegenüber Diskriminierung, Mobbing, Rassismus, Extremismus und sexuellem Fehlverhalten besteht eine Null-Toleranz.
- Entsprechende präventive Sensibilisierungsmaßnahmen (zB Belehrung, Schulung inkl. Meldewege, Kontaktstellen) sind durchzuführen.
- Jeder begründete Verdacht eines Fehlverhaltens ist zu melden.
- Im Falle eines sexuellen Fehlverhaltens oder bei Extremismus ist zusätzlich eine BV-Meldung (derzeit noch Ziffer 8, zukünftig eigene Ziffern im BV-Meldesystem) abzusetzen.
- Kdt aller Ebenen haben im Rahmen ihrer gesetzlichen Fürsorgepflicht aktiv einzuschreiten und eine Abhilfeverpflichtung sicherzustellen.

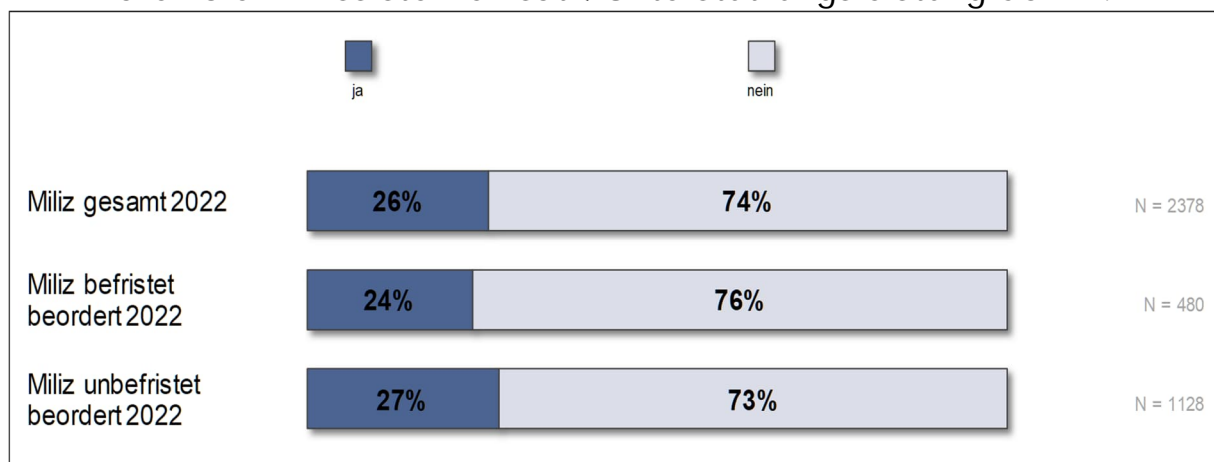


## 11 Bundesheer und COVID

### 11.1 Befinden Sie sich derzeit im Assistenzeinsatz/Unterstützungsleistung COVID?

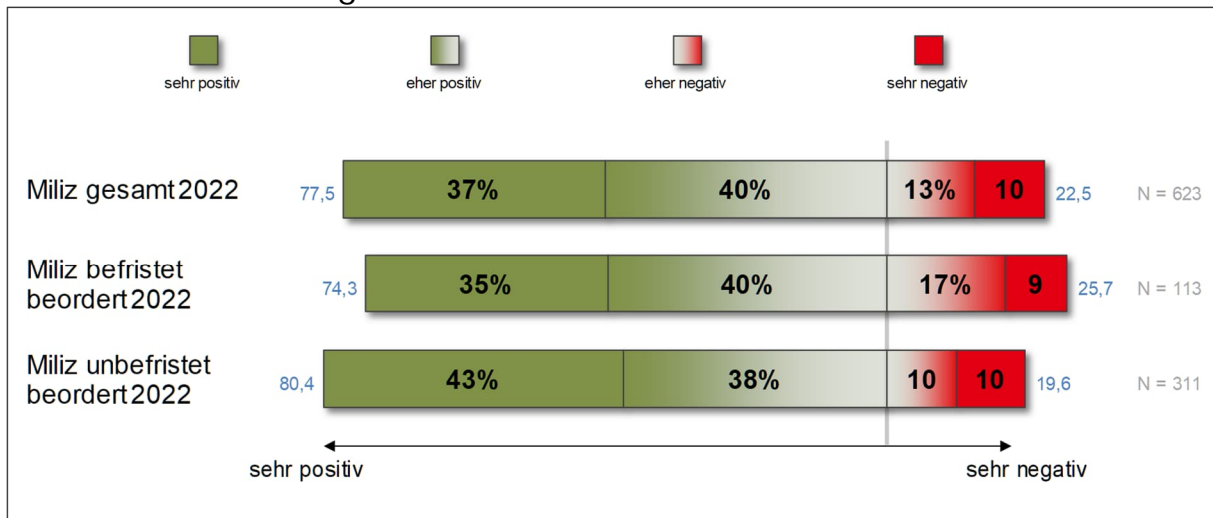


### 11.2 Waren Sie im Assistenzeinsatz/Unterstützungsleistung COVID?

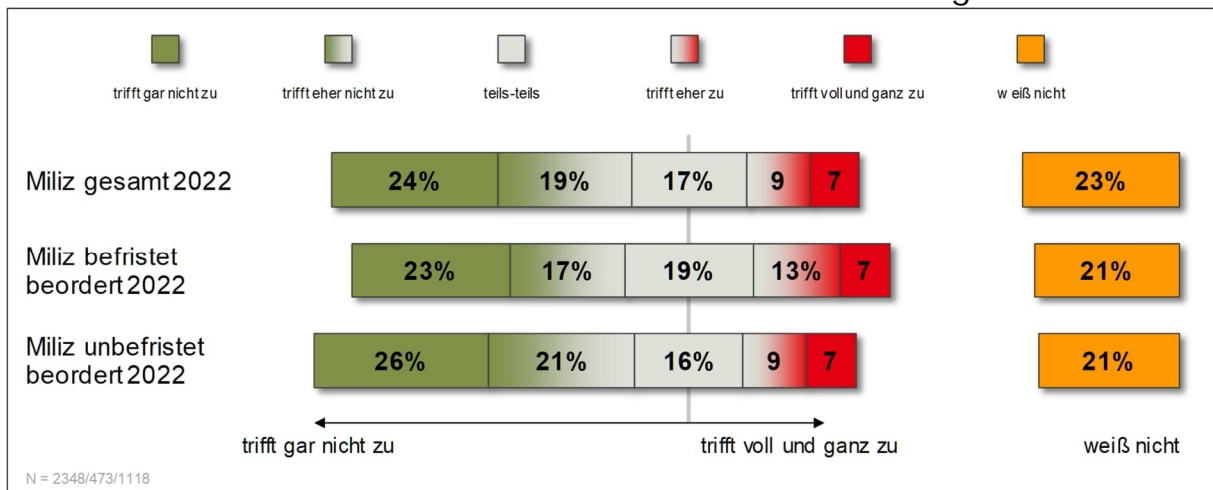




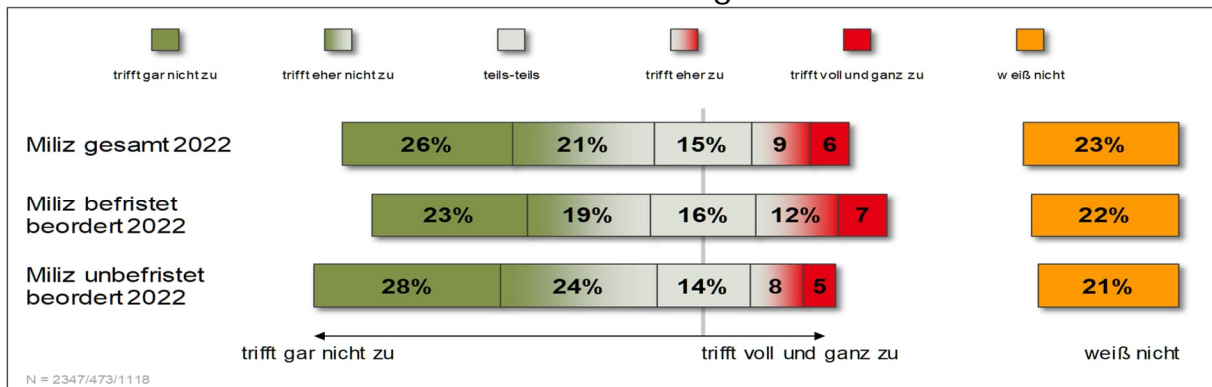
11.3 Finden Sie es insgesamt sehr positiv, eher positiv, eher negativ oder sehr negativ, dass Sie im Rahmen des Assistenzeinsatzes/Unterstützungsleistung COVID eingesetzt waren bzw. derzeit eingesetzt sind?



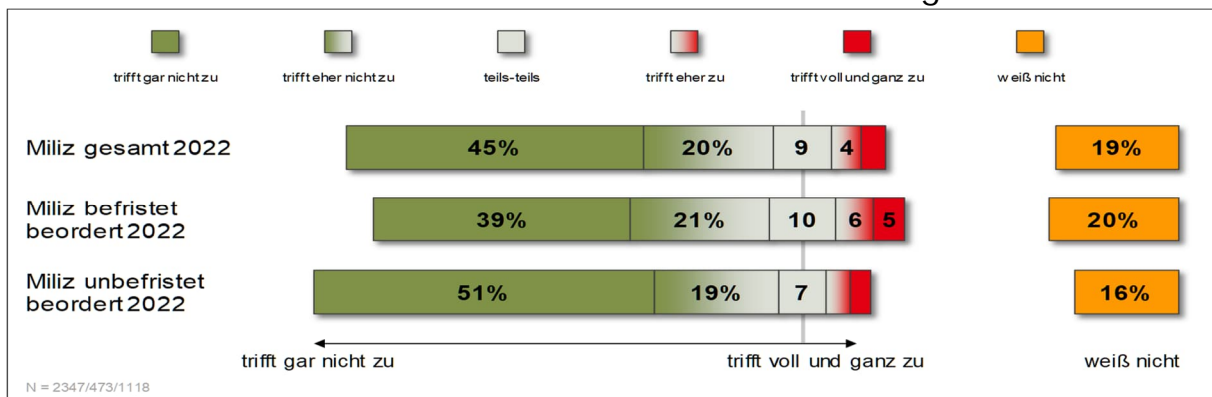
11.4 Durch unterschiedliche Meinungen zu den COVID-Maßnahmen gibt es mehr Konflikte als früher zwischen Kameraden/Kollegen.



## 11.5 Durch unterschiedliche Meinungen zu den COVID-Maßnahmen gibt es mehr Konflikte als früher zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden.



## 11.6 Durch unterschiedliche Meinungen zu den COVID-Maßnahmen habe ich ein schlechteres Bild als früher von meinem Vorgesetzten.



## 11.7 Auswertung

### Kernaussage(n):

- Etwa 25% waren im AsSE/ULstg COVID und finden diesen Einsatz mit 75% auch weit überwiegend positiv.
- Durch COVID-Maßnahmen hat sich das Klima insgesamt verschlechtert.

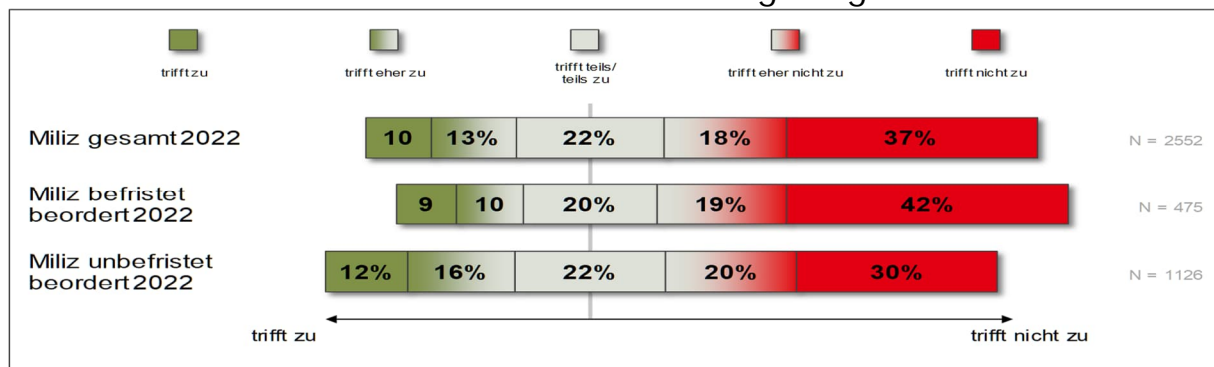
### Maßnahmen/Ableitungen:

- Konflikte wären anzusprechen/aufzuarbeiten.

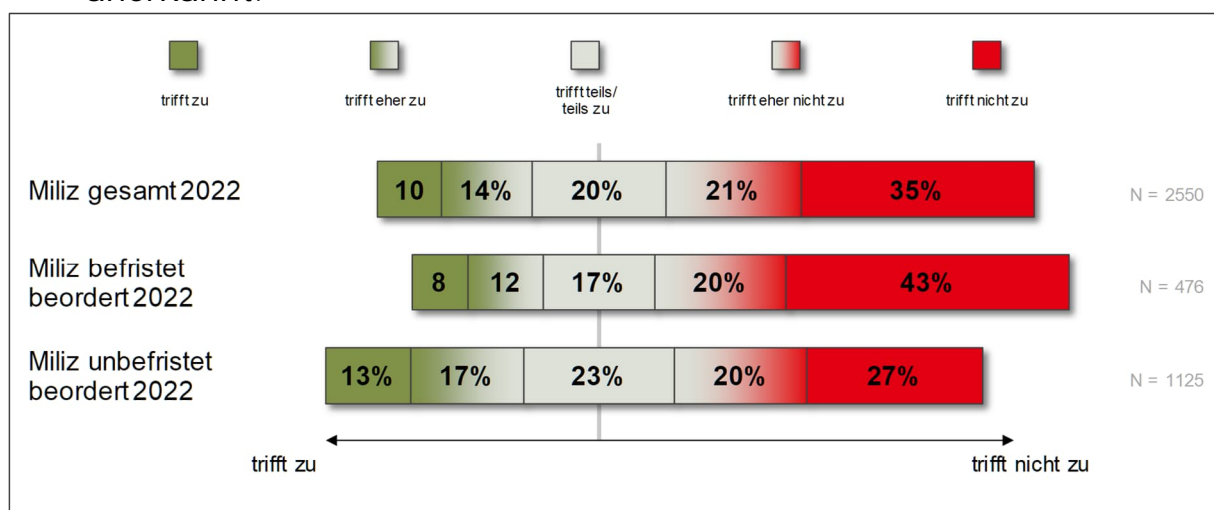
## 12 Miliz und Arbeitgeber



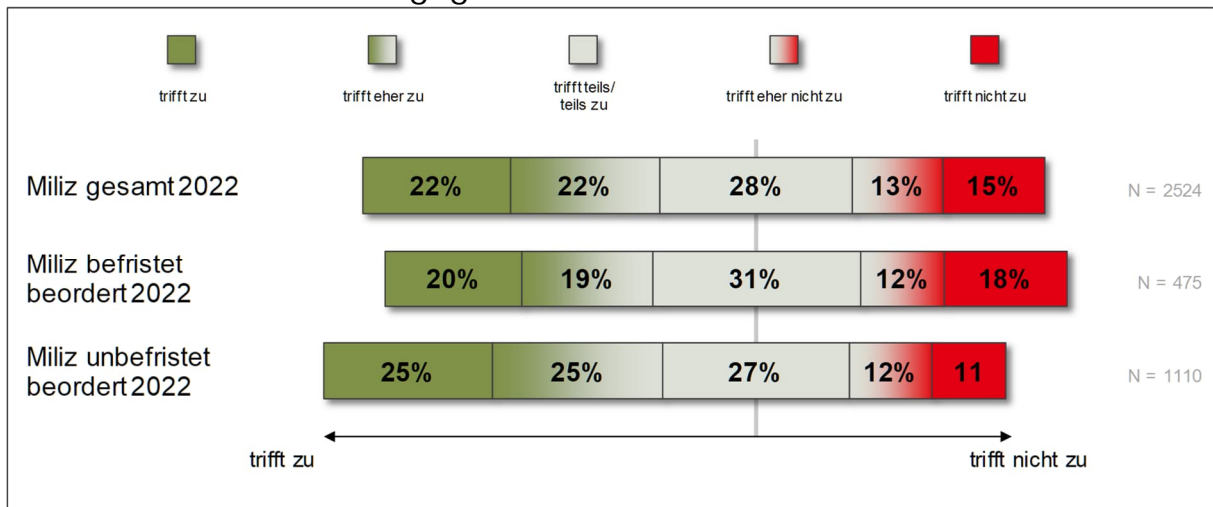
## 12.1 Ich habe durch meine beim Bundesheer erworbenen Fähigkeiten bzw. mein erworbenes Wissen bessere Aufstiegsmöglichkeiten.



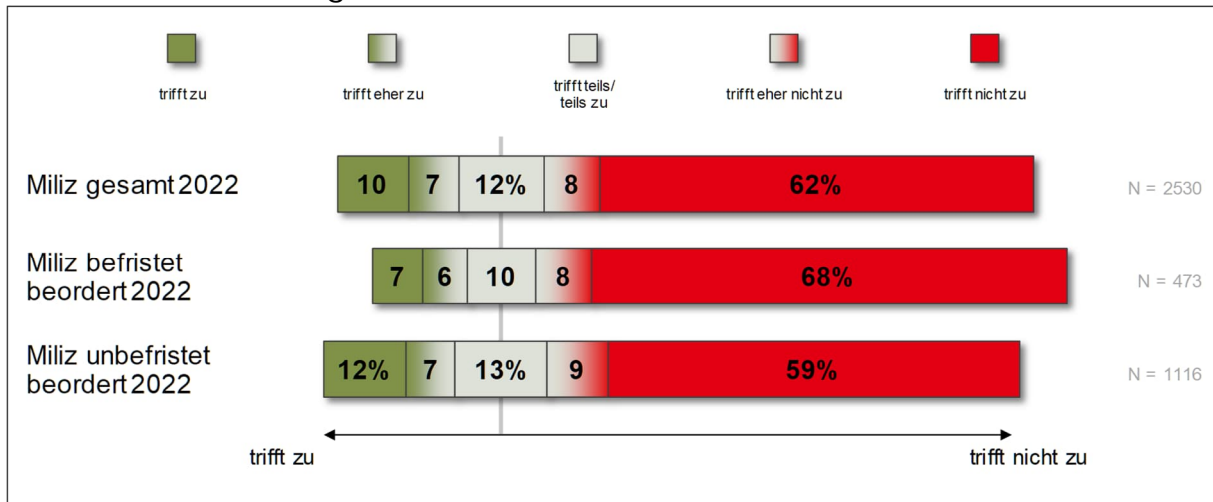
## 12.2 Meine in der Miliz erworbenen Kompetenzen werden im Berufsleben anerkannt.



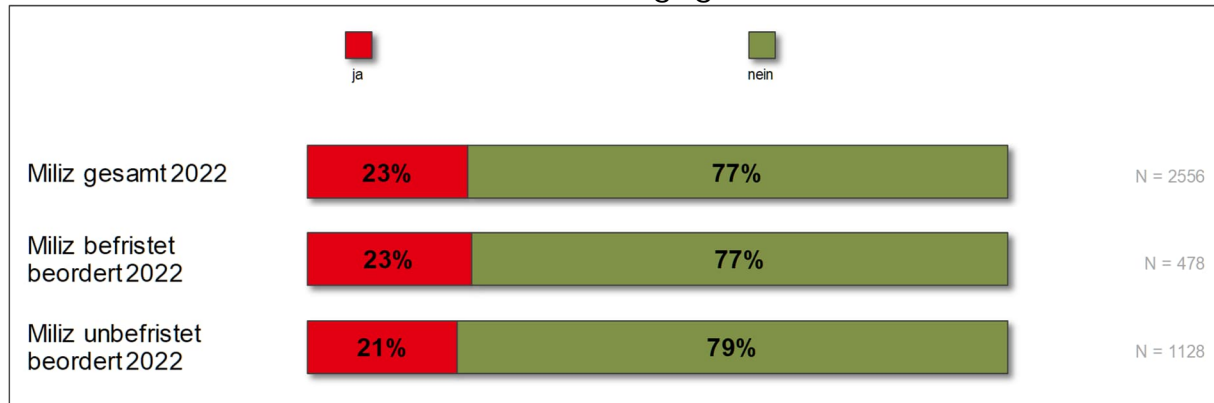
### 12.3 Der Arbeitgeber/Vorgesetzte steht meinem Milizengagement positiv und verständnisvoll gegenüber.



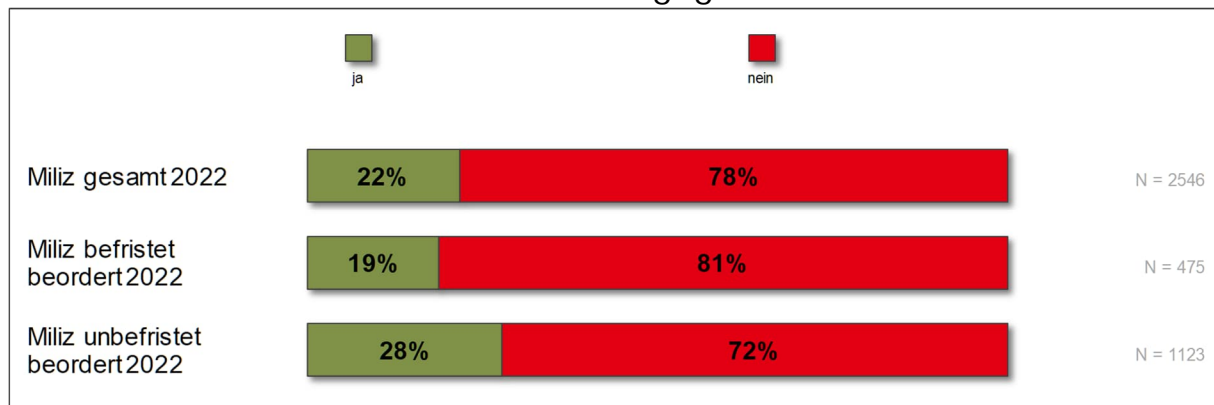
### 12.4 Ich nehme mir für meine Waffenübungen Urlaub, um Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber zu vermeiden.



## 12.5 Ich habe/hatte durch mein Milizengagement Nachteile.



## 12.6 Ich habe/hatte durch mein Milizengagement Vorteile.



## 12.7 Auswertung

### Kernaussage(n):

- Milizengagement bzw. die in der Miliz erworbenen Kompetenzen wirken sich im Berufsleben im Sinne von Anerkennung bzw. besser Aufstiegsmöglichkeiten nur bei etwa 50% der Befragten aus.
- Arbeitgeber stehen dem Milizengagement mit Mehrheit (ca. 60%) verständnisvoll gegenüber.
- Für Waffenübungen Urlaub nehmen (um Schwierigkeiten zu vermeiden), trifft überwiegend (ca. 75%) nicht zu.
- Ca. 77% haben durch Milizengagement keine Nachteile, wie auch rund 78% durch Milizengagement keine Vorteile sehen.

### Maßnahmen/Ableitungen:

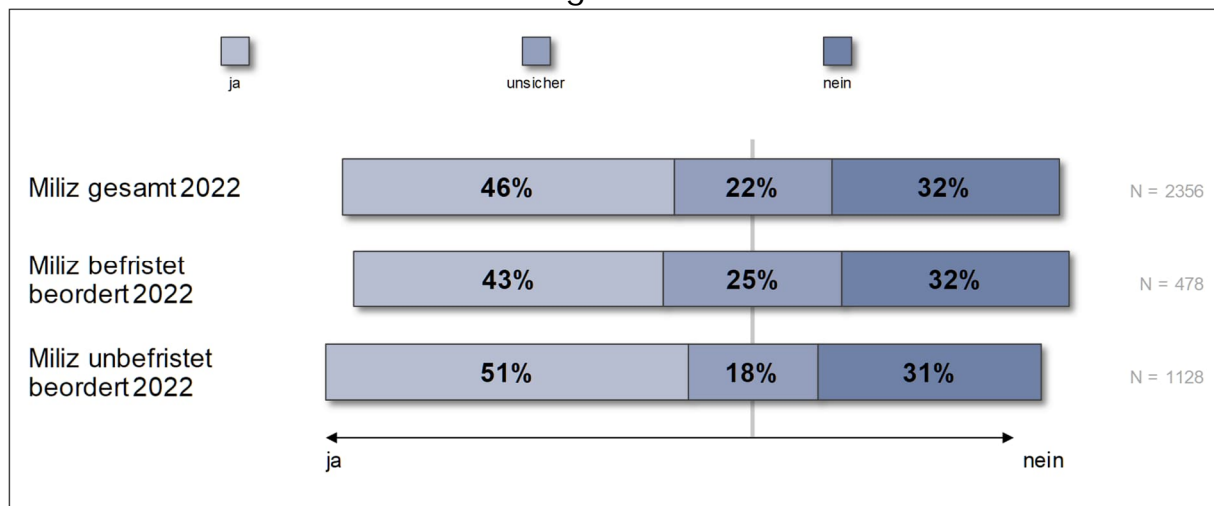
- Bewusstmachung des „Mehrwertes“ von ausgebildeten Milizsoldaten (hinsichtlich erworbener Kompetenzen) für Arbeitgeber und Wirtschaft.
- Daher „verstärktes Herausarbeiten“, welche Vorteile sich für den Arbeitgeber ergeben, wenn sich Bedienstete auch in der Miliz engagieren. Wesentlich dabei ist, nachvollziehbar 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.



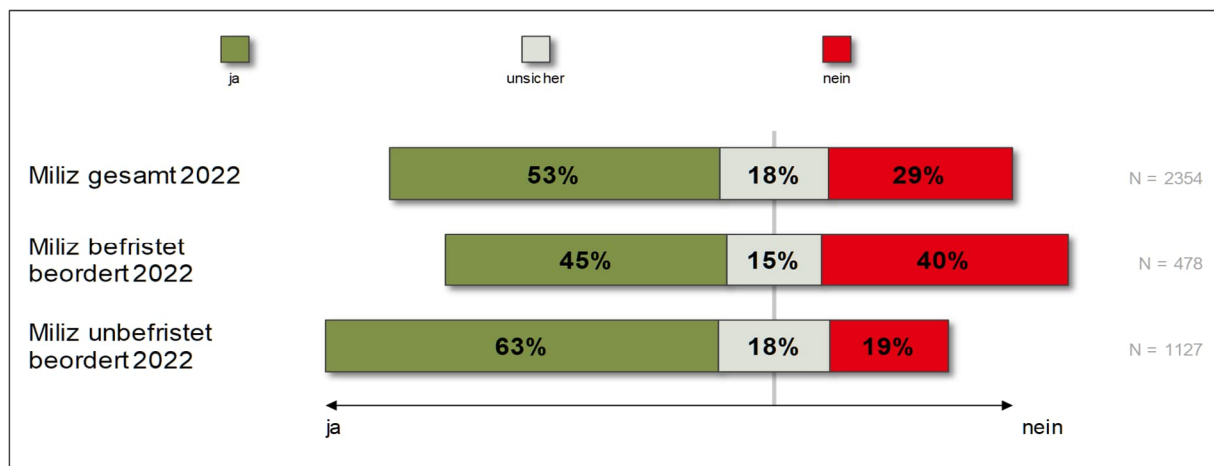
- Auszeichnungen wie Miliz-Gütesiegel, Miliz- Award für Arbeitgeber weiterhin aktiv betreiben bzw. weiter ausbauen.

## 13 Aufbietung

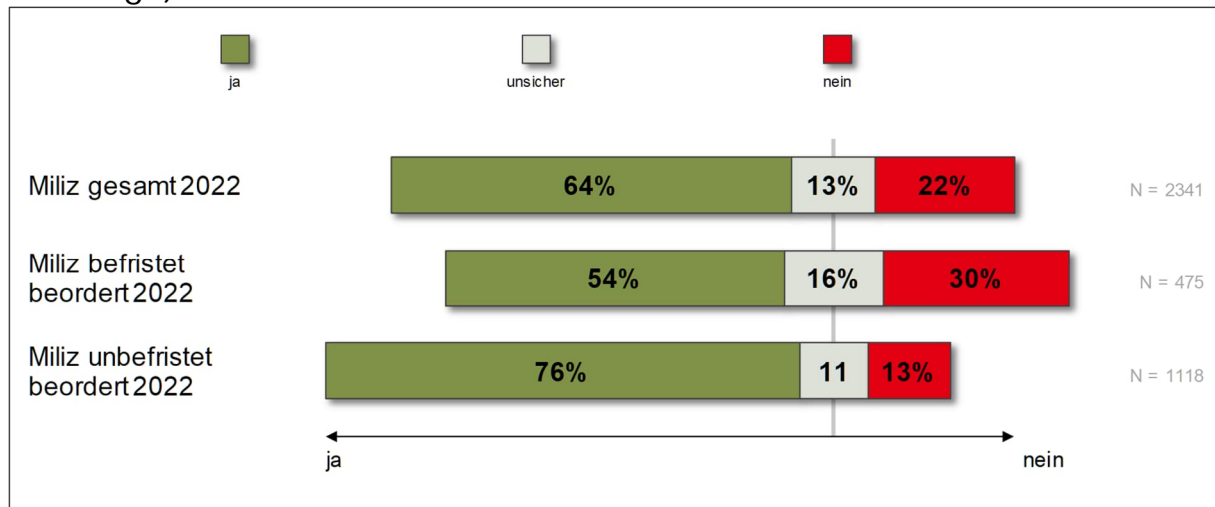
13.1 In der Schweiz wurden im Zuge der Corona-Krise innerhalb von 48 Stunden Milizeinheiten zum Assistenzeinsatz einberufen: Ich halte das auch in Österreich für möglich.



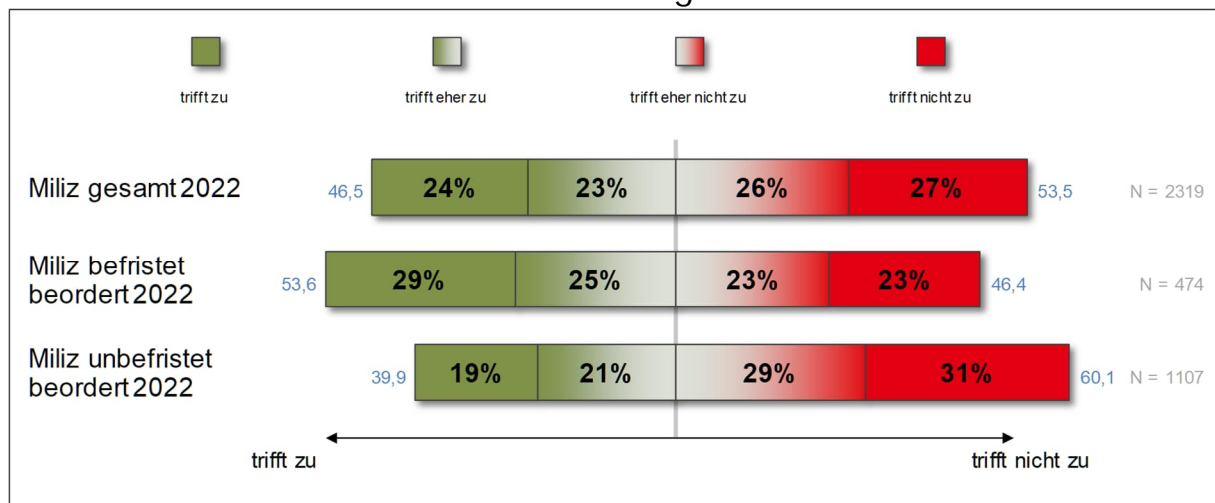
13.2 In der Schweiz wurden im Zuge der Corona-Krise innerhalb von 48 Stunden Milizeinheiten zum Assistenzeinsatz einberufen: Ich wäre für eine kurzfristige Einberufung zum Assistenzeinsatz binnen 48 Stunden bereit.



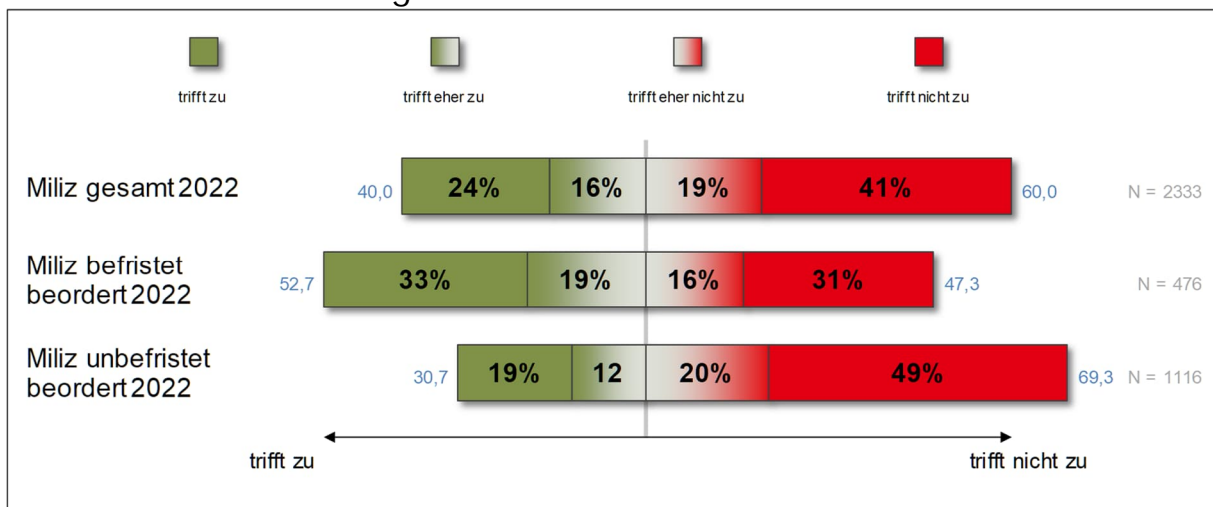
13.3 In der Schweiz wurden im Zuge der Corona-Krise innerhalb von 48 Stunden Milizeinheiten zum Assistenzeinsatz einberufen: Ich wäre für eine Einberufung zum Assistenzeinsatz unter mehr Vorlaufzeit (> 2 Tage) bereit.



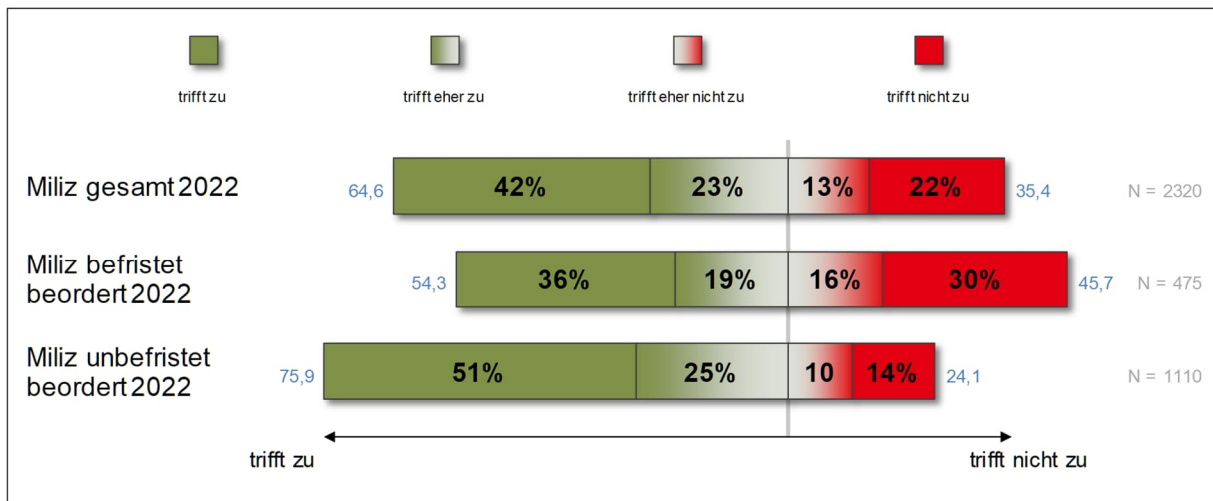
13.4 Im Falle einer neuerlichen Aufbietung/Mobilmachung würde mein Betrieb/Firma für mich um Befreiung ansuchen.



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

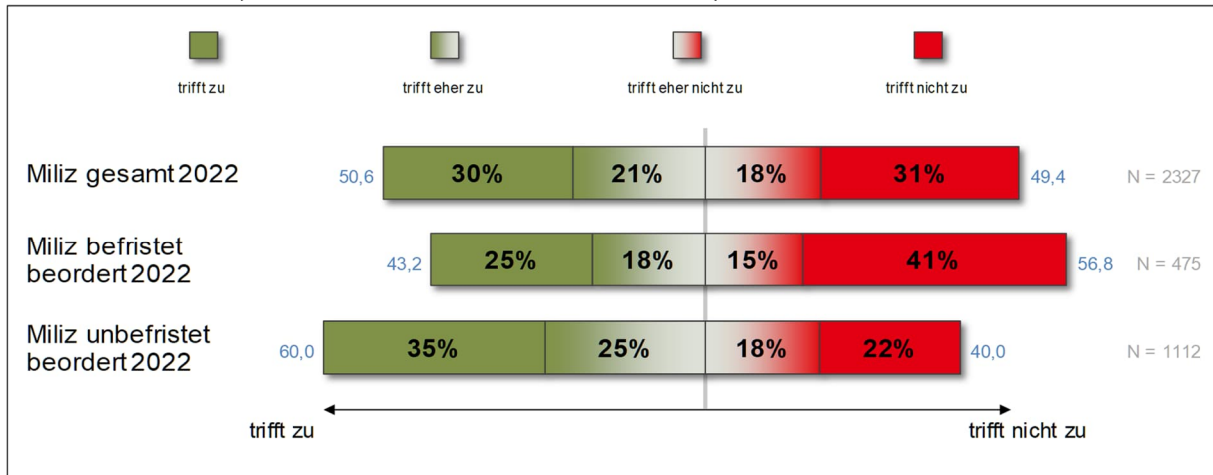


13.6 Im Falle einer neuerlichen Aufbietung/Mobilmachung würde ich ohne weiteres bis zu einer Dauer von 1 Monat einrücken.

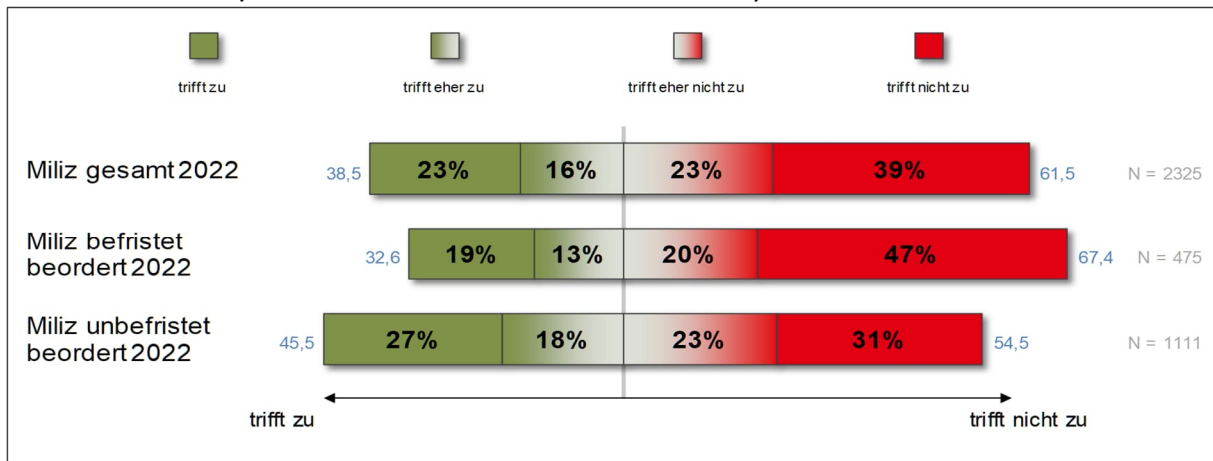




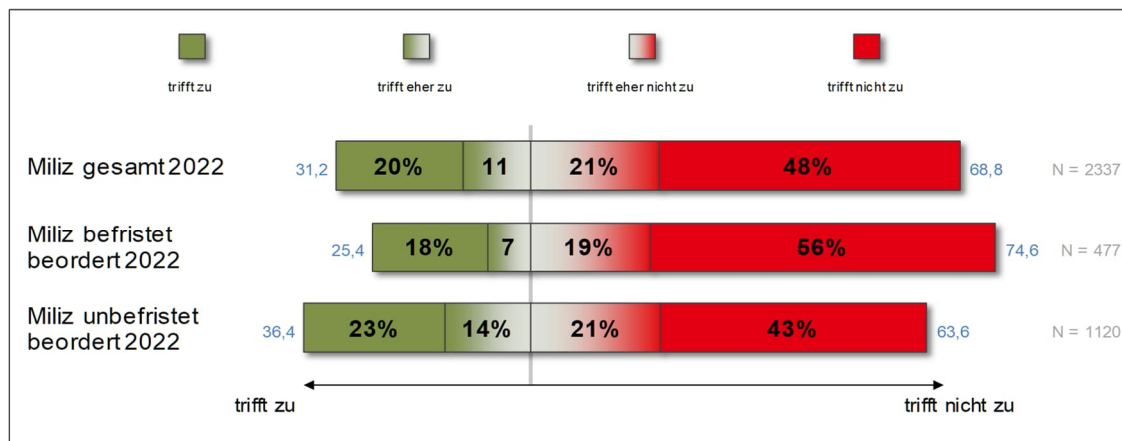
13.7 Im Falle einer neuerlichen Aufbietung/Mobilmachung würde ich ohne weiteres (von einer Dauer von 1 Monat) bis 2 Monaten einrücken.



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



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



### 13.10 Auswertung

#### Kernaussage(n):

- Mehr als 50% der Befragten halten eine Aufbietung in ÖSTERREICH innerhalb von 48 Stunden möglich.
- 62% der Miliz-Befragungsteilnehmer wären für eine kurzfristige Einberufung zum Assistenzeinsatz (Corona-Krise) binnen 48 Stunden bereit. Sogar ca. 70% wären für eine Einberufung zum Assistenzeinsatz mit einer Vorlaufzeit von mehr als 2 Tagen bereit, wobei befristet Beordnete signifikant niedriger beurteilen.
- Im Falle einer neuerlichen Aufbietung/Mobilmachung würden 65% ohne weiteres bis zu einer Dauer von 1 Monat einrücken. 51% 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 39% bereit „ohne weiteres“ einzurücken, wobei befristet Beordnete signifikant niedriger beurteilen.

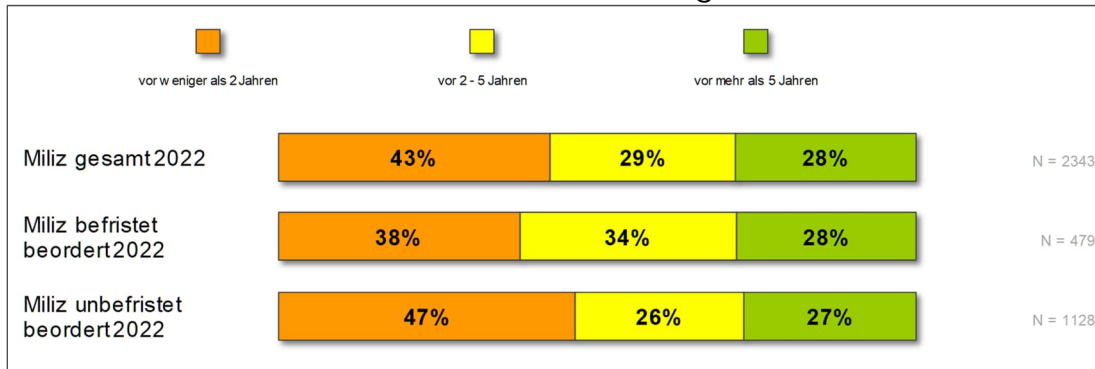
#### Maßnahmen/Ableitungen:

- 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.
- 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.

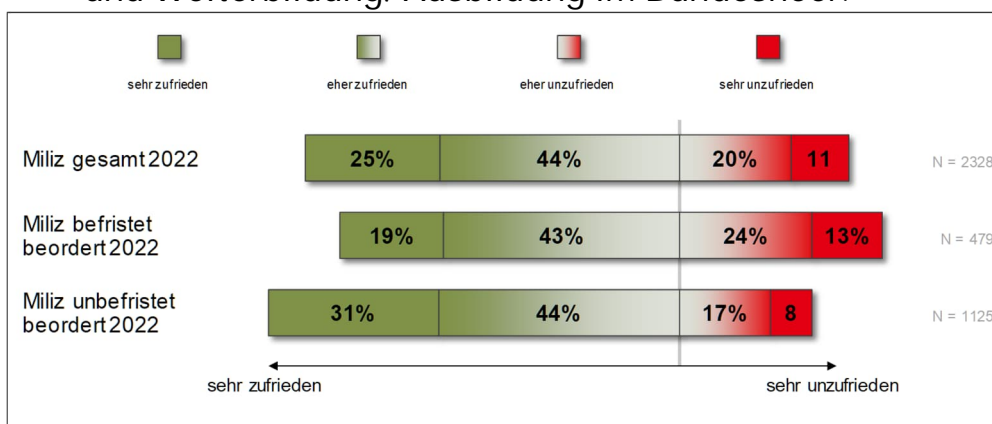
## 14 Ausbildung



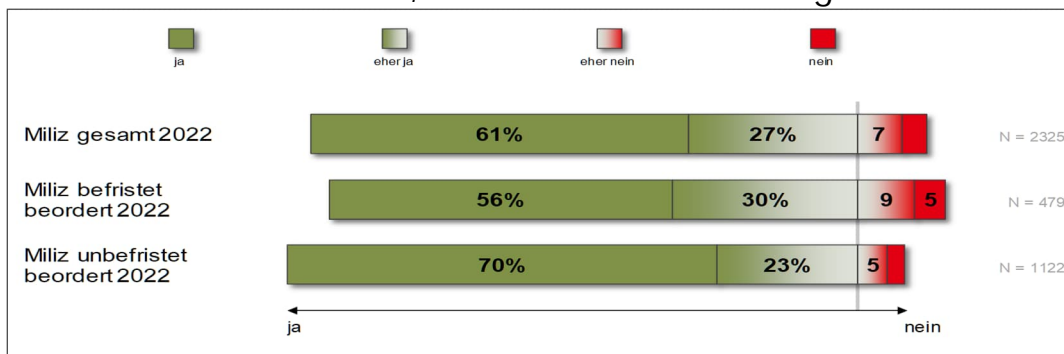
## 14.1 Wann haben Sie Ihre letzte Ausbildung im Bundesheer absolviert?



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



## 14.3 Wenn Sie an Ihre letzte/bisherige Aus-, Fort- oder Weiterbildung im Bundesheer denken, war diese erwachsenengerecht?



## 14.4 Auswertung

### Kernaussage(n):

- Die Zufriedenheit mit der bisherigen Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bundesheer wird überwiegend mit sehr zufrieden (25%) und eher zufrieden (44%) angegeben, wobei befristet Beordnete signifikant niedriger beurteilen.
- 88% geben an, dass diese Aus-, Fort oder Weiterbildung erwachsenengerecht ist!

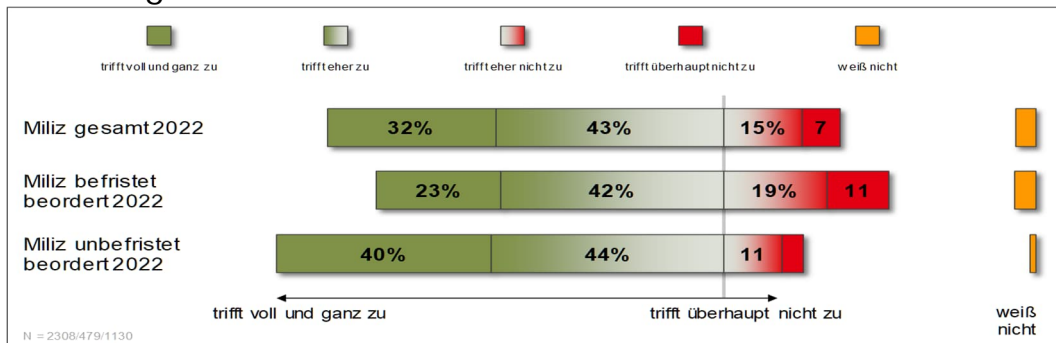
### Maßnahmen/Ableitungen:

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

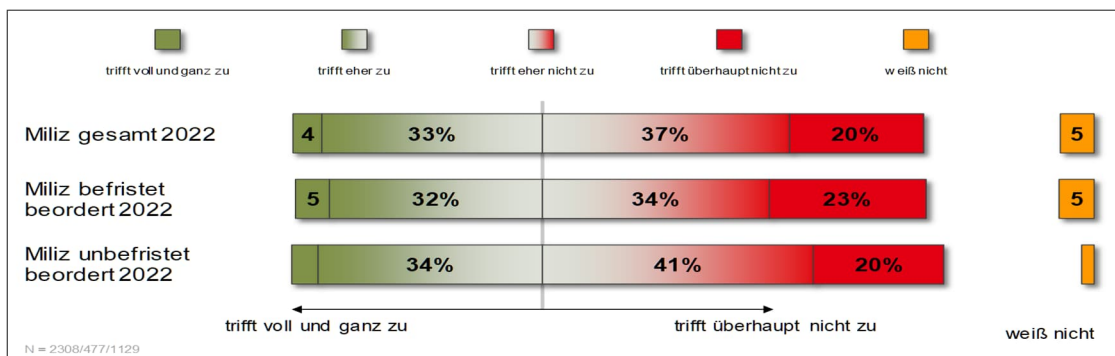


## 15 Motivation und Fähigkeit zur Aufgabenerfüllung (allgemein)

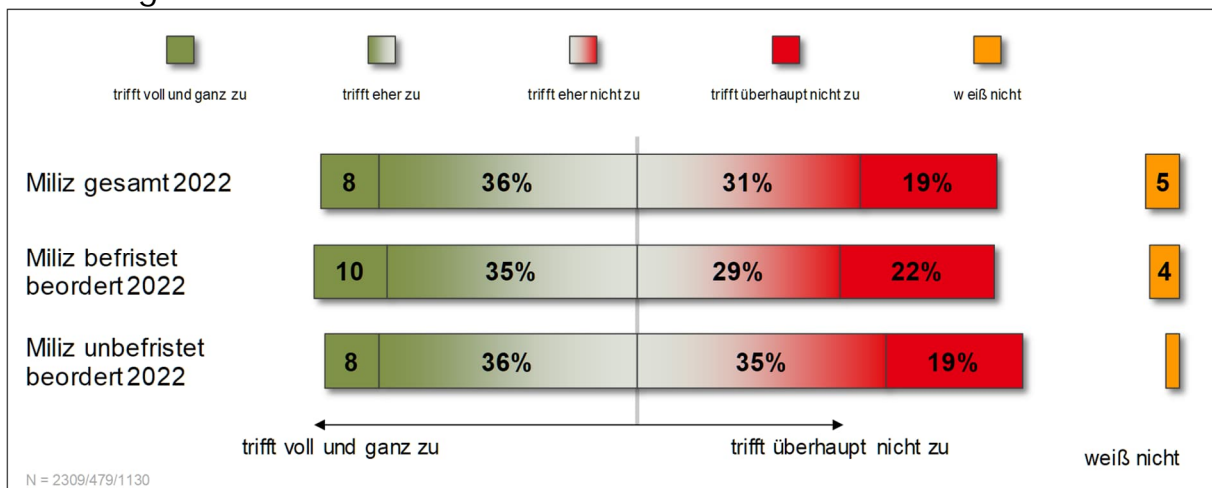
### 15.1 Für wie zutreffend halten Sie die Aussage "Die Miliz ist für ihre Tätigkeit motiviert"?



### 15.2 Für wie zutreffend halten Sie die Aussage "Der Ausbildungsstand der Miliz ist ausreichend"?



### 15.3 Für wie zutreffend halten Sie die Aussage "Die Miliz kann ihre Aufgabe erfüllen"?



## 15.4 Auswertung

### Kernaussage(n):

- 77% halten die Aussage, dass „die Miliz für ihre Tätigkeit motiviert ist“ zutreffend.
- Die Frage, ob der „der Ausbildungsstand der Miliz ausreichend ist“, wird nur von ca. 37% bejaht → **Signifikante Verschlechterung zur Milizbefragung 2021 mit ca. 50%!**



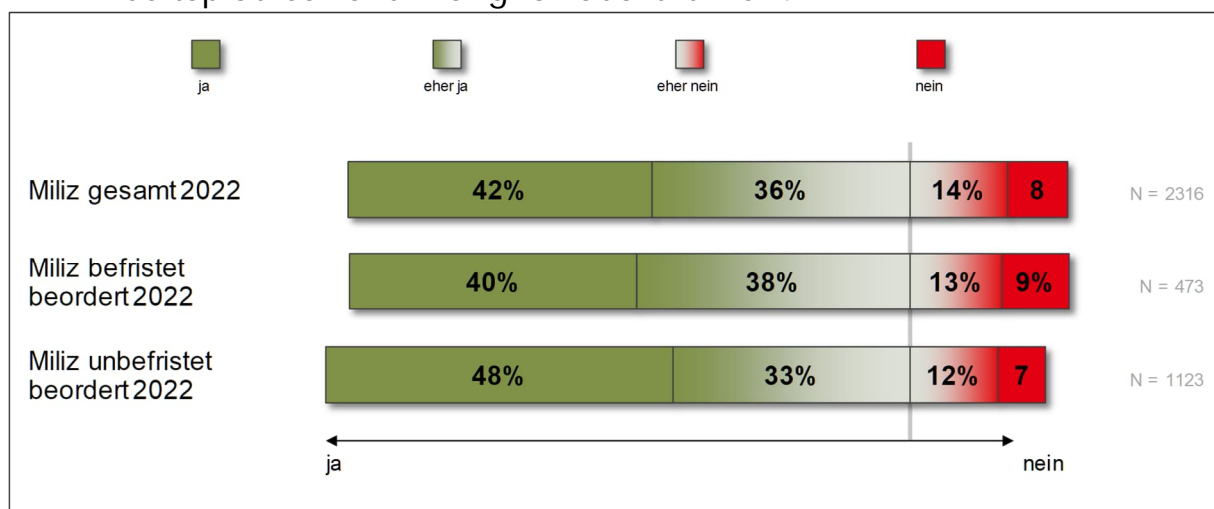
- Die Aussage, „die Miliz kann ihre Aufgaben erfüllen“ wird nur von ca. 44% bejaht → **Signifikante Verschlechterung zur Milizbefragung 2021 mit 57%!**

#### Maßnahmen/Ableitungen:

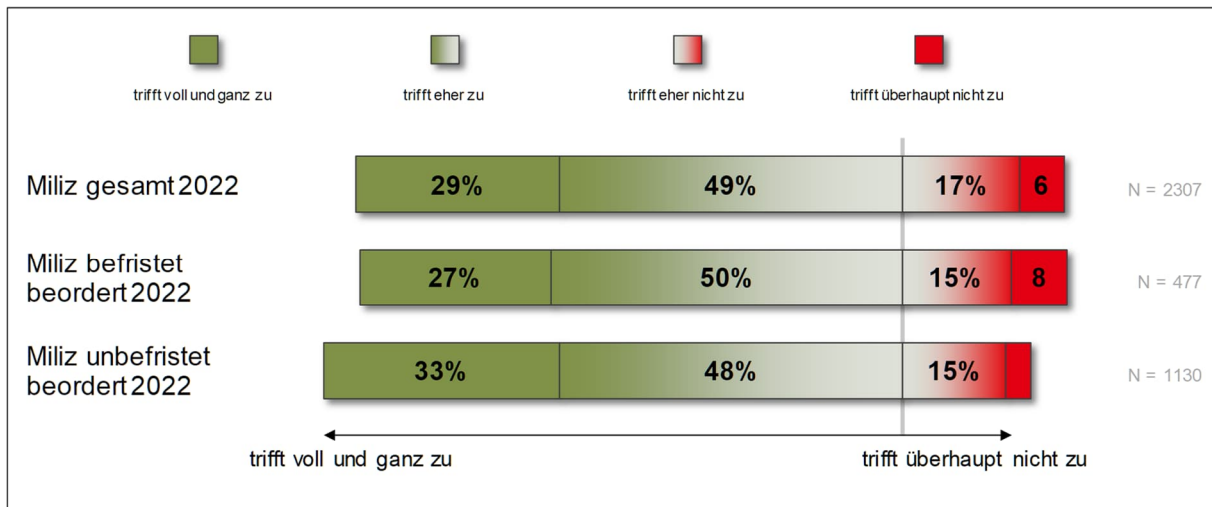
- Fortsetzung/Intensivierung der Bemühungen hinsichtlich „Aufgabenerfüllung“ und Bedeutung bzw. Notwendigkeit des Milizsystems.
- Festhalten an bestehenden bzw. Ausbau unterschiedlicher Anreizsysteme (monetär, aber auch nicht monetär) für Milizsoldaten.

## 16 Fähigkeit zur Aufgabenerfüllung (individuell)

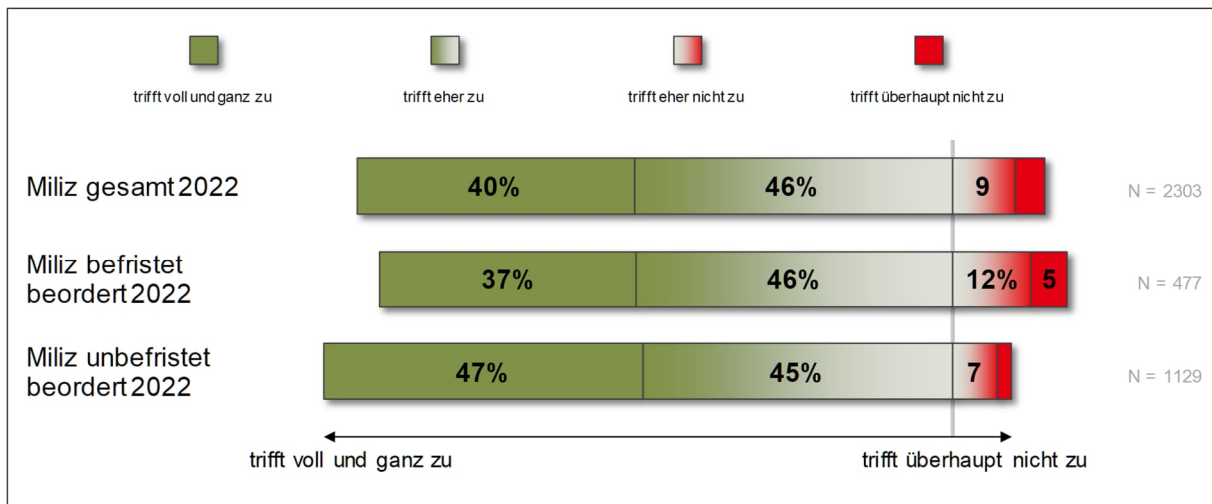
16.1 Haben Sie die notwendige Ausbildung erhalten, um die Tätigkeit Ihres Arbeitsplatzes vollumfänglich auszuführen?



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



## 16.3 Für wie zutreffend halten Sie die Aussage "Ich kann meine Aufgabe erfüllen"?



## 16.4 Auswertung

### Kernaussage(n):

- Mehr als zwei Drittel geben an, die notwendige Ausbildung, um die Tätigkeit des Arbeitsplatzes vollumfänglich ausführen zu können (42% ja und 36% eher ja, unbefristet Beordnete sogar 48% ja und 33% eher ja), erhalten zu haben. Im Gegensatz dazu beurteilen in den Fragen 15.2 und 15.3 signifikant weniger Befragte, dass „die Miliz“ ausreichend ausgebildet ist bzw. ihre Aufgaben erfüllen kann.
- 78% der Befragten halten ihren Ausbildungsstand für die jeweilige Funktion für ausreichend.
- 86% halten die Aussage „Ich kann meine Aufgaben erfüllen“ für zutreffend.

### Maßnahmen/Ableitungen:

- Einerseits fühlen sich die Milizsoldaten im Wesentlichen durchaus in der Lage, Ihre Aufgaben im Rahmen ihrer Funktion individuell zu bewältigen. Gleichzeitig herrscht – siehe Punkt 15 - vergleichsweise wenig Vertrauen in den Ausbildungsstand und in

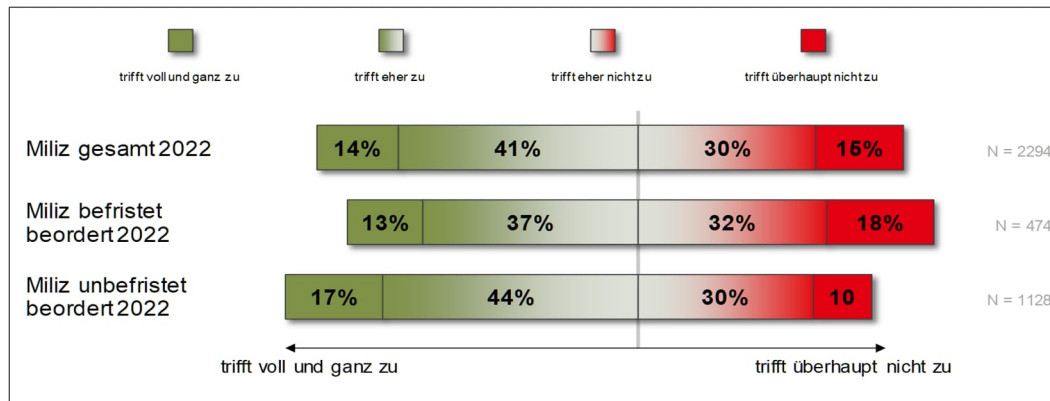


die Kompetenz zur Auftragserfüllung der Miliz bzw. der Milizverbände allgemein.

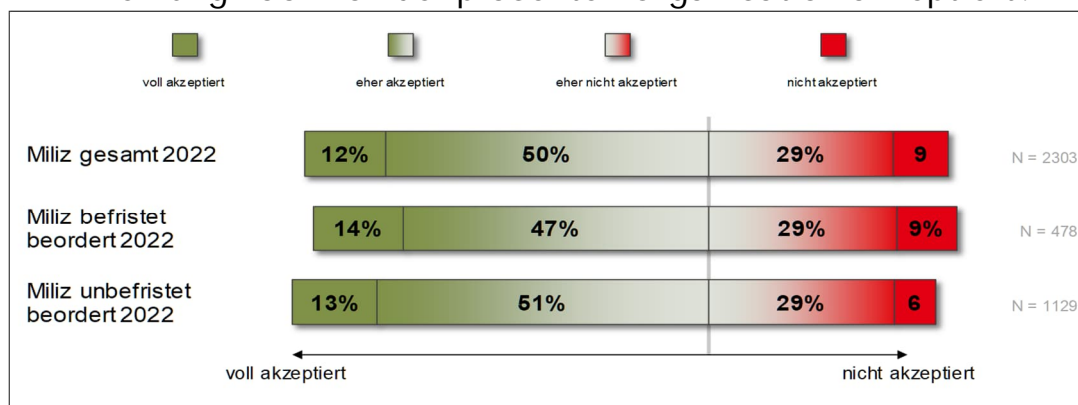
- Die Kernaussagen aus den Punkten 15 und 16 deuten darauf hin, dass ein gemeinsames Üben höchst notwendig erscheint, denn die Milizsoldaten haben zwar Vertrauen in Ihre individuellen Fähigkeiten, aber nicht darin, dass sie als Gesamtes funktionieren.
- Beibehaltung der (verpflichtenden) Ausbildungsgänge für Milizsoldaten, um den (nach individueller Einschätzung) hohen Ausbildungsstand der Miliz halten zu können.
- Aus der persönlichen Einschätzung der Milizsoldaten, dass die Miliz als Gesamtes kaum in der Lage sein wird, ihre Aufträge zu erfüllen (siehe Punkt 15), ist eine hohe Bereitschaft zu erkennen, vermehrt an gemeinsamen Übungen, bis hin zu verpflichteter Regelmäßigkeit, teilzunehmen. **Das ist gleichsam ein Auftrag an das ÖBH, dringend die Voraussetzungen zu schaffen, dass diese gemeinsame Übungstätigkeit wieder möglich wird.**

## 17 Akzeptanz der Miliz

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

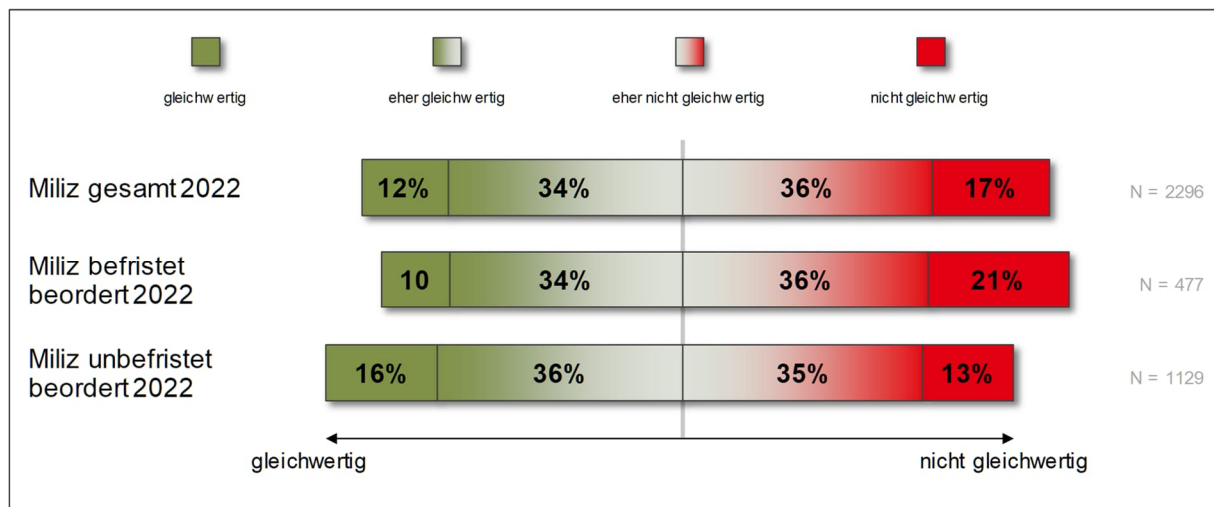


17.2 Wie sehr wird im Generellen die Miliz bzw. Milizsoldaten Ihrer Meinung nach von der präsenten Organisation akzeptiert?





### 17.3 Wie sehr fühlen Sie sich als gleichwertiger Partner des Präsenzstandes?



### 17.4 Auswertung

#### Kernaussage(n):

- Immerhin 55% der Milizsoldaten fühlen sich von den Berufssoldaten korrekt/wertschätzend behandelt.
- Von der präsenten Organisation sehen sich 12% voll und 50% eher akzeptiert.
- Nur 12% sehen sich als gleichwertige und 34% als eher gleichwertige Partner des Präsenzstandes.
- .....

#### Maßnahmen/Ableitungen:

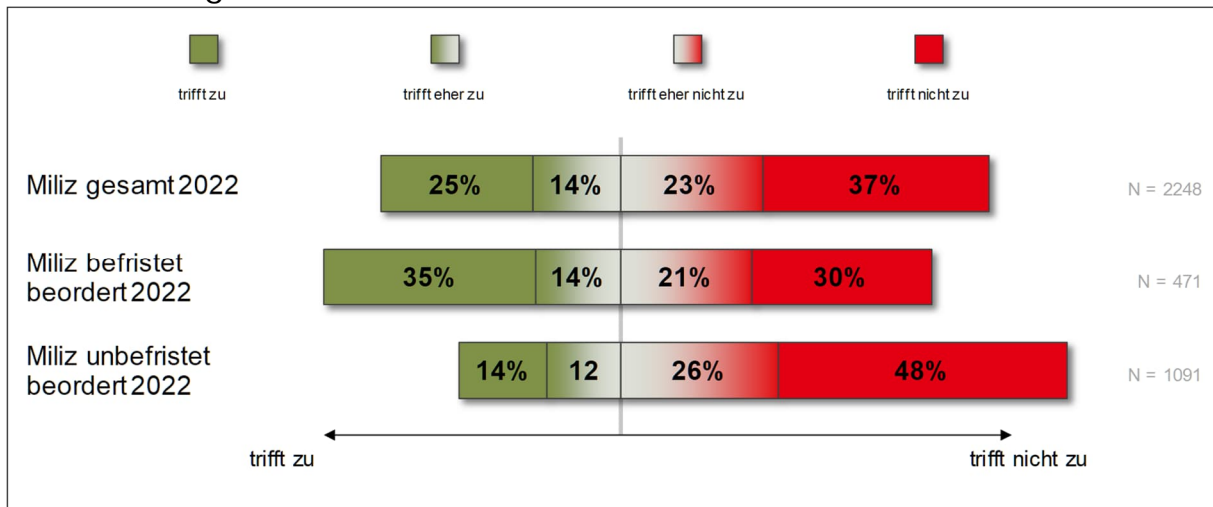
- Die Verschränkung der Miliz mit der präsenten Organisation weiterverfolgen.
- Mehr Wertschätzung für die Miliz als Grundeinstellung/-verhalten.





# 18 Übungen der Miliz

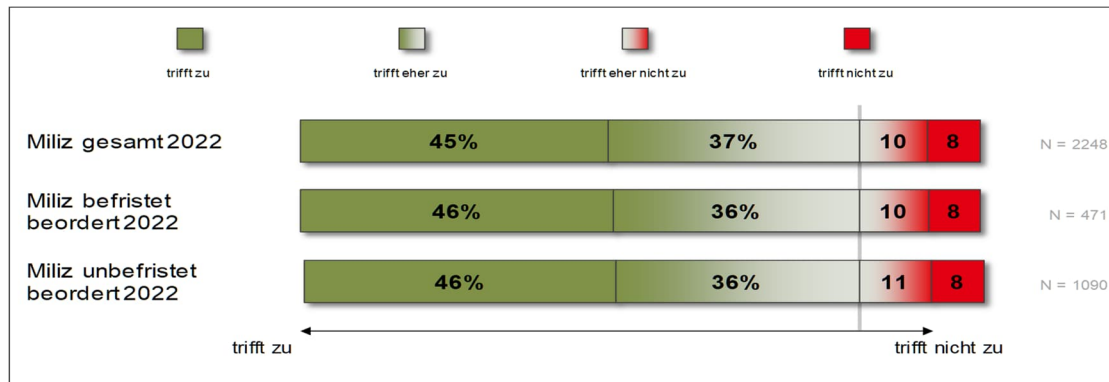
## 18.1 Milizübungen sollen zukünftig wie folgt stattfinden: nur mehr auf freiwilliger Basis



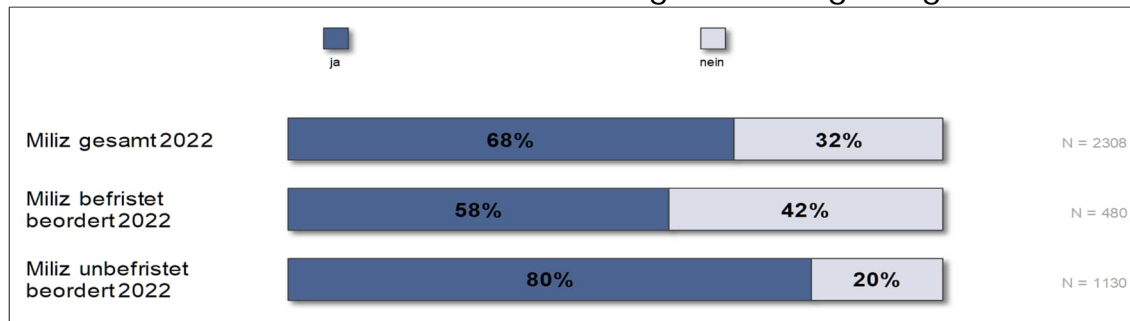
## 18.2 Milizübungen sollen zukünftig wie folgt stattfinden: grundsätzlich auf verpflichtender Basis



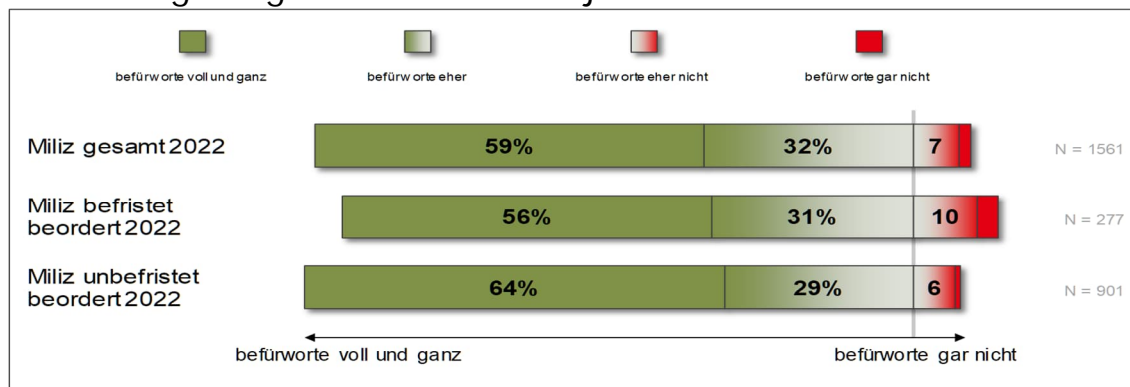
### 18.3 Milizübungen sollen zukünftig wie folgt stattfinden: als Angebot, individuell an den Übungen der Präsenzverbände teilnehmen zu können



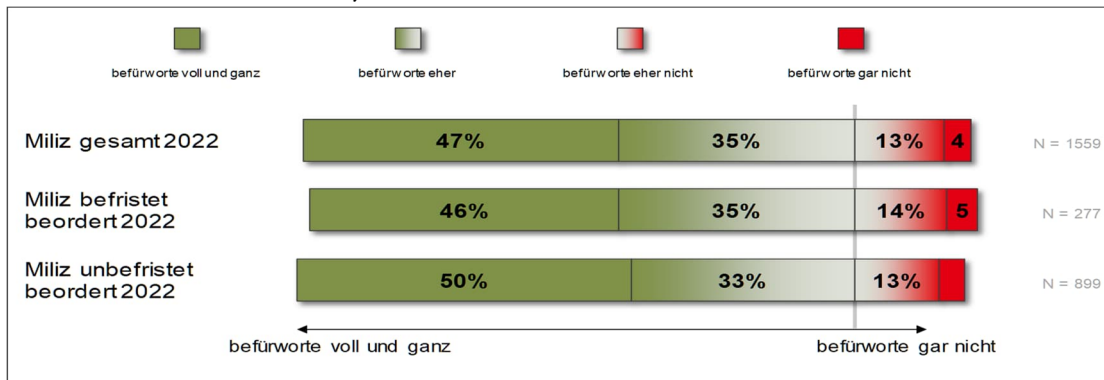
### 18.4 Können Sie sich eine Intensivierung der Übungstätigkeit vorstellen?



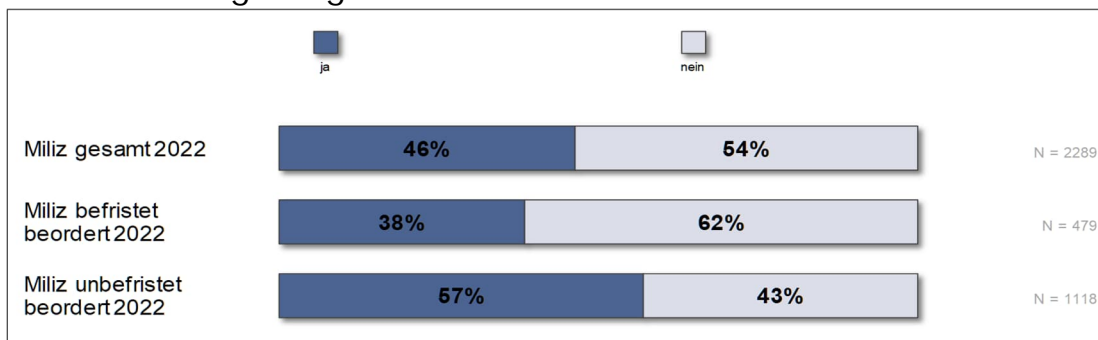
### 18.5 Würden Sie folgende Möglichkeiten der Intensivierung der Übungstätigkeit befürworten? jährliche BWÜ



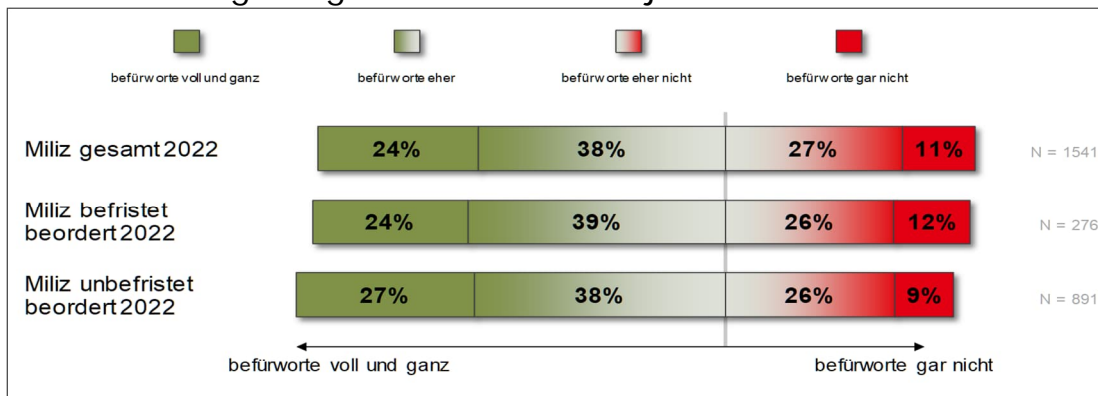
18.6 Würden Sie folgende Möglichkeiten der Intensivierung der Übungstätigkeit befürworten? BWÜ-Dauer von jeweils 2 Wochen (für Kader 3 Wochen)



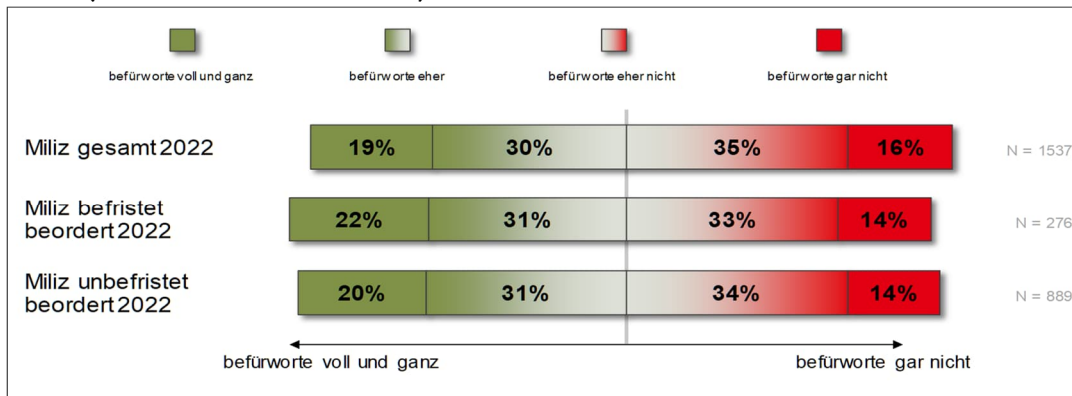
18.7 Können Sie sich vorstellen, dass Ihr Arbeitgeber einer Intensivierung der Übungstätigkeit zustimmen würde?



18.8 Würde Ihr Arbeitgeber die folgenden Möglichkeiten der Intensivierung der Übungstätigkeit befürworten? jährliche BWÜ



## 18.9 Würde Ihr Arbeitgeber die folgenden Möglichkeiten der Intensivierung der Übungstätigkeit befürworten? BWÜ-Dauer von jeweils 2 Wochen (für Kader 3 Wochen)



## 18.10 Auswertung

### Kernaussage(n):

- 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 67% befürwortet.
- Milizübungen als „Angebot, individuell an den Übungen der Präsenzverbände teilnehmen zu können“ wird mit ca. 82% (!) befürwortet.
- Auch können sich 68% der Befragten eine Intensivierung der Übungstätigkeit vorstellen – unbefristet Beordnete sogar 80%!
- Eine Intensivierung der Übungstätigkeit im Sinne „jährliche BWÜ“ wird von 91% befürwortet!
- Eine BWÜ-Dauer von jeweils 2 Wochen (für Kader 3 Wochen) wird von 50% voll und ganz und von 33% eher befürwortet.
- Allerdings würden aus Sicht der Milizsoldaten
  - die Arbeitgeber einer Intensivierung der Übungstätigkeit mehrheitlich (54%) nicht zustimmen.
  - ca. 62% der Arbeitgeber die Intensivierung der Übungstätigkeit – im Sinne von jährlichen BWÜ´s - der Miliz befürworten.
  - nur ca. 49% der Arbeitgeber auch eine längere BWÜ-Dauer - 2 Wochen bzw. 3 Wochen beim Kader - befürworten.

### Maßnahmen/Ableitungen:

- Aus der persönlichen Einschätzung der Milizsoldaten, dass die Miliz als Gesamtes kaum in der Lage sein wird, ihre Aufträge zu erfüllen (siehe o.a. Punkt 15), votieren die Milizsoldaten deutlich für eine systematische, gemeinsame und intensivere Übungstätigkeit und immerhin gibt es eine Einschätzung für eine knapp 50 prozentige Zustimmung im Bereich der Arbeitgeber. **Das ist gleichsam ein Auftrag an das ÖBH, dringend die Voraussetzungen zu schaffen, dass diese intensivere Übungstätigkeit wieder möglich wird.**
- Daher sollte alles darangesetzt werden, um
  - einerseits gemeinsame Übungen für die Miliz zu ermöglichen und
  - andererseits im Rahmen der Wiederbelebung der geistigen Landesverteidigung die Wirtschaft von der Notwendigkeit von

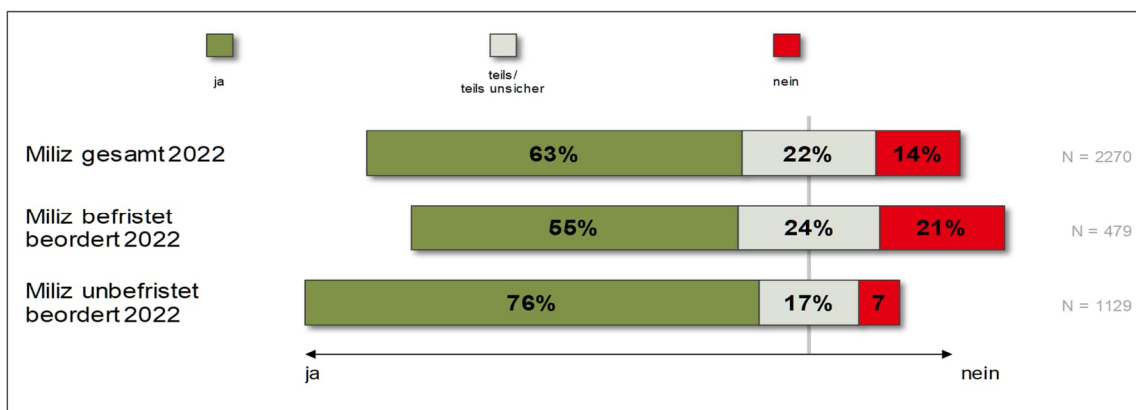


regelmäßigen und intensiveren Milizübungen zu überzeugen und die Vorteile von Milizoffizieren und Unteroffizieren in Betrieben besser darzustellen.

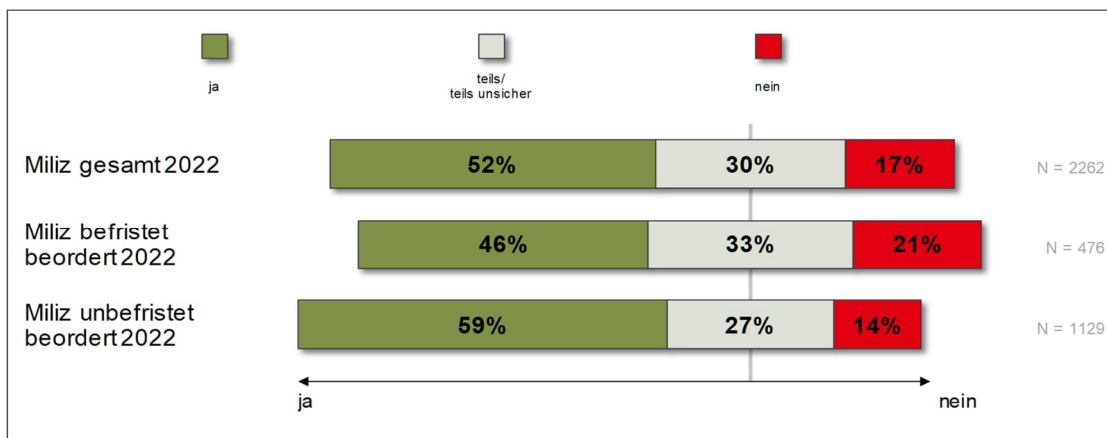
- Da derzeit aber weder die Voraussetzungen für intensivere Übungen (bzw. dem damit verbundenen MÜ-Tage-Verbrauch) gegeben sind, noch die geistige Landesverteidigung wesentlich gestärkt/wirksam ist, ist vorläufig die aktuell angeordnete Übungstätigkeit fortzusetzen.
- Jedenfalls wäre die offensichtliche Notwendigkeit des gemeinsamen und verstärkten Übens und einer vorhergehenden Intensivierung/Verlängerung der Basisausbildung der Politik zu erörtern, um zumindest den politischen Diskurs diesbezüglich zu starten.

## 19 Betreuung der Miliz

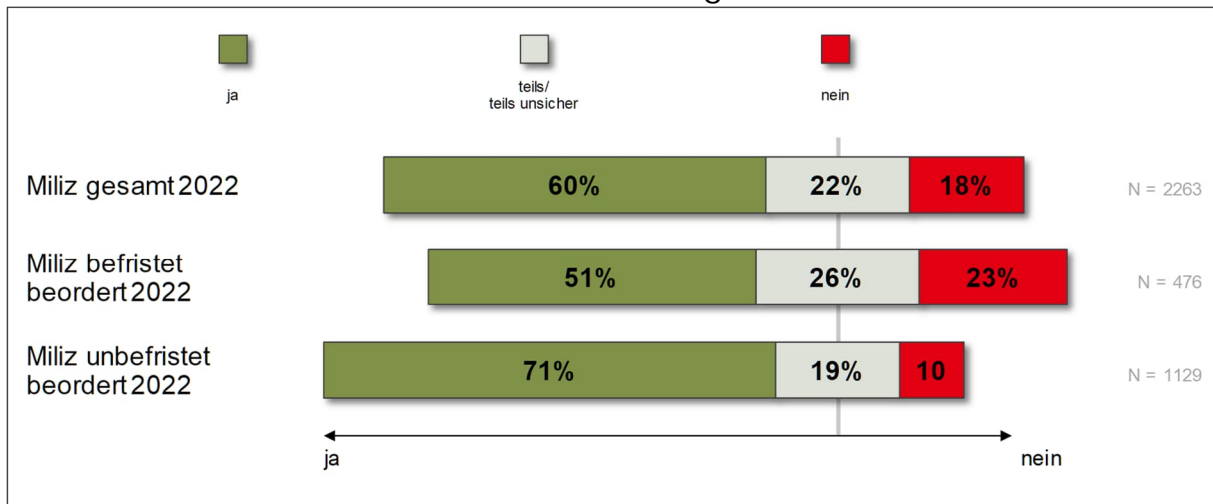
19.1 Wissen Sie, welche Person(en) konkret mit welchen Erreichbarkeiten (insbes. Telefon und Email-Adresse) als Milizbetreuer für Sie zuständig ist?



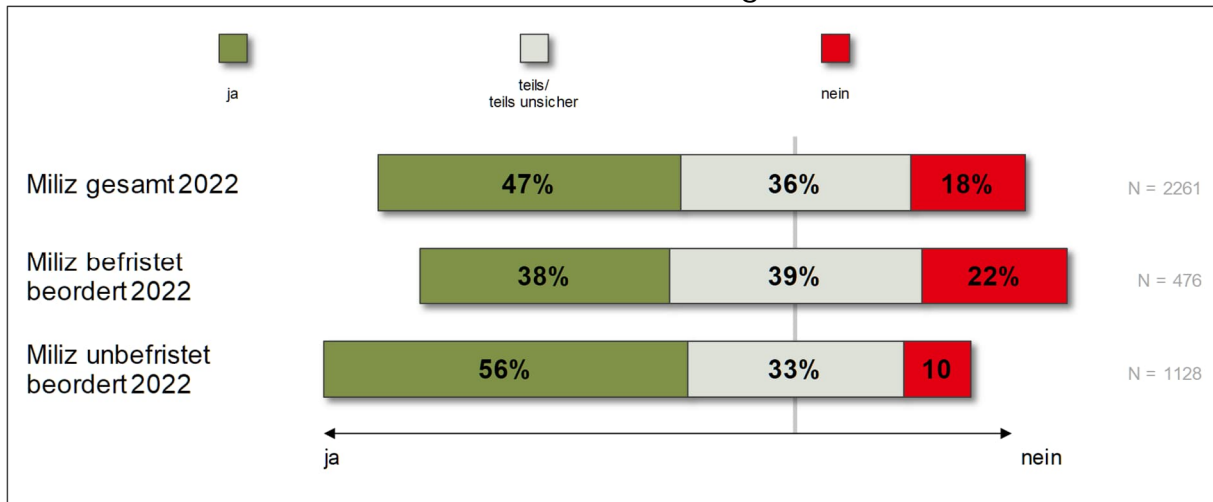
19.2 Sind Sie mit der Betreuung/Information durch Ihr mobverantwortliches Kommando zufrieden?



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



### 19.4 Und würden Sie zu solchen Veranstaltungen auch kommen?



### 19.5 Auswertung

#### Kernaussage(n):

- Mehr als zwei Drittel der Befragten wissen, welche Personen konkret mit welchen Erreichbarkeiten als Milizbetreuer für sie zuständig sind.
- Ebenfalls ca. zwei Drittel sind mit der Betreuung/Information durch ihr mobverantwortliches Kommando zufrieden.
- 71% (davon 11% teils sicher) würden gerne zu außerdienstlichen Veranstaltungen (Traditionstag, Miliz-Jour-Fixe) eingeladen werden und 65% (davon 18% teils sicher) auch kommen.

#### Maßnahmen/Ableitungen:

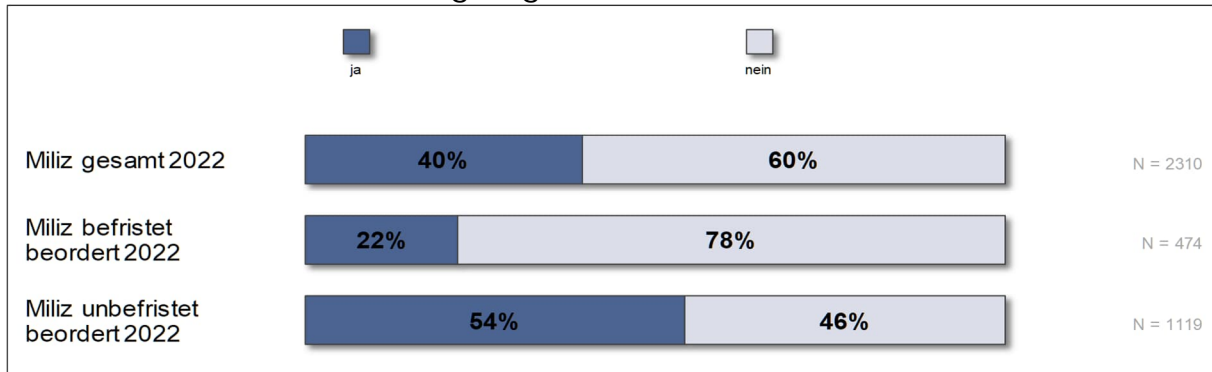
- Die Milizbetreuung funktioniert und wird auch entsprechend angenommen.
- Daher grundsätzlich Beibehaltung bzw. noch Intensivierung des bisher erfolgreich eingeschlagenen Weges, was konkrete



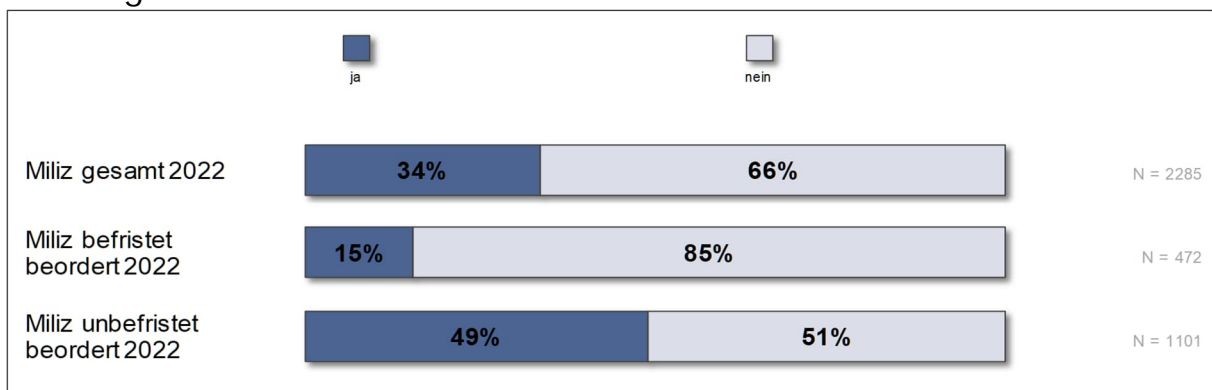
Ansprechpartner, Erreichbarkeit, Truppenzeitungen, periodische Milizinformationen bzw. Kommandantenbriefe anlangt.

## 20 Kaderausbildung Miliz

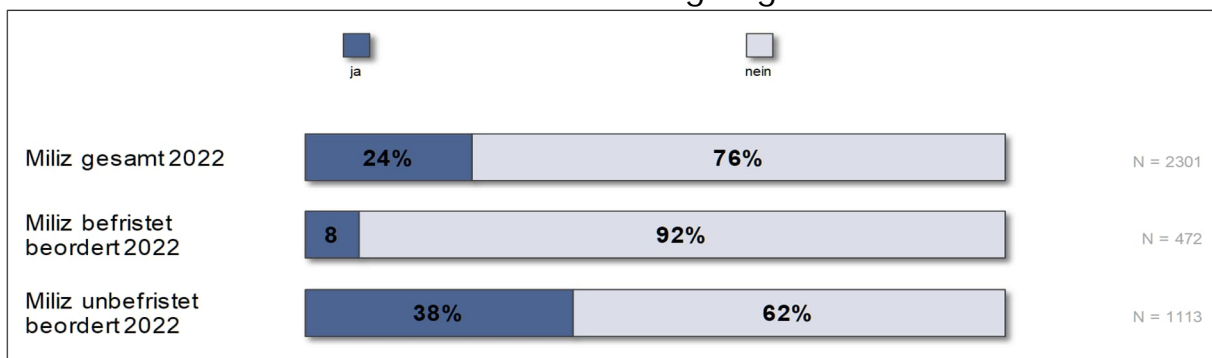
20.1 Haben Sie am Beginn Ihrer Milizausbildung eine Milizoffiziersausbildung angestrebt?



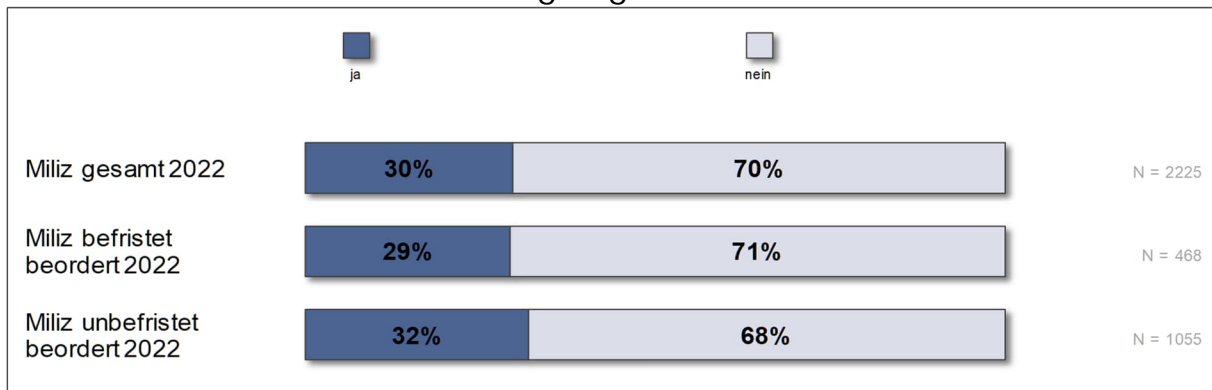
20.2 Haben Sie die Milizoffiziersausbildung in irgendeiner Weise begonnen?



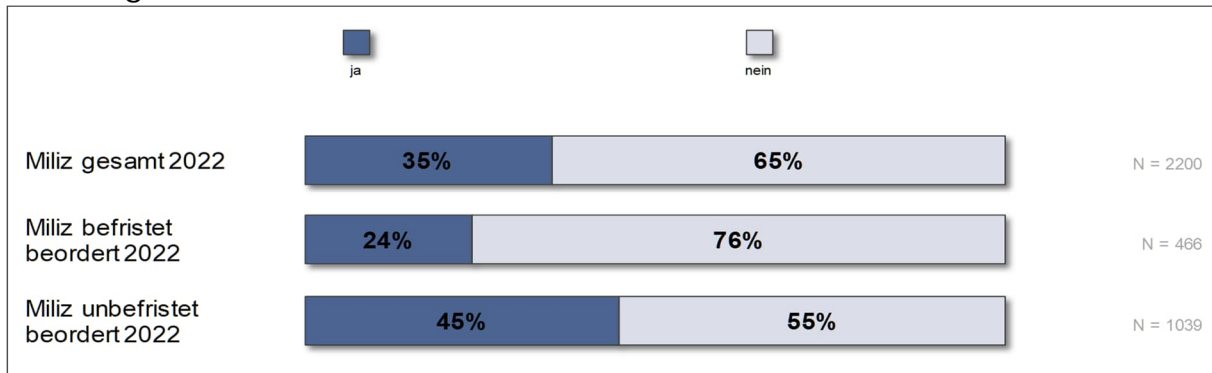
20.3 Haben Sie die Milizoffiziersausbildung abgeschlossen?



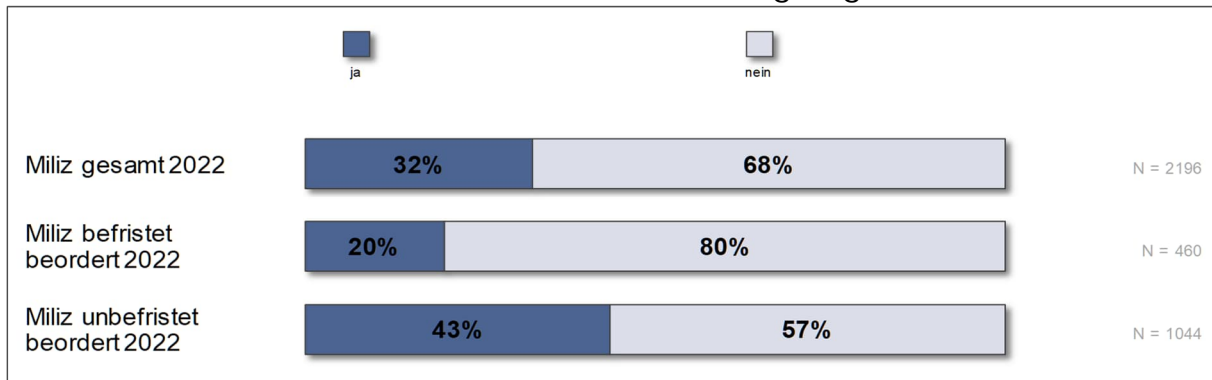
## 20.4 Haben Sie am Beginn Ihrer Milizausbildung eine Milizunteroffiziersausbildung angestrebt?



## 20.5 Haben Sie die Milizunteroffiziersausbildung in irgendeiner Weise begonnen?

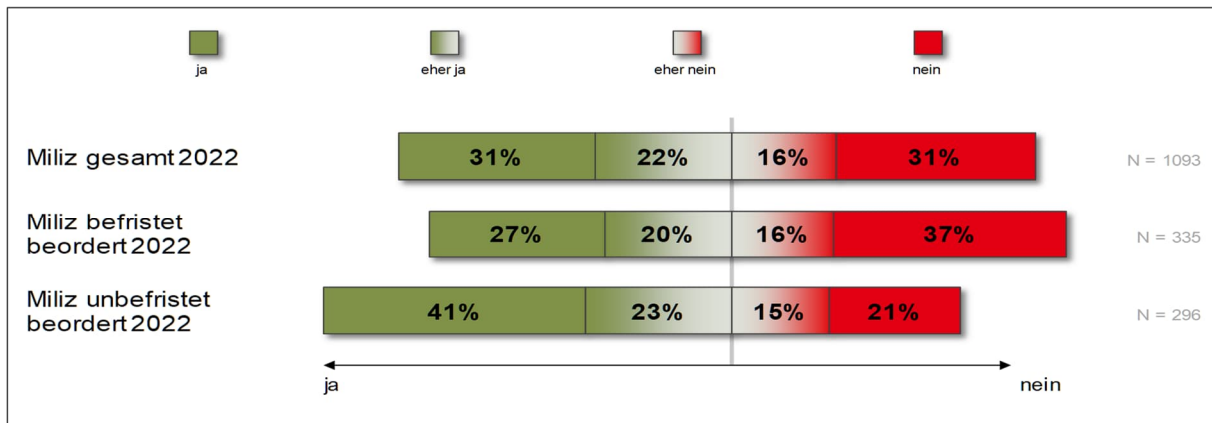


## 20.6 Haben Sie die Milizunteroffiziersausbildung abgeschlossen?





## 20.7 Können Sie sich vorstellen, sich für eine Ausbildung zum Milizoffizier oder Milizunteroffizier zu melden?



## 20.8 Auswertung

### Kernaussage(n):

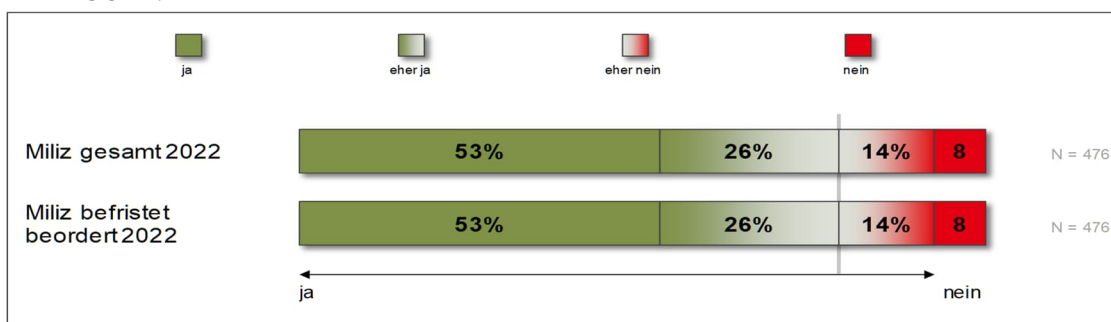
- Ca. 40% der Befragten haben eine MO-Ausbildung angestrebt, ca. 34% haben diese dann auch begonnen und 24% beendet.
- Ca. 30% der Befragten haben eine MUO-Ausbildung angestrebt, ca. 35% haben diese dann auch begonnen und 32% beendet.
- Mehr als 50% der Befragten könnten sich eine Ausbildung zum MO/MUO vorstellen.

### Maßnahmen/Ableitungen:

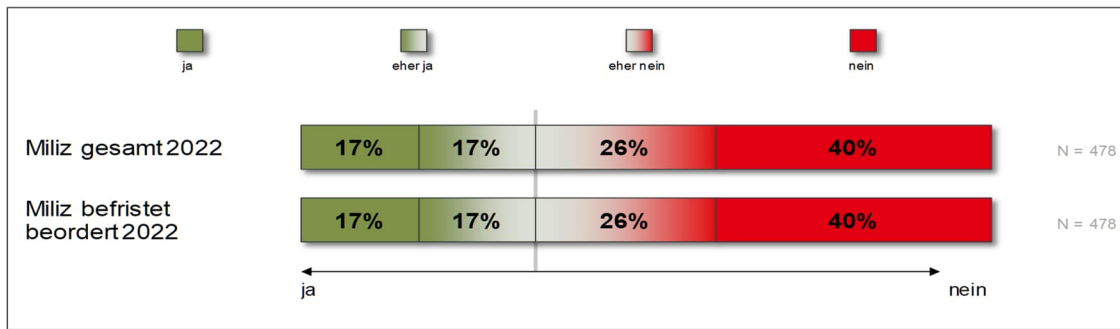
- Das Interesse an einer MO/MUO-Ausbildung ist groß.
- Die Ausscheidungsraten sind gerade bei den MO hoch → Maßnahmen zur Senkung erforderlich.

## 21 Befristete Beorderung

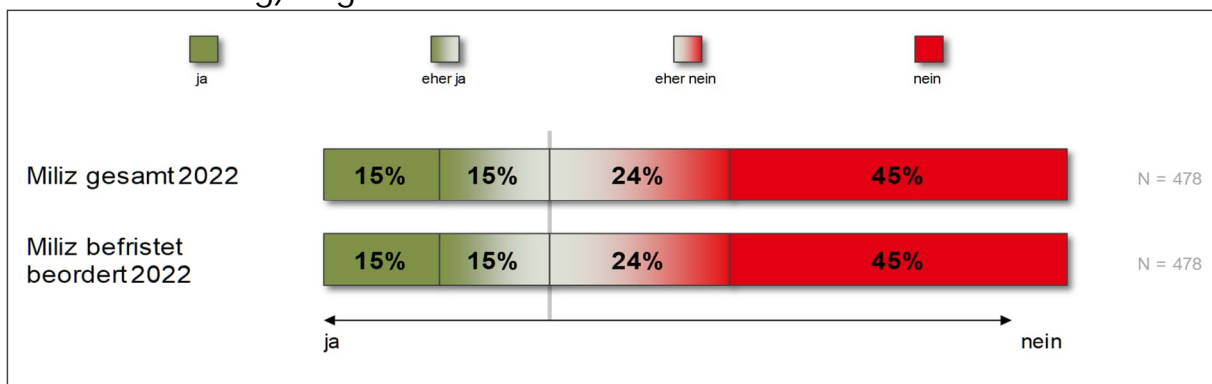
### 21.1 Wissen Sie was es konkret für Sie bedeutet, befristet beordert zu sein?



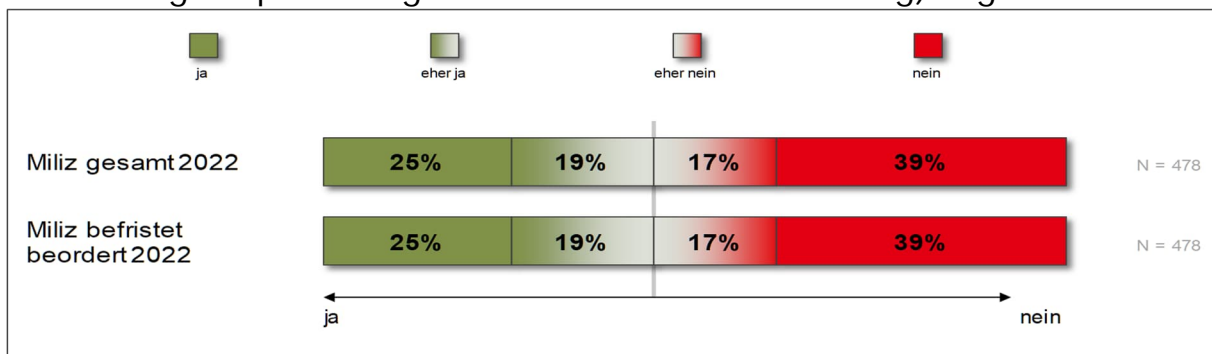
## 21.2 Sind Sie grundsätzlich an einer unbefristeten Beorderung interessiert?



## 21.3 Würden Sie für eine Prämie von ca. 600 € eine Freiwilligenmeldung zu Milizübungen (bei 30 Tagen Übungsverpflichtung und unbefristeter Beorderung) abgeben?



## 21.4 Würden Sie für eine sofortige Einmalzahlung von ca. 1000 € eine Freiwilligenmeldung zu Milizübungen (bei 30 Tagen Übungsverpflichtung und unbefristeter Beorderung) abgeben?



## 21.5 Auswertung

### Kernaussage(n):

- Ca. 25% der befristet Beordneten wissen nicht, was es bedeutet, unbefristet beordert zu sein.
- Immerhin ca. 1/3 der der befristet Beordneten sind an einer unbefristeten Beorderung interessiert.
- Je höher die Geldprämie, umso mehr der befristet Beordnete würden eine FMzMÜ abgeben (zB ca. 44% bei 1.000 €).

### Maßnahmen/Ableitungen:



- Information/Belehrung vor einer befristeten Beorderung (vor allem am Ende GWD).
- Unverändert Bewerbung der der befristet Beordneten für eine unbefristete Beorderung.

