



MAG. KLAUDIA TANNER
BUNDESMINISTERIN FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

S91143/16-PMVD/2021

19. März 2021

Herrn
Präsidenten des Nationalrates

Parlament

1017 Wien

Die Abgeordneten zum Nationalrat Rosa Ecker, MBA, Kolleginnen und Kollegen haben am 20. Jänner 2021 unter der Nr. 5097/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Umsetzung der Feststellungen aus dem Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020“ gerichtet.

Einleitend möchte ich auf den Entschließungsantrag (473/UEA) im Nationalrat betreffend „Gleichbehandlung im Bundesheer“ eingehen und festhalten, dass sich das Bundesheer schon lange mit Diversity Management, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung, beschäftigt. So gibt es nicht nur eine Gleichstellungsrichtlinie und eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, sondern auch eine Beauftragte für Gleichberechtigung und Gendermainstreaming sowie einen gesetzlichen Frauenförderungsplan.

Seit mehr als zwanzig Jahren können Frauen als Soldatinnen im österreichischen Bundesheer einrücken und in allen Waffengattungen Dienst versehen.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu 1:

Mit dem Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) für den Zeitraum von 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2025 soll bestehenden institutionell oder organisatorisch begründeten Ungleichbehandlungen, der Unterrepräsentanz von weiblichen Zivilbediensteten und Soldatinnen im BMLV zielorientiert und nachhaltig auf

allen Hierarchieebenen entgegen gewirkt werden. Dafür wurden Ziele und Maßnahmen zur Frauenförderung im Sinne des § 11a Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 58/2019, festgelegt.

Zu 2:

Diese Maßnahmen wurden von der dafür zuständigen Fachabteilung des BMLV unter Berücksichtigung der Vorschläge der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen dem B-GIBG entsprechend erarbeitet.

Zu 3:

Derartige Kosten sind nicht angefallen.

Zu 4 bis 6 und 9:

Hiezu verweise ich auf den Frauenförderungsplan des BMLV und auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 5100/J durch den Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

Mit der Umsetzung des oben angesprochenen Frauenförderungsplanes sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und verwirklicht werden:

1. Erhöhung des Frauenanteils. Der Frauenanteil im BMLV soll entsprechend der Zielsetzungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes erhöht werden (weniger als 50% bedeutet eine Unterrepräsentation). Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten.
2. Bewusstseinsbildung und Einbindung in Entscheidungsprozesse. Die Anerkennung von Frauen auf allen Hierarchieebenen als gleichwertige und gleichberechtigte Bedienstete sowie die Förderung einer erhöhten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungs- und Beratungsgremien.
3. Chancengleichheit und Ausgleich bestehender Belastungen. Die Förderung des Potenzials weiblicher Bediensteter durch Maßnahmen im Bereich der Personalplanung und -entwicklung und, soweit angebracht, die Unterstützung einer bevorzugten Teilhabe von weiblichen Bediensteten an Grundauss-, Fort- und Weiterbildung sowie beruflichem

Aufstieg. Die Optimierung der Voraussetzungen für die Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen im Sinne einer „Work-Life Balance“.

4. Erhöhung des Soldatinnenanteils. Gezielte Anwerbung, bevorzugte Aufnahme und Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg von Frauen für militärische Laufbahnen unter Berücksichtigung sinkender Geburtenzahlen bzw. starker Pensionsabgänge sowie die Unterstützung des schrittweisen Abbaus struktureller Benachteiligung von Soldatinnen durch deren Einbeziehen bei der Entwicklung und Umsetzung diesbezüglicher Maßnahmen.

Gezielte Maßnahmen zum Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen finden sich insbesondere im Rahmen der Zielsetzungen „Bewusstseinsbildung und Einbindung in Entscheidungsprozesse“ sowie „Chancengleichheit und Ausgleich bestehender Belastungen“ wie beispielsweise das Schaffen organisatorischer Voraussetzungen, dass Leitungsfunktionen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind und keinen Ausschließungsgrund darstellen oder das Zulassen von flexiblen, innovativen Arbeitsformen (wie etwa Telearbeit).

Hinsichtlich einer vollständigen Einsicht in die einschlägigen Zielsetzungen und Maßnahmen darf auf BGBl. II Nr. 126/2020 verwiesen werden.

Zu 7 und 8:

Spezielle Ausbildungsseminare und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung werden je nach Zielsetzung sowohl intern wie auch bei externen Organisationen (wie bspw. Verwaltungsakademie des Bundes oder Österreichisches Studienzentrum für Frieden und Konfliktlösung) beschickt. Spezielle Fortbildungen im Bereich der Sicherheits- und Verteidigungspolitik bzw. in militärischen Expertisebereichen werden auch bei Akademien und Schulen von europäischen und internationalen Kooperationspartnern (z.B. Deutsche Bundeswehr, Swedish Armed Forces International Centre) durchgeführt.

Allfällig anfallende Kosten werden aus dem laufenden Budget bedeckt. Da gesonderte Aufzeichnungen darüber nicht aufliegen, ersuche ich um Verständnis, dass eine Beantwortung nicht möglich ist.

Zu 10:

Hiezu verweise ich auf nachstehende Übersicht:

Karenz gesetzl. Grundlage	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Frühkarenz	42	77	101	92	118	105
VKG	184	174	190	161	147	113

Zu 11:

Die Bestellung von Gleichbehandlungsbeauftragten, Frauenbeauftragten und die Einrichtung von Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen wurde im BMLV in Entsprechung des B-GlBG umgesetzt. Die erste Gleichbehandlungsbeauftragte und deren Stellvertreterin wurde am 1. Juli 1993 bestellt.

Zu 12:

Da § 38 B-GlBG eine Verschwiegenheitspflicht für Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragte vorsieht, werden im BMLV keine entsprechenden Aufzeichnungen geführt. Eine Beantwortung dieser Frage ist daher nicht möglich.

Mag. Klaudia Tanner

