

**Bundesministerium für Landesverteidigung  
(BMLV)**

**RICHTLINIE  
GLEICHSTELLUNG**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>ALLGEMEINES .....</b>	<b>3</b>
1.1	GRUNDSÄTZLICHER ZUGANG.....	3
1.2	THEMENFELDER MIT HOHER PRIORITÄT.....	4
1.3	VORTEILE BEI INKLUSION VON GLEICHSTELLUNG .....	4
1.4	GLEICHSTELLUNGSMANAGEMENT.....	5
<b>2.</b>	<b>ZUSTÄNDIGKEITEN.....</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>STRATEGISCHES GLEICHSTELLUNGSMANAGEMENT.....</b>	<b>7</b>
3.1	<i>ANALYSEBERICHT.....</i>	7
3.2	<i>GLEICHSTELLUNGSWIRKUNGSZIEL – GENDER BUDGETING .....</i>	7
3.3	<i>MITWIRKUNG AM FRAUENFÖRDERUNGSPLAN .....</i>	8
3.4	<i>GLEICHSTELLUNGSFOREN, EXPERTISEPOOL-GLEICHSTELLUNG UND GLEICHSTELLUNGS-KOOPERATIONEN.....</i>	8
3.5	<i>INITIIERUNG VON GLEICHSTELLUNGSPROJEKTEN .....</i>	9
3.6	<i>GLEICHSTELLUNGSPERSONAL FÜR MILITÄRISCHE EINSÄTZE.....</i>	9
3.7	<i>VERTRETUNG DES RESSORTS NACH AUSSEN.....</i>	9
3.8	<i>ÖFFENTLICHKEITSARBEIT .....</i>	10
<b>4.</b>	<b>UNTERSTÜTZUNG ZUR UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNG.....</b>	<b>11</b>
4.1	BEGLEITHEFT ZUR RICHTLINIE .....	11
4.1	HANDBUCH ZUR GLEICHSTELLUNG IM BMLV.....	11
4.2	BERATUNG .....	11
4.3	SCHULUNG .....	11
<b>5.</b>	<b>LITERATUR .....</b>	<b>12</b>

# 1. ALLGEMEINES

Entsprechend der Österreichischen Staatszielbestimmung der GLEICHSTELLUNG und GLEICHWERTIGKEIT von Menschen im Art 7 B-VG<sup>1</sup> und dessen Verortung im Gleichbehandlungsgesetz, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz sowie der Menschenrechtskonvention ergeht die RICHTLINIE GLEICHSTELLUNG zur näheren Handlungsbestimmung der Umsetzung von GLEICHSTELLUNG im Rahmen der militärischen Aufgaben und für den Dienstbetrieb im Österreichischen Bundesheer und im Bundesministerium für Landesverteidigung.

Die Richtlinie präsentiert den grundsätzlichen Zugang zur GLEICHSTELLUNG im Ressort, informiert über die Zuständigkeiten, und ordnet Grundsätzliches als Basis für die Umsetzung der Querschnittsmaterie GLEICHSTELLUNG auf strategischer, operativer und taktischer Ebene an.

In weiteren Erlässen von MFW bzw. ZMFV folgen Fachinformationen und Durchführungsbestimmungen für Teilbereiche.

## 1.1 GRUNDSÄTZLICHER ZUGANG

Abgesehen von gesetzlichen, gesellschaftlichen, politischen und moralischen Ansprüchen der heutigen Zeit, sieht das BMLV/ÖBH die Aufgabe der GLEICHSTELLUNG in einer Unterstützung zur bestmöglichen Erfüllung des gesetzlichen Auftrages der militärischen Landesverteidigung und der Pflichterfüllung im Rahmen von nationalen, supra- und internationalen Übereinkommen.

Dies hat sowohl durch systematische Beachtung der Vielfalt von Menschen auf Personalebene, als auch bei allen Prozessen des BMLV/ÖBH in strukturierter, ganzheitlicher und nachhaltiger Art und Weise zu erfolgen, um die Effizienz und Effektivität bei militärischen Einsätzen zu erhöhen.

---

<sup>1</sup> *Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.*

*(2) Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.*

## 1.2 THEMENFELDER MIT HOHER PRIORITÄT

Obwohl GLEICHSTELLUNG in allen Bereichen erforderlich ist, treten nachstehende Themenfelder in den Vordergrund:

- Inklusion einer GLEICHSTELLUNGSPERSPEKTIVE in militärstrategischen Konzepten und den daraus abgeleiteten Führungskonzepten (z.B. Aufnahme der Genderperspektive in Lagebeurteilungen, Abbildung des Gender Advisors bei Übungen)
- Einbeziehung der Vielfalt von Zielgruppen bei militärischen Einsätzen insbesondere in Bezug auf Kommunikation, Schutz & Sicherheit und die spezifischen Bedürfnisse von Menschen (z.B. Einbeziehung von Frauen zur Informationsgewinnung und im Sinne der militärischen Sicherheit, Beachtung von Menschen mit Behinderung im Einsatzraum)
- Abbildung und Wertschätzung aller Bediensteten in der Unternehmenskultur, dem Leitbild und in den Verhaltensrichtlinien (z.B. Allgemeine Dienstvorschrift, Berücksichtigung von älteren Bediensteten)
- Berücksichtigung einer GLEICHSTELLUNGSPERSPEKTIVE in der Konzeption von Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Anpassung von Leistungsprofilen am Durchschnittsalter der Bediensteten, militärische Schulungen für Zivilbedienstete, Angebot Karrieremöglichkeiten für Bedienstete in der Altersklasse 50-65 Jahre)
- Life-Balance für alle Ressortangehörigen, insbesondere bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Teleworking für Pendlerinnen und Pendler insbesondere für Bedienstete mit Betreuungspflichten unter Berücksichtigung der heutigen gesellschaftlichen Gegebenheiten – Patchworkfamilien)

## 1.3 VORTEILE BEI INKLUSION VON GLEICHSTELLUNG

Trotz der Tatsache, dass die Einführung einer Gleichstellungsperspektive die Komplexität aller Bearbeitungen zunächst erhöhen kann, ergeben sich langfristig gesehen folgende Vorteile:

- Steigerung der Qualität der Aufgabenerfüllung
- Steigerung eines positiven Images des ÖBH in der österreichischen Gesellschaft
- Kostenreduktion durch effektiveren und effizienteren Mitteleinsatz sowie Personalbindung
- Zugriff auf mehr Talente und Fähigkeiten
- Zugang zu neuen Rekrutierungsgruppen
- Höhere Flexibilität der Bediensteten und der Organisation
- Gesteigerte Problemlösungskapazität
- Innovation und Kreativität
- Permanent lernende Organisation
- Stärkung der transkulturellen Gemeinsamkeiten innerhalb des ÖBH

## 1.4 GLEICHSTELLUNGSMANAGEMENT

Zur Umsetzung von GLEICHSTELLUNG ist ein GLEICHSTELLUNGSMANAGEMENT erforderlich, dass die GLEICHSTELLUNGSPERSPEKTIVE entlang der Sozialkategorien Ethnie/Migration, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Sexuelle Orientierung, Alter und Geschlecht im intersektionalen Ansatz<sup>2</sup> in der militärischen Aufgabenerfüllung und in den Dienstbetrieb inkludiert.

Zur Umsetzung können die Strategien Diversity Management, Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Anti-Diskriminierung verwendet werden. Je nach Sachlage können eine oder mehrere Strategien verwendet werden.

Jede Strategie kann mit unterschiedlichen Methoden bzw. Instrumenten umgesetzt werden.

Unter anderem gibt es die „Equality Scorecard“, die für Gender Analysen und Zieldefinitionen verwendet wird. Sie ist ein Selbstevaluierungsinstrument und bietet eine umfassende Einschätzung zum Stand der Gleichstellung in einem Unternehmen. Anhand ausgewählter Fragestellungen wird entlang von acht Handlungsfeldern herausgefiltert, in welchen Bereichen bereits gute Gleichstellungsergebnisse vorliegen und in welchen Bereichen noch Erfolgspotenziale liegen. Die Ergebnisse dienen als Basis für die Entwicklung von Zieldefinitionen und Maßnahmen.

Aber auch im Militärischen übliche Methoden wie die Heuristik können zum Einsatz kommen.

Es ist zu beachten, dass die Inklusion von Gleichstellung eine langfristige Aufgabe darstellt, die systemisch, systematisch, nachhaltig und reflexiv durchzuführen ist.

---

<sup>2</sup> Intersektionalität bedeutet, die Zusammenwirkung von ausdifferenzierten Sozialkategorien bei Personen zu berücksichtigen. Das meint, dass es weder die homogene Gruppe „Mann/Soldat“, noch die homogene Gruppe „Frauen/Soldatin“ gibt, sondern dass jede Person in ihrer Prägung einmalig ist.

## 2. ZUSTÄNDIGKEITEN

Die **GLEICHSTELLUNGSPERSPEKTIVE** ist durch alle **Bediensteten** im jeweiligen Aufgabengebiet und im Dienstbetrieb zu beachten (taktische bzw. Mikroebene). Dabei ist insbesondere jede Diskriminierung zu unterlassen. Dies betrifft auch die verbale und nonverbale Sprache sowie Bilder und Texte.

Da **Führungskräfte** die **strategischen Vorgaben** zum **GLEICHSTELLUNGSMANAGEMENT im eigenen Bereich umzusetzen** haben (operative bzw. Mesoebene) und gleichzeitig eine **Vorbildfunktion** haben, ist der gesetzeskonforme Umgang mit GLEICHSTELLUNG von besonderer Bedeutung und prägend für die Bediensteten im jeweiligen Umfeld.

**Gemäß Geschäftsordnung liegt die Zuständigkeit für die gesamtstrategische Ausrichtung der GLEICHSTELLUNGSPOLITIK des BMLV/ÖBH und des GLEICHSTELLUNGSMANAGEMENTS (strategische bzw. Makroebene) bei**

### **MFW**

**(Menschenorientierte Führung und Wehrpolitik)**

**mit dem nachgeordneten  
ZMFW**

**(Zentrum für Menschenorientierte Führung und Wehrpolitik)**

**und**

### **PersA**

für den Teilbereich:

Angelegenheiten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes  
(Frauenförderungsplan, Erstellung von Berichten zur Frauenförderung usw.)

Davon unabhängig gibt es („außerhalb der Linie“)

- aufgrund des Bundesgleichbehandlungsgesetzes die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und
- aufgrund eines Ministerratsbeschlusses die Gender Mainstreaming-Beauftragte sowie
- durch Führungskräfte für den eigenen Bereich bestellte „Gender-Beauftragte“.

Diese Funktionen sind nicht anordnungsbefugt. Sie berichten direkt an HBM bzw. an ihre Führungskräfte.

### **3. STRATEGISCHES GLEICHSTELLUNGSMANAGEMENT**

Die Verantwortung für das strategische GLEICHSTELLUNGSMANAGEMENT liegt bei MFW.

Sie ist für die Definierung der gesamtstrategischen Ausrichtung, deren Steuerung und Evaluierung zuständig.

Zu Erfüllung dieses Auftrages sind nachstehende Maßnahmen und Tätigkeitsfelder erforderlich.

#### **3.1 ANALYSEBERICHT**

Als Basis für die strategische Steuerung, die Erfolgsmessung und die Auskunftsfähigkeit bezüglich des Grades der Umsetzung der Gleichstellung im BMLV/ÖBH nach innen und nach außen, ist eine Gesamtanalyse erforderlich.

Diese ist durch MFW im 2-Jahres-Rhythmus durchzuführen. Die Ergebnisse sind in einen Bericht zu fassen und mit Empfehlungen der Ressortleitung vorzulegen.

Das dafür erforderliche Datenmaterial ist durch die Fachabteilungen der Zentralstelle und der höheren Kommanden in aufbereiteter, einheitlicher Form zur Verfügung zu stellen. Des Weiteren sind die Berichte der GLEICHSTELLUNGSFOREN, die Ergebnisse der GLEICHSTELLUNGSKOOPERATIONEN sowie des EXPERTISEPOOLS-GLEICHSTELLUNG in die Auswertung mit einzubeziehen.

Im Rahmen der Bearbeitungen hat eine Einbeziehung der Wirkungscontrollingstelle des BMLV (Meilensteine, Indikatoren und Kennzahlen usw.) stattzufinden, um eine interne und interministerielle Vergleichbarkeit sicherzustellen.

Die Datengenerierung und Auswertung hat durch ZMFW entsprechend der Vorgaben von MFW zu erfolgen.

#### **3.2 GLEICHSTELLUNGSWIRKUNGSZIEL – GENDER BUDGETING**

Gender Budgeting ist der Fachausdruck für eine geschlechterbezogene und geschlechtergerechte Budgetpolitik und ist das finanzpolitische Instrumentarium der Strategie Gender Mainstreaming.

Ein bedeutendes Instrument in der Abschaffung bestehender und der Verhinderung potentiell entstehender Ungleichbehandlungen, ist die Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen, Männern und Diversen Personen im Rahmen der Wirkungsorientierung. Die rechtliche Grundlage ergibt sich aus der Bundesverfassung (Art 13 Abs. 3 B-VG und Art 51 Abs. B-VG). Im Rahmen der jährlichen Planung des

Bundesvoranschläge werden pro Untergliederung maximal fünf Wirkungsziele pro Ressort definiert. Eines dieser Wirkungsziele muss ein Gleichstellungsziel darstellen. Diese Gleichstellungsziele werden durch Gleichstellungsmaßnahmen auf Globalbudgetebene operationalisiert.

Die Mitwirkung erfolgt durch das Übermitteln eines Vorschlages zum Gleichstellungswirkungsziel an BWFin.

MFW ist zuständig für die Beurteilung der Wirkungsdimensionen hinsichtlich der wirkungsorientierten Folgenabschätzung bei Regelungsvorhaben gem. § 17 BHG 2013 betreffend der tatsächlichen GLEICHSTELLUNG von Frauen, Männern und Diversen Personen.

Zur Sicherstellung dieser Aufgabe ist MFW in den jeweiligen Entwicklungszyklus der Wirkungscontrollingstelle des BMLV und der Wirkungscontrollingstelle des Bundes einzubinden und mit den erforderlichen, aufbereiteten Unterlagen zu beteiligen.

### **3.3 MITWIRKUNG AM FRAUENFÖRDERUNGSPLAN**

Die Mitwirkung erfolgt mittels Einbindung von MFW in das Stellungnahmeverfahren zum Frauenförderungsplan.

### **3.4 GLEICHSTELLUNGSFOREN, EXPERTISEPOOL- GLEICHSTELLUNG UND GLEICHSTELLUNGS- KOOPERATIONEN**

Zur Wissensgenerierung in den jeweiligen Sozialkategorien und zur Entwicklung von Erkenntnissen und Maßnahmen wird sowohl das Bottom Up-Prinzip (Betroffenenprinzip), als auch die Einholung von Fachexpertise sowie der Austausch und die Kooperation mit relevanten internen und externen Stellen durchgeführt.

#### GLEICHSTELLUNGSFOREN

Diese sind für jede Sozialkategorie (Alter, Behinderung, Geschlecht, Ethnie/Migration, Religion/Weltanschauung und Sexuelle Orientierung) vorgesehen. Untergruppen können nach Bedarf eingerichtet werden z.B. „GLEICHSTELLUNGSFORUM BEDIENSTETETE MIT BEHINDERUNG/UNTERGRUPPE GEBÄRDENSPRECHENDE“.

Diese Foren sind als ein meinungsoffener Rahmen vorgesehen. Die Leitung und Administration der Foren erfolgt durch ein gewähltes Mitglied dieser Gruppe.



## EXPERTISEPOOL-GLEICHSTELLUNG

Dieser Bereich ist für interne und externe Fachexpertinnen und Fachexperten aus dem In- und Ausland vorgesehen. Er ist offen für Zivilbedienstete, Militärpersonen des Präsenz-, Miliz- oder Reservestandes sowie für zivile Personen.

Er dient dem Wissensaustausch und der Bearbeitung von GLEICHSTELLUNGSFELDERN und gliedert sich in Ausschüsse, die sich mit unterschiedlichen Themenfeldern auseinandersetzen z.B. „EXPERTISEPOOL-GLEICHSTELLUNG/AUSSCHUSS GLEICHSTELLUNGSLEHRENDE“:

## GLEICHSTELLUNGSKOOPERATIONEN

Dieser Bereich teilt sich in einen internen und einen externen Bereich.

Intern steht er für die Erledigung von GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN zwischen zuständigen Dienststellen mit MFW bzw. ZMFW.

Extern für Kooperationen und Austausch im Sinne des GLEICHSTELLUNGSMANAGEMENTS mit anderen Ministerien, fremden Armeen, der Europäischen Union insbesondere mit EIGE (European Institute für Gender Equality), NGOs, Universitäten und Fachinstituten usw.) z.B. „GLEICHSTELLUNGSKOOPERATION /BEDIENSTETE MIT BEHINDERUNG mit dem BMI, BMJ und BMÖDS“.

### **3.5 INITIIERUNG VON GLEICHSTELLUNGSPROJEKTEN**

MFW kann bei Bedarf Projekte initiieren bzw. in Auftrag geben, wenn dies für die Entwicklung und das Vorankommen von GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN erforderlich ist. Dies bezieht sich insbesondere auf noch nicht im BMLV/ÖBH vorhandene GLEICHSTELLUNGSTHEMEN bzw. AUFGABENFELDER.

### **3.6 GLEICHSTELLUNGSPERSONAL FÜR MILITÄRISCHE EINSÄTZE**

MFW ist bei der Auswahl und Schulung von Gleichstellungspersonal für einen Einsatz einzubinden (z.B. Gender Advisor).

### **3.7 VERTRETUNG DES RESSORTS NACH AUSSEN**

In Angelegenheiten der GLEICHSTELLUNG vertritt MFW das Ressorts nach außen und nimmt an Fachtagungen, -veranstaltungen und -weiterbildungen teil.

In dieser Agenda ist sie unter anderem in der interministeriellen Begleitgruppe zum Nationalen Aktionsplan BEHINDERUNG tätig.

### **3.8 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT**

Im Feld der GLEICHSTELLUNG kann MFW sowohl im internen, als auch im externen Bereich Veranstaltungen ausrichten oder besuchen, Fachartikel in internen und externen Medien verfassen, Fachinterviews geben und Vorträge halten.

## **4. Unterstützung zur Umsetzung von GLEICHSTELLUNG**

Zur Unterstützung für eine fachgerechte Umsetzung werden die nachstehenden Möglichkeiten angeboten.

### **4.1 BEGLEITHEFT ZUR RICHTLINIE**

Im Begleitheft zur Richtlinie GLEICHSTELLUNG erfolgt eine Einweisung in die GLEICHSTELLUNG mit ihren Strategien und Umsetzungsinstrumenten sowie die Vorstellung von Best Practice-Beispielen und eine Auswahl an Begriffsbestimmungen (Fachtermini).

Des Weiteren wird die verwendete Grundlagen- und Fachliteratur vorgestellt.

### **4.1 HANDBUCH ZUR GLEICHSTELLUNG IM BMLV**

In der Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie, Band 14/2019 „GLEICHSTELLUNG – Grundlagen im Österreichischen Bundesheer“ wird ein detaillierter Überblick zu Strategien der GLEICHSTELLUNG, GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN, Instrumente zur Anwendung von GLEICHSTELLUNG sowie der Praxisrelevanz von Diversität im ÖBH gegeben.

### **4.2 BERATUNG**

Durch MFW und ZMFW können konkrete Organisationsberatungen zur Umsetzung von GLEICHSTELLUNG bzw. zur Inklusion einer GLEICHSTELLUNGSPERSPEKTIVE für den eigenen Bereich und den Dienstbetrieb beantragt werden.

### **4.3 SCHULUNG**

Schulungen werden durch ZMFW und im KURSIS angeboten.

## 5. Literatur

Bendl, Regine/Hanappi-Egger, Edeltraud/Hofmann, Roswitha (Hrsg.). 2012. Diversität und Diversitätsmanagement. Facultas Verlags- und Buchhandels AG. Wien. ISBN 978-3-8252-3519-2. 366 Seiten.

Becker, Manfred. Systematisches Diversity Management/Konzepte und Instrumente für die Personal- und Führungspolitik. Schäffer-Poeschel Verlag. Stuttgart 2015. ISBN 978-3-7910-3284-9. 533 Seiten.

Gardenswartz Lee/Rowe Anita (2003): *Diverse Teams at Work – Capitalizing on the Power of Diversity*. 2nd Edition, Alexandria: Society for Human Resource Management (SHRM).

Ulrich, Uwe. Diversity – Management. Aufgabe und Chance der Bundeswehr in Zeiten des Wandels.

Gruber, Nicola/Mathes, Roswitha (2019): GLEICHSTELLUNG/Grundlagen im Österreichischen Bundesheer. Band 17/2019. Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie.