



MAG. KLAUDIA TANNER
BUNDESMINISTERIN FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

S91143/91-PMVD/2026

19. August 2026

Herrn

Präsidenten des Nationalrates

Parlament

1017 Wien

Die Abgeordneten zum Nationalrat Fürtbauer, Kolleginnen und Kollegen haben am 19. Juni 2026 unter der Nr. 6340/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Gleichstellungsziel der UG 14“ gerichtet. Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu 1:

Gemäß § 4 Abs. 3 Wirkungscontrollingverordnung 2011 ist im Rahmen der Angaben zur Wirkungsorientierung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durch Formulierung von zumindest einem Wirkungsziel (WZ) als Gleichstellungsziel zu berücksichtigen. In der Untergliederung (UG) 14 wird diesem Aspekt seit dem Bundesvoranschlag (BVA) 2013 Rechnung getragen. Im Zuge der Erstellung der Angaben zur Wirkungsorientierung zu den BVA 2025/2026 wurde das WZ 3 umfassend überarbeitet.

Zu 2, 3 und 6 bis 8:

Im Haushaltsrecht existiert kein unmittelbarer Ressourcen-Wirkungs-Zusammenhang. Somit können einzelnen Wirkungszielen auch keine budgetären Größen zugeordnet werden. Auch sind die Wirkungsziele bzw. andere Messgrößen der wirkungsorientierten Steuerung (Maßnahmen, Kennzahlen, Meilensteine) keine Kontierungsobjekte im Rahmen der Veranschlagung bzw. Verrechnung. Ergänzend wird im Handbuch Wirkungsorientierte Steuerung, herausgegeben durch das Bundeskanzleramt, unter Pkt. 1.2.2 dazu ausgeführt: „Eine direkte Verknüpfung zwischen Ressourcen (Budget und Personal) und den angestrebten Zielen und Maßnahmen findet nicht statt. Keinem Ziel und keiner Maßnahme werden direkt Budgetmittel zugewiesen.“ Demzufolge sind somit keine Angaben, weder in absoluter noch in anteiliger Höhe und auch nicht im Vergleich zu Vorgabewerten, möglich.

Zu 4:

Im Wirkungszusammenhang unterstützen drei Globalbudgetmaßnahmen die Umsetzung des WZ 3:

- „Verstärkte wehrpolitische Informationsarbeit zur Wehrpolitik in öffentlichen Bildungseinrichtungen“
- „Reform des Ergänzungswesens“
- „Vorbereitung auf die sicherheitspolitischen Folgen des Klimawandels“

Zu 5:

Die Fluktuationsrate der Beschäftigten konnte in den letzten Jahren sukzessive gesenkt werden. Auch die Anzahl der Bediensteten, welche nach Abschluss der Grundausbildung (Offizier und Unteroffizier) in ein Dienstverhältnis übernommen wurden, konnte erhöht werden. Hinsichtlich der Übernahme von ausgebildeten Lehrlingen konnte der COVID-19-bedingte Mangel schrittweise überwunden werden. Ziel ist es, langfristig die Attraktivität der Lehrberufe im Ressort nachhaltig noch weiter zu erhöhen.

Zu 8a:

Es wurden keine Förderungen vergeben.

Zu 8ai:

Entfällt.

Zu 9:

Die Zielerreichung des WZ 3 wird in den BVA 2025/2026 mit fünf Kennzahlen gemessen:

- „Fluktuationsrate der Beschäftigten“
- „Attraktivität des BMLV als Arbeitgeber für junge Berufssoldatinnen und -soldaten“
- „Lehrlingsbehaltequote nach Ablauf der gesetzlichen Behaltefrist“
- „Meinungsbild der Bevölkerung zur Arbeitgeberattraktivität des BMLV“
- „Miliz - Kaderaufwuchs zur Gewährleistung der Einsätze“

Zu 10:

- „Fluktuationsrate der Beschäftigten“ wurde 2025 „überplanmäßig erreicht“. Der aktuelle Wert von 1,02 % ist sehr positiv.
- „Attraktivität des BMLV als Arbeitgeber für junge Berufssoldatinnen und -soldaten“ wurde 2025 „überplanmäßig erreicht“.
- „Lehrlingsbehaltequote nach Ablauf der gesetzlichen Behaltefrist“ wurde 2025 „überwiegend erreicht“. Der COVID-19-bedingte Mangel an Lehrlingen konnte schrittweise überwunden werden.
- „Meinungsbild der Bevölkerung unter 30 Jahren zur Verteidigungspolitik“ wurde 2025 „zur Gänze erreicht“. Diese Kennzahl weist eine kontinuierlich positive Entwicklung auf.
- „Miliz - Kaderaufwuchs an Offizieren und Unteroffizieren“ wurde 2025 „zur Gänze erreicht“. Der Anstieg der Kennzahl auf 176 statt der geplanten 170 ist als positives Signal zu werten.

Zu 11:

Die Zielsetzung der Maßnahmen „Verstärkte wehrpolitische Informationsarbeit zur Wehrpolitik in öffentlichen Bildungseinrichtungen“ sowie „Reform des Ergänzungswesens“ wird als wirksam eingestuft.

Zu 12:

Durch die Wirkungscontrollingstelle des Bundes (WiCoSt Bund) wird eine externe Qualitätssicherung sowohl des Berichts zur Wirkungsorientierung als auch der Evaluierungen zu den vollinhaltlichen Wirkungsorientierten Folgenabschätzungen (WFA) durchgeführt.

Zu 13:

Ein Vergleich mit anderen Untergliederungen oder auf Länderebene findet seitens Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV) nicht statt.

Zu 14 und 14a:

Im Zuge der Erstellung des BVA werden Kennzahlen und Globalbudgetmaßnahmen, welche der Umsetzung der Erreichung des WZ 3 dienen, grundsätzlich jährlich überprüft sowie einer internen als auch externen Qualitätssicherung (WiCoSt Bund) unterzogen. Dabei werden auch mögliche Alternativen geprüft, um die Wirksamkeit und Zielorientierung der Maßnahmen sicherzustellen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.

Zu 15:

Langfristig wird erwartet, dass die Fluktuationsrate der Beschäftigten auf einem niedrigen Niveau gehalten werden kann, die Attraktivität des BMLV als Arbeitgeber weiter gestärkt wird und die Gleichstellung von Frauen und Männern nachhaltig verbessert wird. Die Kombination aus allgemeinen und frauenspezifischen Maßnahmen führt langfristig zu einer Verbesserung der personellen Ausgewogenheit sowie zu einer nachhaltigen Personalgewinnung und -bindung. Dies stärkt letztlich die Einsatzbereitschaft des Bundesheeres.

Zu 16:

Die Nachhaltigkeit der erzielten Fortschritte sowie die Erreichung der angestrebten Zielzustände wird durch die ressortinternen Strategien im Bereich Personalmanagement sowie durch die Verfügbarmachung erforderlicher Ressourcen gewährleistet.

Mag. Klaudia Tanner

