

Kurztitel

Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung

Kundmachungsorgan

BGBI. II Nr. 246/2023 aufgehoben durch BGBI. II Nr. 149/2026

Typ

V

§/Artikel/Anlage

§ 2

Inkrafttretensdatum

01.09.2023

Außerkrafttretensdatum

31.12.2025

Index

63/08 Sonstiges Allgemeines Dienst- und Besoldungsrecht

Text**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 Ausschlussgrund 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 (KAAusb 4 und 5) sowie sonstige Ausbildungsveranstaltungen (Seminare,

Schulungen, Fortbildungen, etc.), bei gleicher Erfüllung der Zulassungskriterien, vorrangig zuzulassen.

Schlagworte

Ausbildungsveranstaltung, Mitarbeiterinnenbefragung, Rekrutierungsveranstaltung

Zuletzt aktualisiert am

23.06.2026

Gesetzesnummer

20012337

Dokumentnummer

NOR40255314