



MARIO KUNASEK
BUNDESMINISTER FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

S91143/82-PMVD/2018 (3)

11. September 2018

Herrn
Präsidenten des Nationalrates

Parlament
1017 Wien

Die Abgeordneten zum Nationalrat Heinisch-Hosek, Genossinnen und Genossen haben am 11. Juli 2018 unter der Nr. 1421/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Gleichstellungsstrategie Ihres Ressorts“ gerichtet. Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu 1 und 1 b:

Mein Ressort setzt mehrere Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen, wie etwa Soldatinnen-Mentoring, Absolventinnentreffen und das Cross Mentoring-Programm im Bundesdienst. Das Soldatinnen-Mentoring ist Mentoring von Soldatinnen für Soldatinnen. Es bezweckt die Förderung von wenig erfahrenen Soldatinnen innerhalb der ersten Ausbildungs- und Verwendungsabschnitte durch Weitergabe persönlicher Erfahrungen und das Anbieten möglicher Lösungsstrategien durch eine Mentorin. Mit diesem Mentoring soll die Zahl der Soldatinnen mittelfristig erhöht werden. Es soll den Berufseinstieg erleichtern und die Drop Out-Rate von Soldatinnen innerhalb der ersten Ausbildungs- und Verwendungsabschnitte reduzieren. Im Art. 14 des für mein Ressort geltenden Frauenförderungsplanes sind überdies Maßnahmen zur Vernetzung von Soldatinnen angeführt. Dazu zählt das jährliche Treffen für Absolventinnen der Theresianischen Militärakademie, der Landesverteidigungsakademie und der Heeresunteroffiziersakademie. Das Absolventinnentreffen dient zur Information zu aktuellen Themen und zum Erfahrungsaustausch sowie zur Verbesserung und Unterstützung der Vernetzung von Soldatinnen. Weiters gibt es Information zu Fragen der Gleichstellung, Frauenförderung, des Gender Mainstreaming und zu anderen frauenspezifischen Themen. Ebenso wird Beratung und Unterstützung bei der Personalentwicklungsplanung angeboten. Das Cross Mentoring Programm im Bundesdienst ist eine gezielte Karriereförderung von Frauen im öffentlichen Dienst und findet ressortübergreifend statt. Sechs weibliche Mentees aus einem Ressort werden von sechs Mentorinnen und Mentoren aus einem anderen Ministerium für die Dauer von einem Jahr begleitet, es wird eine Vernetzungsmöglichkeit

angeboten. Ziel ist, die Kompetenzen von Frauen sichtbar und nutzbar zu machen. Darüber hinaus dient dieses Programm zur Karriereförderung für Bundesmitarbeiterinnen.

Zu 1 a:

Die angeführten Maßnahmen unterliegen in meinem Ressort keiner gesonderten Budgetierung.

Zu 1 c:

Als Grundlage dienen Literatur aus der Personal- und Organisationsentwicklung, zum Mentoring allgemein und Erfahrungsberichte aus dem Cross Mentoring.

Zu 1.d:

Die genannten Maßnahmen sind als kontinuierliche Personalentwicklungsmaßnahmen in meinem Ressort implementiert und werden laufend umgesetzt.

Zu 1 e:

Entfällt.

Zu 1 f:

Die genannten Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen wurden bereits von meinen Amtsvorgängern begonnen und weitergeführt.

Zu 2 und 11:

Zu diesen Fragen verweise ich auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 1426/J durch den Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport.

Zu 3 und 3 a:

Ja, die Frauenförderpläne sind grundsätzlich nach Art. 11a Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) anzupassen und wurden zuletzt im Februar 2017 adaptiert.

Zu 3 b und c:

Die Personalabteilung A ist nach der Geschäftseinteilung der Zentralstelle meines Ressorts für Angelegenheiten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes zuständig. Sie koordiniert nach Einholung eines Vorschlags der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen unter Einbindung aller fachlich in Betracht kommenden Organisationseinheiten die Erstellung des jeweiligen Frauenförderungsplanes.

Zu 4 bis 7:

Mit der Gender Mainstreaming-Beauftragten meines Ressort fand bereits ein Treffen statt. Weitere Termine mit der Gender Mainstreaming-Beauftragten und der Gleichbehandlungsbeauftragten folgen nach Bedarf. Selbstverständlich ist es mir ein Anliegen, mit allen relevanten Stellen meines Ressorts regelmäßigen Austausch zu pflegen.

Zu 8 und 9:

Die im Frauenförderungsplan meines Ressorts festgeschriebenen Ziele gelten weiterhin.

Zu 10:

Im Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV) werden die gesetzlich gebotenen Instrumente der Gleichbehandlung angewandt. Effektivität und Effizienz der Instrumente werden nicht zuletzt auch unter Berücksichtigung der Ergebnisse des „Endberichts zur Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts“ im Kontext der Erstellung des Frauenförderungsplanes beurteilt. Im Rahmen der Anti-Diskriminierung (Gleichbehandlung) wird das B-GIBG angewendet. Dieses sieht unter anderem die Implementierung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie einen Frauenförderungsplan vor.

Zu 12 und 12 a:

Als Projekte bzw. Maßnahmen sind der jährliche Girls Day, die Girls Camps und die Arbeitsgruppe ProSoldatin im Sinne der Förderung des atypischen Berufs der „Soldatin“ zu nennen. Wehrpolitisch wird die Teilnahme am internationalen Frauenlauf für weibliche Bedienstete des Ressorts gefördert, die Kosten dafür belaufen sich auf circa 12.500 Euro. Weiblichen Zivilbediensteten und Soldatinnen steht die Teilnahme am Cross Mentoring-Programm im Bundesdienst, die gender- und diversitygerechte Ausbildungsgestaltung von interner Ausbildung und die Gleichstellungsschulung in den Grundausbildungen zur Verfügung. Für alle Zivilbediensteten gibt es seit 2010 die Anti-Mobbing-Initiative mit regelmäßigen Schulungen. Für Bedienstete mit Behinderung fand 2015/2016 erstmalig ein Mentoring-Programm statt. Die Kosten betragen circa 25.000 Euro. Derzeit wird dem Bottom Up-Prinzip entsprechend eine Status- und Bedürfniserhebung mit den Behindertenvertrauenspersonen erarbeitet, um eine verbesserte Integration, Aufgabenerfüllung und Karriere für diesen Personenkreis sicherzustellen. Ausschließlich für Soldatinnen gibt es – wie bereits erwähnt – ein eigenes Soldatinnen-Mentoring-Programm und jährliche Absolventinnentreffen.

Zu 13:

Im Allgemeinen werden die einschlägigen Rechtsnormen, wie etwa das Beamtendienstrechtsgesetz 1979, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, die Allgemeine Dienstvorschriften für das Bundesheer, vollzogen. Betroffene Personen können sich an ihre Vorgesetzten, an Soldatinnen- und Soldatenvertretungen, die Parlamentarische Bundesheerkommission, Anti-Mobbing-Beauftragte, Behindertenvertrauenspersonen, Gleichbehandlungsbeauftragte, Gender Mainstreaming-Beauftragte, Personalvertretung und geistlichen Vertretungen, das Help Line Service und an den Heerespsychologischen Dienst wenden. Zusätzlich wird Sensibilisierungsarbeit im Rahmen der in der Grundausbildung zu absolvierenden Schulungen zur Gleichstellung und zu Anti-Mobbing im Ressort geleistet.

Zu 14, 14 a und b:

In den Sommermonaten wird österreichweit bedarfsdeckend Kinderbetreuung durch qualifizierte Pädagoginnen und Pädagogen angeboten. Diese Maßnahme wird jährlich evaluiert. Ein Aspekt der gender- und diversitygerechten Ausbildung ist die größtmögliche Umstellung auf modulare Gestaltung der Ausbildung, die eine leichtere Vereinbarung von Beruf und Familie sicherstellt. Zusätzlich wird auch verstärkt Blended Learning angeboten. Allen Müttern und Vätern wird in den Militärkommanden im Rahmen der Referate „Soziale Betreuung“ qualifizierte Information zu Betreuungsmöglichkeiten angeboten. Nach einer Testphase gibt es seit 2017/2018 in einigen Bereichen der Heeresverwaltung Teleworking. Generell sind Vorgesetzte im Sinne der Fürsorge für ihre Bediensteten angehalten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Dies betrifft nicht nur die Versorgungsarbeit für Kinder, sondern auch für erwachsene Familienmitglieder.

Zu 15:

Zum Stichtag 2. Juli 2018 betrug der Anteil von Frauen in meinem Kabinett 15 Prozent.

Zu 16:

Der Anteil von Frauen in meinem Ressort beträgt 12,02 Prozent, in der Zentralstelle 35,71 Prozent.

Zu 17:

Der Anteil von Frauen im Bereich der Zivilbediensteten ist nachstehender Übersicht zu entnehmen:

- 5 -

Verwendungsgruppe	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Summe	Frauenquote
A1/9, v1/7	1	0	1	0,00%
A1/8, v1/6	0	0	0	0,00%
A1/7, v1/5	5	0	5	0,00%
A1/6, A1/5, v1/4	10	6	16	37,50%
A1/4, A1/3, v1/3	62	17	79	21,52%
A2/8, v2/6	0	0	0	0,00%
A2/7, v2/5	10	9	19	47,37%
A2/6, A2/5, v2/4	101	88	189	46,56%
A	10	0	10	0,00%
B	0	1	1	100,00%

Zum Anteil von Frauen im Bereich der Militärfunktionäre verweise ich auf nachstehende Übersicht:

Verwendungsgruppe	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Summe	Frauenquote
M BO 1/9	0	0	0	0,00%
M BO 1/8	3	0	3	0,00%
M BO 1/7	8	0	8	0,00%
M BO 1/6, M BO 1/5	30	1	31	3,23%
M BO 1/4, M BO 1/3	74	1	75	1,33%
M BO 2/9	2	0	2	0,00%
M BO 2/8	10	0	10	0,00%
M BO 2/7	12	0	12	0,00%
M BO 2/6, M BO 2/5	120	1	121	0,83%
H1	2	0	2	0,00%
H2	1	0	1	0,00%

Zu 18:

Anteil von Frauen in den einzelnen Sektionen:

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Summe	Frauenquote
Sektion I	130	149	279	53,41%
Generalstabsdirektion	128	63	191	32,98%
Sektion III - Bereitstellung	156	66	222	29,73%
Sektion IV - Einsatz	104	20	124	16,13%

Zu 19:

Im BMLV gibt es derzeit keine Sektionsleiterin.

Zu 20, 20 a und b:

Die Fachabteilungen meines Resorts haben im Frühjahr 2018 ein Vielfalts-Konzept (Diversity Management-Konzept) entwickelt, das die Grundlage für einen wertschätzenden Umgang in der Aufgabenerfüllung und im Dienstbetrieb bildet und hinkünftig die Fähigkeiten von Bediensteten stärker in den Vordergrund stellen wird.

Mario KUNASEK

elektronisch gefertigt

Signaturwert	Xmt2V2ZT6F+Rjt6Z1rTktP50uj8SNVKhCYKRvtO2pVUmwGWATEYVse0a7CKP3QqpvP01WM/EHcwSyXcB4mf4NzyuNE7vjGZEsWstToxf7hqE7Hj/EIFUB2RSaqqrrFaP7qeRykdIjO4qgfAj7kAAlo71UxaOV1/GlqOauUbB1oZZ/lt7qGzB26xJhBHU5mdNgdMobNeFJiORuHAH54kqxiHUk0I6/LzNZ6gDqUJI60IdmH0/+zzBrNtqwXa8yc1jiUPQh4b8xIw8N74LCcNBarMxj75ztTxy3st0+1EzMLMdl85BVA/fKjvK1t9EBxcirwo5dYjA0RxvHi4IRKKeg==	
	Unterzeichner	serialNumber=961789058552,CN=Bundesministerium für Landesverteidigung,OU=Bundesministerium für Landesverteidigung,O=Bundesministerium für Landesverteidigung,C=AT
	Datum/Zeit-UTC	2018-09-11T07:05:17Z
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	1628566889
	Methode	urn:pdfsigfilter:bka.gv.at:text:v1.1.0
Prüfinformation	Dieses Dokument wurde amtssigniert. Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels bzw. der elektronischen Signatur und des Ausdrucks finden Sie unter http://www.bmlv.gv.at/amtssignatur	

