

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2026

Ausgegeben am 22. Juni 2026

Teil II

149. Kundmachung: Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung

149. Kundmachung der Bundesministerin für Landesverteidigung betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung

Aufgrund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. I. Nr. 205/2022, wird verlautbart:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung für den Zeitraum vom 1. Jänner 2026 bis 31. Dezember 2031

Inhaltsverzeichnis

Präambel

1. Hauptstück

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

- § 1. Ziele
- § 2. Maßnahmen zur Zielerreichung
- § 3. Kennzahlen und Implementierungsplan

2. Hauptstück

Rahmenbedingungen und Umsetzung

- § 4. Allgemeine Bestimmungen
- § 5. Dienstpflichten
- § 6. Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisations- und Personalentwicklung
- § 7. Sprachliche Gleichbehandlung
- § 8. Informationsarbeit
- § 9. Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz
- § 10. Grundsätze für die Ausbildung bzw. Laufbahnplanung
- § 11. Soziales Lagebild
- § 12. Zusammensetzung von Gremien
- § 13. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- § 14. Karenz
- § 15. Teilzeitarbeit
- § 16. Kinderbetreuung
- § 17. Mentoring Programme allgemein
- § 18. Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragte
- § 19. Informationsrechte

3. Hauptstück

Maßnahmen zur Förderung von Soldatinnen

- § 20. Absolventinnentreffen
- § 21. Mentoring Programm für Soldatinnen
- § 22. Ausrüstung und Infrastruktur für Soldatinnen
- § 23. Laufbahnplanung für Soldatinnen

4. Hauptstück Schlussbestimmungen

§ 24. Schlussbestimmungen

Präambel

(1) Das Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV) gibt ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst ab.

(2) Gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) besteht die rechtliche Verpflichtung, einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen entgegenzuwirken (Frauenförderungsgebot). Eine Unterrepräsentation von Frauen ist dann gegeben, wenn der Anteil der Frauen im Bereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer Verwendung oder Funktion unter 50 Prozent liegt. Die Dringlichkeit der beruflichen Förderung von Frauen ergibt sich aus dem jeweiligen Ausmaß der gegenwärtigen Unterrepräsentation.

(3) Der vorliegende Frauenförderungsplan des BMLV ist ein Instrument, um den schrittweisen Abbau von bestehenden institutionell oder organisatorisch begründeten Ungleichbehandlungen von weiblichen Bediensteten zu unterstützen und der Unterrepräsentanz von weiblichen Zivilbediensteten sowie von Soldatinnen im BMLV zielorientiert und nachhaltig entgegen zu wirken.

(4) Der Frauenförderungsplan des BMLV legt nachfolgend Ziele und Maßnahmen zur Frauenförderung fest. Diese Maßnahmen werden zur besseren Messbarkeit, Sichtbarkeit sowie Überprüfung der Umsetzung in einem Implementierungsplan mit entsprechenden Kennzahlen hinterlegt. Dieser in der Anlage befindliche Implementierungsplan soll nach jeweils zwei Jahren über den Stand der Umsetzung berichten und ist demzufolge an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

Text

1. Hauptstück Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

Ziele

§ 1. Mit der Umsetzung des 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, welche 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.

Maßnahmen zur Zielerreichung

§ 2. Die unter § 1 angeführten Ziele sollen mit nachfolgenden Maßnahmen verfolgt und verwirklicht werden:

(1) Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

- a. Bei Neuaufnahmen, Übernahmen in den Planstellenbereich und bei der Aufnahme von Karenzersatzkräften ist auf die Einhaltung des § 11b B-GIBG (Vorrangige Aufnahme) zu achten.
- b. Bewerberinnen, die für die angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind gemäß § 11c B-GIBG, bevorzugt zu ernennen oder zu bestellen.
- c. Zum Zweck der Personalgewinnung von Frauen wird entsprechende zielgruppengerechte Personalwerbung für alle Bereiche, Ebenen und Funktionen durchgeführt; durch DionKomm wird entsprechendes geeignetes Material bereitgestellt.
- d. Zum Zweck des Personalerhalts werden Soldatinnen, welche aus dem Bundesheer austreten möchten, aktiv durch die zuständige Dienstbehörde insbesondere auch zeitgerecht über die Möglichkeiten zum Überstieg in zivile Dienstverhältnisse informiert.
- e. Im Rahmen des dienstrechtlich jährlich zu führenden Mitarbeiterinnengesprächs mit weiblichen Bediensteten ist es Aufgabe der Führungskräfte, Frauen zu motivieren, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten und sie dabei zu unterstützen.
- f. Frauen sind zur Teilnahme an Grundausbildungslehrgängen und Laufbahnkursen sowie an sonstigen Ausbildungsveranstaltungen (Seminare, Schulungen, Fortbildungen, etc.) bei Erfüllung der Zulassungskriterien vorrangig zuzulassen.
- g. Die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils als Vortragende bei Ausbildungs- und Schulungsveranstaltungen ist anzustreben. Zu diesem Zweck werden von der zuständigen Stelle regelmäßige Interessentenerhebungen für Vortragstätigkeit durchgeführt.

(2) Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Einbindung in Entscheidungsprozesse

- a. Im Rahmen der jährlich durchzuführenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung („Soziales Lagebild“) sind auch Fragen über den Kenntnis- und Umsetzungsstand von Maßnahmen des Frauenförderungsplans zu inkludieren.
- b. Gegen eine herabwürdigende Äußerung oder Vorgangsweise, Mobbing bzw. sexuelle Belästigung ist sofort Abhilfe zu schaffen.
- c. Alle Bediensteten sind im Rahmen einer verpflichtenden online Belehrung über den Umgang mit sowie die Auswirkungen und Rechtsfolgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Gleichbehandlung im Bundesdienst zu informieren.
- d. Darüber hinaus ist durch alle vorgesetzten Personen mit Disziplinarverantwortung eine online Schulung über die Verpflichtungen als Vorgesetzter im Umgang mit sowie den Auswirkungen und Rechtsfolgen von sexueller Belästigung verpflichtend durchzuführen. Diese Schulung ist regelmäßig unter Berücksichtigung internationaler sowie nationaler Entwicklungen zu wiederholen.
- e. Bei der Zusammensetzung von Kommissionen gemäß § 10 B-GIBG ist vom Dienstgeber mindestens ein weibliches Kommissionsmitglied zu bestellen. Eine geschlechtsparitätische Besetzung ist anzustreben.

(3) Maßnahmen zur Chancengleichheit und zum Ausgleich bestehender Belastungen

- a. Der Dienstgeber informiert die Bediensteten regelmäßig sowie anlassbezogen über die Rahmenbedingungen bezüglich Mutterschutz, Karenz, herabgesetzte Wochendienstzeit (Teilzeit) sowie Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung.
- b. Der Dienstgeber hat die organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen, dass Leitungspositionen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind und keinen Ausschlussgrund darstellen.
- c. Der Dienstgeber hat eine von betreuungspflichtigen Bediensteten angestrebte Teilzeitarbeit zuzulassen, soweit dies unter Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes möglich ist. Ebenso ist unter Erfüllung der rechtlichen Rahmenbedingungen die Inanspruchnahme von flexiblen, innovativen Arbeitsformen, insbesondere Telearbeit, zu ermöglichen. Entsprechende Anträge müssen durch die jeweiligen Vorgesetzten ohne unnötigen Aufschub an die Dienstbehörde weitergeleitet werden. Für die Bediensteten darf durch die Inanspruchnahme dieser Arbeitszeitmodelle keinerlei berufliche Benachteiligung entstehen.
- d. Auf eine Erhöhung der Anzahl der Frauen, die im Rahmen einer Nebentätigkeit als Vortragende bei Ausbildungs- und Schulungsveranstaltungen herangezogen wurden ist

hinzuwirken. Zu diesem Zweck führt Dion3 regelmäßige Interessentenerhebungen für Vortragstätigkeit durch.

- e. Das BMLV hat regelmäßig Bedarfserhebungen für ganzjährige und temporäre Kinderbetreuung durchzuführen und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des bestehenden Bedarfs an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Bediensteten zu treffen.

(4) Maßnahmen zur Erhöhung des Soldatinnenanteils

- a. Die Erhöhung des Anteils an Frauen im Ausbildungsdienst für Mannschafts- und Chargenfunktionen von Frauen („freiwilliger Grundwehrdienst“) soll gezielt gefördert werden.
- b. Um bei Rekrutierungs- bzw. Informationsveranstaltungen mehr weibliches Personal einsetzen zu können, wird durch DionKomm auf eine gezielte Anwerbung von Frauen/Soldatinnen für die Ausbildung als Informationsoffizier (InfoO) Bedacht genommen. Das Informationsoffizierswesen wird überdies auch dazu genutzt, zivile Beschäftigungsmöglichkeiten im Ressort zu bewerben.
- c. Zur Erleichterung des Einstiegs von Soldatinnen in den Beruf ist ein eigenes Mentoring Programm für Soldatinnen eingerichtet.
- d. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass die für Soldatinnen passende Ausrüstung und Infrastruktur bereitgestellt wird.
- e. Zur kontinuierlichen Erhöhung des Frauenanteils in Auslandseinsätzen sind zielgerichtete Maßnahmen durch die verantwortliche Stelle vorzunehmen.

Kennzahlen und Implementierungsplan

§ 3. Zur Überprüfung der Umsetzung der in § 2 genannten Maßnahmen werden unter Federführung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen Kennzahlen zur Evaluierung der Umsetzung festgelegt. Die Abteilung AllgPersAng berichtet jährlich im Rahmen eines Implementierungsplanes über die Wirksamkeit der Umsetzung. Die Stabstelle für Strategische Gleichstellung und Diversity Management leitet und koordiniert die aufgrund des Jahresberichts erforderlichen weiteren Umsetzungsmaßnahmen.

2. Hauptstück

Rahmenbedingungen und Umsetzung

Allgemeine Bestimmungen

§ 4. Die nachfolgenden Bestimmungen zur Frauenförderung sind über die im 1. Hauptstück festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen jedenfalls zu berücksichtigen bzw. umzusetzen:

Dienstplichten

§ 5. Es gehört zu den Dienstplichten der Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers (§ 2 Abs. 4 B-GlBG), nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot). Bei allen Zielvereinbarungen sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen.

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisations- und Personalentwicklung

§ 6. (1) Das Frauenförderungsgebot gemäß § 11 B-GlBG ist strikt einzuhalten.

(2) Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen ist ausgehend von der höchsten Führungsebene zu verwirklichen.

(3) Insbesondere die mit Personal- und Ausbildungsagenden betrauten Dienststellen und Kommanden haben alle Maßnahmen mitzutragen, zu vollziehen und sich an deren Erarbeitung zu beteiligen.

(4) Von allen vorgesetzten Personen sind geeignete Maßnahmen zu setzen, um Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren. Geeignete Bewerberinnen sind zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren zu motivieren und durch die Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (wie etwa. Projektleitungen, Arbeitsgruppenleitung, Erteilung und Erweiterung der Approbationsbefugnis) zu fördern.

(5) Im Rahmen des gemäß § 45a des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333, jährlich zu führenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräches ist es Aufgabe der Führungskräfte, Frauen bei der Entwicklung ihrer Laufbahn aktiv zu unterstützen und nachweislich die Ziele und Maßnahmen zur

Zielerreichung des vorliegenden Frauenförderungsplanes anzusprechen und in diesbezüglichen Zielvereinbarungen mit einem entsprechenden Zeitrahmen schriftlich festzuhalten.

(6) Bei Ausschreibungen von Planstellen ist so lange auf das Frauenförderungsgebot gemäß § 11 B-GlBG hinzuweisen, bis die diesbezüglichen Vorgaben erfüllt sind.

(7) Die jeweilige vorgesetzte Person hat die auszubildende Bedienstete in geeigneter Weise zeitgerecht zu informieren und zu unterstützen, sodass Ausbildungen im gesamten Ausmaß bestmöglich absolviert werden kann.

(8) Die Akzeptanz der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern sowie die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten, insbesondere in Führungspositionen ist zu fördern und zu unterstützen. Frauen sind in alle Informations- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen der Organisation einzubeziehen.

(9) In Publikationen des Ressorts, insbesondere in periodisch erscheinenden Printmedien sowie digitalen Informationsquellen, ist Fragen der Gleichbehandlung bzw. der Sichtbarmachung des Beitrages von weiblichen Bediensteten entsprechend Raum zu geben.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 7. (1) Rechtsvorschriften, interne und externe Schriftstücke sowie Publikationen des Ressorts sind geschlechtergerecht zu formulieren. Personenbezeichnungen sind in weiblicher und männlicher Form bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden. In Erlassen, Verfügungen und im Schriftverkehr des Ressorts sowie an den Amtstafeln und Türschildern sind Frauen sprachlich sichtbar zu machen.

(2) Im Rahmen der derzeitigen und künftig zum Einsatz gelangenden Informations- und Kommunikationstechnologien ist auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch Bedacht zu nehmen.

Informationsarbeit

§ 8. (1) Neu eintretenden, weiblichen Bediensteten sowie Verwaltungspraktikanten und Lehrlingen ist der Frauenförderungsplan von der Dienstbehörde (Personalstelle) oder dem Heerespersonalamt nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Die zuständigen Dienstbehörden haben dafür Sorge zu tragen, dass der Frauenförderungsplan gemeinsam mit dem Dienstvertrag bzw. dem Ausbildungsvertrag an die eintretende Person nachweislich übergeben wird. Das gilt auch für den Wechsel der Form des Dienstverhältnisses.

(2) Der aktuelle Frauenförderungsplan ist sowohl im Internet auf www.bundesheer.at als auch im Intranet zu veröffentlichen. In der jährlich wiederkehrenden Kaderbelehrung ist auf diese Einsichtsmöglichkeit hinzuweisen.

Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 9. (1) Alle Vorgesetzten sind dazu verpflichtet, im Rahmen der rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten die Bediensteten bei Verletzungen ihrer Würde im Arbeitsumfeld, insbesondere bei geschlechtsbezogener oder sexueller Belästigung, im Sinne der Dienstgeberfürsorgepflicht zu schützen, entsprechende Maßnahmen zu setzen und Abhilfe zu schaffen.

(2) Die vorgesetzten Personen haben einen Vorwurf bzw. den Verdacht sexueller Belästigung als Besonderen Vorfall im Sinne des diesbezüglichen Erlasses jedenfalls der vorgesetzten Dienstbehörde zu melden und die Gleichbehandlungsbeauftragte oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist davon unverzüglich zu informieren. Die Disziplinaranzeige ist unabhängig von einer Beurteilung der Glaubwürdigkeit oder der Schwere der behaupteten Tat zu erstatten.

(3) Der Dienstgeber informiert nach entsprechender Meldung im Sinne des Abs. 2 alle unmittelbar betroffenen Personen über geplante und getroffene Maßnahmen, einschließlich der allfälligen Einleitung eines Disziplinarverfahrens. Nach Abschluss entsprechender Verfahren werden die betroffenen Personen sowie die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung über den Ausgang informiert.

Grundsätze für die Ausbildung bzw. Laufbahnplanung

§ 10. (1) PersFü&Entw stellt als zentral für die Steuerung der Zuweisung von Grundausbildungslehrgängen und Laufbahnkursen verantwortliche Stelle eine vorrangige Aufnahme von Frauen sicher.

(2) Die jeweilige vorgesetzte Person hat entsprechende Anmeldungen von Frauen für Ausbildungsveranstaltungen zeitgerecht auf dem Dienstweg weiterzuleiten und aktiv dafür zu sorgen, dass die dienstlichen Voraussetzungen für eine Teilnahme geschaffen werden.

(3) Im Sinne der Chancengleichheit und zum Ausgleich bestehender Belastungen und um entsprechende Vorbereitungen im dienstlichen sowie privaten Umfeld treffen zu können, hat die kursverantwortliche Stelle die teilnehmenden Personen nach Möglichkeit spätestens vier Wochen vor Start einer Ausbildung über deren Zulassung zu einer Ausbildung zu informieren.

(4) Im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die kursverantwortliche Stelle jeweils zu prüfen, ob unter Berücksichtigung der gemäß Curriculum vorgegebenen Lernziele sowie Methoden eine digitale Teilnahme an einer Ausbildungsveranstaltung möglich ist und diese Möglichkeit im Zentralen Ausbildungskatalog (ZAK) entsprechend zu vermerken.

Soziales Lagebild

§ 11. (1) Das Soziale Lagebild dient neben der Abfrage des Kenntnis- und Umsetzungsstandes von Maßnahmen des Frauenförderungsplans auch der Bewusstseinsbildung zum Thema Gleichbehandlung. Zu diesem Zweck sind alle Fragestellungen aus dem Bereich der Gleichbehandlung im Vorhinein mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung abzusprechen.

(2) Um strukturelle Benachteiligungen besser erfassen zu können, sind Fragestellungen zum Thema Gleichbehandlung nach Möglichkeit aufgeschlüsselt nach Bereichen und Funktionen zu formulieren sowie auszuwerten.

(3) Folgende Themenbereich sind jedenfalls im Sozialen Lagebild abzufragen: Stand der Kenntnis über den Frauenförderungsplan, allfällige Betroffenheit hinsichtlich Mobbing, davon gesondert allfällige Betroffenheit hinsichtlich sexueller Belästigung, Gründe für herabgesetzte Wochendienstzeit (Teilzeit), Bedarf an Kinderbetreuung, Zufriedenheit der Soldatinnen mit der bereitgestellten Ausrüstung (einschließlich Zugang zur Ausrüstung), Zufriedenheit der Soldatinnen mit der Infrastruktur.

Zusammensetzung von Gremien

§ 12. (1) Bei der Zusammensetzung von Beiräten, Arbeitsgruppen, Projektgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, hat der Dienstgeber bei der Bestellung der Mitglieder auf eine Geschlechterparität hinzuwirken, jedoch mindestens ein weibliches Kommissionsmitglied zu bestellen. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.

(2) In Angelegenheiten, welche sich mit Disziplinarfällen gemäß §§ 8 und 8a B-GlBG befassen, ist bei der Zusammensetzung von Disziplinarsenaten jedenfalls ein weibliches Senatsmitglied zu bestellen.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13. (1) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen bedingt durch Betreuungspflichten minderjähriger Angehöriger sind zu berücksichtigen und durch personelle und organisatorische Maßnahmen (wie etwa bei der Einteilung von Sitzungszeiten oder Dienstreisenaufträgen) auszugleichen, sofern keine schwerwiegenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Im Sinne der Chancengleichheit und zum Ausgleich bestehender Belastungen fördert und unterstützt der Dienstgeber die Möglichkeit zur digitalen Teilnahme an dienstlichen Besprechungen. Zu diesem Zweck ist für sämtliche Besprechungen eine digitale Teilnahme zu ermöglichen, sofern dem nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(3) Bedienstete sind durch die Dienstbehörde (Personalstelle) über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit Karenzurlaubs- und Teilzeitregelungen in Kenntnis zu setzen sowie über die Voraussetzungen und Auswirkungen der Herabsetzung der Wochendienstzeit, insbesondere auf die Höhe der zu erwartenden Pensionsleistungen, zu informieren.

Karenz

§ 14. (1) In der Personalplanung und -entwicklung ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, bzw. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, bei der Karriereplanung beider Geschlechter zu berücksichtigen. Der Dienstgeber hat darauf hinzuwirken, dass sich die Inanspruchnahme von Karenzurlaub nach dem MSchG bzw. VKG nicht nachteilig auf die Laufbahn- und Karriereplanung von Frauen und Männern auswirkt. Befähigungen (zeitlich begrenzte) müssen während eines Karenzurlaubes nach MSchG erhalten bleiben.

(2) Bei allen Bediensteten ist die Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Väterkarenz und Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuungspflichten durch Männer zu fördern. Der Dienstgeber hat durch geeignete Maßnahmen (wie etwa Information an Betroffene über die Möglichkeit einer Väterkarenz bei Meldung der Geburt eines Kindes durch die Dienstbehörde) eine positive Werthaltung zu schaffen, in welcher derartige Entscheidungen der Mitarbeiter in der Organisation Anerkennung finden.

(3) Für Bedienstete, die sich im Karenzurlaub/MSchG befinden, ist die Möglichkeit zu schaffen, sich bereits vor Beendigung der Karenzzeit für Grundauf-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bei den ausbildungsverantwortlichen Dienststellen vormerken zu lassen.

(4) Bedienstete, die sich im Karenzurlaub befinden, sind von der zuständigen Dienstbehörde (Personalstelle) über wesentliche Änderungen im Zusammenhang mit dem jeweiligen Arbeitsplatz zu informieren.

(5) Die jeweiligen vorgesetzten Personen haben allen aus dem Karenzurlaub zurückkehrenden Bediensteten spätestens vier Wochen vor Dienstantritt ein Gespräch über die künftige Verwendung (Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten) anzubieten. Dabei ist grundsätzlich die Beiziehung der oder des künftigen unmittelbar Vorgesetzten vorzusehen.

(6) Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger aus dem Karenzurlaub sind vorrangig zu Grundauf-, Fort- und Weiterbildungen zuzulassen sowie speziell ausgebildetes Fachpersonal, welches einer intervallmäßigen Ausbildung bedarf, muss die Möglichkeit gegeben werden, die Ausbildung nach dem Wiedereintritt unverzüglich aufzufrischen.

Teilzeitarbeit

§ 15. (1) Der Dienstgeber hat eine von betreuungspflichtigen Bediensteten angestrebte Teilzeitarbeit zuzulassen, soweit dies unter Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes möglich ist. Für die Bediensteten darf durch die Inanspruchnahme dieser Arbeitszeitmodelle keinerlei berufliche Benachteiligung entstehen.

(2) Bei der Festlegung von Besprechungszeiten ist nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeiten auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit (Kinder-)Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen bzw. sind diese rechtzeitig bekannt zu geben.

(3) Bei der Anordnung von Mehrdienstleistungen oder Mehrarbeit ist auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen.

(4) Der Dienstgeber hat zur Unterstützung von betreuungspflichtigen Bediensteten die konkreten Rahmenbedingungen festzulegen, unter denen Bedienstete mit herabgesetzter Wochendienstzeit (Teilzeit) Mehrdienstleistungen bzw. Journaledienste erbringen sowie Nebentätigkeit ausüben können.

Kinderbetreuung

§ 16. (1) Im Hinblick auf die Deckung eines Bedarfs an ganzjährigen oder temporären Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind auch Kooperationsmöglichkeiten mit externen Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe von Dienststellen bzw. Kommanden zu überprüfen und diese Information den Bediensteten zur Verfügung zu stellen.

(2) Zur Unterstützung und Entlastung von Bediensteten mit Betreuungspflichten ist darüber hinaus die Einrichtung von Eltern- Kinderarbeitszimmern an der jeweiligen Dienststelle entsprechend dem Modell der Deutschen Bundeswehr zu prüfen.

Mentoring Programme allgemein

§ 17. (1) Die Teilnahme von interessierten Frauen an Mentoring Programmen (Cross Mentoring Programm des Bundes bzw. Soldatinnenmentoring) zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung mit Unterstützung erfahrener Mentorinnen und Mentoren ist auf allen Ebenen zu fördern.

(2) Zur Förderung ziviler weiblicher Bediensteter wird ein einiges ressortinternes Mentoringprogramm eingeführt.

(3) Die Tätigkeit einer Mentorin ist gemäß einer geeigneten, der Rechtsordnung entsprechenden Lösung, abzugelten. Der Mentorin steht die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit im jeweiligen Ausmaß zu. Das Versagen der Inanspruchnahme dieser erforderlichen Zeit ist nur aus schwerwiegenden dienstlichen Gründen möglich.

(4) Auf Grund der Tätigkeit als Mentorin darf keinerlei berufliche Benachteiligung erfolgen.

(5) Reisebewegungen in Ausübung der Tätigkeit als Mentorin sind als Dienstverrichtung am Dienstort bzw. Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955 (RGV), BGBl. Nr. 133, anzuordnen und abzugelten.

Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragte

§ 18. Im Hinblick auf die Tätigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie die Frauenbeauftragten (im Folgenden: Mitglieder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen) sind nachfolgende Bestimmungen zu berücksichtigen:

- (1) Die Tätigkeiten gemäß B-GIBG und Frauenförderungsplan sind Teil der dienstlichen Tätigkeit.
- (2) Die jeweilige vorgesetzte Person hat dienstliche Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass den Mitgliedern der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die ihnen gemäß B-GIBG gesetzlich zustehende notwendige freie Zeit zur Erfüllung ihrer Aufgaben auch tatsächlich zur Verfügung steht. Dies ist insbesondere bei der Einteilung von Dienstplänen zu berücksichtigen.
- (3) Den Mitgliedern der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser ein beruflicher Nachteil erwachsen.
- (4) Die zuständigen Fachbereiche haben dafür zu sorgen, dass den Mitgliedern der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeiten erforderlichen Ressourcen (IKT, Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung stehen und diese Tätigkeiten bei Zielvereinbarungen (wie etwa im Zuge des jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräches) berücksichtigt werden.
- (5) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist zur Erfüllung ihrer Aufgaben ein angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen.
- (6) Reisebewegungen in Ausübung der Tätigkeit als Mitglied der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sind als Dienstverrichtung im Dienstort bzw. als Dienstreise im Sinne der RGV anzuordnen und abzugelten.
- (7) Im elektronischen Telefonbuch ist die oder der jeweils zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte und deren Stellvertreterin oder Stellvertreter unter dem Stichwort „Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter bzw. Stellvertreterin oder Stellvertreter für den Vertretungsbereich xx“ anzuführen. Ebenfalls anzuführen sind die Frauenbeauftragten der jeweiligen Dienststellen.
- (8) Das Bundesministerium für Landesverteidigung hat bedarfsbezogen Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Mitglieder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen abzuhalten.

Informationsrechte

§ 19. (1) Unter Verweis auf § 31 Absatz 2 B-GIBG sind folgende Informationsrechte vorgesehen:

- a. Sämtliche Dienststellen im Ressort sind verpflichtet, der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie die angeforderten Informationen (wie statistische Auswertungen) in der erforderlichen Form und Aufbereitung zur Verfügung zu stellen.
- b. Bei einer Ausschreibung oder einer Bekanntmachung gemäß § 20 Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG), BGBI. Nr. 85, oder § 7 B-GIBG sind die Ausschreibungs- und Bekanntmachungstexte mit der Möglichkeit zur Stellungnahme der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten des jeweiligen Vertretungsbereiches rechtzeitig zur Kenntnis zu bringen.
- c. Für die Ausschreibung einer Funktion nach §§ 2 bis 4 oder § 15a AusG ist mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen Einvernehmen herzustellen. Das Einvernehmen gilt als hergestellt, wenn die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die ausdrückliche Zustimmung gibt oder sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Mitteilung nicht äußert. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen kann innerhalb der zweiwöchigen Frist begründete Einwendungen erheben und allenfalls Gegenvorschläge einbringen.
- d. Die Namen der Bewerberinnen und Bewerber sind der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten des jeweiligen Vertretungsbereiches zur Kenntnis zu bringen. Auf Ersuchen sind auch die für das Bewerbungsverfahren relevanten Unterlagen, insbesondere Bewerbungsgesuche, Beurteilungen, Protokolle sowie Gutachten und Besetzungsvorschläge rechtzeitig und formlos zu übermitteln.
- e. Wurde bei der Aufnahme, Ernennung oder Bestellung im Sinne des § 2 Abs. 1 lit. a und b des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Landesverteidigung einem gleich geeigneten Mann der Vorzug vor einer Frau gegeben, ist dies seitens der Dienstbehörde (Personalstelle) zu begründen. Die Begründung ist der oder dem jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten schriftlich zu übermitteln.
- f. Die Dienstbehörde (Personalstelle) hat die jeweils zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte/den jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten über jede geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen weiblicher Bediensteter schriftlich zu informieren.
- g. Jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung bzw. jede geplante Organisationsänderung ist der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für

Gleichbehandlungsfragen rechtzeitig bekannt zu geben, mit dem Recht, binnen zwei Wochen eine Stellungnahme dazu abzugeben.

- h. Die zuständigen Personalverantwortlichen haben innerhalb von drei Monaten nach Vorlage eines Gutachtens der Bundesgleichbehandlungskommission, die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen schriftlich über die auf Grund des Gutachtens gesetzten Maßnahmen des Ressorts zu informieren.
- i. Sämtliche Vorgänge, die sich mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der Frauenförderung sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Sinne des B-GIBG befassen, sind der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen.

3. Hauptstück

Maßnahmen zur Förderung von Soldatinnen

Absolventinnentreffen

§ 20. Absolventinnen der Landesverteidigungsakademie, der Theresianischen Militärakademie und der Heeresunteroffiziersakademie ist die Abhaltung eines bedarfsorientierten gemeinsamen Treffens zu ermöglichen. Die Zeiten dieser Treffen gelten als Dienstzeiten, die notwendigen Reisebewegungen sind als Dienstverrichtung am Dienort bzw. als Dienstreise im Sinne der RGV anzuordnen und abzugelten.

Mentoring Programm für Soldatinnen

§ 21. (1) Zur Vernetzung von Soldatinnen im Bundesheer ist ein eigenes Mentoring Programm eingerichtet. Zu diesem Zweck hat jeder kleine Verband zu prüfen, wie viele Soldatinnen die Bereitschaft für die Tätigkeit als Mentorin haben und möglichst mehrere Mentorinnen zu stellen um eine möglichst standortnahe Unterstützung der Soldatinnen sicherzustellen.

(2) Die AG für Gleichbehandlungsfragen kann eine Soldatin, die ihr Verfügbarkeit dazu bereit erklärt hat, als Mentorin bestellen. Die Bereitschaft zur Ausübung einer Tätigkeit als Mentorin sowie die Tätigkeit selbst sind von den vorgesetzten Personen aktiv zu unterstützen und zu fördern.

(3) Für die Tätigkeit und Vergütung von Mentorinnen sind § 17 Abs. 3 bis 5 anzuwenden.

Ausrüstung und Infrastruktur für Soldatinnen

§ 22. (1) Die vorgesetzten Personen haben durch organisatorische, materielle und personelle Unterstützung darauf hinzuwirken, dass für weibliche Bedienstete die erforderlichen Rahmenbedingungen für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben insbesondere die infrastrukturellen Einrichtungen gem. § 27 B-BSG (sanitäre Vorkehrungen) vorhanden sind.

(2) In materieller Hinsicht ist im Besonderen auf passende Bekleidung bzw. Ausrüstung für Soldatinnen Bedacht zu legen. Diese ist in ausreichender Anzahl zeitgerecht zu beschaffen und den Soldatinnen zur Verfügung zu stellen.

(3) Anträge für Maßnahmen betreffend die Infrastruktur, welche über den Bereich einzelner Dienststellen hinausgehen, müssen zusätzlich zum Dienstweg nachrichtlich an die AG für Gleichbehandlungsfragen übermittelt werden. Dion7 wird diese Anliegen im Rahmen der Umsetzung von baulichen Maßnahmen entsprechend prioritär umsetzen.

Laufbahnplanung für Soldatinnen

§ 23. (1) Im Sinne der Chancengleichheit und zum Ausgleich bestehender Belastungen sind Soldatinnen zu Grundausbildungskursen vorrangig zuzulassen (bei Unteroffizierinnen bis einschließlich KAAusb4 bzw. KAAusb5 sowie bei Offizierinnen bis einschließlich Stabslehrgang).

(2) Zur nachhaltigen Förderung von Soldatinnen auch nach Abschluss ihrer grundlegenden Ausbildung führt Dion3 eine darüber hinaus gehende allgemeine Laufbahnplanung für alle Soldatinnen durch.

4. Hauptstück

Schlussbestimmungen

§ 24. Die nachfolgenden Schlussbestimmungen regeln Anwendungsbereich, Umsetzung und Inkrafttreten des Frauenförderungsplanes:

(1) Die Bestimmungen des Frauenförderungsplanes sind auf alle Ressortangehörigen sinngemäß anzuwenden, unabhängig von einem Arbeitsverhältnis in Teilzeit.

(2) Die Umsetzung der in diesem Frauenförderungsplan angeführten Maßnahmen obliegt den Organen, die nach der jeweiligen Geschäftseinteilung Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der personellen, finanziellen, organisatorischen oder die Ausbildung betreffenden Angelegenheiten zu treffen oder zu erstatten haben.

(3) Die Evaluierung des Frauenförderungsplanes obliegt der Abteilung AllgPersAng. Die dazu erforderlichen Strukturen und Aufgabenbereiche sind zu schaffen.

(4) Im Zusammenhang mit der Erreichung der Ziele dieses Frauenförderungsplanes, ist ein Steuerungselement auf Ebene der Ressortleitung einzurichten. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist zu diesen Treffen einzuladen.

(5) Dieser Frauenförderungsplan tritt mit 1. Jänner 2026 in Kraft.

(6) Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung, verlautbart im BGBI. II Nr. 246/2023, tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2025 außer Kraft.

Tanner

