



MAG. KLAUDIA TANNER
BUNDESMINISTERIN FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

S91143/153-PMVD/2022

19. September 2022

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

Die Abgeordneten zum Nationalrat Lindner, Genossinnen und Genossen haben am 19. Juli 2022 unter der Nr. 11915/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Einsatz gegen Diskriminierungen im Bundesheer - Folgeanfrage“ gerichtet. Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu 1 bis 4, 6 und 7:

Es darf mitgeteilt werden, dass sich die angesprochenen Maßnahmen auf Grund der aktuellen militärischen Herausforderungen, der Einnahme der neuen Struktur des Bundesministeriums für Landesverteidigung/Österreichischen Bundesheer (BMLV/ÖBH) und den Einschränkungen durch die COVID-Pandemie weiterhin im Entscheidungsprozess befinden.

Zu 5:

Für das „Gleichstellungsforum LGBTIQ+“ sind der Leiter und der stellvertretende Leiter bestellt. Die 1. Fachtagung wird im Oktober 2022 stattfinden. Thema dieser Tagung wird das „Gleichstellungskonzept LGBTIQ+“ mit seinem Maßnahmenkatalog sein. Das Forum basiert auf einem Bottom Up-Prinzip und ermöglicht allen Ressortangehörigen, die sich der Gruppe der LGBTIQ+ zuordnen, eine anonyme Teilnahme.

Zu 8:

Die angesprochenen 45.000 Euro sind ein grundsätzlicher Budgetansatz, der für alle Sozialkategorien des Diversitätsmanagements jährlich vorgesehen ist.

Zu 9:

Seitens des BMLV wurde das Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS) mit der Entwicklung der Gleichstellungsgesamtanalyse (GLEGA), unter Einbeziehung von Fachexpertinnen und –experten des Ressorts beauftragt. Im September 2022 findet die Präsentation bei der für strategische Gleichstellung zuständigen Fachabteilung statt. Abhängig von möglichen Ergänzungen und Änderungen, kann danach die Implementierungsphase starten. Nach der bestehenden Auftragslage hat die Datenerhebung auf drei Säulen aufzubauen. Diese Säulen sind Abfragen aus elektronischen heeresinternen Datensystemen, qualifizierte Interviews und quantitative Abfragen (soziales Lagebild). Bevor Daten generiert werden können, ist es erforderlich, dass das BMLV die erforderlichen internen Erfassungsmodi für die Umsetzung von GLEGA generiert. Es ist in weiterer Folge vorgesehen, dass das IHS die Analyse durchführt, begleitet und reflektiert. Selbstverständlich hat das IHS keinen Zugriff auf die Geheimhaltungsbereiche des BMLV/ÖBH und wird die Daten nur in anonymisierter Form erhalten. Ziel dieser Analyse ist es den Gleichstellungsgrad der einzelnen Sozialkategorien des Diversity Managements – Frauen & Männer, Geschlechtsidentitäten, Alter, Ethnie & Migration, Religion & Weltanschauung, Behinderung – im BMLV/ÖBH festzustellen und Empfehlungen zur Erhöhung des Inklusionsgrades der Gleichstellung für das Ressort zur Verfügung zu stellen. Zuständig ist das Referat „Strategische Gleichstellung“ in der Abteilung Allgemeine Personalangelegenheiten. Aus heutiger Sicht sollen im Jahr 2024 die Ergebnisse der 1. GLEGA vorliegen. Es ist vorgesehen, die Analyse alle 2 Jahre durchzuführen.

Zu 10:

Das Grundkonzept wurde entwickelt und wird im Herbst einem internen Stellungnahmeverfahren unterzogen. Das Konzept sieht eine Ausbildungshierarchie vor, das sich in Vortragende, Trainerinnen und Trainer sowie Lehrtrainerinnen und Lehrtrainer gliedert. Die genaue Anzahl des Fachpersonals wird erst im Stellungnahmeprozess festgelegt. Die Lehrenden werden anhand ihres Interesses und ihrer Fähigkeiten ausgewählt. Das Projekt wird einige Jahre in Anspruch nehmen. Mit diesen Maßnahmen soll die Erhöhung der Gleichstellung und der Akzeptanz von Vielfalt, durch eigens für diesen Bereich umfassend fachlich und didaktisch geschulten Personen sichergestellt werden. Die fachliche Expertise zur Gleichstellung wird durch das Referat „Strategische Gleichstellung“ zur Verfügung gestellt. Die konkrete Abwicklung erfolgt durch die ausbildungsverantwortliche Stelle im Zentrum für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik. Die grundsätzliche Anordnung der Ausbildung erfolgt durch die Abteilung

- 3 -

„Ausbildungskoordination“ der Direktion 3 – Ausbildung. Es werden keine externen Gleichstellungsexpertinnen bzw. -experten einbezogen, da die Fachkompetenz im Ressort vorhanden ist.

Zu 11:

Die Entwicklung des Tools „Gleichstellungsfitness“ ist eng an die GLEGA gekoppelt und steht im Austausch mit dem IHS. Das Tool soll aus heutiger Sicht 2022/2023 fertiggestellt werden. Zielsetzung ist es, allen Bediensteten ein Unterstützungstool bzw. Praxisinstrument zur Verfügung zu stellen.

Mag. Klaudia Tanner

