

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2023

Ausgegeben am 24. August 2023

Teil II

246. Kundmachung: Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung

246. 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. September 2023 bis 31. Dezember 2025

Inhaltsverzeichnis

Präambel

1. Hauptstück

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

- § 1. Ziele
- § 2. Maßnahmen

2. Hauptstück

Allgemeine Bestimmungen, Gleichbehandlungsbeauftragte und Schlussbestimmungen

- § 3. Allgemeine Bestimmungen
- § 4. Dienstpflichten
- § 5. Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisations- und Personalentwicklung
- § 6. Sprachliche Gleichbehandlung
- § 7. Informationsarbeit
- § 8. Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz
- § 9. Zusammensetzung von Gremien
- § 10. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- bis 13.
- § 14. Mentoring Programme
- § 15. Absolventinnentreffen
- § 16. Gleichbehandlungsbeauftragte
- § 17. 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 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. Der in der Anlage befindliche Implementierungsplan soll nach jeweils zwei Jahren über den Stand der Umsetzung berichten und ist demzufolge an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

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, 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.

Maßnahmen zur Zielerreichung

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

(1) Erhöhung des Frauenanteils

- a. Bei Neuaufnahmen, Übernahmen in den Planstellenbereich und bei der Aufnahme von Karenzersatzkräften ist auf die Einhaltung des § 11b B-GlBG (Vorrangige Aufnahme) zu achten.
- b. Bewerberinnen, die für die angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind gemäß § 11c B-GlBG, bevorzugt zu ernennen oder zu bestellen.
- c. Frauen sind zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen (Seminare, Schulungen, Fortbildungen, etc.) sowie zu Grundausbildungslehrgängen bei gleicher Erfüllung der Zulassungskriterien vorrangig zuzulassen.
- d. Die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils bei den Vortragenden bei Ausbildungs- und Schulungsveranstaltungen ist anzustreben.
- e. Im Rahmen des Mitarbeiterinnengesprächs mit Mitarbeiterinnen ist es Aufgabe der Führungskräfte, Frauen zu motivieren, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten und sie dabei zu unterstützen.

(2) Bewusstseinsbildung und Einbindung in Entscheidungsprozesse

- a. Im Rahmen der im 2-Jahresrhythmus durchzuführenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung (Anmerkung: „Soziales Lagebild“) ist der Kenntnisstand über Bestehen und Ziele des Frauenförderungsplanes abzufragen.
- b. Gegen eine herabwürdigende Äußerung oder Vorgangsweise, Mobbing oder sexuelle Belästigung ist sofort Abhilfe zu schaffen. Im Rahmen der im 2-Jahresrhythmus durchzuführenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung (Anmerkung: „Soziales

Lagebild“) ist eine allfällige Betroffenheit hinsichtlich Mobbing und/oder sexuelle Belästigung festzustellen.

- c. Für neu ernannte oder bestellte und alle bestehenden Kommandantinnen und Kommandanten sowie Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter ist durch die Dienstbehörden eine Information über Umgang mit, Auswirkungen und Rechtsfolgen von sexueller Belästigung verpflichtend durchzuführen. Diese Belehrung ist regelmäßig unter Berücksichtigung internationaler sowie nationaler Entwicklungen zu wiederholen.
- d. Alle Bediensteten sind im Rahmen der Grundausbildung über Umgang mit, Auswirkungen und Rechtsfolgen von sexueller Belästigung zu informieren.
- 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) Chancengleichheit und Ausgleich bestehender Belastungen

- a. Der Dienstgeber hat die organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen, dass Leitungspositionen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind und keinen Ausschließungsgrund darstellen.
- b. Der Dienstgeber hat eine von betreuungspflichtigen Bediensteten angestrebte Teilzeitarbeit bzw. flexible, innovative Arbeitsformen (wie etwa Telearbeit) zuzulassen, soweit dies unter Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes möglich ist. Für die Bediensteten darf durch die Inanspruchnahme dieser Arbeitszeitmodelle keinerlei berufliche Benachteiligung entstehen.
- c. Auf eine Erhöhung der Anzahl der Frauen, die im Rahmen einer Nebentätigkeit als Vortragende bei Ausbildungs- und Schulungsveranstaltungen herangezogen wurden ist hinzuwirken.
- d. Das BMLV hat regelmäßig Bedarfserhebungen für Kinderbetreuungseinrichtungen durchzuführen und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für Kinder von Bediensteten zu treffen. Dabei sind auch Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe von Dienststellen bzw. Kommanden zu überprüfen und diese Information zur Verfügung zu stellen.

(4) Erhöhung des Soldatinnenanteils

- a. Zur Erhöhung des Anteils an Soldatinnen ist die Weiterführung des Projektes „Fit fürs Heer“ umzusetzen.
- b. Zur Unterstützung der körperlichen Leistungserfordernisse ist die Implementierung einer Fitness-APP für Einsteigerinnen und Einsteiger in das Bundesheer gezielt auf die Herausfordernisse des Berufes „Soldatin“ einzuführen.
- c. Um bei Rekrutierungs- bzw. Informationsveranstaltungen mehr weibliches Personal einsetzen zu können, soll auf eine gezielte Anwerbung von Frauen/Soldatinnen für die Ausbildung als Informationsoffizier (InfoO) Bedacht genommen werden.
- d. Zur kontinuierlichen Erhöhung des Frauenanteils in Auslandseinsätzen sind zielgerichtete Maßnahmen (zum Beispiel: flexiblere Gestaltung der Einsatzdauer, strenger Maßstab bei der Versagung der Abkömmlichkeit) sowie die entsprechende Adaptierung der relevanten Erlasslage durch die verantwortlichen Stellen vorzunehmen.
- e. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen kann eine Soldatin, die sich bereit erklärt, für eine oder mehrere Soldatinnen als Mentorin zur Verfügung zu stehen, zur Mentorin bestellen. Die Bereitschaft zur Ausübung einer Tätigkeit als Mentorin sowie die Tätigkeit selbst sind von der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter oder von der vorgesetzten Kommandantin bzw. dem vorgesetzten Kommandanten zu unterstützen und zu fördern.
- f. Die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter oder die Kommandantin bzw. der Kommandant hat durch organisatorische, materielle und personelle Unterstützung dafür Sorge zu tragen, 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. In materieller Hinsicht ist im Besonderen auf passende Bekleidung bzw. Ausrüstung für Soldatinnen Bedacht zu legen.
- g. Soldatinnen sind zur Teilnahme an Grundausbildungslehrgängen (KAAusb 1-3) und Laufbahnkursen (KAusb 4 und 5) sowie sonstige Ausbildungsveranstaltungen (Seminare, Schulungen, Fortbildungen, etc.), bei gleicher Erfüllung der Zulassungskriterien, vorrangig zuzulassen.

2. Hauptstück

Allgemeine Bestimmungen, Gleichbehandlungsbeauftragte und Schlussbestimmungen

Allgemeine Bestimmungen

§ 3. Die nachfolgenden Allgemeinen Bestimmungen sind über die im 1. Hauptstück festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen jedenfalls zu berücksichtigen:

§ 4. Es gehört zu den Dienstpflichten 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

§ 5. (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 der Dienststellenleitung oder der Kommandantin oder dem Kommandanten 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 Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter oder die Kommandantin bzw. der Kommandant hat die auszubildende Bedienstete in geeigneter Weise 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

§ 6. (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 Erlässen, 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

§ 7. (1) Neu eintretenden, weiblichen Bediensteten ist der Frauenförderungsplan von der Dienstbehörde (Personalstelle) oder dem Heerespersonalamt nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(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

§ 8. (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Vorgesetzten über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren, wie sie sich bei Verletzungen ihrer Würde im Arbeitsumfeld, insbesondere bei geschlechtsbezogener oder sexueller Belästigung zur Wehr setzen können. Eine entsprechende Regelung ist auch in den Allgemeinen Dienstvorschriften für das Bundesheer (ADV) zielgruppengerecht zu implementieren.

(2) Die Kommandantinnen und Kommandanten sowie die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter haben einen Vorwurf sexueller Belästigung 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.

Zusammensetzung von Gremien

§ 9. (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-GIBG befassen, ist bei der Zusammensetzung von Disziplinarsenaten jedenfalls ein weibliches Senatsmitglied zu bestellen.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 10. (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 Dienstreiseaufträgen) auszugleichen, sofern keine schwerwiegenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(2) 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.

§ 11. (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 Grundauss-, 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) Jeder und jedem aus dem Karenzurlaub zurückkehrenden Bediensteten hat die Dienststellenleitung oder die Kommandantin oder der Kommandant spätestens vier Wochen vor Dienstantritt ein Gespräch über ihre oder seine künftige Verwendung (Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten) anzubieten. Dabei ist grundsätzlich die Beziehung der oder des künftigen unmittelbar Vorgesetzten vorzusehen.

(6) Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger aus dem Karenzurlaub sind vorrangig zu Grundauss-, 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.

§ 12. (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.

§ 13. Zur Unterstützung/Entlastung von Bediensteten mit Betreuungspflichten ist die Einrichtung von Eltern/Kinderarbeitszimmern entsprechend dem Modell der Deutschen Bundeswehr zu prüfen.

Mentoring Programme

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

(2) 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.

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

(4) 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.

(5) Jeder kleine Verband hat 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.

Absolventinnentreffen

§ 15. 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 Dienstort bzw. als Dienstreise im Sinne der RGV anzuordnen und abzugelten.

Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragte

§ 16. Im Hinblick auf die Tätigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter sind nachfolgende Bestimmungen zu berücksichtigen:

(1) Die Tätigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen oder Stellvertreter gemäß B-GlBG und Frauenförderungsplan sind Teil der dienstlichen Tätigkeit.

(2) Den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen oder Stellvertretern sowie den Frauenbeauftragten darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(3) Die zuständigen Fachbereiche haben dafür zu sorgen, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen oder Stellvertretern und den Frauenbeauftragten 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.

(4) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist zur Erfüllung ihrer Aufgaben ein angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen.

(5) Reisebewegungen in Ausübung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter, als Stellvertreterin oder Stellvertreter sowie als Frauenbeauftragte sind als Dienstverrichtung im Dienstort bzw. als Dienstreise im Sinne der RGV anzuordnen und abzugelten.

(6) 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.

(7) Das Bundesministerium für Landesverteidigung hat bedarfsbezogen Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie für die Frauenbeauftragten abzuhalten.

(8) 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.

Schlussbestimmungen

§ 17. 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 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. September 2023 in Kraft.

(6) Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung, verlaublich im BGBI. II Nr. 126/2020, tritt mit Ablauf des 31. August 2023 außer Kraft.

Tanner

